

Dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail

Présenté par : Guylaine Lacerte
Frédérique Lessard



Quelques statistiques

- Selon l'Enquête sur les toxicomanies au Canada, publiée en 2004, 13,6 % de l'ensemble des Canadiens sont des buveurs excessifs.
- Pour diverses raisons, ceux-ci ne sont pas nécessairement en emploi, mais il est logique de penser qu'un certain nombre de buveurs de ce type se retrouvent sur le marché du travail.

Quelques statistiques

- Selon un rapport de 2010, 11% des travailleurs avaient consommé de l'alcool au travail et 4% dans les 4h précédant leur quart de travail. (*Brief Analysis of Current Workplace Alcohol and Drug Issues and Activities in Canada*, Barbara Butler & Associates Inc., January 2010)

Le dépistage et l'équilibre des droits

Droits des parties

→ Droit de L'EMPLOYEUR

- Droit de gérance

→ Droits de L'EMPLOYÉ

- **Droit à l'intégrité physique** (art. 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* « Charte québécoise », art. 10 et 11 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »))
- **Droit au respect de la vie privée** (art. 5 Charte québécoise, art. 35 du C.c.Q., *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*)
- **Droit de ne pas être discriminé dans l'emploi** (art. 10,16,18.1 et 20 de la Charte québécoise, art. 3, 7, 10, 15 et 25 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*)

Le dépistage et l'équilibre des droits

→ Obligations des parties

→ Obligations de L'EMPLOYEUR

- **Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés** (art. 2087 du C.c.Q, art. 124 et 125 du *Code canadien du travail*, art. 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 217.1 *Code criminel*)

→ Obligations de L'EMPLOYÉ

- **Fournir une prestation de travail continue avec prudence et diligence** (art. 2088 du C.c.Q)
- **Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres** (art. 126 c) du *Code canadien du travail*, art. 49(2) et (3) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*)

Le dépistage et l'équilibre des droits

- **Spécifiquement pour l'employeur en transport :**
 - Un employeur doit prendre les moyens pour prévenir un accident de la route causé par l'intoxication d'un de ses chauffeurs.
 - L'objectif de promouvoir la sécurité routière en empêchant ses chauffeurs d'avoir les facultés affaiblies est rationnellement lié à l'activité de transport.

L'importance de la nature du poste dans le cadre des tests de dépistage

- Constitue la première étape de l'analyse.
- Les tests de dépistage sont très rarement acceptables pour un poste de bureau.
- Les tests de dépistage seront plus facilement justifiés pour les postes où la sécurité est essentielle.

Les postes où la sécurité est essentielle

- Exemples de postes où la sécurité est essentielle :
 - Poste impliquant la conduite d'un véhicule motorisé
 - Rôle clé et direct dans une opération où une performance affaiblie pourrait résulter en un incident catastrophique (*Esso Petroleum Canada and C.E.P., Loc. 614, Re (1994), 56 L.A.C. (4th) 440*)
 - Poste avec peu ou pas de supervision (*Esso Petroleum Canada and C.E.P., Loc. 614, Re (1994), 56 L.A.C. (4th) 440*)

Les postes où la sécurité est essentielle

- Toutefois, la dangerosité d'un lieu de travail ne justifie pas automatiquement l'imposition unilatérale d'un régime de tests aléatoires.
- Illustration . Décision de la Cour suprême du Canada: *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, 2013 CSC 34. (« **Décision Irving** »)

Décision Irving

↳ Les faits:

- ↳ Le syndicat conteste le volet sur le test obligatoire aléatoire de dépistage d'alcool d'une politique sur la consommation d'alcool et de drogues de l'employeur.
- ↳ Suivant la politique, au cours d'une année, 10% des employés qui occupent un poste à risque allaient être choisis au hasard et sans préavis pour subir un test de dépistage.
- ↳ Un résultat positif allait emporter des sanctions disciplinaires graves, dont potentiellement le congédiement.

