

Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour les opérations agricoles



**Guide de la *Loi sur la santé*
et la sécurité au travail
pour les opérations agricoles**

On peut se procurer des exemplaires du présent guide ainsi que d'autres guides et des lois et règlements concernant la santé et la sécurité au travail sur le site Web du ministère du Travail (www.labour.gov.on.ca) ou acheter les documents désirés en communiquant avec le ministère aux coordonnées suivantes :

Ministère du Travail, Section des publications, 655, rue Bay, 14^e étage, Toronto, M7A 1T7. Téléphone : 416 326-7731 ou, sans frais en Ontario, 1 800 268-8013. Le paiement est exigé à l'avance. Les chèques et mandats doivent être établis à l'ordre du ministre des Finances. Les cartes American Express, MasterCard et Visa sont acceptées.

ou

Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto (achats en personne). Pour les personnes de l'extérieur de Toronto, écrire à Publications Ontario, 880, rue Bay, 5^e étage, Toronto, M7A 1N8. Téléphone : 416 326-5300 ou, sans frais en Ontario, 1 800 668-9938. Les personnes malentendantes peuvent composer le 416 965-5130 ou, sans frais en Ontario, le 1 800 268-7095. Les chèques et mandats doivent être établis à l'ordre du ministre des Finances. Le paiement est exigé à l'avance. Les cartes American Express, MasterCard et Visa sont acceptées.

Pour commander par POD, Publications Ontario en direct, consulter les sites Web suivants :

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/french>

ou

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/english>

ISBN 1-4249-0216-9

03/06

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2006

Table des matières

Avant-propos	v
Introduction	vi
1. Le guide	1
2. La Loi sur la santé et la sécurité au travail.....	2
Un partenariat en milieu de travail	2
Droits des travailleurs	3
Devoirs des employeurs et d'autres personnes	4
Application de la loi	4
Règlements	5
3. Quelles opérations agricoles sont visées par la Loi?	6
4. Devoirs des employeurs, des superviseurs, des travailleurs et des fournisseurs	8
Devoirs généraux des employeurs dans des opérations agricoles	8
Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques ...	10
Avis requis des employeurs	11
Devoirs des superviseurs	13
Devoirs des fournisseurs	13
Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises	14
Devoirs du travailleur	14

5. Délégués à la santé et à la sécurité et comités mixtes sur la santé et la sécurité	16
Délégués à la santé et à la sécurité	17
Renseignements confidentiels	20
Comités mixtes sur la santé et la sécurité.....	21
Pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité	24
Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité	28
Membres agréés des comités mixtes sur la santé et la sécurité	28
Renseignements confidentiels	31
6. Le droit de refuser de travailler.....	32
7. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)	37
Agrément des membres du comité mixte sur la santé et la sécurité	37
Éducation et formation	38
Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité	38
Accréditation des employeurs	38
Autres fonctions	39
8. Application de la loi	40
Annexe A	45
Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité dans une opération agricole.....	45
Annexe B	48
Règlements pris en application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui touchent les opérations agricoles	48

Annexe C	52
Ministère du Travail – Coordonnées des bureaux pour la santé et de la sécurité au travail	52
Annexe D	54
Avis de blessure critique ou de décès	54
Avis d'événement ou de maladie professionnelle.....	54

Avant-propos

À compter du 30 juin 2006, la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario s'appliquera, avec certaines limites et certaines exceptions, à toutes les opérations agricoles qui emploient des travailleurs rémunérés.

Jusqu'à présent, la Loi sur la santé et la sécurité au travail ne s'appliquait pas aux opérations agricoles, à l'exception peut-être d'un éventail plus restreint d'activités se déroulant à la ferme.

Le présent guide a été rédigé afin d'aider les employeurs, les travailleurs, les représentants des travailleurs, les membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS), les superviseurs et les fournisseurs des opérations agricoles qui ont des responsabilités en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (la « Loi »). Le guide ne constitue pas un exposé du droit applicable. Il vise à fournir des réponses générales aux questions qui pourraient être posées. Chaque personne ayant des responsabilités en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail doit décider ce qui est nécessaire pour se conformer à la Loi.

Les inspecteurs du ministère vérifient la situation sur les lieux de travail en fonction des dispositions pertinentes de la Loi, mais ils ne veillent pas à l'application du présent guide, bien qu'ils puissent s'y référer afin de déterminer s'il y a conformité avec la Loi.

Toute personne ayant besoin d'aide afin de déterminer ce que constitue la conformité devrait consulter un conseiller juridique.

Introduction

Nous souhaitons tous rendre sécuritaires et salubres les opérations agricoles en Ontario.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail**, qui s'applique à compter du 30 juin 2006 aux opérations agricoles employant des travailleurs rémunérés, établit le cadre et les outils qui nous permettront d'atteindre cet objectif. La *Loi* précise les droits et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail. Elle établit la marche à suivre à l'égard des dangers dans le lieu de travail, ainsi que les modalités d'application de la *Loi* lorsque celle-ci n'a pas été respectée volontairement.

Nous profitons tous des progrès réalisés sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. La collaboration et la détermination nous permettront de renforcer la santé et la sécurité au travail dans les opérations agricoles en Ontario. Cela en vaut la peine.

* La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifiée de temps à autre. La version la plus récente du document est disponible sur le site Internet du gouvernement, à l'adresse suivante :
http://www.e-laws.gov.on.ca/DBLaws/Statutes/French/90o01_f.htm

1. Le guide

Si vous vous préoccupez de la santé et de la sécurité au travail dans les opérations agricoles, prenez le temps de lire cet ouvrage. Il explique ce que tout travailleur, superviseur et employeur doit savoir à propos de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il décrit les droits et les devoirs de chacun et répond dans un langage compréhensible aux questions les plus fréquentes concernant la *Loi*.

Cependant, il ne faut pas oublier que le présent guide n'est qu'une explication de la *Loi*. Ce n'est pas un document juridique. Pour faciliter la lecture du guide, les rédacteurs ont omis ou condensé certaines parties de la *Loi*. Le guide ne traite pas de toutes les situations, ni ne répond à toutes les questions relatives aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité au travail dans les opérations agricoles en Ontario.

Dans certaines situations, il faudra savoir exactement ce que dit la *Loi* pour être certain de prendre la bonne décision ou de donner des conseils éclairés. Dans ces cas, vous devrez lire la *Loi* et les règlements pertinents. Toutefois, la lecture préalable du présent guide vous permettra de mieux les comprendre. Les numéros des articles pertinents de la *Loi* figurent dans le texte tout au long du guide.

2. La Loi sur la santé et la sécurité au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est en vigueur depuis 1979. Avant le 30 juin 2006, toutes les opérations agricoles étaient exemptes de l'application de la *Loi*. À compter de cette date, la *Loi* s'applique, avec certaines limites et certaines exceptions, à toutes les opérations agricoles qui emploient des travailleurs rémunérés. Elle a pour but de protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé et leur sécurité dans les lieux de travail. Les principaux éléments de la *Loi* applicables aux opérations agricoles sont décrits ci-dessous.

Un partenariat en milieu de travail

Les travailleurs et les employeurs partagent la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Ce concept de « système de responsabilité interne » part du principe que les parties en cause sont les mieux placées pour identifier les problèmes de santé et de sécurité et trouver des solutions. Idéalement, le système de responsabilité interne repose sur la participation de tous, de l'employeur jusqu'aux travailleurs. Pour que le système fonctionne bien, il doit y avoir une chaîne continue et complète où chacun est responsable et redevable quant à la santé et la sécurité au travail.

Plusieurs dispositions de la *Loi* visent à favoriser le système de responsabilité interne. Une disposition importante est l'obligation pour les employeurs qui emploient régulièrement plus de cinq personnes d'adopter une politique et un programme en matière de santé et de sécurité. Les délégués à la santé et à la sécurité (qui sont obligatoires lorsque le nombre de travailleurs est régulièrement supérieur à cinq et qu'aucun comité mixte sur la santé et la sécurité

n'est exigé) et les comités mixtes sur la santé et la sécurité (obligatoires dans certains lieux de travail qui « emploient régulièrement »* un nombre minimum de travailleurs) ont un rôle à jouer en contrôlant le système de responsabilité interne. La *Loi* définit les règles fondamentales auxquelles doivent se conformer les comités mixtes sur la santé et la sécurité et les délégués à la santé et à la sécurité. Le chapitre 5 donne des détails à ce sujet.

Droits des travailleurs

Pour contrebalancer le droit général des employeurs de diriger la main-d'œuvre et de contrôler le processus de production dans le lieu de travail, la *Loi* accorde quatre droits fondamentaux aux travailleurs.

Le droit de participer

Les travailleurs ont le droit de participer au processus en précisant et en résolvant les sujets de préoccupation en matière de santé et de sécurité. Ce droit s'exprime notamment par la participation des travailleurs aux comités mixtes sur la santé et la sécurité ou par la désignation de délégués à la santé et à la sécurité.

Le droit à l'information

Les travailleurs ont le droit d'être informés des dangers possibles auxquels ils risquent d'être exposés. Cela leur confère le droit à des cours de formation et à l'information sur l'outillage, l'équipement, les conditions de travail, les méthodes employées et les substances dangereuses.

Le droit de refuser de travailler

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils estiment que cela comporte des dangers pour leur propre santé et sécurité ou celles d'un autre travailleur. La *Loi* décrit les modalités exactes relatives au refus de travailler en cas de danger et précise les responsabilités des employeurs devant un tel refus.

* Voir la définition du terme « régulièrement employé » à la page 15.

Le droit de suspendre les travaux

Dans certains cas, les membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail qui sont « agréés » ont le droit de suspendre les travaux lorsque cela comporte un danger pour les travailleurs. La *Loi* précise ces circonstances et la manière d'exercer le droit de suspendre les travaux.

Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La *Loi* impose des devoirs aux personnes qui exercent un contrôle quelconque sur le lieu de travail, les matériaux et l'équipement sur le chantier ou la direction de la main-d'œuvre.

Il y a d'abord le devoir général pour l'employeur de prendre toutes les précautions voulues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur a également de nombreuses responsabilités précises. Par exemple, certains devoirs se rapportent spécifiquement à la communication d'information et d'instructions aux travailleurs pour protéger leur santé et leur sécurité, à la confirmation que l'équipement est maintenu en bon état et au signalement au ministère du Travail des décès et blessures critiques dans le lieu de travail.

Les devoirs des travailleurs consistent en règle générale à travailler de manière sécuritaire, conformément à la législation applicable.

