

**Participation of the Work Place Health and Safety Committee or Representative – 935-1-IPG-004****1. Subject**

The “right to participate” obligation contained in Sections 135 and 136 of the *Canada Labour Code*, Part II (Code).

**2. Issue**

The Labour Program of Employment and Social Development Canada (ESDC) has been asked on several occasions to provide guidance and clarification on the participation of the workplace health and safety committee (the Committee) or the health and safety representative (Representative).

Further, as of October 31, 2014, an additional responsibility for the Committee and Representative was added to the refusal to work process under Section 128, where the Committee or the Representative is required to investigate refusals to work when the employee disagrees with the outcome of the employer’s decision.

**3. Question**

What does the phrase “shall participate” as found in subsections 135(7) and 136(5) of the Code mean?

**Participation du comité ou du représentant de santé et de sécurité au travail – 935-1-IPG-004****1. Objet**

L’obligation relative au « droit de participer » prévue aux articles 135 et 136 de la partie II du *Code canadien du travail* (Code).

**2. Enjeu**

On a demandé à plusieurs occasions au Programme du travail d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) de fournir une orientation et des précisions quant à la participation du comité de santé et de sécurité (le comité) ou du représentant en matière de santé et de sécurité (le représentant).

En outre, depuis le 31 octobre 2014, les représentants et le comité ont une responsabilité supplémentaire dans le cadre du processus de refus de travailler prévu à l’article 128 et sont tenus d’enquêter sur les refus de travail lorsque l’employé conteste le résultat de la décision de l’employeur.

**3. Question**

Que signifie le terme « participe » figurant aux paragraphes 135(7) et 136(5) du Code?

#### 4. Interpretation

The term “shall participate” stated in subsections 135(7) and 136(5) of the Code requires the Committee or the Representative to be actively involved from the beginning to the completion of each of the activities identified in the following provisions:

- paragraphs 135(7)(b) and (c), and 136(5)(d) and (e) of the Code: Participate in the implementation and monitoring of programs for the prevention of work place hazards;
- paragraphs 135(7)(d) and 136(5)(f) of the Code: Participate in the development, implementation and monitoring of programs to prevent work place hazards if there is no policy committee in the organization;
- paragraphs 135(7)(e) and 136(5)(g) of the Code: Participate in all of the inquiries, investigations, studies, and inspections pertaining to the health and safety of employees;
- paragraphs 135(7)(f) and 136(5)(m) of the Code: Participate in the implementation and monitoring of a program for the provision of personal protective equipment, clothing, devices, or materials, and, if there is no policy committee, participate in the development of the program;

#### 4. Interprétation

Le terme « participe » utilisé aux paragraphes 135(7) et 136(5) du *Code* exige que le comité ou le représentant participe activement, du début à la fin, à chacune des activités mentionnées dans les dispositions suivantes :

- alinéas 135(7)b) et c), et 136(5)d) et e) du *Code* : Participer à la mise en œuvre et au contrôle d’application des programmes de prévention des risques en milieu de travail;
- alinéas 135(7)d) et 136(5)f) du *Code* : Participer à l’élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle d’application des programmes de prévention des risques en milieu de travail en l’absence de comité d’orientation au sein de l’organisation;
- alinéas 135(7)e) et 136(5)g) du *Code* : Participer à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés;
- alinéas 135(7)f) et 136(5)m) du *Code* : Participer à la mise en œuvre et au contrôle d’application d’un programme de fourniture de matériel, d’équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l’absence de comité d’orientation, à son élaboration;

- paragraphs 135(7)(i) and 136(5)(i) of the Code: Participate in the implementation of changes that may affect occupational health and safety, including work processes and procedures, and, if there is no policy committee, participate in the planning of the implementation of those changes;
- paragraph 135(7)(l) of the Code: Participate in the development of health and safety policies; and
- programs, if there is no policy committee and paragraph 136(5)(k) of the Code: Participate in the development of health and safety policies and programs.
- alinéas 135(7)i) et 136(5)i) du Code : Participer à la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des procédures de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en œuvre de ces changements;
- alinéa 135(7)l) du Code : En l'absence de comité d'orientation, participer à l'élaboration d'orientations; et
- de programmes en matière de santé et de sécurité; et alinéa 136(5)k) du Code : Participer à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

### **Interpretation of “shall participate”**

The term “shall participate” means that participation is mandatory.

