



Santé et sécurité
Health and Safety

ACCÈS À L'INFORMATION ET AUX RAPPORTS DE L'EMPLOYEUR

pour les comités de santé et de sécurité

Le droit de savoir

Le « droit de savoir » est le droit fondamental des travailleuses et travailleurs et des personnes qui les représentent d'être informés des dangers présents ou potentiels en milieu de travail. C'est l'un des trois droits fondamentaux prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Les comités, les représentantes et les représentants devraient demander l'accès aux rapports, aux études et aux documents gouvernementaux pertinents. **Il est essentiel d'avoir cette information pour recenser les dangers, les communiquer et mettre en œuvre des méthodes de travail sécuritaires.** Ces renseignements aident également à repérer les dangers éventuels et à en avertir les personnes concernées. C'est en suivant et en examinant les rapports sur les dangers, les politiques, les procédures et les programmes de formation que les comités de santé et de sécurité peuvent contribuer à l'adoption de pratiques de travail saines et sécuritaires.

FAQ sur l'accès à l'information

QUE FAIRE SI MON EMPLOYEUR NE FOURNIT PAS LE RAPPORT DEMANDÉ?

Si vous travaillez dans le secteur fédéral, voici ce que prévoit le paragraphe 135(9) de la partie II du *Code canadien du travail* :

Accès

(9) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties

de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

Peu importe le milieu de travail, l'employeur a le devoir de donner aux travailleuses et travailleurs l'information et la formation nécessaires pour travailler en toute sécurité. L'accès aux rapports de l'employeur et à l'information sur les dangers fait partie intégrante du droit de connaître les dangers en milieu de travail. **L'employeur est tenu de fournir ces rapports au comité de santé et de sécurité sur demande.**



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

QUE PUIS-JE FAIRE POUR ENCOURAGER MON EMPLOYEUR À RESPECTER LA LOI?

Si vous travaillez pour le gouvernement ou une entreprise fédérale, les alinéas 126(1)g) et j) de la partie II du *Code canadien du travail* stipulent que l'employée ou l'employé au travail est tenu :

g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès; [...]

j) de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie.

Si votre employeur ne respecte pas ses obligations prescrites par le *Code canadien du travail*, communiquez avec votre représentante ou représentant en santé et sécurité de l'AFPC. Pour en savoir plus sur les devoirs de l'employeur, consultez les documents *Système de responsabilité interne* et *Application des dispositions en matière de santé et de sécurité* qui se trouvent dans la Trousse santé et sécurité de l'AFPC.

Y A-T-IL DES DISPOSITIONS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI RENFORCENT LE DROIT DE SAVOIR?

Oui. Le Conseil national mixte (CNM) a négocié d'importantes améliorations au droit de savoir pour les membres de comités et les représentantes et représentants syndicaux. Vous pouvez les intégrer au mandat de votre comité ou trouver des moyens de les inclure dans votre convention collective.

Il se peut que les dispositions du CNM ne s'appliquent pas à tout le secteur fédéral. En cas de doute, consultez votre agente ou agent de santé et de sécurité de l'AFPC.

La Directive sur la santé et la sécurité au travail du CNM prévoit que :

19.6.1 L'une ou l'autre des parties siégeant au comité d'orientation peut demander à l'employeur de lui communiquer les renseignements dont le comité estime avoir besoin pour déterminer les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail, l'équipement ou les activités.

19.6.2 L'une ou l'autre des parties siégeant au comité d'orientation ont accès aux rapports, études et tests du gouvernement ou de l'employeur ou aux aspects de ces rapports, études et tests qui concernent la santé et la sécurité des employés, mais non aux dossiers médicaux des employés, sauf avec le consentement écrit de ces derniers.

QU'EN EST-IL DE LA CONFIDENTIALITÉ?

Le droit à l'information ne donne pas aux travailleuses et travailleurs l'accès aux dossiers médicaux sans le consentement des personnes concernées.

À noter que les documents non médicaux, comme les dossiers de formation, ne sont pas confidentiels.

PEUT-ON INVOQUER LA LOI SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION ET LA LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS POUR OBTENIR DES RAPPORTS QUE L'EMPLOYEUR A REFUSÉ DE FOURNIR?

Oui. Si votre employeur ne coopère pas, vous pouvez envisager d'autres recours. Vous pouvez, par exemple, organiser une campagne de sensibilisation dans votre section locale ou votre collectivité, ou contacter votre bureau régional de l'AFPC pour obtenir de l'aide afin de rallier les gens à votre cause.