Application de la loi

Si le système de responsabilité interne ne réussit pas à résoudre de manière satisfaisante les questions de santé et de sécurité qui se présentent une opération agricole, ou si la *Loi* et les règlements ne sont pas observés, le ministre du Travail est habilité à faire appliquer la *Loi*.

Les inspecteurs sont dotés de pouvoirs étendus, entre autres, d'inspecter tout lieu de travail, d'enquêter sur toute situation

susceptible d'être dangereuse et sur les refus de travail, d'exiger le respect de la *Loi* et des règlements et d'intenter des poursuites.

Les employeurs, les superviseurs et les travailleurs doivent aider les inspecteurs et collaborer avec eux.

Règlements

Les règlements qui s'appliquent aux opérations agricoles sont indiqués à l'annexe B. En plus des responsabilités qui leur incombent en vertu de la *Loi*, les employeurs, les superviseurs et les travailleurs sont tous tenus de respecter ces règlements.

3. Quelles opérations agricoles sont visées par la *Loi*?

À compter du 30 juin 2006, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique, avec certaines limites et certaines exceptions, à toutes les opérations agricoles qui emploient des travailleurs rémunérés. Elle ne s'applique pas aux agriculteurs qui travaillent à leur compte et qui n'emploient aucun travailleur rémunéré.

Un propriétaire ou exploitant de ferme embauche quelqu'un pour l'aider dans les périodes les plus occupées, habituellement une ou deux fois par année, pendant quelques semaines. La Loi s'applique-t-elle dans ce cas?

La *Loi* s'applique chaque fois qu'une exploitation agricole embauche un travailleur rémunéré, même si ce n'est que pour une courte période. Pendant ces périodes, le propriétaire ou exploitant de ferme doit assumer toutes les responsabilités prévues par la *Loi*.

La *Loi* ne s'applique toutefois pas aux périodes de l'année pendant lesquelles l'exploitation agricole n'a pas de travailleur rémunéré.

Un agriculteur n'a aucun employé mais, par contre, ses enfants travaillent dans l'exploitation agricole pendant leurs vacances d'été. L'agriculteur ne leur verse pas de salaire, mais a acheté une voiture à l'un d'eux et a payé les frais de scolarité de l'autre. La Loi s'applique-t-elle dans ce cas?

Non. Si les enfants de l'agriculteur ne sont pas rémunérés pour le travail qu'ils font, le ministère du Travail ne les considère pas comme des « travailleurs » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Un homme et son épouse sont des agriculteurs à leur compte qui n'ont pas d'employés rémunérés. Ils ont constitué leur entreprise en personne morale aux fins de l'impôt. Leur compagnie verse à chacun un salaire et ils reçoivent chacun un feuillet T4. Selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail, sont-ils considérés comme des travailleurs de leur entreprise? Leur exploitation agricole est-elle assujettie aux dispositions de la Loi?

Le ministère du Travail considère que cet agriculteur et son épouse travaillent à leur compte et leur opération agricole n'est pas assujettie aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; en effet, il ne suffit pas que l'opération agricole soit constituée en personne morale et qu'elle leur verse un salaire.

4. Devoirs des employeurs, des superviseurs, des travailleurs et des fournisseurs

À compter du 30 juin 2006, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'applique, avec certaines limites et certaines exceptions, à toutes les opérations agricoles qui emploient des travailleurs rémunérés. Le présent chapitre définit les devoirs qui incombent en vertu de la *Loi* aux employeurs, aux superviseurs, aux travailleurs et aux fournisseurs des opérations agricoles.

Devoirs généraux des employeurs dans des opérations agricoles

Un employeur dans une opération agricole qui est assujettie à la *Loi* est tenu de s'acquitter des obligations suivantes :

- ◆ fournir aux travailleurs les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de leur santé et de leur sécurité [alinéa 25(2)a)];
- ◆ intervenir lors d'une urgence médicale en fournissant tout renseignement – y compris l'information confidentielle ayant trait à l'entreprise – à un médecin qualifié qui demande cette information pour faire son diagnostic ou pour prodiguer des soins [alinéa 25(2)b)];
- ◆ nommer des personnes compétentes à titre de superviseurs [alinéa 25(2)c)]. Le terme « personne compétente » revêt un sens très précis en vertu de la *Loi*. Cette personne doit satisfaire aux conditions suivantes :

- posséder à cause de ses connaissances, de sa formation et de son expérience les qualités nécessaires pour organiser et faire exécuter un travail;
 - bien connaître la *Loi* et les règlements qui s'appliquent au travail exécuté dans le lieu de travail;
 - être au courant des dangers éventuels ou réels que comporte le lieu de travail pour ce qui est de la santé et de la sécurité;*
- ◆ informer le travailleur, ou la personne qui exerce son autorité sur celui-ci, des risques que comportent le travail et la manipulation, l'entreposage, l'utilisation, l'élimination et le transport de tout objet, appareil, matériel ou agent biologique, chimique ou physique [alinéa 25(2)d)];
 - ◆ accorder son aide et sa collaboration aux délégués à la santé et à la sécurité et aux comités mixtes sur la santé et la sécurité (si ces délégués ou ces comités s'imposent) lorsqu'ils exercent leurs fonctions [section 25(2)e)];
 - ◆ prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur [alinéa 25(2)h)];
 - ◆ veiller à ce que le matériel, les matériaux et les appareils de protection fournis par l'employeur soient maintenus en bon état [alinéa 25(1)b)];
 - ◆ afficher dans le lieu de travail un exemplaire de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des documents explicatifs préparés par le ministère du Travail sur les droits, responsabilités et devoirs des travailleurs. Si la langue de la majorité des travailleurs est une langue autre que l'anglais, et si le ministère a préparé des documents explicatifs dans cette langue, l'employeur

* *L'employeur peut, s'il satisfait aux trois conditions, assumer lui-même les fonctions de superviseur [paragraphe 25(3)].*

doit afficher ces documents en anglais et dans la langue de la majorité des travailleurs [alinéa 25(2)i)];

- ◆ lorsque plus de cinq travailleurs sont régulièrement employés sur le lieu de travail, formuler par écrit et examiner, au moins une fois par année, sa politique en matière de santé et de sécurité au travail et élaborer un programme visant à la mettre en œuvre [alinéa 25(2)j) et paragraphe 25(4)]. Voir l'annexe A pour obtenir des conseils à ce sujet. Les employeurs doivent aussi afficher un exemplaire de la politique en matière de santé et de sécurité au travail à l'endroit le plus en vue des travailleurs [alinéa 25(2)k)];
- ◆ fournir au comité mixte sur la santé et la sécurité ou au délégué à la santé et à la sécurité (si un tel délégué ou comité s'impose) les résultats de tout rapport sur la santé et la sécurité au travail que l'employeur a en sa possession. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir une copie des parties pertinentes du rapport au comité ou au délégué [alinéa 25(2)l)];
- ◆ communiquer aux travailleurs les résultats de tout rapport de ce genre. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit sur demande fournir aux travailleurs une copie des parties du rapport relatives à la santé et à la sécurité au travail [alinéa 25(2)m)];
- ◆ veiller à ce que chaque partie de la structure matérielle du lieu de travail soit en état de supporter les charges auxquelles elle peut être exposée, selon les dispositions de la *Loi sur le code du bâtiment* [alinéa 25(1)e)].

Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques

Une substance toxique est un agent biologique, chimique ou physique ou un mélange de ceux-ci dont la présence ou l'utilisation dans le lieu de travail est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur.

En ce qui concerne les substances toxiques dans le lieu de travail, les employeurs ont le devoir général de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur. Ils doivent aussi fournir au travailleur les renseignements, les directives et la surveillance qui concernent les substances toxiques et qui sont nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité.

Avis requis des employeurs

En cas de blessure, de maladie ou de décès dans le lieu de travail, l'employeur a la responsabilité d'aviser certaines personnes :

1) En cas de décès ou de blessure critique

Si une personne, qu'il s'agisse ou non d'un travailleur (terme pris au sens large, à savoir par exemple, les superviseurs, les employeurs, les travailleurs, les membres de la famille non rémunérés et les visiteurs), décède ou subit une blessure critique (voir la définition ci-dessous) dans le lieu de travail, l'employeur doit aviser **immédiatement** un inspecteur au bureau du ministère du Travail le plus proche et le délégué à la santé et à la sécurité ou le comité mixte sur la santé et la sécurité (le cas échéant). Cet avis doit être transmis par téléphone, télégramme, télécopie ou par un autre moyen de communication directe.

Une « blessure critique » est une blessure grave qui, selon le cas :

- a) met la vie en danger;
 - b) fait perdre connaissance;
 - c) entraîne une perte importante de sang;
 - d) comporte la fracture d'une jambe ou d'un bras, mais pas d'un doigt ni d'un orteil;
 - e) comporte l'amputation d'une jambe, d'un bras, d'une main ou d'un pied, mais pas d'un doigt ni d'un orteil;
 - f) comporte des brûlures sur une grande surface du corps;
 - g) provoque la perte de la vue dans un œil.
- [règlement 834]

Dans les 48 heures qui suivent l'accident, l'employeur avise également par écrit un directeur régional du ministère du Travail, en précisant les circonstances de l'accident. [paragraphe 51(1)].

L'annexe C donne la liste des bureaux du ministère du Travail.

L'annexe D fournit une liste de renseignements que le ministère du Travail recommande d'inclure à un avis écrit signalant une blessure critique ou un décès et à un avis d'événement ou de maladie professionnelle.

2) En cas de blessure autre qu'une blessure critique

En cas d'accident, d'explosion ou d'incendie survenu dans le lieu de travail et entraînant une incapacité de travail ou la nécessité de prodiguer des soins médicaux, l'employeur doit aviser par écrit le comité mixte sur la santé et la sécurité ou le délégué à la santé et à la sécurité (le cas échéant), dans les quatre jours qui suivent l'incident. Si un inspecteur l'exige, cet avis écrit doit aussi être remis à un directeur régional du ministère du Travail (annexe D) [paragraphe 52(1)].

3) En cas de maladie professionnelle

Si l'employeur apprend qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, ou qu'il a déposé une demande d'indemnité à cet égard à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, l'employeur avise un directeur régional du ministère du Travail et le comité mixte sur la santé et la sécurité ou le délégué à la santé et à la sécurité (le cas échéant) dans les quatre jours qui suivent. L'avis est donné par écrit. Le devoir d'aviser ne concerne pas seulement les employés actuels, mais aussi les anciens employés (annexe D) [paragraphe 52(3)].