Décision Irving

- ↪ La décision :
- ↪ La cour rejette l'imposition unilatérale d'une politique de tests obligatoires aléatoires s'appliquant aux employés d'un lieu de travail dangereux.
- ↪ La dangerosité d'un lieu de travail ne justifie pas automatiquement l'imposition unilatérale d'un régime illimité de tests aléatoires.
- ↪ L'employeur doit démontrer l'existence de préoccupations en ce qui a trait à la sécurité qui justifierait l'application universelle de tests aléatoires.
- ↪ En l'espèce, l'employeur n'a pas réussi à démontrer qu'il existait des indices révélant un problème généralisé de consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail. Huit (8) incidents en quinze (15) ans n'étaient pas suffisants pour démontrer un degré suffisant de problème de consommation au travail.

Nature des tests

- Test préventif vs test post-incident
- Test pour le dépistage d'alcool
 - Alcootest donne des informations directes par l'établissement du taux d'alcoolémie sur l'affaïssement des facultés de l'employé
 - Seuil pour sécuriser le milieu de travail = 0,04 mg
 - Toutefois, certains arbitres ont avalisé la tolérance zéro, car il s'agit de la seule façon d'éliminer totalement les risques liés à la consommation d'alcool

Nature des tests (suite)

- Test pour le dépistage de drogue
 - Acte criminel contrairement à la consommation de alcool
 - Le test ne fournit pas d'information sur le l'affaiblissement des facultés, le moment précis de la prise de la drogue et si il se agit d'un usage ponctuel ou non. Ainsi, le test ne prouve pas nécessairement si le employé est « sous l'effet d'une drogue » au moment du test.
 - Le test de dépistage de drogue vient simplement confirmer un diagnostic basé sur des observations spécifiques (conduite, comportement, apparence)
 - Doit être utilisé comme moyen de corroboration.

Test de dépistage à l'embauche

- Droit de l'employeur de demander un examen médical à l'embauche contenant un test de dépistage si le poste visé comporte des risques pour la sécurité.
- Postulant libre de consentir.
- L'employeur ne peut pas nécessairement refuser le candidat s'il refuse de se soumettre au test.

Moment pour faire passer le test dans le processus d'embauche

- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans un document intitulé *Les examens médicaux en emploi* (Juin 1998, Cat. 2.115.9.5.) a indiqué que l'examen médical devrait avoir lieu une fois que le candidat a reçu un offre.
- Jurisprudence plutôt défavorable au test de dépistage pré-embauche
 - Décisions où des dispositions de politiques d'entreprise prévoyant des tests de dépistage de drogue pré-embauche ont été jugées invalides.
 - *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Banque Toronto-Dominion*, [1998] 4 C.F. 205 (C.A.)
 - *Entrop v. Imperial Oil Limited*, 2000 O.J. No. 2689 (ONCA)

Les tests de dépistage à l'embauche

Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Banque Toronto-Dominion, [1998] 4 C.F. 205 (C.A.)

→ Les faits :

- Politique en matière deabus de drogues et de médicaments de la Banque TD prévoyant des tests de dépistages obligatoires.
- Plainte de l'Association canadienne des libertés civiles auprès de la Commission canadienne des droits de la personne au motif que la politique de la banque contrevenait à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- La politique de la banque soumettait les nouveaux employés ayant acceptés l'offre de emploi à des tests de dépistage.
- Le refus de se soumettre au test de dépistage entraînait le congédiement du nouvel employé.
- Lorsque les résultats de test étaient positifs, un programme de traitement était offert à l'emploi.

Les test de dépistage à l'embauche

Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Banque Toronto-Dominion, [1998] 4 C.F. 205 (C.A.)

↪ La décision :

- ↪ La politique de la Banque TD constituait un acte de discrimination susceptible de ~~annihiler~~ annihiler les chances de ~~emploi~~ emploi des personnes ayant une dépendance à la drogue.
- ↪ Absence de lien rationnel entre la politique adoptée et son objectif puisque ~~aucun~~ aucun problème de toxicomanie ~~avait~~ avait été mis en preuve par la Banque TD.

Les test de dépistage à l'embauche

Entrop v. Imperial Oil Limited, 2000 O.J. No. 2689 (ONCA)

→ Les faits:

- Contestation d'une politique de l'employeur relative à l'exigence d'un test de dépistage à l'embauche.
- Ladite politique soumettait les employés à un test de dépistage pré-embauche et permettait à l'employeur de refuser d'embaucher un salarié dont le résultat à l'examen de dépistage se révélait négatif.

