

# Comment faire face aux questions épineuses en matière de sécurité et d'hygiène au travail et d'indemnisation des travailleurs

Lorsque vous enseignerez cette matière, il se peut que certains participants vous posent des questions auxquelles vous aurez de la difficulté à répondre. Par exemple, ils pourront vous poser des questions au sujet de problèmes de sécurité qui se sont produits au travail ou encore, ils pourront vous raconter l'histoire d'amis ou de collègues qui ont refusé de travailler dans des conditions non sécuritaires et qui ont fini par subir les représailles d'autres collègues ou de leur employeur. Les participants peuvent avoir peur de se faire congédier pour avoir refusé de travailler dans des conditions non sécuritaires ou pour avoir dénoncé des problèmes de sécurité au travail. Ils risquent de vous demander si leurs emplois seront protégés s'ils se blessent ou s'ils refusent de faire du travail qu'ils jugent non sécuritaire.

Même si certaines clauses de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail* et des règlements y afférents portent sur ces questions, il existe parfois des écarts entre ce que dicte la loi et ce qui se passe dans la réalité.

Lorsque les participants vous posent des questions, vous pouvez les inciter à discuter des questions en groupe ou à faire des jeux de rôle au sujet des défis à relever et des décisions à considérer en matière de refus de travailler dans des conditions non sécuritaires, de signalement des risques ou de signalement d'une blessure ou d'une maladie professionnelle.

## Refuser de faire des tâches non sécuritaires

À quelques exceptions près (comme les policiers, les pompiers), tous les travailleurs ont le droit de refuser de faire des tâches qui, **selon eux**, risquent de les mettre en danger. Les travailleurs ont toutefois une marche à suivre pour refuser de faire du travail. Cette marche à suivre est énoncée sur le site Web SAIN ET SAUF du Manitoba : [safemanitoba.com/bulletin-193-french](http://safemanitoba.com/bulletin-193-french). L'employeur n'a pas le droit de congédier, de discipliner, de suspendre ou de pénaliser (ou menacer de faire ce qui précède) les travailleurs qui respectent la loi. Si les travailleurs ont l'impression d'avoir fait, injustement, l'objet de mesures disciplinaires, ils peuvent signaler ce fait à Sécurité et hygiène du travail.

## Signalement des risques

Par ailleurs, les travailleurs ont la possibilité de signaler les risques qu'ils aperçoivent au travail. En fait, ils ont l'obligation de signaler les risques à leur employeur ou à leur superviseur, qu'il s'agisse de bris de matériel, de problèmes de sécurité ou de violations à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

Les travailleurs peuvent discuter de leurs inquiétudes en matière de sécurité au travail avec leur superviseur, avec un membre du comité mixte des travailleurs ou avec un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs. Lorsqu'un lieu de travail compte plus de dix travailleurs, la loi exige la présence d'un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs en milieu de travail. Lorsqu'un lieu de travail compte 20 travailleurs ou plus, il doit y avoir un comité de la sécurité et de la santé au travail comprenant des délégués des travailleurs.

Les travailleurs sont incités à garder en dossier toute la correspondance qu'ils échangent avec leur superviseur ou leur employeur au sujet de leur milieu de travail. Cette information leur sera utile en cas de problèmes à l'avenir.

Lorsque les travailleurs montrent qu'ils s'y connaissent un peu en matière de lois sur la sécurité et l'hygiène du travail, l'employeur ou le superviseur peut avoir tendance à prendre les mesures qui s'imposent. Par exemple, lorsqu'un travailleur cherche à savoir qui est le délégué à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs ou qui sont les membres du comité de la sécurité et de la santé au travail, l'employeur peut davantage avoir tendance à réagir aux problèmes de sécurité.

## Signalement d'une blessure ou d'une maladie professionnelle

Tous les travailleurs qui travaillent chez des employeurs couverts par la *Loi* ont la possibilité de signaler à la WCB les blessures ou les maladies professionnelles qui nécessitent des soins de santé et/ou du temps de congé. Il est important que les travailleurs sachent que même si un employeur n'a pas souscrit la couverture de la WCB alors qu'il aurait dû le faire, le travailleur blessé ou malade est tout de même couvert en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Si un travailleur va à l'hôpital ou à un autre centre de soins de santé, il doit s'assurer de mentionner aux administrateurs des soins de santé que sa blessure découle de son travail.

Il faut éviter de s'occuper d'une blessure en dehors du système d'indemnisation des travailleurs. Il est toujours préférable de signaler une blessure reçue au travail à la WCB.