En règle générale, une maladie professionnelle est une affection ou une maladie causée par des facteurs liés au lieu de travail. Elle est définie dans la *Loi* comme un état physique qui résulte de l'exposition du travailleur, dans le lieu de travail, à un agent physique, chimique ou biologique au point que les fonctions

physiologiques normales du travailleur s'en trouvent diminuées et que sa santé en souffre. Ce terme s'entend en outre des maladies professionnelles à l'égard desquelles le travailleur a droit à des prestations aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Devoirs des superviseurs

La *Loi* précise certains devoirs particuliers des superviseurs. Un superviseur est une personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur. Le superviseur :

- ♦ veille à ce que le travailleur se conforme à la *Loi* et aux règlements [alinéa 27(1)a)];
- ♦ veille à ce que le travailleur emploie ou porte le matériel et les appareils ou les vêtements de protection exigés par l'employeur [alinéa 27(1)b)];
- ♦ informe le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance et qui menace la santé ou la sécurité [alinéa 27(2)a)];
- ♦ prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs [alinéa 27(2)c)].

Devoirs des fournisseurs

Toute personne qui fournit du matériel quelconque dans le lieu de travail, en vertu d'un contrat de location, d'un bail ou d'un accord similaire, doit veiller à ce que le matériel soit conforme à la *Loi* et aux règlements et qu'il soit en bon état. Le fournisseur est également tenu de maintenir le matériel en bon état si cette responsabilité lui est dévolue aux termes du contrat de location ou du bail [paragraphe 31(1)]. Cette disposition ne s'applique pas au matériel qui est vendu à un lieu de travail.

Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises

Les administrateurs et les dirigeants d'une personne morale font preuve de toute l'attention raisonnable pour que la personne morale se conforme à la *Loi* et aux règlements, ainsi qu'aux ordres et exigences des inspecteurs et des directeurs du ministre du Travail et du ministre du Travail [article 32].

Devoirs du travailleur

Les travailleurs ont également plusieurs devoirs généraux en vertu de la *Loi*. Ils doivent assumer la responsabilité de leurs propres santé et sécurité, dans la mesure de leurs moyens. En vertu de la *Loi*, ils doivent :

- ◆ travailler conformément aux dispositions de la *Loi* et des règlements [alinéa 28(1)a)];
- ◆ employer ou porter le matériel, les appareils ou les vêtements de protection exigés par les employeurs [alinéa 28(1)b)];
- ◆ signaler à l'employeur ou au superviseur l'absence de matériel ou d'appareils de protection ou, si ceux-ci existent, les défauts qui peuvent mettre un travailleur en danger [alinéa 28(1)c)];
- ◆ signaler à l'employeur ou au superviseur l'existence de tout risque dont ils ont connaissance [alinéa 28(1)d)];
- ◆ signaler à l'employeur ou au superviseur toute infraction à la *Loi* ou aux règlements dont ils ont connaissance [alinéa 28(1)d)];
- ◆ ne pas enlever un appareil de protection exigé par l'employeur ni empêcher son fonctionnement [alinéa 28(2)a)];*

- ◆ ne pas utiliser ou faire fonctionner du matériel ni travailler d'une façon qui peut mettre le travailleur ou un autre travailleur en danger [section 28(2)b)];
- ◆ ne pas jouer des tours, prendre part à des concours, des tours de force ou courses inutiles, ou se conduire de façon violente et turbulente [alinéa 28(2)c)].

5. Délégués à la santé et à la sécurité et comités mixtes sur la santé et la sécurité

À compter du 30 juin 2006, certaines opérations agricoles doivent avoir des délégués à la santé et à la sécurité ou des comités mixtes sur la santé et la sécurité. Le présent chapitre précise ces exigences et d'autres dispositions de la *Loi* relatives aux délégués à la santé et à la sécurité et aux comités mixtes sur la santé et la sécurité. Des renseignements plus détaillés sont fournis dans un autre guide intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : guide à l'intention des comités mixtes et des délégués des opérations agricoles*. Il est expliqué au début du présent guide comment se procurer cette publication.

Quand une opération agricole doit-elle avoir un délégué à la santé et à la sécurité?

Il faut un délégué à la santé et à la sécurité dans les endroits suivants :

- toutes les exploitations agricoles où sont « régulièrement employés » (voir le paragraphe ci-dessous pour en savoir plus sur le sens de ce terme) de 6 à 19 travailleurs, quel que soit le type d'exploitation ou de production;
- les opérations agricoles où sont « régulièrement employés » 20 travailleurs ou plus et qui ne sont pas obligées d'avoir un comité mixte sur la santé et la sécurité. [paragraphe 8(1) de la *Loi*]

Qui est considéré comme étant « régulièrement employé » lorsqu'on détermine si un délégué à la santé et à la sécurité ou un comité mixte sur la santé et la sécurité est exigé dans le lieu de travail?

Un travailleur « régulièrement employé » est toute personne qui est employée pendant une période de plus de trois mois. Cela comprend le personnel permanent à plein temps, le personnel permanent à temps partiel, le personnel contractuel et les employés saisonniers, ainsi que les gestionnaires et les superviseurs.

Dans certains cas où il y a un grand roulement de personnel, différents employés peuvent se succéder à un poste donné et y rester chacun moins de trois mois. Si l'échéance du poste dépasse les trois mois, ce poste sera inclus dans le but de déterminer si un délégué à la santé et à la sécurité ou un comité mixte sur la santé et la sécurité est nécessaire, même si aucun travailleur n'a occupé le poste pendant plus de trois mois.

Délégués à la santé et à la sécurité

Les délégués à la santé et à la sécurité des travailleurs s'engagent à améliorer les conditions de santé et de sécurité en milieu de travail. Le délégué est choisi par les employés du lieu de travail parmi les travailleurs qui n'exercent pas de fonctions de direction.*

Lorsqu'un délégué à la santé et à la sécurité est exigé, l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs en choisissent un.

Un délégué à la santé et à la sécurité a les pouvoirs suivants :

Identifier les dangers dans le lieu de travail

Le délégué à la santé et à la sécurité a le pouvoir d'identifier les dangers dans le lieu de travail. Il exerce généralement ce pouvoir en effectuant des inspections du lieu de travail.

* *Quiconque a le pouvoir d'embaucher, de congédier ou de sanctionner les employés, ou le pouvoir de recommander l'embauche ou le congédiement d'employés ou l'adoption de sanctions à leur égard, peut être considéré comme faisant partie du personnel de direction et ne peut être un délégué à la santé et à la sécurité.*

La *Loi* exige que le lieu de travail soit inspecté au moins une fois par mois. Dans certains cas, cela n'est pas pratique. Il arrive, par exemple, que le lieu de travail soit trop vaste et complexe pour une inspection complète tous les mois. Dans ce genre de cas, le délégué à la santé et à la sécurité doit inspecter tout le lieu de travail au moins une fois par an et, chaque mois, au moins une partie du lieu de travail conformément au calendrier dont ont convenu l'employeur et le délégué à la santé et à la sécurité [paragraphe 8(6), 8(7) et 8(8)].

Les autres travailleurs, tout comme l'employeur, doivent donner au délégué toute l'information et l'aide voulues pour lui permettre d'effectuer ces inspections [paragraphe 8(9)].

Obtenir des renseignements de l'employeur

Le délégué à la santé et à la sécurité peut obtenir des renseignements sur les matières, les procédés ou l'équipement dangereux. En outre, l'employeur doit lui transmettre tous les renseignements possibles sur les pratiques en matière de santé et de sécurité, les tests et les normes en vigueur dans l'industrie [alinéas 8(11)a), 8(11)c) et 25(2)l) et article 11].

Droit du délégué d'être consulté à propos des tests effectués dans le lieu de travail

Si l'employeur a l'intention de faire effectuer des tests quelconques se rapportant à la santé et à la sécurité au travail dans le lieu de travail ou à son propos, le délégué a le droit d'être consulté avant que l'on ne procède aux tests. Il peut également être présent au début de ces tests [alinéa 8(11)b)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le délégué à la santé et à la sécurité a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur quant à la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, le délégué pourrait recommander la fourniture d'équipement de protection de l'ouïe aux personnes qui travaillent dans des endroits bruyants.

L'employeur doit répondre par écrit à toute recommandation écrite dans les 21 jours qui en suivent la réception [paragraphe 8(12)]. Si

l'employeur décide d'adopter la recommandation, il doit inclure dans sa réponse un calendrier de mise en œuvre. Par exemple, si l'employeur convient de la nécessité d'équiper la surface de travail d'un garde-corps pour éviter les chutes, sa réponse doit indiquer la date fixée pour l'installation. Si l'employeur n'est pas d'accord avec une recommandation, il doit préciser les motifs de son refus dans sa réponse [paragraphe 8(13)].

Mener une enquête après un refus de travailler

Le délégué à la santé et à la sécurité devrait être présent à l'enquête sur un refus de travailler. (Voir le chapitre 6 « Le droit de refuser de travailler » pour obtenir des précisions à ce sujet.)

Mener une enquête sur un accident grave

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé au travail, le délégué à la santé et à la sécurité a le droit d'inspecter l'endroit où l'accident s'est produit ainsi que toute machine, tout appareil, toute substance qui pourrait être liée à l'accident (mais il ne peut et ne devrait toucher à rien sans la permission d'un inspecteur). Il communique ses conclusions par écrit à un directeur du ministère du Travail [paragraphe 8(14)].

Obtenir des renseignements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

À la demande du délégué à la santé et à la sécurité, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) doit fournir un sommaire annuel de l'information sur les demandes d'indemnisation concernant tous les lieux de travail de l'employeur en Ontario [paragraphe 12(1)]*. Le sommaire comprend :

- ◆ le nombre de décès;

* Cette information est également disponible sur demande de l'employeur, d'un employé en particulier ou d'un représentant du comité mixte à la santé et la sécurité.

- ◆ le nombre de blessures ayant entraîné l'absence au travail;
- ◆ le nombre de journées de travail perdues;
- ◆ le nombre de blessures exigeant une intervention médicale sans perte de journées de travail;
- ◆ l'incidence des maladies professionnelles;
- ◆ le nombre de blessures professionnelles.

La CSPAAT peut inclure tout autre point qu'elle juge opportun. Lorsque l'employeur reçoit ce rapport de la CSPAAT, il doit l'afficher dans le lieu de travail à un endroit où les ouvriers sont susceptibles de le voir. Si cela est nécessaire, il peut l'afficher à plusieurs endroits du lieu de travail pour que tous les travailleurs puissent effectivement le voir.

