

## INTERPRÉTATION DE LA LOI

Sujet : Occupant [...] de façon habituelle	Émis par : Directeur de la Conformité et de l'examen des règlements
Texte législatif : <i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i>	Date d'émission : 15 novembre 2005
Paragrophes : 8(1), 8.1(1), 14(1), 17(1) et 17(2)	Date de révision : 14 janvier 2015

**8(1)** Tout employeur occupant dans la province vingt salariés et plus de façon habituelle établit une politique de sécurité écrite en consultation avec les salariés.

**8.1(1)** Tout employeur occupant dans la province vingt salariés et plus de façon habituelle établit un programme d'hygiène et de sécurité écrit en consultation avec le comité ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité, lequel comprend des dispositions :

- a) sur la formation et la supervision des salariés concernant les questions nécessaires à leur hygiène et à leur sécurité;
- b) sur l'élaboration d'une procédure de travail écrite et de codes de directives pratiques relatives à la mise en œuvre de pratiques en matière d'hygiène et de sécurité qu'exigent la présente loi et ses règlements ou tout ordre donné en application de la présente loi;
- c) sur la détermination des types de travail pour lesquels une procédure de travail est exigée à ses lieux de travail;
- d) sur un système d'identification des dangers, lequel comprend :
  - (i) l'évaluation du lieu de travail afin de déterminer les dangers potentiels,
  - (ii) la procédure applicable aux inspections et leur horaire,
  - (iii) la procédure applicable au signalement des dangers, au suivi immédiat et à la maîtrise des dangers;
- e) sur un système nécessaire pour assurer la tenue d'enquêtes rapides sur les situations dangereuses pour déterminer les causes de ces situations et les mesures à prendre pour prévenir leurs récurrences;
- f) sur un système de gestion de dossiers, lequel comprend les rapports sur la formation des salariés, les statistiques liées aux accidents, la procédure de travail ainsi que les inspections de l'hygiène et de la santé, l'entretien, les suivis et les enquêtes;
- g) sur les mesures envisagées pour assurer la mise en œuvre et l'efficacité du programme.

**14(1)** Tout employeur occupant vingt salariés et plus de façon habituelle à un lieu de travail doit veiller à l'établissement d'un comité mixte d'hygiène et de sécurité.

**17(1)** Sous réserve du paragraphe (2), tout employeur occupant de cinq à dix-neuf salariés de façon habituelle à un lieu de travail doit établir pour ce lieu de travail une politique de sécurité qui peut prévoir la mise en place d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité.

**17(2)** Lorsque la nature du travail présente un risque élevé pour la santé et la sécurité des salariés à un lieu de travail ou que le nombre d'accidents dans un lieu de travail est plus élevé que la normale pour ce lieu de travail ou pour des lieux de travail semblables, la Commission peut exiger d'un employeur qu'il établisse et dépose auprès d'elle une politique de sécurité qui prévoit la mise en place d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité.

### **Question**

Que signifie « occupant [...] de façon habituelle » et « occupant dans la province [...] de façon habituelle »?

### **Réponse**

Le fait qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein ou à temps partiel n'a aucune incidence sur l'expression « occupant [...] de façon habituelle ». Par exemple, si une entreprise compte 10 salariés à temps plein et 10 salariés à temps partiel, elle occupe 20 salariés de façon habituelle. Cela englobe les salariés saisonniers (sauf ceux qui font un travail à risque élevé), à condition qu'ils travaillent pendant au moins trois mois consécutifs et que l'on s'attend à ce que leur emploi soit récurrent.

Le nombre d'heures n'est un facteur que si la tendance d'emploi ne peut être déterminée, c'est-à-dire elle n'est pas saisonnière ou n'est pas prévisible d'un mois à l'autre. Par exemple, un salarié qui travaille 10 heures par semaine, toutes les semaines, est considéré être employé de façon habituelle.

Il faut également tenir compte de la raison pour laquelle une personne se trouve à un lieu de travail. Par exemple, les clients d'une agence de placement peuvent travailler pour l'agence même, peuvent participer à de la formation en vue de travailler dans la communauté, ou peuvent être très peu autonomes et sont à l'agence afin de recevoir de la formation en vue de la préparation à la vie. Les personnes qui sont là pour de la formation professionnelle de base ou en vue de la préparation à la vie y sont en tant que clients plutôt que salariés. Lorsqu'il détermine le statut du salarié, Travail sécuritaire NB tient compte de la totalité des circonstances bien que dans l'exemple cité plus haut, il est peu probable que les deux dernières catégories de clients soient considérées comme étant « occupant [...] de façon habituelle » en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Lorsqu'un travail à risque élevé est effectué, un employeur occupant 20 salariés ou plus pendant moins de trois mois consécutifs à un endroit autre que sur un chantier doit établir un comité mixte d'hygiène et de sécurité ainsi qu'un programme écrit d'hygiène et de sécurité pendant la durée des travaux. Au lieu d'établir un comité mixte, les salariés peuvent désigner un délégué à l'hygiène et à la sécurité. Si l'employeur permet aux salariés de désigner un délégué, ce dernier doit suivre une formation dans les deux semaines suivant le début des travaux ou dès que la formation est offerte par Travail sécuritaire NB, tel que le précise l'alinéa 14.1(2)a) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Sur un chantier, les comités mixtes doivent être établis conformément aux articles 14.3, 14.4 ou 17.1 de la *Loi*.

### **Travail à risque élevé signifie :**

- a) le travail de chantier<sup>1</sup> ou le travail minier;
- b) le travail sous terre, dans des espaces clos ou dans des endroits isolés alors que l'on ne peut se procurer à proximité les soins médicaux d'urgence;
- c) le travail sur les réseaux de production, de transport et de distribution d'électricité;
- d) le travail en fonderie ou en atelier d'usinage;
- e) le travail sur l'emplacement des installations de transformation ou de traitement de pétrole ou de gaz naturel ou de produits chimiques ou le travail en aciérie ou le travail en usine de métallurgie;
- f) le travail à des opérations forestières, en scierie ou en usine de transformation du bois;
- g) le travail en brasserie ou en usine de production, de préparation ou de transformation de boissons; ou en usine de traitement des viandes ou du poisson, ou dans l'industrie de la viande ou du poisson;
- h) le travail avec des explosifs ou avec de la machinerie lourde.

Les salariés travaillant à leur compte pour un employeur sur une base contractuelle ne seraient pas considérés des salariés occupés de façon habituelle pour l'employeur contractant. De plus, si l'employeur donne en sous-traitance des services à un autre employeur, les salariés travaillant pour l'employeur contractant ne seraient pas occupés de façon habituelle pour l'employeur contractant (par exemple, l'employeur a donné en sous-traitance le nettoyage de son établissement à un autre employeur).

Par ailleurs, afin de déterminer le nombre de salariés occupés de façon habituelle au lieu de travail conformément aux paragraphes 8(1) et 8.1(1), les employeurs devront tenir compte de toutes leurs activités au Nouveau-Brunswick. Par exemple, si un employeur exerce une activité à Saint John qui compte 15 salariés occupés de façon habituelle, ainsi qu'une activité à Edmundston qui compte cinq salariés occupés de façon habituelle, il doit se conformer aux paragraphes 8(1) et 8.1(1).

---

1. Seuls les paragraphes 8(1) et 8.1(1) s'appliquent à un chantier.