Les test de dépistage à l'embauche

Entrop v. Imperial Oil Limited, 2000 O.J. No. 2689 (ONCA)

→ La décision :

- Cette exigence de la politique est invalide, en ce qu'un résultat positif à un test de dépistage avant l'embauche ne permet pas de prédire si la personne concernée aura éventuellement les facultés affaiblies au travail.
- En ce sens, l'employeur n'a pas pu démontrer que ce type de dépistage pré-embauche est un moyen efficace d'évaluer la capacité du postulant de s'acquitter des responsabilités d'un poste.
- L'employeur n'a donc pas pu démontrer que ce genre de test est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif d'embaucher des travailleurs aptes.

Tests de dépistage en cours d'emploi

- Motifs acceptables de faire un test de dépistage obligatoire
 1. Motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies au travail
 2. Employé impliqué dans un incident/accident au travail
 3. Contrôle post-réadaptation prévoyant un programme de suivi
 4. Indices d'un risque accru pour la sécurité

1. Motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies au travail

- Des constatations objectives durant les heures de travail basées sur des caractéristiques reconnues.
 - Ex : Exécution anormale du travail, odeur d'alcool et comportement agressif.

- Il faut plus d'un élément pris isolément.
 - Ex : À elle seule, une odeur de marijuana est insuffisante pour obliger un employé de subir un test de dépistage.

1. Motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies au travail (suite)

- Condamnation criminelle relative à du trafic de drogue peut constituer un élément.
 - Illustration: *Re Canadian Pacific Ltd. and United Transportation Union*, (1987), 31 L.A.C. (3d) 179 (Picher) (Can.)
 - Employé ayant fait l'objet d'une accusation criminelle pour avoir cultivé des plants de marijuana.
 - Il a été décidé qu'il n'est pas nécessaire de prouver que l'employé occupant un poste à risque était effectivement sous influence. L'employeur doit seulement démontrer le risque significatif que cet employé travaille sous une telle influence pour être autorisé à exiger un test.

2. Employé impliqué dans un incident/accident au travail

- Nécessité de relier la cause de l'accident au travailleur testé.
(*Esso Petroleum Canada and C.E.P., Loc. 614, Re (1994), 56 L.A.C. (4th) 440*).
- Le test dépistage ne peut pas être demandé à tout moment.
 - Illustration: *Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec Ltée, DTE-2011T-556, (T.A.)*
 - L'employeur avait instauré une politique en matière de facultés affaiblies par l'alcool, les drogues et autres causes.
 - Dans cette politique, l'employeur pouvait exiger qu'un salarié subisse un test de dépistage avant son départ vers l'hôpital en cas d'accident.
 - L'arbitre conclut qu'un test de dépistage peut être demandé à la suite d'un accident, mais il ne peut pas être exigé avant le départ du salarié vers l'hôpital.

3. Contrôle post-réadaptation prévoyant un programme de suivi

- Tests aléatoires permis suite à la reprise du travail après avoir suivi un traitement pour l'alcoolisme ou la dépendance à une drogue, et ce généralement pour une période maximale de deux (2) ou trois (3) ans.

4. Indices d'un risque accru pour la sécurité

→ Problème généralisé de alcoolisme au travail

→ Ex : Sondage effectué au sein des employés

→ *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 777 c. Imperial Oil Ltd.*, T.J. Christian, président, 27 mai 200, décision non publiée (« Strathcona »)

→ Ex : Bouteilles trouvées sur les lieux de travail et témoignages de employés

→ *Greater Toronto Airports Authority c. Public Service Alliance of Canada, Local 0004*, [2007] C.L.A.D. No. 243 (QL) (devlin) (« GTAA »)

→ Ex : Huit (8) incidents au cours du période de quinze (15) ans

→ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, 2013 CSC 34.

