

LÉGISLATION ET INTERVENANTS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL

DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS



La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) accorde des droits et crée des obligations aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs québécois. Elle s'assure de conditions de santé et de sécurité minimales dans les entreprises québécoises.

Deuxième d'une série de cinq, cette fiche présente sommairement les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs du Québec en vertu de la LSST.

LA LOI ... C'EST LA LOI!

Complétez ce petit questionnaire et mesurez vos connaissances sur les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs québécois en vertu de la LSST.



Vrai Faux

- 1. La LSST oblige les travailleurs à s'impliquer dans l'identification des risques et la recherche de solutions.
- 2. L'employeur peut exiger de ses travailleurs qu'ils paient leurs équipements de protection individuels.
- 3. Le travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail si ce travail menace sa santé et sa sécurité.
- 4. L'employeur doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour éliminer à la source les risques à la santé et à la sécurité des travailleurs.
- 5. Le droit au retrait préventif est avant tout le droit pour un travailleur d'être réaffecté plutôt que le droit de cesser de travailler.
- 6. L'employeur n'est pas tenu de payer un travailleur qui s'absente pour utiliser les services de santé préventifs nécessaires à l'application de la LSST ou de ses règlements.
- 7. La LSST oblige le travailleur à porter les équipements de protection individuels déterminés par règlement.
- 8. La LSST oblige l'employeur à entretenir ses équipements et ses machines.
- 9. Le travailleur a droit d'être informé sur les risques auxquels il est exposé.
- 10. Le travailleur doit collaborer avec le comité de santé et de sécurité.



Voir les réponses à la dernière page

La Loi sur la santé et la sécurité du travail accorde aux travailleurs des droits généraux et des droits spécifiques. Les premiers ont une portée générale tandis que les seconds s'appliquent dans des conditions particulières et dans un cadre précis. Les droits spécifiques sont : le droit de refus, le droit au retrait préventif et le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. En contrepartie, la Loi sur la santé et la sécurité du travail leur crée des obligations. Quant aux employeurs québécois, la liste des obligations établit par le législateur est beaucoup plus importante que l'énoncé de leurs droits. En voici un bref aperçu.

Quels sont les droits des employeurs? (art. 50)

L'employeur a droit

- ◆ à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Ces services peuvent lui être fournis par son association sectorielle, en l'occurrence par l'APSAM.

De plus, les représentants de l'employeur (gérants, contremaîtres, administrateurs, etc.) jouissent des droits accordés aux travailleurs par les articles 9, 10, 32 et 48 (art. 11)

Quels sont les droits des travailleurs?

(art. 9 et suiv.)

Les droits généraux (art. 9 et 10)

Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Il a droit, entre autres, à :

- ◆ des services de formation, d'information et de conseil reliés à son travail;
- ◆ recevoir l'entraînement et la supervision nécessaires à l'exécution sécuritaire de son travail;
- ◆ des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il est exposé;
- ◆ recevoir son salaire lors : d'un examen de santé exigé par la LSST, de l'exercice de son droit de refus, de l'utilisation de son droit au retrait préventif ou dans le cas d'une fermeture ou d'une suspension de travaux par un inspecteur de la CSST.