Les délégués sont-ils payés pour remplir leurs devoirs?

Oui. Les délégués à la santé et à la sécurité sont réputés être au travail lorsqu'ils effectuent des inspections du lieu de travail ou enquêtent sur un accident et ont droit à être rémunérés à leur taux de salaire normal ou, s'il y a lieu, à leur taux de salaire majoré, (c'est-à-dire **s'ils** ont droit à un taux de salaire majoré lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires et que les tâches exécutées dans le cadre de l'inspection ou de l'enquête leur font effectuer des heures supplémentaires) [paragraphe 8(15)].

Renseignements confidentiels

Il arrive que les délégués à la santé et à la sécurité prennent connaissance de renseignements confidentiels. C'est pourquoi la *Loi* exige que les délégués à la santé et à la sécurité respectent certaines règles fondamentales à cet égard [article 63]. Sauf si la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* l'autorise ou si une autre loi l'exige, les délégués à la santé et à la sécurité :

- ◆ ne doivent pas divulguer de renseignements sur des enquêtes ou des tests menés dans le lieu de travail en vertu de la *Loi*;

- ♦ ne doivent pas révéler le nom d'une personne qui leur a fourni des renseignements;
- ♦ ne doivent pas divulguer un procédé secret ou un secret commercial;
- ♦ ne peuvent divulguer les résultats d'un examen médical ou d'un test administré aux travailleurs que d'une manière ne permettant pas d'identifier les personnes visées.

Comités mixtes sur la santé et la sécurité

Un comité mixte sur la santé et la sécurité est un groupe consultatif de représentants des travailleurs et de la direction. Il se réunit régulièrement pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité, examiner les progrès et formuler des recommandations.

Quand une opération agricole doit-elle établir un comité mixte sur la santé et la sécurité?

Un comité mixte sur la santé et la sécurité est nécessaire si 20 travailleurs ou plus sont régulièrement employés et si, dans le cadre de leurs fonctions, ils exécutent un travail rattaché à une ou plusieurs des opérations suivantes :

- la culture des champignons;
- la serriculture;
- la production laitière;
- l'élevage de porcs;
- l'élevage de bétail;
- l'aviculture.

[paragraphe 9(2) de la *Loi* et paragraphes 3(1) et 3(2) du Règlement de l'Ontario 414/05.]

À qui incombe-t-il de créer un comité dans une opération agricole?

Il incombe à chaque employeur comptant 20 travailleurs ou plus dont le lieu de travail s'inscrit dans l'une des catégories susmentionnées de créer un comité mixte sur la santé et la sécurité. Cela signifie qu'il doit donner l'occasion de choisir les membres et réserver du temps et un endroit pour les réunions.

Combien de membres siègent à un de ces comités?

L'effectif minimal du comité dépend du nombre de travailleurs.

Pour les opérations de culture des champignons, de serriculture, de production laitière, d'élevage de bétail, d'élevage de porcs et d'aviculture comptant moins de 50 travailleurs régulièrement employés, le comité doit avoir deux membres au minimum [alinéa 9(6)a)].

Dans les opérations de ce genre comptant 50 travailleurs régulièrement employés ou plus, le comité doit avoir au moins quatre membres [alinéa 9(6)b)].

Dans les deux cas, au moins la moitié des membres du comité doit représenter les travailleurs [paragraphe 9(7)] et le reste doit représenter la direction [paragraphe 9(9)].

Lorsque c'est possible, la composition du comité devrait refléter les préoccupations en matière de santé et de sécurité dans l'ensemble du lieu de travail. Par exemple, si un lieu de travail comporte une serre et une grange, ces deux secteurs doivent être représentés au sein du comité.

Qui peut siéger à un comité et comment en choisit-on les membres?

Les seules restrictions ayant trait au choix des membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité sont les suivantes :

- ♦ Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs [paragraphe 9(7)].

- ◆ Les membres qui représentent les travailleurs doivent être des travailleurs qui n'exercent pas de fonctions de direction [paragraphe 9(7)].*
- ◆ Les membres qui représentent les travailleurs doivent être employés dans le lieu de travail auquel se rapporte le comité. Les membres qui ne travaillent plus dans ce lieu de travail ne peuvent plus siéger au comité [paragraphe 9(10)].
- ◆ Les membres qui représentent les travailleurs sont choisis par les travailleurs qu'ils sont appelés à représenter [paragraphe 9(8)].
- ◆ L'employeur choisit les membres du comité qui représentent la direction. Dans la mesure du possible, ces membres devraient être employés dans le lieu de travail concerné. S'il n'y a pas d'employés représentant la direction au lieu de travail auquel se rapporte le comité, l'employeur peut choisir des employés d'un autre de ses lieux de travail [paragraphe 9(9)].
- ◆ Il faut afficher le nom et le lieu de travail des membres du comité à un endroit du lieu de travail où les travailleurs sont le plus susceptibles d'en prendre connaissance. C'est à l'employeur qu'il incombe d'afficher cette liste [paragraphe 9(32)].

Comment fonctionne le comité?

La *Loi* ne stipule que quelques règles sur le fonctionnement du comité. Celui-ci est libre de définir ses propres lignes directrices, sauf en ce qui concerne ce qui suit.

* *Quiconque a le pouvoir d'embaucher, de congédier ou de sanctionner les employés, ou le pouvoir de recommander l'embauche ou le congédiement d'employés ou l'adoption de sanctions à leur égard, peut être considéré comme faisant partie du personnel de direction et ne peut être un délégué à la santé et à la sécurité.*

- ♦ Le comité doit se réunir dans le lieu de travail au moins une fois tous les trois mois [paragraphe 9(33)]. Un grand nombre de comités peuvent avoir à se réunir plus souvent.
- ♦ Deux membres coprésident le comité. L'une des personnes affectées à cette tâche est désignée par les membres qui représentent les travailleurs, et l'autre, par les membres qui représentent l'employeur [paragraphe 9(11)].
- ♦ Les membres ont droit à une heure payée pour préparer chaque réunion. Le comité peut exiger une période de préparation rémunérée plus longue. Les membres sont également rémunérés pour le temps qu'ils passent en réunion et pour exécuter certaines autres fonctions du comité. L'employeur leur verse leur taux de salaire normal ou majoré, selon le cas [paragraphe 9(34) et 9(35)].
- ♦ Le comité doit tenir un registre (procès-verbal) de ses réunions et mettre sur demande ces procès-verbaux à la disposition de l'inspecteur du ministère du Travail [paragraphe 9(22)].

Pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité

Le comité mixte sur la santé et la sécurité a plusieurs droits et responsabilités d'importance.

Relever les dangers présents dans le lieu de travail

Le comité a pour but principal de déterminer les dangers présents dans le lieu de travail, notamment l'équipement, les substances, les méthodes de production, les conditions de travail, les procédures ou toute autre situation susceptible de présenter un danger pour les travailleurs [alinéa 9(18)a)]. Le comité s'acquitte dans une large mesure de cette tâche en effectuant des inspections du lieu de travail.

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner une personne de leur groupe pour inspecter le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire de toujours désigner la même personne, mais il

faudrait, dans la mesure du possible, choisir un membre « agréé » (voir la définition à la page 28) du comité lorsque cela est exigé. [paragraphe 9(23), (24) et (25)].

La *Loi* exige que le lieu de travail soit inspecté au moins une fois par mois. Dans certains cas, cela n'est pas pratique. Il arrive, par exemple, que le lieu de travail soit trop vaste et complexe pour une inspection complète tous les mois. Dans ce cas, le comité fixe un calendrier des inspections, de manière à s'assurer qu'*une partie* au moins du lieu de travail est inspectée chaque mois, et que *tout* le lieu de travail fait au moins l'objet d'une inspection annuelle. [paragraphe 9(26), (27) et (28)].

Le membre du comité qui effectue l'inspection doit signaler au comité tout danger auquel sont ou pourraient être exposés les travailleurs.

Le comité doit étudier ces renseignements dans un délai raisonnable [paragraphe 9(30)].

Un inspecteur du ministère du Travail peut ordonner une inspection plus fréquente du lieu de travail que ne l'exige la *Loi*.

Obtenir des renseignements de l'employeur

L'employeur constitue une source importante d'information pour la plupart des comités. Le comité a le pouvoir d'obtenir de l'information auprès de l'employeur :

- ◆ sur les risques éventuels ou réels dans le lieu de travail [souligné 9(18)d(i)];
- ◆ sur l'expérience, les méthodes de travail et les normes en matière de santé et de sécurité qui existent dans des industries, similaires ou non, et dont l'employeur a connaissance;
- ◆ sur les essais effectués dans le lieu de travail à des fins de santé et de sécurité au travail [alinéa 9(18)e)]. En outre, le comité a le droit de donner des conseils sur les essais qui sont réalisés dans le

lieu de travail et de faire assister au début de ces essais un membre représentant les travailleurs, si ce membre croit que sa présence est nécessaire pour s'assurer de la validité des méthodes d'essai et des résultats obtenus [paragraphe 9(18)f)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le comité a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur et aux travailleurs quant à la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, le comité pourrait recommander la fourniture d'équipement de protection de l'ouïe aux personnes qui travaillent dans des endroits bruyants. [alinéas 9(18)b) et c)].

L'employeur doit répondre, par écrit, dans les 21 jours qui suivent, à toute recommandation écrite émanant du comité. Si l'employeur décide d'adopter la recommandation, il doit inclure dans sa réponse un calendrier de mise en œuvre. Par exemple, si l'employeur convient de la nécessité d'équiper la surface de travail d'un garde-corps pour éviter les chutes, sa réponse doit indiquer la date fixée pour l'installation. Si l'employeur n'est pas d'accord avec une recommandation, il doit préciser les motifs de son refus dans sa réponse [paragraphe 9(20) et (21)].

Mener une enquête après un refus de travailler

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner un de leurs collègues qui sera chargé d'assister à l'enquête sur un refus de travailler. (Voir le chapitre 6 « Le droit de refuser de travailler » pour obtenir des précisions à ce sujet.)

Mener une enquête sur un accident grave

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé au travail, les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent charger un ou plusieurs de leurs collègues d'enquêter [paragraphe 9(31)]. L'enquête peut se faire dans le cadre d'une enquête effectuée par l'employeur ou le ministère du Travail ou en plus d'une telle enquête.