Drogues, alcool et mesures disciplinaires

- ↪ Une consommation sporadique et récréative nequivaut pas à un problème deabus ou de dépendance.
- ↪ Si le employé ne présente pas de troubles dealcoolisme ou de toxicomanie, il ny a pas de maladie ou dehandicap et conséquemment, pas deobligation deaccommodement.
- ↪ Le employeur devra prendre des mesures strictement disciplinaires :
 - ↪ Possibilité de sanction (par exemples) :
 - ↪ Avis écrit
 - ↪ Suspension
 - ↪ Congédiement
- ↪ Attention : la sanction doit être conforme à la convention collective

Drogues, alcool et mesures disciplinaires

Salvator Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc., 2003 TCDP 37

→ Les faits :

- Chauffeur congédié à la suite de résultats positifs à un test de dépistage de drogues.
- L'employé allègue que, en refusant de l'accommoder par rapport à sa dépendance à la drogue et en mettant fin à son emploi, son employeur a contrevenu à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- L'employé conteste aussi la politique de l'employeur exigeant que les chauffeurs subissent des tests de dépistage des drogues au motif que celle-ci va à l'encontre de l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Drogues, alcool et mesures disciplinaires

Salvator Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc., 2003 TCDP 37

- ↪ La décision :
- ↪ La plainte fondée sur l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est rejetée au motif que l'employé n'a pas démontré qu'il avait une dépendance à la drogue.
- ↪ Par contre, la plainte en vertu de l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été jugée fondée.
- ↪ L'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau de démontrer qu'il ne pouvait accommoder les chauffeurs dont les tests se révélaient positifs et qui ont une dépendance à l'alcool ou aux drogues.
- ↪ L'employeur doit accommoder les employés qui reconnaissent leur dépendance tout comme ceux qui nie leur problème.

Devoir d'accommodement

→ Pour l'employeur

- Devoir d'accommodement envers l'employé souffrant de dépendance.
- Règle générale, l'employeur remplit son obligation en offrant un programme de réadaptation adéquat.
- Si l'employé malgré tout ne surmonte pas son problème de dépendance, ce serait une contrainte excessive pour l'employeur de le faire plus. (*Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Banque Toronto-Dominion*, [1998] 4 C.F. 205 (C.A.))

Devoir d'accommodement

→ Pour l'employé

- Devoir d'informer l'employeur si l'employé souffre d'une dépendance qui peut affecter son travail.
- Obligation corrélative à celles de l'employeur d'accepter un compromis raisonnable et de faciliter la mise en place. Examen axé sur les efforts de l'employé de se réhabiliter.
- « Les statistiques estiment entre 60% et 70% le taux de réussite après traitement lorsqu'une intervention a lieu à partir d'un superviseur ou d'un programme d'aide aux employés (PAE). » (Dossier : Alcoolisme et toxicomanie en milieu de travail par Suzanne Laverdière, <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs60216>)

Jurisprudence en matière de transport

- ↪ *Transport LFL inc. c. Syndicat des employés de Transport LFL-FEESP-CSN*, 2013 QCCS 54 86
- ↪ Les faits:
 - ↪ L'employé en cause est un chauffeur affecté au transport de marchandise destinées et en provenance des États-Unis.
 - ↪ Le chauffeur était soumis à la réglementation américaine qui prévoit des tests de dépistage préventif de l'alcool et de drogues.
 - ↪ Le chauffeur a été convoqué par son employeur pour subir un test de dépistage aléatoire. Il ne s'est pas présenté au test. Le jour du test était pour lui une journée de congé.
 - ↪ La politique de l'employeur prévoyait que le salarié qui obtient un résultat positif au test ou qui refuse de se soumettre sans motif valable se expose à une sanction, y compris le congédiement.
 - ↪ Le salarié est congédié.

Jurisprudence en matière de transport

- ↪ *Transport LFL inc. c. Syndicat des employés de Transport LFL-FEESP-CSN*, 2013 QCCS 54 86
- ↪ La décision:
 - ↪ Le congédiement représentait une sanction disproportionnée.
 - ↪ Une suspension de neuf (9) mois était une sanction plus appropriée.
 - ↪ Rien ne permet de conclure que le salarié qui fait défaut de se présenter à un test doive subir des conséquences plus sérieuses que celui qui obtient un résultat positif.

