



# Travail

## Renseignements sur **LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **2B FORMATION DES GESTIONNAIRES ET DES SUPERVISEURS**

#### **INTRODUCTION**

Le *Code canadien du travail* protège les droits des employeurs et ceux des employés et établit un cadre pour le règlement des différends. La partie II du *Code* vise à réduire, dans la mesure du possible, le nombre de victimes d'accidents du travail.

L'employeur est tenu, selon l'alinéa 125.(1)z), de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent en vertu de la partie II du *Code*, dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur. Même si le *Code* ne le dit pas, l'employeur peut être obligé d'engager des personnes qualifiées pour donner cette formation.

Les gestionnaires qui représentent l'employeur doivent connaître leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité et doivent être bien renseignés sur les mesures à prendre pour régler les questions de santé et de sécurité. La complexité croissante de l'organisation du travail, des méthodes de travail et de l'équipement utilisé au travail exige que les gestionnaires et les superviseurs reçoivent la formation nécessaire sur la santé et la sécurité.

#### **1. Sur quoi la formation devrait-elle porter?**

Les gestionnaires et les superviseurs qui agissent au nom de l'employeur devraient être formés adéquatement et bien renseignés sur leurs responsabilités en ce qui concerne les méthodes de travail sécuritaires, notamment sur les procédures, les plans, les politiques et les programmes que l'employeur doit établir selon le *Code*.

---

Plus précisément, la formation devrait porter sur les obligations de l'employeur et des employés, les trois droits fondamentaux des employés et les procédures prévues dans le *Code*, comme la marche à suivre en cas de refus de travail ou de plainte et lorsqu'une situation dangereuse nécessite une enquête. Pour plus de renseignements, veuillez consulter les brochures n° 4 *Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux*, 3 *Processus de règlement interne des plaintes* et 7 *Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques*.

## **2. Jusqu'où doit aller la formation?**

On peut se conformer au *Code* en mettant sur pied un programme permanent d'initiation aux exigences de la loi et en adoptant des méthodes de travail appropriées au lieu de travail.

Les outils de formation peuvent comprendre des exposés, des films, des exercices pratiques et du matériel d'information de toutes sortes. L'ampleur de la formation dépend des méthodes utilisées dans le lieu de travail. Par exemple, il est essentiel d'expliquer les techniques de levage et de transport aux gestionnaires et aux superviseurs des centres de distribution.

Pour les lieux de travail où les dangers sont plus nombreux et plus grands, comme les silos-élévateurs, les ateliers d'entretien des compagnies de chemin de fer, les entrepôts, les garages et les lieux où des substances toxiques sont utilisées, les gestionnaires et les superviseurs ont besoin d'une formation plus longue et plus poussée.

En ce qui concerne les obligations de l'employeur et des employés et les droits fondamentaux des employés, un exposé ou une séance d'information serait normalement considérée comme une formation de base.

## **3. Combien de temps faudrait-il laisser aux employeurs pour se conformer au Code?**

Avant d'établir une échéance, il faut tenir compte des facteurs suivants :

- l'état du programme de l'employeur;
- la complexité de la formation requise;
- la formation que les gestionnaires et les superviseurs ont déjà suivie;
- le nombre de gestionnaires et de superviseurs à former;
- les ressources dont l'employeur dispose pour mettre en œuvre le programme de formation.

Pour faire respecter le *Code*, les agents de santé et de sécurité appliquent les principes suivants : les mesures à prendre pour assurer la conformité ne peuvent être reportées à plus tard ou mises en œuvre « à temps perdu », il faut encourager les employeurs à se conformer à la loi le plus tôt possible et il faut chercher des signes montrant que l'employeur fait des efforts suffisants à cet égard.

---

En règle générale, le Programme du travail s'attend à ce que les employeurs de compétence fédérale se conforment à la loi d'une manière diligente et consciencieuse.

#### **4. Peut-on être exempté de ces exigences?**

Non.

*Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.*

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services de publications  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, 12<sup>e</sup> étage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2009

#### **Papier**

N° de cat. : HS23-1/2-2-2009

ISBN : 978-0-662-06919-5

---

***Notes:***

---