Si un travailleur est tué ou blessé au travail, le ou les membres choisis pour enquêter ont le droit d'inspecter l'endroit où l'accident

s'est produit (mais ils ne peuvent et ne devraient toucher à rien sans la permission d'un inspecteur) ainsi que toute machine, tout appareil, toute substance, etc., qui pourrait être liée à l'accident. Les conclusions de l'enquête doivent être communiquées par écrit au comité et à un directeur du ministère du Travail.

Obtenir des renseignements auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

À la demande du comité, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) doit fournir un sommaire annuel de l'information sur les demandes d'indemnisation concernant tous les lieux de travail de l'employeur en Ontario [paragraphe 12(1)].*

Le sommaire comprend :

- ♦ le nombre de décès;
- ♦ le nombre de blessures ayant entraîné l'absence au travail;
- ♦ le nombre de journées de travail perdues;
- ♦ le nombre de blessures exigeant une intervention médicale sans perte de journées de travail;
- ♦ l'incidence des maladies professionnelles;
- ♦ le nombre de blessures professionnelles.

La CSPAAT peut inclure tout autre renseignement qu'elle juge opportun.

Lorsque l'employeur reçoit ce rapport de la CSPAAT, il doit l'afficher dans le lieu de travail à un endroit où les ouvriers sont susceptibles de le voir. Si cela est nécessaire, il peut l'afficher à plusieurs endroits du lieu de travail pour que tous les travailleurs puissent le voir.

* Cette information est également disponible sur demande de l'employeur, d'un employé en particulier ou d'un délégué à la santé et à la sécurité.

Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité

La *Loi* exige que l'employeur collabore avec le comité mixte sur la santé et la sécurité pour l'aider à assumer ses responsabilités [alinéa 25(2)e)]. L'employeur est notamment tenu :

- ♦ de fournir toute information que le comité a le pouvoir d'obtenir de l'employeur;
- ♦ de répondre aux recommandations du comité, comme cela est décrit plus haut;
- ♦ de donner au comité une copie de tous les ordres et rapports délivrés par l'inspecteur du ministère du Travail; et
- ♦ de signaler au comité tous les cas de décès, de blessures ou de maladies liés au lieu de travail.

Membres agréés des comités mixtes sur la santé et la sécurité

Qu'est-ce qu'un membre « agréé » d'un comité mixte sur la santé et la sécurité?

Par membre agréé d'un comité mixte, on entend un membre qui a reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail et qui a reçu une attestation à cet effet de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. (CSPAAT). Le membre agréé joue un rôle important au sein du comité et dans le lieu de travail, et il exerce une autorité et des responsabilités particulières.

Quand l'opération agricole doit-elle avoir un membre agréé dans un comité mixte sur la santé et la sécurité?

Les opérations de culture des champignons, de serriculture, de production laitière, d'élevage de bétail, d'élevage de porcs et d'aviculture comptant **50** travailleurs régulièrement employés ou plus

doivent avoir dans leur comité des membres agréés [paragraphe 9(12) de la *Loi*, paragraphe 3(3) du Règlement de l'Ontario 414/05].

Qui décide quels membres du comité mixte sur la santé et la sécurité seront agréés?

L'employeur doit veiller à ce que les exigences concernant les membres agréés soient satisfaites. Il n'y a aucune limite quant au nombre de membres pouvant être agréés, mais il doit y en avoir au moins deux : un qui représente les travailleurs et l'autre, l'employeur.

Les travailleurs qui choisissent les membres du comité mixte décident aussi quels membres représentant les travailleurs devront être agréés [paragraphe 9(14)].

Si plusieurs membres représentant les travailleurs au sein du comité mixte sont agréés, les travailleurs doivent désigner parmi eux une ou plusieurs personnes qui seront autorisées à exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9(15)].

De même, si plusieurs membres représentant l'employeur au sein du comité sont agréés, l'employeur doit désigner parmi eux celui ou ceux qui pourront exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9(16)].

Autrement dit, il ne suffit pas d'être membre d'un comité et d'avoir reçu l'agrément de la CSPAAT, il faut encore avoir été désigné membre agréé pour en exercer les droits et les pouvoirs.

Comment des membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité peuvent-ils obtenir l'agrément?

La CSPAAT (voir le chapitre 7) est habilitée en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* à délivrer une attestation aux membres et à établir les exigences en matière de formation.

Quels sont les droits et les devoirs des membres agréés?

Comme les membres agréés ont reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail, ils assument des responsabilités particulières dans le lieu de travail.

Dans la mesure du possible, le membre agréé qui représente les travailleurs devrait effectuer les inspections mensuelles du lieu de travail [paragraphe 9(24)]. Il devrait également assister, si possible, à l'enquête relative à un refus de travailler.

Un membre agréé qui reçoit une plainte concernant l'existence de circonstances dangereuses a le droit de faire enquête au sujet de la plainte. [paragraphe 48(1)].

Les membres agréés ont également le droit, dans certaines circonstances, d'ordonner à l'employeur de suspendre un travail qui présente un danger pour un travailleur. Dans la plupart des cas, il faut deux membres agréés (un représentant la direction et l'autre les travailleurs) pour ordonner à l'employeur de suspendre un travail dangereux. Dans certains cas particuliers, un seul membre agréé a ce droit. Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 8 « Le droit de refuser de travailler » de la publication de portée générale intitulée *Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il est expliqué au début du présent guide comment se procurer cette publication.

Les membres agréés sont-ils rémunérés pendant qu'ils remplissent leurs fonctions?

Oui. Un membre agréé qui exerce ses droits et devoirs en vertu de la *Loi* est réputé être au travail. Il a droit d'être rémunéré par l'employeur au taux de salaire normal ou, s'il y a lieu, au taux de salaire majoré, (c'est-à-dire **s'il** a droit à un taux de salaire majoré lorsqu'il effectue des heures supplémentaires et que les tâches exécutées à titre de membre agréé lui font effectuer des heures supplémentaires) [paragraphe 48(2)].

La même règle s'applique au membre d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au cours de la période de formation visant à remplir les conditions d'agrément exigées par la CSPAAT [paragraphe 9(36)].

Renseignements confidentiels

Il arrive que les membres du comité mixte sur la santé et la sécurité prennent connaissance de renseignements confidentiels. C'est pourquoi la *Loi* exige que les membres du comité respectent certaines règles fondamentales à cet égard [article 63]. Sauf si la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* l'autorise ou une autre loi l'exige, les membres du comité mixte sur la santé et la sécurité :

- ◆ ne doivent pas divulguer de renseignements sur des enquêtes ou des tests menés dans le lieu de travail en vertu de la *Loi*;
- ◆ ne doivent pas révéler le nom d'une personne qui leur a fourni des renseignements;
- ◆ ne doivent pas divulguer un procédé secret ou un secret commercial;
- ◆ ne peuvent divulguer les résultats d'un examen médical ou d'un test administré aux travailleurs que d'une manière ne permettant pas d'identifier les personnes visées.

6. Le droit de refuser de travailler

La Loi sur la santé et la sécurité au travail donne au travailleur le droit de refuser d'exécuter un travail qu'il ne juge pas sécuritaire.

La *Loi* établit des modalités précises qu'il faut suivre en cas de refus de travailler. Il est important que les travailleurs, employeurs, superviseurs, délégués à la santé et à la sécurité et membres du comité mixte sur la santé et la sécurité comprennent bien cette procédure.

Tous les travailleurs d'opérations agricoles ont-ils le droit de refuser de réaliser un travail non sécuritaire?

Oui.

Quand le travailleur peut-il refuser de travailler?

Un travailleur peut refuser de travailler s'il a des raisons de croire que :

- ◆ du matériel, une machine ou un outil qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger [alinéa 43(3)a)];
- ◆ les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou le poste de travail sont susceptibles de le mettre en danger [alinéa 43(3)b)];
- ◆ du matériel, une machine ou un outil qu'il doit utiliser ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ne sont pas conformes à la *Loi* ou aux règlements, et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur [alinéa 43(3)c)].

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail non sécuritaire?

Le travailleur doit communiquer immédiatement au superviseur ou à l'employeur le refus et les circonstances qui l'ont provoqué [paragraphe 43(4)].

Le superviseur ou l'employeur doit mener une enquête sur-le-champ en présence du travailleur et de l'une des personnes suivantes, le cas échéant :

- ◆ un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité représentant les travailleurs, le cas échéant. Si possible, il devrait s'agir d'un membre agréé, si un tel membre est requis;
- ◆ un délégué à la santé et à la sécurité, dans les lieux de travail où aucun comité mixte n'est en place;
- ◆ un autre travailleur choisi par les travailleurs pour les représenter en raison de ses connaissances, de son expérience ou de sa formation.

Le travailleur qui refuse de travailler doit demeurer dans un lieu sûr près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête [paragraphe 43(5)]. Cette période est connue sous le nom de « première étape » d'un refus de travailler. Si le problème est réglé à ce stade, le travailleur reprend son travail.

Que se passe-t-il si le travailleur qui refuse de travailler n'est pas satisfait des conclusions de cette enquête?

Le travailleur peut continuer de refuser de travailler s'il a des motifs valables de croire que le travail n'est toujours pas sécuritaire [paragraphe 43(6)]. C'est alors que commence la « deuxième étape » du refus de travailler.*

* Par « motifs valables » pour continuer de refuser à exécuter un travail, on entend que le travailleur possède des renseignements objectifs qui lui font croire que le travail demeure non sécuritaire. Il n'est pas nécessaire que le travailleur ait raison. Par exemple, d'autres travailleurs qui ont utilisé un tracteur peuvent lui avoir dit que les freins ne marchent pas toujours.

Que se passe-t-il si le travailleur continue de refuser de travailler?

Le travailleur, l'employeur ou un mandataire du travailleur ou de l'employeur doit aviser un inspecteur du ministère du Travail. L'inspecteur se rendra sur le lieu de travail pour enquêter en s'entretenant avec le travailleur et l'employeur (ou un représentant de ce dernier). S'il y a dans le lieu de travail un membre du comité représentant les travailleurs, un délégué à la santé et à la sécurité ou un représentant choisi par les travailleurs, il sera également consulté dans le cadre de l'enquête de l'inspecteur [paragraphe 43(6)].

En attendant que l'inspecteur termine son enquête, le travailleur doit demeurer dans un lieu sûr près de son poste de travail, à moins que l'employeur ne lui attribue un autre travail raisonnable durant les heures de travail normales. S'il n'a aucune tâche raisonnable à affecter, l'employeur peut donner d'autres ordres au travailleur. [paragraphe 43(10)].