Les droits spécifiques

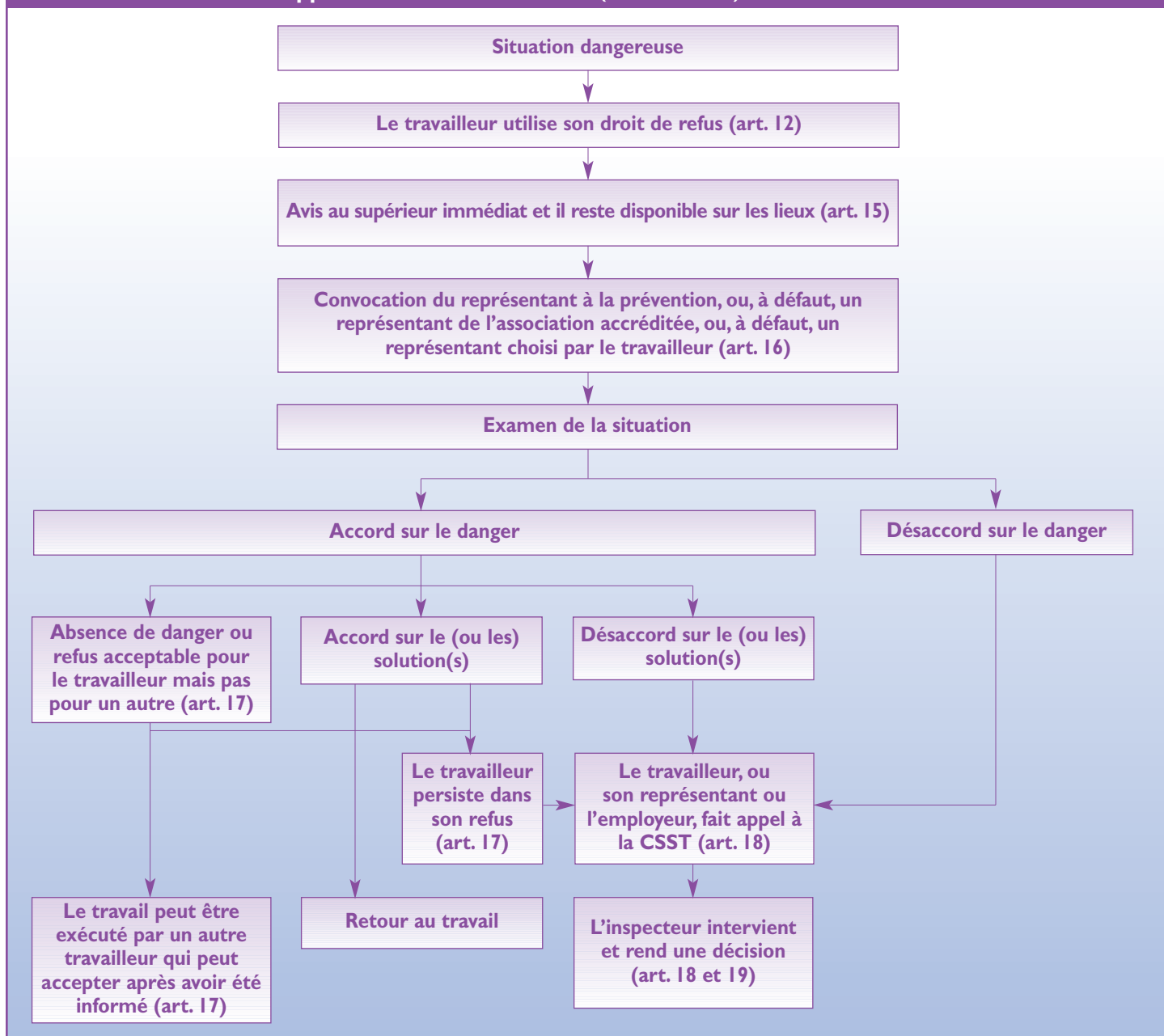
Le droit de refus (art. 12)

Le travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou celles d'une autre personne.

EXEMPLE

- ◆ Un col bleu pourrait refuser de lever une charge avec un palan s'il craint la rupture de la chaîne compte tenu de l'étirement et de la torsion de plusieurs maillons, ou encore parce que le poids de la charge dépasse largement la capacité maximale de l'appareil de levage.
- ◆ Une travailleuse pourrait refuser d'opérer un camion dont les freins sont défectueux et mettent en danger sa sécurité et celle des autres.

Tableau 1 : Modalités d'application du droit de refus (art. 12 et suiv.)



Le droit de refus peut être utilisé si l'employeur ne réagit pas suite aux remarques du travailleur l'avisant de l'existence de la situation y donnant droit.

Ce droit ne peut être exercé si le refus d'exécuter le travail met en péril immédiat la vie, la santé et la sécurité d'une autre personne ou si les conditions d'exécution du travail sont normales dans ce genre de travail.

EXEMPLE

- ◆ Un pompier ne pourrait refuser d'intervenir sur les lieux d'un incendie sous prétexte que ses gants ne répondent pas aux normes s'il y avait des personnes à secourir.
- ◆ Un électricien ne pourrait refuser de faire une réparation sur un équipement sous prétexte qu'il peut prendre un choc, si toutes les mesures de sécurité étaient prises.