The communication between employees and employers to co-operatively identify and solve occupational health and safety issues is the core of the Internal Responsibility System (IRS).

### **Interprétation du terme « participe »**

Le terme « participe » signifie que la participation est obligatoire.

La communication entre les employés et les employeurs en vue de déceler et de résoudre ensemble les problèmes de santé et de sécurité au travail représente le noyau du système de responsabilité interne (SRI).

To participate is to be actively involved from the beginning to the completion of each of the activities where participation by the Committee or Representative is required by the Code. This participation includes meaningful consultation by the employer and effective communication between the employer and the Committee or Representative for the purpose of seeking advice or feedback. For example, by actively participating in the process of creating a hazard prevention program, the Committee or Representatives is supporting and facilitating the identification and assessment of work place hazards and that employees are protected against these hazards. The Committee or Representative participation may be through meetings, emails, phone call, or in person. The advice and feedback provided by the Committee or Representative will contribute to an efficient and complete hazard prevention program.

### **Participation of the Committee and Representative in investigations, studies, inquiries and inspections**

Although the employer usually has the responsibility for conducting investigations, there is a mandatory obligation on the Committee or the Representative to take part and to be actively involved from the beginning to the completion of all investigations, studies, inquiries and inspections. This includes the meaningful discussion for the purpose of seeking advice

Le fait de participer consiste à prendre part, du début à la fin, à chacune des activités auxquelles la participation du comité ou du représentant est exigée par le Code. Cette participation comprend une consultation significative par l'employeur et une communication efficace entre l'employeur et le comité ou le représentant dans le but d'obtenir des conseils ou une rétroaction. Par exemple, en participant activement au processus de création d'un programme de prévention des risques, le comité ou les représentants appuient et facilitent l'identification et l'évaluation du risques en milieu de travail et veillent à ce que les employés soient protégés contre ces dangers. Le comité ou le représentant peut s'acquitter de son obligation en matière de participation par des réunions, par courriel, par téléphone ou en personne. Les conseils et les commentaires fournis par le comité ou le représentant contribueront à l'efficacité et l'exhaustivité du programme de prévention des risques.

### **Participation du comité et du représentant aux enquêtes, études et inspections**

Bien que la responsabilité de mener des enquêtes incombe habituellement à l'employeur, le comité ou le représentant est obligé de participer activement à toutes les enquêtes, études et inspections du début à la fin. Cette participation comprend une discussion approfondie dans le but d'obtenir des conseils de l'employeur ou des commentaires du comité ou du représentant.

by the employer or feedback provided by the Committee or Representative. In addition, the Committee or the Representative participation may include any necessary consultations with persons who are professionally or technically qualified who could advise the Committee or Representative on matters related to their responsibilities.

This consultation does not mean the Committee or Representative may hire consultants (although this is not prohibited), but that they may seek advice from persons who are professionally or technically qualified.

### **Impact of amendments to section 128 of the Code**

The amendments to section 128 of the Code, which came into force on October 31, 2014, govern the Committee's and the Representative's role in refusal to work situations. Pursuant to subsection 128(10) of the Code (refer to section 128 of the Code for the entire refusal to work process), if the Committee or Representative receives notification from an employee of their continued refusal to work under subsection 128(9) of the Code, the Committee or Representative must investigate the matter immediately. In other words, this duty goes beyond participation, as the Committee or Representative is responsible for conducting an entire investigation into a refusal to work when the employee disagrees with the outcome of the employer's decision.

En outre, la participation du comité ou du représentant peut devoir consulter des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées afin d'obtenir des conseils sur des questions liées à leurs responsabilités.