Il incombe à l'inspecteur de décider si le travail est susceptible de mettre en danger le travailleur ou une autre personne. L'inspecteur communique sa décision par écrit au travailleur, à l'employeur et, le cas échéant, au représentant du travailleur. Si l'inspecteur constate que le travail n'est pas susceptible de mettre une personne en danger, le travailleur est censé reprendre son travail [paragraphe 43(8) et (9)].

Peut-on demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qu'un travailleur vient de refuser?

Oui. En attendant que l'inspecteur effectue une enquête et communique sa décision, l'employeur ou le superviseur peut demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qui vient d'être refusé. Cependant, il doit signaler au second travailleur que le travail a été refusé et pour quels motifs, en présence d'un membre du comité sur la santé et la sécurité représentant les travailleurs ou d'un délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, ou d'un représentant des travailleurs choisi en raison de ses connaissances, de son expérience ou de sa formation [paragraphe 43(11) et (12)].

Le second travailleur a le même droit de refuser que le premier.

Le travailleur est-il rémunéré s'il refuse de travailler?

La *Loi* ne répond pas à cette question, mais la Commission des relations de travail de l'Ontario a décrété qu'un travailleur qui refuse de travailler est réputé être au travail durant la première étape d'un refus de travailler et qu'il a droit au taux de salaire applicable.

La personne qui agit à titre de représentant d'un travailleur dans un cas de refus de travailler a droit à son taux normal de salaire ou son taux majoré, selon le cas [paragraphe 43(13)].

L'employeur peut-il imposer une peine disciplinaire ou d'autres sanctions à un travailleur qui a refusé de travailler?

Non. Le travailleur a le devoir de travailler en observant la *Loi* et les règlements, et il a le droit de demander à ce que ces textes législatifs soient appliqués. L'employeur n'est pas autorisé à congédier un travailleur qui a agi en conformité avec la loi, à lui imposer une peine disciplinaire, à le suspendre ou à prendre d'autres sanctions à son égard, ni à le menacer de n'importe laquelle de ces mesures [paragraphe 50(1)]. La même règle s'applique aux travailleurs qui ont témoigné lors d'une enquête ou de poursuites menées en vertu de la *Loi* ou des règlements.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le refus de travailler était de mauvaise foi ou si le travailleur s'entête à refuser de travailler après que l'inspecteur du ministère du Travail a décrété que le travail n'était pas susceptible de mettre en danger le travailleur.

Que peut faire un travailleur auquel un employeur a imposé une peine disciplinaire ou une autre sanction pour s'être conformé à la Loi et avoir refusé de travailler?

Tout travailleur qui juge avoir fait l'objet d'une peine disciplinaire par son employeur parce qu'il avait exercé son droit de refuser un travail dangereux peut porter plainte devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

On peut joindre la Commission aux coordonnées suivantes : 416 326-7500 ou sans frais au 1 877 339-3335, 505, av. University, 2^e étage, Toronto, Ontario, M5G 2P1, ou sur le site www.olrb.gov.on.ca.

Avant d'agir ainsi, le travailleur ou l'employeur peut communiquer avec le ministère du Travail, auquel cas un inspecteur lui répondra. Il n'est pas obligatoire de prévenir le ministère.

Si une plainte est portée devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, l'employeur doit prouver que les peines disciplinaires ou les autres sanctions imposées au travailleur étaient justifiées par un refus illégitime [paragraphe 50(5)]. La Commission a le pouvoir d'annuler ou de modifier toute sanction imposée au travailleur [paragraphe 50(7)].

7. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (auparavant la Commission des accidents du travail) a été créée en 1997 par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT). En vertu de la partie II de cette loi, la CSPAAT a le mandat de promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail et de réduire l'incidence des accidents qui surviennent sur les lieux de travail et des maladies professionnelles.

La CSPAAT est dirigée par un conseil d'administration multipartite. Cette structure renforce l'un des principes de base de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* : l'importance des partenariats entre les parties des lieux de travail pour favoriser l'engagement envers la santé et la sécurité au travail et l'amélioration de ces dernières.

Les principales fonctions de la CSPAAT sont décrites au paragraphe 4(1) de la LSPAAT et résumées ci-dessous :

Agrément des membres du comité mixte sur la santé et la sécurité

La CSPAAT est tenue d'élaborer les normes auxquelles un membre de comité mixte doit satisfaire pour obtenir l'agrément, d'approuver les programmes de formation menant à l'agrément et d'agréer les personnes qui satisfont aux normes [alinéas 4(1)4) et 5) de la LSPAAT].

Éducation et formation

La CSPAAT est responsable de l'éducation et de la formation dans plusieurs domaines. En vertu de l'alinéa 4(1)3) de la LSPAAT, la CSPAAT doit éduquer les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes relativement à la santé et à la sécurité au travail. Comme cela a été mentionné précédemment, la CSPAAT a le pouvoir d'approuver les programmes de formation menant à l'agrément. Elle peut aussi établir les normes de formation en matière de premiers soins et financer cette formation [alinéa 4(1)10) de la LSPAAT].

Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité

La CSPAAT établit les normes relatives à la régie, aux fonctions et aux activités des associations pour la sécurité, des centres de formation et des cliniques et elle a le pouvoir de désigner les organisations qui satisfont à ces normes. Les organisations désignées sont admissibles à une aide financière de la CSPAAT, mais elles doivent exercer leurs activités conformément à ses normes. Si une organisation désignée ne se conforme pas aux normes, la CSPAAT peut réduire son aide financière ou assumer la direction de ses activités [articles 6 et 7 de la LSPAAT].

Accréditation des employeurs

La CSPAAT peut élaborer des normes relatives à l'accréditation des employeurs qui adoptent des politiques de santé et sécurité et qui administrent avec succès des programmes de santé et de sécurité, et elle peut accréditer les employeurs qui répondent à ces normes [alinéas 4(1)6) et 7) de la LSPAAT].

Autres fonctions

La CSPAAT a les autres fonctions suivantes :

- ◆ financer la recherche dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail [alinéa 4(1)9) de la LSPAAT];
- ◆ conseiller le ministre du Travail sur des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail qui sont renvoyées à la Commission ou portées à son attention [alinéa 4(1)11) de la LSPAAT];
- ◆ sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail [alinéa 4(1)1) de la LSPAAT].

8. Application de la loi

La Loi sur la santé et la sécurité au travail est administrée par le ministère du Travail, qui veille à son application.

Les inspecteurs du ministère du Travail enquêtent sur les plaintes, les accidents et les refus de travailler. Ils inspectent les lieux de travail pour veiller à l'observation de la *Loi* et au bon fonctionnement du système de responsabilité interne. Idéalement, avec le « système de responsabilité interne » prévu par la *Loi*, les employeurs et les travailleurs pourront résoudre par eux-mêmes les problèmes de santé et de sécurité qui surviennent au travail, sans devoir faire appel à un inspecteur.

Un représentant de l'employeur ou des travailleurs accompagne généralement un inspecteur pendant toute inspection ou toute enquête. L'information obtenue par un inspecteur ou une personne l'accompagnant, le cas échéant, est confidentielle et ne peut être divulguée à qui que ce soit à moins que cela ne soit nécessaire en vertu de la *Loi* ou de toute autre loi [paragraphe 63(1)]. Lorsqu'un inspecteur visite une opération agricole en réponse à une plainte, l'identité du travailleur qui a présenté cette dernière demeure confidentielle.

Le ministère du Travail reconnaît que les inspecteurs qui vont dans des exploitations agricoles doivent bien connaître certaines circonstances et certains dangers inhérents à ces lieux de travail. Par exemple, il faut prendre des précautions pour éviter la contamination biologique croisée parmi les fermes. Les inspecteurs reçoivent une formation dans ce domaine avant d'aller inspecter des exploitations agricoles.

De plus, le travail des inspecteurs est régi par le code de professionnalisme du ministère du Travail. En vertu de ce code, qui

fournit un ensemble uniforme d'attentes concernant les normes de professionnalisme et de service, les inspecteurs se comportent d'une manière qui favorise l'observation de la loi, stimule la confiance du public dans leur impartialité, transmet une image professionnelle, reflète les normes, le caractère et le comportement rigoureux attendus des personnes auxquelles on a confié cette fonction d'application de la loi et garantit que les tâches sont effectuées de manière opportune, uniforme, impartiale et courtoise.

Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer

La *Loi* interdit strictement d'entraver le travail d'un inspecteur, y compris de fournir de faux renseignements, de refuser de fournir les renseignements que l'inspecteur exige ou de gêner le fonctionnement d'un appareil de contrôle dans le lieu de travail [paragraphe 62(1)].

Que font les inspecteurs qui relèvent une infraction à la Loi?

Les mesures d'application que prend l'inspecteur dépendent du type d'infraction. Si un inspecteur relève une infraction à la *Loi*, il donne un ordre de se conformer aux dispositions de cette loi. Il existe trois types d'ordres :

1. Ordre de se conformer dans un délai prescrit – la conformité avec la *Loi* doit être atteinte dans un délai établi par l'inspecteur en consultation avec l'employeur et le représentant des travailleurs (s'il y en a un).
2. Ordre de se conformer immédiatement – il faut commencer à se conformer à la *Loi* immédiatement et s'y conformer totalement avant que l'inspecteur ne quitte l'exploitation agricole.
3. Ordre d'arrêt des travaux - l'inspecteur donne l'ordre d'arrêter les travaux lorsqu'il juge que l'infraction pose un danger imminent à la santé ou à la sécurité d'un travailleur (p. ex., l'utilisation d'une machine démunie de dispositifs de protection). L'ordre d'arrêt des travaux est retiré une fois la conformité avec la *Loi* atteinte.

Avis d'exécution d'un ordre par l'employeur

Si un inspecteur a donné l'ordre à l'employeur de remédier à une infraction à la *Loi* ou aux règlements, l'employeur doit envoyer un avis par écrit au ministère dans les trois jours qui suivent le moment où l'employeur juge que l'ordre a été exécuté [paragraphe 59(1)].

Cet avis doit porter la signature de l'employeur. Il doit également être joint d'une déclaration signée par un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité représentant les travailleurs ou par un délégué à la santé et à la sécurité indiquant l'accord ou le désaccord avec l'avis d'exécution de l'employeur [alinéa 59(2)a)].