Les conséquences d'une blessure ne sont pas toujours évidentes au début et aussi, parce qu'une blessure peut récidiver même après que le travailleur a recommencé à travailler. Si la blessure ou la maladie professionnelle n'a pas été signalée à la WCB dès le début, le travailleur peut avoir plus de difficulté à faire une réclamation plus tard, sans compter qu'il devra expliquer à la WCB pour quelle raison il a omis de faire une réclamation dès qu'il s'est blessé.

## Conseils essentiels à l'intention des instructeurs

- Soyez honnête et respectueux, puis validez les préoccupations des participants. Dites aux participants qu'il peut effectivement être difficile de dénoncer des conditions de travail non sécuritaires ou de signaler une blessure ou une maladie professionnelle.
- Discutez avec les participants de ce qu'ils peuvent faire advenant qu'un travailleur soit congédié sans motif valable ou qu'il soit la cible de représailles, comme perdre ses heures supplémentaires.
- Faites-leur comprendre à quel point il est important de garder en dossier tous les détails des conversations et de ce qui s'est passé (y compris les dates).
- Mentionnez aux participants le nom de groupes ou d'organismes susceptibles de les aider à comprendre leurs droits (se reporter à la section des ressources de cette trousse).

Le présent document ne constitue pas des conseils juridiques ni une formation officielle. Afin de déterminer les droits et les obligations en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ou de la *Loi sur les accidents du travail*, veuillez communiquer avec un conseiller juridique ou consulter les textes de loi aux adresses suivantes :

<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w210f.php> (WSH) ou [web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w200f.php](http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w200f.php) (WCB).

Le contenu original de cette trousse a été élaboré par l'Institute for Work & Health (IWH) à l'intention des agences d'aide à l'établissement et d'autres instructeurs aux nouveaux arrivants de l'Ontario (Kosny A., Lifshen M., Smith P., Saunders R. et Rhooms R., 2011).

L'Institute for Work & Health est un organisme indépendant et sans but lucratif. Sa mission consiste à faire des recherches et à communiquer les résultats de ses recherches dans le but de protéger et d'améliorer la santé des travailleurs. Ses travaux sont respectés par les preneurs de décisions, les travailleurs, les employeurs, les cliniciens et les professionnels de la santé et de la sécurité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'institut, veuillez consulter son site Web à [iwh.on.ca](http://iwh.on.ca) ou composer le 204-957-SAFE à Winnipeg ou le 1-866-929-SAFE à l'extérieur de Winnipeg.

- Donnez-leur également des renseignements sur les options de remplacement du salaire (comme l'assurance-emploi et l'aide sociale).
- Rappelez aux participants qu'une blessure infligée au travail qui n'est pas signalée peut avoir des effets sur leur avenir. Par exemple, advenant qu'un travailleur ne se remette pas d'une blessure ou qu'une blessure s'aggrave avec le temps, le travailleur risque de ne plus être en mesure de s'acquitter de ses fonctions.
- Lorsque vous ne connaissez pas les réponses aux questions des participants, avouez-le. Le système d'indemnisation des travailleurs et la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* peuvent être compliqués. Les ressources énumérées dans cette trousse (ce qui comprend des organismes et des liens pertinents à la loi) peuvent aider les participants à obtenir l'information dont ils ont besoin. Les membres du grand public peuvent également communiquer avec Sécurité et hygiène du travail au 204-945-6848 pour savoir comment interpréter la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et les règlements y afférents.
- Considérez la possibilité de demander à un travailleur qui s'est fait blesser d'aller à votre atelier pour parler de ce qu'il a vécu, de ce qu'il a appris et des conseils qu'il a à prodiguer aux autres. Un groupe de travailleurs blessés pourrait vous aider à trouver une personne qui convient à ce genre de tâche.
- Et enfin, lorsque vous parlez aux participants de la possibilité de refuser des conditions de travail non sécuritaires ou de signaler des pratiques non sécuritaires à SHT, rappelez-leur que tous les jours au Canada, des travailleurs se font tuer ou blesser grièvement dans le cadre de leur emploi. Il arrive parfois que la crainte de subir les représailles d'un employeur soit bien fondée, mais cela dit, vous devez rappeler aux travailleurs l'importance de protéger leur vie et leur santé.



Institute  
for Work &  
Health

Research Excellence  
Advancing Employee  
Health



**SAIN ET SAUF  
AU TRAVAIL**

**S  
A  
U  
F** SAVOIR REPÉRER LE DANGER  
APPRENDRE À MESURER LES RISQUES  
UTILISER DES MÉTHODES SÛRES  
FAITES-LE TOUS LES JOURS!