



Santé et sécurité
Health and Safety



LE SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE AU FÉDÉRAL

LE PROCESSUS DE RÈGLEMENT INTERNE DES PLAINTES

QU'EST-CE QUE LE SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE?

Le système de responsabilité interne (SRI) est un partenariat entre l'employeur et son personnel qui vise à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. La responsabilité interne part du principe qu'un simple contrôle réglementaire ne garantit pas la sécurité au travail. Pour être efficaces, les mesures de santé et de sécurité au travail doivent être conçues et mises en œuvre par l'employeur et les personnes salariées.

COMMENT FONCTIONNE LE PROCESSUS DE RÈGLEMENT INTERNE DES PLAINTES DANS LE SECTEUR FÉDÉRAL?

Le SRI est la pierre angulaire de toute loi sur la santé et la sécurité au travail au pays. Il encourage l'employeur et son personnel à collaborer pour que le milieu de travail soit plus sain et sécuritaire. Comme les lois et les règlements ne précisent pas toujours les étapes de leur mise en application, le SRI permet de tenir l'employeur responsable de respecter ses devoirs.

En effet, l'employeur doit tenir à jour ses politiques et procédures pour assurer la sécurité de ses lieux de travail. La personne salariée a quant à elle pour rôle de suivre des pratiques de travail exemplaires et de signaler les dangers ou autres infractions aux lois.

Selon l'alinéa 126(1j) du *Code canadien du travail*, partie II, la personne salariée doit signaler à son employeur toute situation qu'elle croit constituer une infraction au *Code*, de la part de l'employeur, de collègues ou de toute autre personne, ainsi

que toutes circonstances qui pourraient poser un danger pour la santé et la sécurité. L'employeur doit donner suite à ces signalements et prendre les mesures qui s'imposent, conformément à l'alinéa 125(1)z.02) du *Code*.

L'article 127.1 prévoit un processus de règlement interne des plaintes, qu'il faut suivre avant tout autre recours.

ÉTAPES PRINCIPALES DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT INTERNE DES PLAINTES

- **Étape 1** : La personne salariée qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention au *Code* ou susceptible d'entraîner un accident ou une maladie peut adresser une plainte à cet égard à sa supérieure immédiate ou à son supérieur immédiat, selon la procédure établie au paragraphe 127.1(1).
- **Étape 2** : La personne salariée et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais (127.1(2)).
- **Étape 3** : En l'absence de règlement, la plainte peut être renvoyée par l'une ou l'autre des parties à la présidence du comité en milieu de travail ou à la représentante ou au représentant en santé et sécurité (127.1(3)).
- **Étape 4** : Les personnes chargées de l'enquête informent par écrit l'employeur et la personne salariée des résultats de l'enquête (127.1(4)).



- **Étape 5** : Les personnes chargées de l'enquête peuvent recommander des solutions, que la plainte soit justifiée ou non (127.1(5)).
- **Étape 6** : Si la plainte s'avère fondée, l'employeur doit indiquer par écrit aux personnes chargées de l'enquête comment et quand il compte remédier à la situation (127.1(6)).
- **Étape 7** : Si les personnes chargées de l'enquête déterminent qu'il existe un danger, l'employeur doit faire en sorte qu'aucune personne salariée ne soit exposée à ce danger (127.1).
- **Étape 8** : La personne salariée ou l'employeur peut s'adresser à une agente ou à un agent de santé et sécurité dans les cas suivants (127.1(8)) :
 - L'employeur conteste les résultats de l'enquête.
 - L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou n'en a pas informé les personnes chargées de l'enquête.
 - Les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.
- **Étape 9** : L'agente ou l'agent de santé et de sécurité doit enquêter sur la plainte (127.1(9)).

- **Étape 10** : Après l'enquête, l'agente ou l'agent (127.1(10)) :
 - peut donner des instructions à l'employeur ou à la personne salariée;
 - peut recommander que l'employeur et la personne salariée règlent la situation à l'amiable;
 - doit, s'il conclut qu'un danger existe selon l'article 128.1, formuler des instructions conformément à l'article 145.2.

Tout manquement de l'employeur à ce processus constitue une infraction. Lorsque le processus n'est pas lancé ou n'est pas correctement suivi, il convient de contacter une agente ou un agent de santé et de sécurité pour lui demander d'intervenir. Le comité mixte de santé et sécurité doit participer activement à l'ensemble du processus, y compris aux enquêtes, aux études, aux demandes de renseignements et aux inspections, et l'employeur doit le consulter sérieusement à chaque étape. S'il y a lieu, ce comité peut aussi demander conseil à des spécialistes sur des questions techniques, juridiques ou de santé et de sécurité.