Le membre du comité ou le délégué peut refuser pour quelque raison que ce soit de signer une telle déclaration. Il pourrait par exemple estimer ne pas être en mesure de juger véritablement si l'employeur a exécuté l'ordre. Dans ce cas, l'employeur doit joindre à l'avis d'exécution de l'ordre une déclaration par laquelle le membre ou le délégué atteste avoir refusé de signer la déclaration indiquant l'accord ou le désaccord [alinéa 59(2)b)].

L'employeur doit afficher des copies de l'avis d'exécution de l'ordre et de l'ordre initial à l'endroit du lieu de travail où les travailleurs sont le plus susceptibles d'en prendre connaissance durant 14 jours après la date d'envoi de l'avis au ministère [paragraphe 59(3)].

L'envoi de l'avis d'exécution de l'ordre de l'employeur au ministère ne signifie pas que l'ordre a été exécuté de façon satisfaisante. Seul un inspecteur peut parvenir à cette conclusion [paragraphe 59(4)].

Qu'est-ce qu'une enquête?

On peut mener une enquête en cas d'accident grave ou fatal dans le lieu de travail, en cas d'événement inhabituel ou de refus de travailler, ou lorsqu'une personne dépose une plainte devant le ministère du Travail concernant une infraction à la *Loi*.

Un inspecteur du ministère mène les enquêtes, généralement accompagné d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs.

Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer avec un inspecteur durant l'enquête.

Affichage des ordres et des rapports dans le lieu de travail

Lorsque l'inspecteur donne un ordre ou produit un rapport à la suite d'une inspection ou d'une enquête, l'employeur doit afficher une copie de l'ordre ou du rapport à l'endroit du lieu de travail où les travailleurs sont le plus susceptibles d'en prendre connaissance. L'inspecteur en fournit également une copie au délégué à la santé et à la sécurité ou au comité mixte sur la santé et la sécurité [paragraphe 57(10)].

Si l'ordre ou le rapport fait suite à une plainte concernant une contravention à la *Loi* ou aux règlements, l'inspecteur doit veiller à ce que l'auteur de la plainte reçoive s'il en fait la demande un exemplaire de l'ordre ou du rapport [paragraphe 57(10)].

Les lieux d'un accident grave ou mortel

Si une personne est tuée ou grièvement blessée au travail, nul ne peut modifier de quelque façon que ce soit le lieu de l'accident sans la permission d'un inspecteur.

Ce qui précède ne s'applique pas s'il est nécessaire de modifier le lieu de l'accident pour l'une des raisons suivantes :

- sauver quelqu'un ou soulager ses souffrances;
- maintenir le fonctionnement d'une entreprise de services publics jugés essentiels ou d'un réseau de transport public;
- empêcher des dommages inutiles au matériel ou à un autre bien [paragraphe 51 (2)].

Peut-on interjeter appel des ordres d'un inspecteur?

Oui. Toute personne, y compris un travailleur, qui est concernée par un ordre de l'inspecteur peut interjeter appel auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans les 30 jours qui suivent la date de l'ordre. On peut également interjeter appel devant la Commission du *refus* d'un inspecteur de donner un ordre [paragraphe 61(1) et 61(5)].

La Commission des relations de travail de l'Ontario entend et tranche l'appel le plus rapidement possible. Elle a le pouvoir de suspendre l'application de l'ordre tant qu'elle n'a pas statué sur l'appel.

Lorsqu'elle rend une décision, la Commission des relations de travail de l'Ontario possède tous les pouvoirs de l'inspecteur et elle peut confirmer ou infirmer l'ordre de l'inspecteur ou rendre un nouvel ordre.

La décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario est définitive.

Infractions et peines

Le ministère du Travail peut intenter une poursuite contre toute personne qui enfreint la *Loi* ou ses règlements d'application, ou qui omet de se conformer à un ordre donné par un inspecteur, un directeur du ministère du Travail ou le ministre du Travail [paragraphe 66(1)]. Avant de décider d'intenter cette poursuite ou non, le ministre tient compte de plusieurs facteurs, comme la gravité de l'infraction et s'il y a eu récidive ou défaut d'exécuter des ordres.

Tout individu déclaré coupable d'une infraction en vertu de la *Loi* est passible d'une amende jusqu'à concurrence de 25 000 \$ ou d'une peine de prison de 12 mois au plus, ou de ces deux genres de sanctions. L'amende maximum imposée à une société coupable d'une infraction est de 500 000 \$.

Annexe A

Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité dans une opération agricole

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* exige des employeurs qui emploient régulièrement plus de cinq travailleurs qu'ils formulent par écrit et examinent, au moins une fois par an, leur politique en matière de santé et de sécurité au travail et élaborent et maintiennent un programme visant à la mettre en œuvre. La présente annexe a été rédigée afin d'aider les employeurs à comprendre ces obligations.

Politiques en matière de santé et de sécurité au travail

Une politique en matière de santé et de sécurité au travail est un énoncé de l'engagement de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs. Une politique claire et concise dans ce domaine, signée par le chef de la direction du lieu de travail, reflète l'engagement de l'employeur, son appui et son attitude à l'égard du programme de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs.

L'attitude de l'employeur, les relations entre la direction et les travailleurs, les intérêts communautaires et la technologie sont autant de facteurs déterminant la façon de concevoir et d'aborder la santé et la sécurité au travail.

Les lieux de travail dotés d'un palmarès exceptionnel en matière de santé et de sécurité ont établi une responsabilité hiérarchique claire pour remédier aux lacunes sur le plan de la santé et de la sécurité. Cette mesure renforce les bons rapports entre la direction et les travailleurs.

Voici un exemple de bonne politique en matière de santé et de sécurité :

Politique de santé et de sécurité

[nom de l'employeur/opération agricole] s'intéresse vivement à la santé et à la sécurité de son personnel. La protection des employés contre les blessures ou les maladies professionnelles est un objectif permanent de premier plan. [_____] s'efforcera par tous les moyens de fournir un milieu de travail sécuritaire et salubre. Tous les superviseurs et les travailleurs

doivent se consacrer à la réalisation de cet objectif permanent pour réduire les risques de blessures.

[_____] , à titre d'employeur, est en définitive responsable pour la santé et la sécurité de ses travailleurs. À titre d'employeur de [_____] , je vous promets solennellement de prendre toute précaution raisonnable pour veiller à la protection des travailleurs.

Les superviseurs sont tenus responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'ils dirigent. Ils doivent veiller à ce que le matériel et l'outillage soient sécuritaires et que les travailleurs respectent les pratiques et procédés reconnus en matière de sécurité au travail. Les travailleurs doivent être formés convenablement à l'exécution de leurs fonctions de manière à protéger leur santé et sécurité.

Chaque travailleur doit protéger sa propre santé et sécurité en respectant la loi et en adoptant les pratiques et des méthodes de travail sécuritaires établies par l'entreprise (ou l'opération agricole).

Chacune des parties en cause dans le lieu de travail doit tenir compte de la santé et de la sécurité dans tout ce qu'elle entreprend. L'engagement en faveur de la santé et de la sécurité forme une partie intégrante de cette organisation, depuis le propriétaire jusqu'aux travailleurs.

Signé : _____
Employeur (opération agricole)

Programme de santé et de sécurité

En plus de préparer une politique en matière de santé et de sécurité comme celle ci-avant, l'employeur qui emploie régulièrement plus de cinq travailleurs doit aussi adopter un programme visant à la mettre en œuvre. Le programme varie en fonction des dangers particuliers relevés dans chaque lieu de travail. Il portera sur la totalité ou certains des éléments suivants :

1. la formation des travailleurs (par ex., nouveaux employés, nouveau matériel, nouvelles méthodes de travail);
2. des inspections du lieu de travail et une analyse des risques;
3. une analyse des accidents et des maladies survenus dans le lieu de travail;

4. un budget pour la santé et la sécurité;
5. des voies officielles de communication pour répondre promptement aux préoccupations des travailleurs;
6. les moyens de pénétrer dans un espace confiné (par exemple, dans des réservoirs d'épandeur, des citernes à lisier, des silos);
7. les procédures de verrouillage (c.-à-d., celles qui empêchent l'alimentation de l'équipement de provoquer le mouvement de ce dernier pendant que des travailleurs en effectuent l'entretien ou y apportent d'autres réglages);
8. la protection des machines;
9. les pratiques et méthodes de manutention des matériaux;
10. les procédures propres à l'opération agricole, p. ex., la récolte des fruits, le soin de gros animaux;
11. la prévention contre les maladies professionnelles, p. ex., contre la transmission des maladies des animaux aux hommes;
12. l'entretien et les réparations;
13. le nettoyage et le rangement;
14. l'équipement de protection individuelle, p. ex., les respirateurs, la protection de l'ouïe, les systèmes de protection contre les chutes.
15. les mesures d'urgence;
16. le secourisme et le sauvetage;
17. la sécurité en électricité;
18. la prévention des incendies;
19. les mesures de contrôle technique (p. ex., la ventilation).

Cette liste n'est pas exhaustive.

Remarque : Le programme énonce les rôles et responsabilités des personnes chargées de sa mise en œuvre. Il est l'outil qui permet l'existence d'un système de responsabilité interne. Il fait clairement le lien entre les énoncés de politique en matière de santé et sécurité et leur application quotidienne dans le lieu de travail.

Annexe B

Règlements pris en application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui touchent les opérations agricoles

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 414/05 – OPÉRATIONS AGRICOLES

Application de la *Loi* aux opérations agricoles

1. La *Loi* s'applique aux opérations agricoles sous réserve des conditions et restrictions énoncées au présent règlement.

Exception

2. Malgré l'article 1, la *Loi* ne s'applique pas à l'opération agricole exploitée par une personne qui travaille à son compte sans aucun travailleur.

Restrictions : comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail

3. (1) Malgré l'article 1, le paragraphe 9(2) de la *Loi* ne s'applique qu'aux opérations agricoles où sont régulièrement employés 20 travailleurs ou plus qui, dans le cadre de leurs fonctions, exécutent un travail rattaché à l'une ou plusieurs des opérations précisées au paragraphe (2).
(2) Les opérations visées au paragraphe (1) sont les suivantes :
 1. La culture des champignons.
 2. La serriculture.
 3. La production laitière.
 4. L'élevage de porcs.
 5. L'élevage de bétail.
 6. L'aviculture.

(3) Malgré l'article 1, si un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est prévu dans une opération agricole, l'exigence concernant les membres agréés qui est énoncée au paragraphe 9(12) de la *Loi* ne s'y applique que si 50 travailleurs ou plus y sont régulièrement employés.