Pour établir si les conditions de travail sont normales, l'inspecteur de la CSST appelé sur les lieux d'un droit de refus évaluera la pertinence de l'exercice du droit, à partir de critères bien définis. Il devra répondre aux cinq (5) questions suivantes :

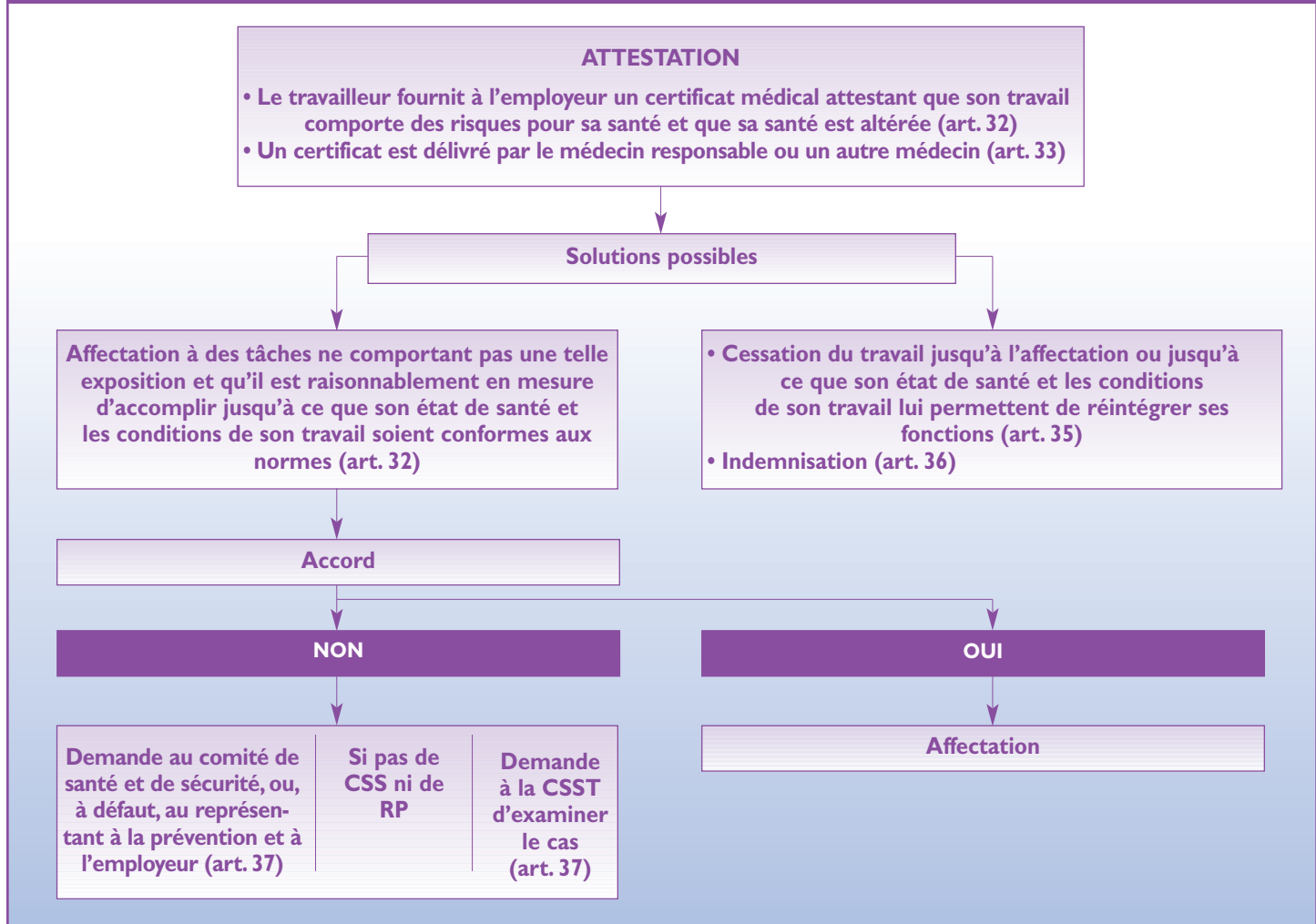
Est-ce que,

1. le travail s'effectue selon les normes réglementaires ou les normes reconnues?
2. l'employeur effectue une supervision appropriée?
3. le travailleur a reçu la formation, l'information et l'entraînement appropriés pour exécuter le travail?
4. les mesures de sécurité devant être prises pour éliminer ou contrôler le danger sont adéquates?
5. le danger est inhérent à la tâche?