Ce droit de consulter ne signifie pas que le comité ou le représentant peut retenir les services d'experts-conseils (bien que ce ne soit pas interdit), mais plutôt qu'ils peuvent demander conseil à des personnes qui possèdent une expertise professionnelle ou qui sont techniquement qualifiées.

### **Répercussions des modifications apportées à l'article 128 du Code**

Les modifications apportées à l'article 128 du Code, qui sont entrées en vigueur le 31 octobre 2014, régissent le rôle du comité et du représentant dans des situations de refus de travail. Aux termes du paragraphe 128(10) du Code (voir l'article 128 du Code pour l'ensemble du processus de refus de travailler), si un employé avise le comité ou le représentant du maintien de son refus de travailler en vertu du paragraphe 128(9) du Code, le comité ou le représentant doit faire enquête sans délai. En d'autres mots, cette obligation va au-delà de la participation, puisque le comité ou le représentant est responsable de mener une enquête complète sur le refus de travailler lorsque l'employé conteste le résultat de la décision de l'employeur.

## Regulatory Responsibilities

The responsibility to investigate during a refusal to work situation and participation in investigations, inquiries, studies and inspections is set out in various provisions of the Code and in the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR) including:

- The Code:
  1. Subsections 128(10), (10.1), and (10.2): The Committee (at least half are employee members) or Representative is to investigate with the employee who is not satisfied with the employer's decision and continues to refuse to work;
  2. Subsection 128(14): The employer is to notify the Committee or Representative of the actions taken to protect employees from the agreed upon danger;
  3. Subsection 128(16): The employer is to immediately notify the Committee or Representative of its decision and the continued refusal to work by the employee;
  4. Subsection 129(1.1): The Committee or Representative is to be notified by the employer in writing of the Minister's decision not to investigate the continued refusal to work.

## Responsabilités réglementaires

La responsabilité de faire enquête sur un refus de travailler et de participer à toutes les enquêtes, études et inspections est enchâssée dans plusieurs dispositions du Code et du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST), notamment les suivantes :

- Le Code :
  1. Paragraphes 128(10), (10.1) et (10.2) : Le comité (dont au moins la moitié des membres sont des employés) ou le représentant est tenu de faire enquête auprès de l'employé qui n'est pas satisfait de la décision de l'employeur et qui continue de refuser de travailler;
  2. Paragraphe 128(14) : L'employeur doit informer le comité ou le représentant des mesures qu'il a prises pour protéger les employés du danger reconnu;
  3. Paragraphe 128(16) : L'employeur doit immédiatement informer le ministre et le comité ou le représentant de sa décision et du maintien du refus par l'employé;
  4. Paragraphe 129(1.1) : L'employeur doit informer par écrit le comité ou le représentant de la décision du ministre de ne pas faire enquête sur le maintien du refus de travail.

- COHSR:

The employer is to notify the Committee or Representative of:

1. any hazardous occurrence investigation (Section 15.4), of any proposed hazard investigation and name of the qualified person appointed to carry out that investigation in the case of possible exposure to a dangerous substance (Section 10.4);
2. the preparation of an emergency evacuation plan of the work place as well as the preparation of emergency procedures (Sections 17.4 and 17.5);
3. the developing, implementing, and monitoring a program for the prevention of hazards (where there is no policy committee) (Section 19.1);
4. the employer's obligations for violence prevention in the work place (Section 20.1) (where there is no policy committee) and for providing a copy of the completed competent person investigation report (Section 20.9).

- RCSST :

L'employeur doit aviser le comité ou le représentant de ce qui suit :

1. toute enquête sur une situation comportant des risques (article 15.4); toute enquête proposée sur les risques et le nom de la personne qualifiée nommée pour faire enquête en cas de risque d'exposition à une substance dangereuse (article 10.4);
2. l'établissement d'un plan d'évacuation d'urgence du lieu de travail, de même que l'établissement de procédures d'urgence (articles 17.4 et 17.5);
3. l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle d'application d'un programme de prévention des risques professionnels (lorsqu'il n'y a pas de comité d'orientation) (article 19.1);
4. son obligation de prévenir la violence dans le lieu de travail (article 20.1) (lorsqu'il n'y a pas de comité d'orientation) et de fournir une copie du rapport d'enquête complet de la personne compétente (article 20.9).