Jurisprudence en matière de transport

- ↪ *Autocars Orléans Express inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800* (T.A., 2004-07-05), D.T.E. 2004T-904
- ↪ Les faits:
 - ↪ Chauffeur pour une entreprise de service de transport en autobus au Canada et aux États-Unis.
 - ↪ L'employé était soumis à la réglementation américaine concernant des tests de dépistage aléatoires pour usage de drogues.
 - ↪ L'employé est congédié après avoir échoué un test de dépistage.

Jurisprudence en matière de transport

- ↪ *Autocars Orléans Express inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800* (T.A., 2004-07-05), D.T.E. 2004T-904
- ↪ La décision:
 - ↪ La politique de l'employeur qui interdisait aux employés de consommer « en tout temps toute drogue » est valide.
 - ↪ L'employé ne souffrait pas d'un handicap, il consommait occasionnellement, alors l'employeur n'était pas tenu d'offrir des mesures d'accommodement.
 - ↪ Le congédiement est confirmé.

QUESTIONS



Annexe : Dispositions législatives

→ **Code civil du Québec**

De l'intégrité de la personne

10. Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité.

Sauf dans les cas prévus par la loi, nul ne peut lui porter atteinte sans son consentement libre et éclairé.

11. Nul ne peut être soumis sans son consentement à des soins, quelle qu'en soit la nature, qu'il s'agisse d'examens, de prélèvements, de traitements ou de toute autre intervention.

Si l'intéressé est inapte à donner ou à refuser son consentement à des soins, une personne autorisée par la loi ou par un mandat donné en prévision de son inaptitude peut le remplacer.

Du respect de la réputation et de la vie privée

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

Annexe : Dispositions législatives

→ *Code civil du Québec*

2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

Annexe : Dispositions législatives

→ **Charte des droits et libertés de la personne**

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Discrimination interdite

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Annexe : Dispositions législatives

– **Charte des droits et libertés de la personne**

Non-discrimination dans l'embauche.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Renseignements relatifs à un emploi.

18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

Distinction fondée sur aptitudes non discriminatoire.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

Annexe : Dispositions législatives

→ *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Motifs de distinction illicite

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

(2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

Emploi

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

Annexe : Dispositions législatives

– **Loi canadienne sur les droits de la personne**

Lignes de conduite discriminatoires

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

(õ)

Besoins des individus

(2) Les faits prévus à la linéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de la linéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

25. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« *déficiences* » Déficiences physiques ou mentales, quelle soit présente ou passée, y compris le défigUREMENT ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.

Annexe : Dispositions législatives

→ Code canadien du travail

124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

125. (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève : (ō)

- c) selon les modalités réglementaires, d'enquêter sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler aux autorités désignées par les règlements;
- d) d'afficher à un endroit bien en vue, accessible à tous les employés :
 - (i) le texte de la présente partie,
 - (ii) l'énoncé de ses consignes générales en matière de santé et de sécurité au travail
 - (iii) les imprimés réglementaires concernant la santé et la sécurité et ceux que précise le ministre; (ō)
- g) de tenir, selon les modalités réglementaires, des dossiers de santé et de sécurité;
- h) de fournir les installations de premiers soins et les services de santé réglementaires; (ō)
- p) de veiller, selon les modalités réglementaires, à ce que les employés puissent entrer dans le lieu de travail, en sortir et y demeurer en sécurité;
- q) d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité; (ō)
- s) de veiller à ce que soient portés à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille; (ō)
- w) de veiller à ce que toute personne admise dans le lieu de travail connaisse et utilise selon les modalités réglementaires le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires;
- x) de se conformer aux instructions verbales ou écrites qui lui sont données par le ministre ou l'agent d'appel en matière de santé et de sécurité des employés;
- y) de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail;

Santé et sécurité

126. (1) L'employé au travail est tenu :

- c) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions;

Annexe : Dispositions législatives

– ***Loi sur la santé et la sécurité du travail***

49. Le travailleur doit: (ō)

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° 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 soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° 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;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée; (ō)

Annexe : Dispositions législatives

→ *Code criminel*

Obligation de la personne qui supervise un travail

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