Si l'inspecteur peut répondre par l'affirmative à chacune de ces questions, il devra conclure que les conditions de travail sont normales et que, dans ces conditions, le droit de refus ne peut être exercé plus longtemps. Par contre, si les cinq (5) critères ne sont pas présents, l'inspecteur pourra, selon la situation, ordonner le retour au travail ou statuer que les conditions justifient l'exercice du droit de refus. Il ne faut pas oublier que chaque cas est différent et qu'il doit être traité comme tel.

N. B. – En dehors de l'exercice du droit de refus, dans le cas d'une situation à risques non corrigée par le milieu, le travailleur pourrait acheminer une plainte à la CSST. Pour en connaître d'avantage sur les modalités d'application de la plainte, référez-vous à la fiche *Intervenants et mécanismes de participation*.

Tableau 2 : Modalités d'application du retrait préventif* (art. 32 et suiv.)



*Réglementation d'application inexistante

Le droit au retrait préventif (art. 32)

Le travailleur a le droit d'être réaffecté dans d'autres fonctions si ses tâches l'exposent à un contaminant qui altère sa santé. Le droit au retrait préventif est avant tout le droit d'être réaffecté, non pas le droit de cesser de travailler. Cependant, bien que le droit au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant soit prévu dans la Loi, la CSST n'a pas encore adopté les règlements d'application de ce droit (art. 34).

Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (art. 40)

La travailleuse a droit d'être réaffectée dans d'autres fonctions si, compte tenu de sa grossesse, ses conditions de travail présentent des dangers pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. Le droit s'applique aussi s'il y a des dangers pour l'enfant que la travailleuse allaite (art. 46).

Quelles sont les obligations des travailleurs? (art. 49)

Le travailleur doit

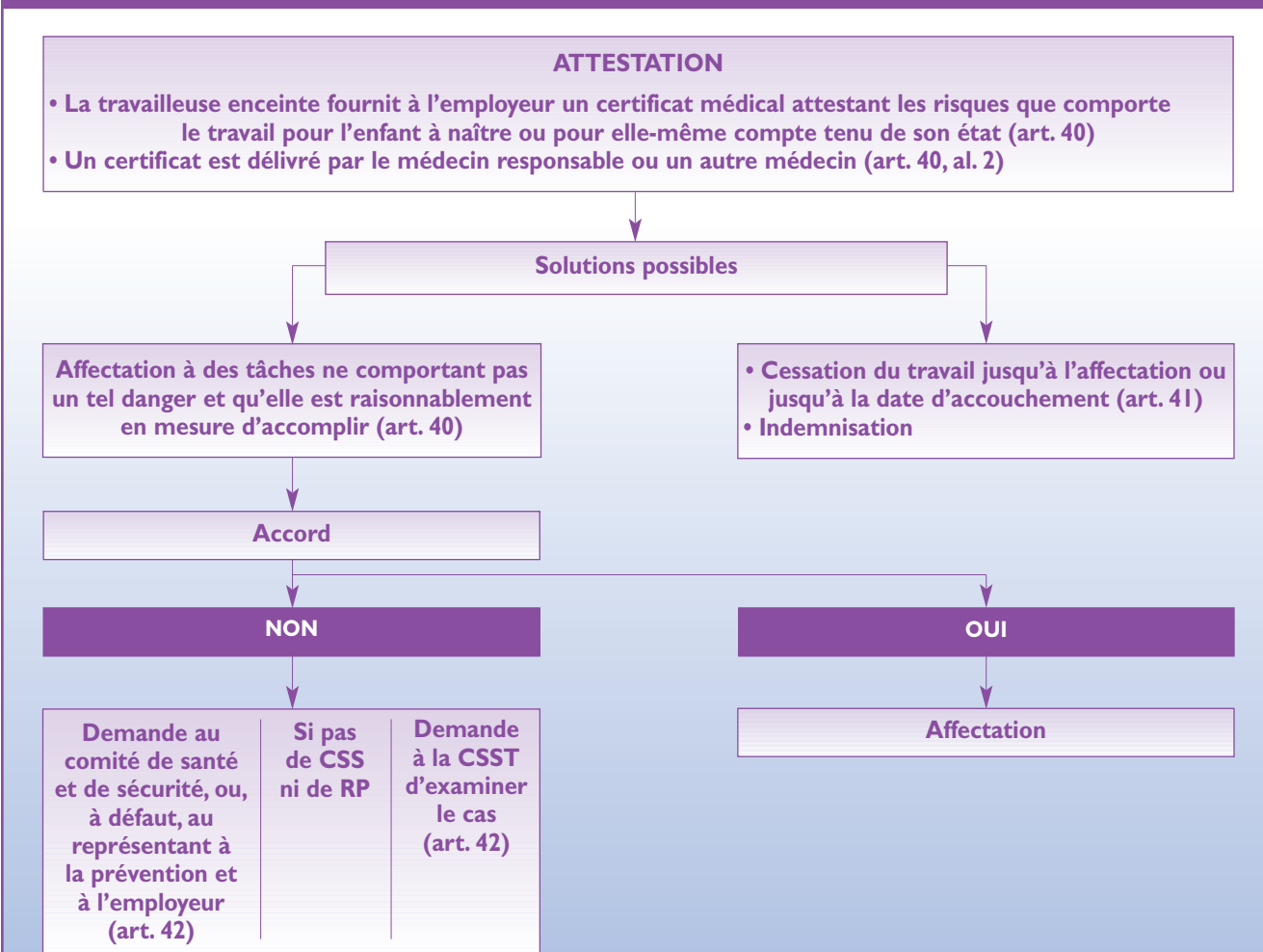
- ◆ prendre connaissance du programme de prévention de sa municipalité;