- The Committee's procedures for participation:

In establishing procedures for its operation, the Committee should consider:

1. How the Committee will participate in investigations, studies, inquiries and inspections?
2. Where participation by the Committee is required by the Code, who will participate? – one or more members of the Committee or someone delegated by the Committee?

If one member is designated, it must be an employee member, otherwise at least half of the members must be employee members.

3. How will participation be carried out when long distances are involved?

The involvement of the Committee could be through various means of communication such as face to face (preferred), telephone, video conference, and email. There is also the possibility of assigning the responsibility to investigate to a qualified person who is on site and who will act on behalf of the Committee.

- Procédures de participation du comité :

Lorsqu'il établit des procédures pour ses activités, le comité doit tenir compte des questions suivantes :

1. De quelle façon le comité participera-t-il aux enquêtes, aux études et aux inspections?
2. Lorsque le *Code* exige la participation du comité, qui est visé? – un ou plusieurs membres du comité, ou une personne déléguée par le comité?

Si un membre est désigné, il doit s'agir d'un employé. Sinon, au moins la moitié des membres doivent être des employés.

3. Comment le comité peut-il participer à distance?

Le comité peut participer aux enquêtes de diverses façons, notamment en personne (option privilégiée), par téléphone, par vidéoconférence et par courriel. Il est également possible de nommer une personne compétente qui se trouve sur place et de lui confier la responsabilité de faire enquête au nom du comité.

- The Committee must remember their duties under the Code and make every attempt to come to a consensus regarding procedural/administrative issues. For situations where an employee (including an employee committee member) believes a procedural / administrative practice of the Committee is a contravention of the Code, the employee may initiate the Internal Complaint Resolution Process (Section 127.1 of the Code) to have this matter addressed. This process would involve initially raising the matter with the Committee to try to resolve it, similar to what is required under subsection 127.1(2) of the Code. However, if the matter is not resolved at this level, the employee may request that a formal investigation be conducted by two investigators appointed by the Committee Co-chairs as per subsection 127.1(3) of the Code.

**NOTE:** For general information on the Internal Complaint Resolution Process, refer to the Labour Program Pamphlet 3 entitled “Internal Complaint Resolution Process”

- Le comité ne doit pas oublier ses obligations découlant du *Code* et doit faire son possible pour en arriver à un consensus au sujet des questions procédurales et administratives. Dans le cas où un employé (y compris un employé membre du comité) croit qu’une pratique procédurale ou administrative du comité contrevient au *Code*, il peut déclencher le processus de règlement interne des plaintes (article 127.1 du *Code*) afin de trancher la question. Ce processus nécessite que la question soit d’abord présentée au comité afin qu’il tente de la résoudre, de la même façon que le prévoit le paragraphe 127.1(2) du *Code*. Toutefois, si l’affaire ne peut être réglée à ce niveau, l’employé peut demander qu’une enquête officielle soit effectuée par deux enquêteurs nommés par les coprésidents du comité conformément au paragraphe 127.1(3) du *Code*.

**REMARQUE :** Pour obtenir des renseignements généraux sur le processus de règlement interne des plaintes, consultez le Feuillet 3 du Programme du travail intitulé « Processus de règlement interne des plaintes ».

For general information on the Committee and Representative, refer to the Labour Program's Pamphlet 6B "Work Place Health and Safety Committees" and Pamphlet 6C "Health and Safety Representatives".

Pour obtenir des renseignements généraux sur le comité et le représentant, reportez-vous au Feuille 6B du Programme du travail intitulé « Comités de santé et de sécurité en milieu de travail » et au Feuille 6C intitulé « Représentants en matière de santé de sécurité ».

Brenda Baxter  
Director General/Directrice générale  
Workplace Directorate/Direction du milieu de travail  
Employment and Social Development Canada – Labour Program /  
Emploi et Développement social Canada – Programme du travail