Application de certains règlements

4. (1) Malgré l'article 1 et sous réserve du paragraphe (2), les règlements pris en application de la *Loi* ne s'appliquent pas aux opérations agricoles.
- (2) Les règlements suivants s'appliquent aux opérations agricoles :
 1. Le Règlement 834 des Règlements refondus de l'Ontario de 1990 (« Blessure critique – définition ») pris en application de la *Loi*.
 2. Le Règlement de l'Ontario 780/94 (« Training Programs ») pris en application de la *Loi*.
 3. Le Règlement de l'Ontario 572/99 (« Training Requirements for Certain Skill Sets and Trades ») pris en application de la *Loi*.

RÈGLEMENT 834 – BLESSURE CRITIQUE – DÉFINITION

1. La définition qui suit s'applique à la *Loi* et aux règlements.
« blessure critique » S'entend d'une blessure de nature grave qui, selon le cas :
 - a) met la vie en danger;
 - b) fait perdre connaissance;
 - c) entraîne une perte importante de sang;
 - d) comporte la fracture d'une jambe ou d'un bras, mais pas d'un doigt ni d'un orteil;
 - e) comporte l'amputation d'une jambe, d'un bras, d'une main ou d'un pied, mais pas d'un doigt ni d'un orteil;
 - f) comporte des brûlures sur une grande surface du corps;
 - g) provoque la perte de la vue dans un œil.

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 780/94 - TRAINING PROGRAMS

Ce règlement n'existe pas en français

1. (1) The employer is required under clause 26 (1) (l) of the Act to carry out the training programs necessary to enable a committee member to become a certified member, which must be selected in accordance with the policies and guidelines of the Workplace Health and Safety Agency.

(2) In subsection (1),
"carry out" includes paying for the training.

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 572/99 - TRAINING REQUIREMENTS FOR CERTAIN SKILL SETS AND TRADES

Ce règlement n'existe pas en français

1. In this Regulation,
"scheduled skill set" means a restricted skill set within the meaning of the Apprenticeship and Certification Act, 1998 that, for the purposes of section 12 of that Act, is included in a trade or other occupation, if the trade or other occupation is listed in Schedule 1;
"scheduled trade" means a certified trade within the meaning of the Trades Qualification and Apprenticeship Act that is listed in Schedule 2.
2. (1) A worker shall not perform a skill that is part of a scheduled skill set unless he or she is authorized to perform the skill under the Apprenticeship and Certification Act, 1998.
(2) Every employer who employs a worker to perform a skill that is part of a scheduled skill set shall ensure that the worker is authorized to perform the skill under the Apprenticeship and Certification Act, 1998.
3. (1) A worker shall not carry out work in a scheduled trade unless he or she is authorized to carry out work in that trade under the Trades Qualification and Apprenticeship Act.

(2) Every employer who employs a worker in a scheduled trade shall ensure that the worker is authorized to carry out work in that trade under the Trades Qualification and Apprenticeship Act.

(3) For the purposes of this section, a worker is carrying out work in a trade if that work is part of the trade as set out in the regulation made under the Trades Qualification and Apprenticeship Act and referred to in Schedule 2.

SCHEDULE 1

Item	Trade or Other Occupation
1.	Alignment and brakes technician
2.	Auto body and collision damage repairer
3.	Auto body repairer
4.	Automotive electronic accessory technician
5.	Automotive service technician
6.	Fuel and electrical systems technician
7.	Motorcycle technician
8.	Transmission technician
9.	Truck and coach technician
10.	Truck-trailer service technician
11.	Water meter installer

SCHEDULE 2

Item	Trade	Program
1.	Electrician, branch 1: construction and maintenance electrician	Reg. 1051, R.R.O. 1990
2.	Electrician, branch 2: domestic and rural electrician	Reg. 1051, R.R.O. 1990
3.	Hoisting engineer, branch 1: mobile crane operator	Reg. 1060, R.R.O. 1990
4.	Hoisting engineer, branch 2: mobile crane operator	Reg. 1060, R.R.O. 1990
5.	Hoisting engineer, branch 3: tower crane operator	Reg. 1060, R.R.O. 1990
6.	Plumber	Reg. 1073, R.R.O. 1990
7.	Refrigeration and air conditioning mechanic, branch 1: refrigeration and air conditioning systems mechanic	O. Reg. 75/05
7.1	Refrigeration and air conditioning mechanic, branch 2: residential air conditioning systems mechanic	O. Reg. 75/05
8.	Sheet metal worker	Reg. 1077, R.R.O. 1990
9.	Steamfitter	Reg. 1079, R.R.O. 1990

Annexe C

Ministère du Travail – Coordonnées des bureaux pour la santé et de la sécurité au travail

Bon nombre des numéros 1 800 ou sans frais énumérés ci-dessous sont accessibles **uniquement** depuis l'indicatif régional où se trouve le bureau

RÉGION DU CENTRE

La région du Centre comprend Toronto et les comtés suivants : Dufferin, Durham, Peel, Simcoe et York

Bureau de faction de la santé et la sécurité au travail de la région du Centre

416 314-5421 / 1 800 991-7454

Télec. : 416 235-3972

RÉGION DE L'EST

La région de l'Est comprend les comtés suivants : Frontenac, Haliburton, Hastings, Lanark, Leeds et Grenville, Lennox et Addington, Muskoka, Northumberland, Ottawa-Carleton, Peterborough, Prescott et Russell, Prince Edward, Renfrew, Stormont Dundas et Glengarry et Victoria

Ottawa

1111, promenade Prince of Wales
bureau 200

Ottawa ON K2C 3T2

(613) 228-8050 / 1 800 267-1916

Télec. : (613) 727-2900

Kingston

51, Heakes Lane

Complexe Beechgrove

Kingston ON

(613) 545-0989 / 1 800 267-0915

Télec. : (613) 545-9831

Peterborough

300, rue Water Nord

3^e étage, tour Sud

Peterborough ON K9J 8M5

(705) 755-4700 / 1 800 461-1425

Télec. : (705) 755-4724

RÉGION DU NORD

La région du Nord comprend les comtés suivants : Algoma, Cochrane, Kenora, Manitoulin, Nipissing, Parry Sound, Rainy River, Sudbury, Thunder Bay et Timiskaming

Sudbury

159, rue Cedar, bureau 301

Sudbury ON P3E 6A5

(705) 564-7400 / 1 800 461-6325

Télec. : (705) 564-7435

North Bay

447, avenue McKeown, bureau 201

North Bay ON P1B 9S9

(705) 497-5234 / 1 877 717-0778

Télec. : (705) 497-6850

Sault Ste. Marie

70, prom. Foster, bureau 480

Sault Ste Marie ON P6A 6V4

(705) 945-6600 / 1 800 461-7268

Télec. : (705) 949-9796

Thunder Bay

435, rue James Sud, bureau 222

Thunder Bay ON P7E 6S7

(807) 475-1691 / 1 800 465-5016

Télec. : (807) 475-1646

Timmins

(adresse postale)
C.P. sac 3050
Porcupine Sud ON P0N 1H0
(adresse du bureau)
Complexe du gouvernement de
l'Ontario
Aile D Route 101 Est
Porcupine ON P0N 1C0
(705) 235-1900 / 1 800 461-9847
Téléc. : (705) 235-1925

RÉGION DE L'OUEST

La région de l'Ouest comprend les comtés
suivants : Brant, Bruce, Elgin, Essex, Grey,
Haldimand-Norfolk, Halton, Hamilton-
Wentworth, Huron, Kent, Lambton,
Middlesex, Niagara, Oxford, Perth, Waterloo
et Wellington

**Centre d'appels de la santé et de la sécurité
au travail de la région de l'Ouest**

905 577-9774 / 1 877 202-0008
Téléc. : 905 577-1316

REMARQUES :

- Les numéros figurant dans la liste ci-dessus sont à composer pour signaler des décès et des blessures graves, des refus de travail, des plaintes sur des lieux de travail non sécuritaires et des différends touchant un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que pour obtenir de l'aide vis-à-vis de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements et être orienté vers d'autres partenaires du secteur de la santé et de la sécurité (CSPAAT, IAPA, CSAO, etc.).

- Pour des urgences en santé et sécurité en dehors des heures de bureau habituelles, veuillez appeler le Centre d'intervention en cas de déversement, au 416 325-3000 ou au 1 800 268-6060.

- Tous les appels liés aux normes d'emploi (horaires de travail, heures supplémentaires, jours fériés, vacances, congés autorisés, cessation, etc.) devraient s'adresser au Centre d'information sur les normes d'emploi au 416 326-7160 ou au 1 800 531-5551.

- Pour obtenir les coordonnées d'autres bureaux ou si vous ne savez pas dans quelle région vous vous trouvez, veuillez consulter les rubriques « Emploi », « Santé et sécurité » ou « Travail » des pages bleues de l'annuaire téléphonique local ou consultez la liste des bureaux régionaux (sous la rubrique « Pour nous joindre ») figurant sur le site Web du ministère (<http://www.labour.gov.on.ca>).

Annexe D

Avis de blessure critique ou de décès

L'avis écrit de l'employeur signalant un décès ou une blessure critique communiqué devrait comprendre tous les renseignements suivants :

- a) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de l'employeur;
- b) le genre d'opération agricole;
- c) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne qui est décédée ou grièvement blessée;
- d) l'heure, la date et le lieu de l'événement;
- e) une description de l'événement et des blessures corporelles subies;
- f) une description des machines ou du matériel en cause, le cas échéant;
- g) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de chacun des témoins de l'événement;
- h) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin qui a soigné ou qui soigne la personne, le cas échéant;
- i) les mesures prises pour éviter que l'événement ne se reproduise.

Avis d'événement ou de maladie professionnelle

L'avis écrit de l'employeur signalant un accident, une explosion ou un incendie à l'origine de l'incapacité d'un travailleur (si celui-ci n'a pas subi de blessure critique) devrait comprendre tous les renseignements suivants :

- a) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de l'employeur;
- b) le genre d'opération agricole;
- c) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne qui est blessée ou malade;

- d) l'heure, la date et le lieu de l'événement;
- e) une description de la maladie ou de l'événement et des blessures corporelles subies;
- f) une description des machines ou du matériel en cause, le cas échéant;
- g) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de chacun des témoins de l'événement;
- h) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin qui a soigné ou qui soigne la blessure ou la maladie de la personne, le cas échéant;
- i) les mesures prises pour éviter que l'événement ne se reproduise.

NOTES

Ministère du Travail

Division des opérations

400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7