- ◆ prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et celles des autres.
- ◆ Il doit, par exemple, porter les équipements de protection individuels requis, utiliser les bonnes méthodes de travail, respecter les règles de sécurité, etc.;
- ◆ participer à l'identification et à l'élimination des risques liés au travail, c.-à-d. signaler les situations dangereuses et participer à la recherche de solutions;
- ◆ collaborer avec le comité de santé et de sécurité et les autres intervenants à l'application de la Loi;
- ◆ se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements.

EXEMPLE

- ◆ Un travailleur qui ne respecterait pas une procédure de travail en espace clos applicable et dûment enseignée passerait outre à ses obligations légales.
- ◆ Un travailleur qui refuserait de porter les équipements de protection individuels prévus dans le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, commettrait une infraction en vertu de la LSST.

Tableau 3 : Modalités d'application du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (art. 40 et suiv.)



N. B. – Ces modalités s'appliquent également à la travailleuse qui allaite en les adaptant (art. 46 et suiv.)

Quelles sont les obligations de l'employeur? (art. 51)

Les principales obligations de l'employeur sont énumérées à l'article 51. Elles concernent l'organisation matérielle des lieux, l'organisation fonctionnelle du travail, la collaboration de l'employeur avec les autres intervenants ainsi que la formation et l'information des travailleurs.

- ◆ L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. Le premier alinéa de l'article 51 nous amène à conclure que les obligations de l'employeur ne se limitent pas aux obligations énumérées dans la Loi. Ainsi, l'employeur doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour permettre à ses employés de travailler sans se blesser et sans développer de maladie professionnelle.

Il doit entre autres :

Structurer la prévention, soit :

- ◆ désigner les membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en informer les travailleurs (art. 51, (2));
- ◆ utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, (art. 51, (5));



comme par exemple :

- implanter des techniques telles que l'enquête et l'analyse des accidents, l'inspection des lieux de travail, etc.
- lorsque nécessaire, s'assurer de la mise en place de mesures de contrôle telles que la ventilation, l'installation de gardes de sécurité, l'implantation d'un programme de port d'équipements de protection individuels, etc.

- ◆ voir à l'élaboration et à l'application d'un programme de prévention dans son établissement, c'est-à-dire se donner des objectifs en termes de diminution des lésions professionnelles, définir les modalités d'application d'activités qui vont permettre l'atteinte de ces objectifs et en évaluer les résultats (art. 58);
- ◆ tel que prévu à l'article 52, dresser et maintenir à jour un registre des postes de travail.

En pratique, les registres de postes de travail tels que prévus par la LSST ne sont pas très répandus actuellement.

