

Le nouveau programme obligatoire de formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail de l'Ontario entre en vigueur le 1er juillet 2014

Date : 1 mai 2014

L'Ontario a adopté un règlement qui obligera les employeurs à veiller à ce que les travailleurs et les superviseurs suivent un programme obligatoire de formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail. Le *Règlement sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et la formation*, pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, entrera en vigueur le 1er juillet 2014. En ce qui concerne les travailleurs, la formation doit être terminée dès que possible après la date d'entrée en vigueur. Quant aux superviseurs, la formation doit être terminée au plus tard une semaine après qu'ils ont exécuté du travail à titre de superviseur, après la date d'entrée en vigueur.

Le Règlement énonce la teneur minimale de la formation obligatoire pour tous les travailleurs et impose des conditions additionnelles pour les superviseurs. Les employeurs doivent veiller à ce que tous les travailleurs terminent une formation qui comprend un enseignement sur les sujets suivants :

1. Les devoirs et les droits des travailleurs selon la Loi.
2. Les devoirs des employeurs et des superviseurs selon la Loi.
3. Les rôles des délégués à la santé et à la sécurité et des comités mixtes sur la santé et la sécurité selon la Loi.
4. Les rôles du Ministère, de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et des entités désignées en vertu de l'article 22.5 de la Loi en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.
5. Les risques courants dans les lieux de travail.
6. Les exigences du *Règlement sur le système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail* (SIMDUT) à l'égard des renseignements et de l'instruction sur les produits contrôlés.
7. Les maladies professionnelles, y compris celles ne se manifestant pas immédiatement.

Une formation supplémentaire est exigée pour les superviseurs. Comme il a été mentionné, cette formation doit être terminée au plus tard une semaine après l'exécution du travail à titre de superviseur et doit comprendre un enseignement sur les sujets suivants :

1. Les devoirs et les droits des travailleurs selon la Loi.
2. Les devoirs des employeurs et des superviseurs selon la Loi.
3. Les rôles des délégués a la santé et a la sécurité et des comités mixtes sur la santé et la sécurité selon la Loi.
4. Les rôles du ministere, de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et des entités désignées en vertu de l'article 22.5 de la Loi en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.
5. Les manieres d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques dans les lieux de travail et d'évaluer ces contrôles.
6. Les sources d'information sur la santé et la sécurité au travail.

Le Reglement prévoit certaines exemptions de la formation obligatoire de base que les employeurs doivent connaître. Si un travailleur ou un superviseur a terminé auparavant un programme de formation sur la santé et la sécurité au travail s'adressant aux travailleurs ou aux superviseurs et a une preuve d'achevement et que l'employeur confirme que cette formation respecte les conditions élémentaires énoncées dans le Reglement, l'employeur est exempté de l'obligation a l'égard de cet employé. Cette exemption s'applique meme lorsque la formation est terminée aupres d'un ancien employeur.

Le Reglement obligera les employeurs a tenir des registres relatifs a la formation élémentaire. Ces registres comprendront les dossiers des travailleurs et des superviseurs qui ont terminé la formation ainsi que les dossiers des travailleurs et des superviseurs exemptés de la formation conformément au Reglement. Les employeurs devront aussi fournir aux employés une preuve écrite d'achevement de la formation, sur demande de l'employé. Cette obligation continuera de s'appliquer jusqu'a six mois apres la cessation d'emploi de l'employé.

Les employeurs peuvent se conformer de plusieurs façons, et ils devraient déterminer la façon qui convient le mieux aux besoins et au niveau de tolérance du risque de leur organisation.

Comme il a été mentionné, le Reglement permet l'exemption de certaines personnes. Cela peut économiser temps et argent a court terme, mais les employeurs qui envisagent cette option doivent se demander s'ils sont en mesure non seulement de fournir une preuve écrite de la formation d'un travailleur, mais aussi si la formation antérieure avait le meme contenu fondamental que ce que le Reglement exige maintenant. Souvent, les certificats de formation ne précisent pas le contenu de la formation reçue par le passé et il peut etre long et difficile de démontrer ce contenu, de sorte qu'il est peut-etre plus logique d'offrir simplement une formation de mise a jour.

Subsidiairement, le ministère du Travail fournit gratuitement des cahiers d'exercices et des guides que les employeurs peuvent utiliser pour fournir la formation. De plus, le Ministère offre la formation élémentaire en ligne. Le Ministère a indiqué qu'il fallait environ une heure pour terminer le programme de formation élémentaire offert au moyen de ce matériel. Les employeurs peuvent également décider d'élaborer leur propre programme de formation élémentaire, dans la mesure où ils respectent les conditions réglementaires de contenu élémentaire. L'utilisation de la formation en ligne offerte par le Ministère a l'avantage d'être gratuite; toutefois, les employeurs doivent tenir compte du fait que les certificats délivrés à l'achèvement de cette formation sont envoyés directement aux personnes formées, et non pas aux employeurs. Il pourrait donc être long de récupérer ces certificats auprès de tous les travailleurs, ce qui entraîne le risque supplémentaire que la preuve de formation concernant au moins quelques employés ne sera pas obtenue. L'utilisation des cahiers d'exercice et des guides du ministère du Travail nécessite également, même si ceux-ci sont gratuits, qu'on y consacre des ressources dans le sens que le personnel des ressources humaines ou de la sécurité devra préparer des documents et passer du temps à former les employés. Dans le cadre de cette option, il faut aussi suivre l'achèvement de la formation, faire en sorte que la formation soit donnée uniformément et s'assurer que les travailleurs la comprennent.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Kevin MacNeill](#) au (613) 940-2767.