Faciliter la prévention, soit :

(art. 51, (9), (10), (12) à (15))

- ◆ informer les travailleurs sur les risques liés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches en toute sécurité;
- ◆ afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles les informations transmises par la CSST, la régie régionale* et le médecin responsable;
- ◆ permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés par la LSST et ses règlements comme par exemple :
 - des examens pulmonaires pour les travailleurs exposés à des concentrations importantes de silice ou d'amiante;
 - des tests sanguins pour les travailleurs exposés au plomb.
- ◆ informer les travailleurs et le comité de santé et de sécurité des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants pouvant être émis (fumées, poussières, etc.);
- ◆ collaborer avec le comité de santé et de sécurité et avec toute personne chargée de l'application de la LSST et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;
- ◆ mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions;
- ◆ tel que prévu à l'article 62, informer la CSST dans les 24 heures de tout événement entraînant :
 - le décès d'un travailleur;
 - des blessures à un travailleur qui l'empêcheront d'occuper ses fonctions pendant 10 jours ouvrables;
 - des blessures à plusieurs travailleurs telles qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable; ou
 - des dommages matériels de 50 000 \$ et plus.

*Remplacée depuis janvier 2004 par l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

L'employeur doit aussi en informer le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

Protéger le travailleur dans l'immédiat, soit :

(art. 51, (6), (8), (11))

- ◆ prendre les mesures de sécurité contre l'incendie;
- ◆ s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- ◆ fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels et collectifs nécessaires pour se protéger et s'assurer qu'il les utilise.



Assurer un milieu de travail sain et sûr, soit :

(art. 51, (3), (4), (7))

- ◆ s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- ◆ contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail le soient dans des conditions hygiéniques;
- ◆ fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état.

Ainsi, un organisme municipal a la responsabilité légale d'identifier les risques auxquels ses employés sont exposés et de mettre en place les mesures pour les éliminer ou les contrôler de façon à s'assurer que :

- ◆ le lieu où s'effectue le travail est sécuritaire;
- ◆ le matériel, les outils et les équipements (machines, véhicules) sont adaptés aux travaux à réaliser et sont maintenus en bon état;
- ◆ les travailleurs ont la formation et les habiletés nécessaires pour réaliser les tâches qui leur sont assignées;
- ◆ les travailleurs disposent des équipements de protection nécessaires et qu'ils les utilisent;
- ◆ et qu'un programme de prévention encadre les différentes activités de santé et de sécurité.



Il doit de plus, respecter les différents règlements en matière de santé et de sécurité du travail qui lui sont applicables.

En conclusion

La Loi sur la santé et la sécurité du travail vise l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs québécois. Pour faciliter l'atteinte de l'objectif visé, elle crée des droits et des obligations aux parties. Il arrive, à l'occasion, qu'il y ait des divergences quant à l'interprétation de certains de ces droits et obligations. Bien que les tribunaux administratifs (BRP, CALP, CLP) les aient interprétés à maintes reprises et qu'ils en aient, selon le cas, élargi ou restreint le sens et la portée, il n'en demeure pas moins que la santé et la sécurité du travail est un domaine où, avant tout, le bon sens et le jugement doivent guider nos actions. D'où l'importance de demeurer sensible au fait que la Loi n'est pas une fin en soi, mais un moyen au service de la prévention et dont l'objectif est de permettre à toutes les travailleuses et tous les travailleurs québécois de travailler en santé et en sécurité.

Référence

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1

Remerciements

L'ASP Métal Électrique pour nous avoir permis de nous inspirer des tableaux de son cours « Formation du superviseur en santé et sécurité du travail ».

François-Régis Bory, conseiller, Direction de la prévention-inspection, CSST.

Réalisation

Michèle Bérubé, conseillère, APSAM
mberube@apsam.com
2004

Nota : Bien que cette fiche ait été élaborée avec soin, à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'APSAM, ses administrateurs, son personnel ainsi que les personnes et organismes qui ont contribué à son élaboration n'assument aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent amener à adapter le contenu. Toute reproduction d'un extrait de cette fiche doit être autorisée par écrit par l'APSAM et porter la mention de sa source.

Pour communiquer avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur « affaires municipales » : Région de Montréal : (514) 849-8373
De partout au Québec : 1 800 465-1754
<http://www.apsam.com>

Réponses :

1.V - 2.F - 3.V - 4.V - 5.V - 6.F - 7.V - 8.V - 9.V - 10.V

