

Instruction and training of employees who have supervisory or managerial responsibilities in health and safety — Paragraph 125(1)(z) of the *Canada Labour Code*, Part II

Formation en santé et sécurité pour les personnes qui exercent des fonctions de direction ou de gestion — alinéa 125(1)(z) de la partie II du *Code canadien du travail*

Table of Contents

Table des matières

		Page		
1.	Subject	1	1.	Objet
2.	Issue	1	2.	Sujet
3.	Questions	1	3.	Questions
4.	Conclusions	2	4.	Conclusions

Instruction and training of employees who have supervisory or managerial responsibilities in health and safety — Paragraph 125(1)(z) of the *Canada Labour Code*, Part II

Formation en santé et sécurité pour les personnes qui exercent des fonctions de direction ou de gestion — alinéa 125(1)z) de la partie II du *Code canadien du travail*

Policy

Politique

1. Subject

Application of paragraph 125(1)(z) of the *Canada Labour Code*, Part II concerning the instruction and training of employees, who have supervisory or managerial responsibilities, in occupational health and safety and are informed of their responsibilities under the *Code* and pursuant regulations.

1. Objet

Application de l'alinéa 125(1)z) du *Code canadien du travail*, partie II, relatif aux personnes qui reçoivent une formation en matière de santé et de sécurité et qui sont informées des responsabilités qui leur incombent sous le régime du Code et de son règlement d'application.

2. Issue

What is the extent and depth of training in health and safety and responsibilities, under the Code, the employer is required to provide to employees who have supervisory or managerial responsibilities?

2. Sujet

Quelle doit être la portée et le niveau de la formation en matière de santé et de sécurité et sur les responsabilités dans ce domaine que l'employeur doit donner, conformément au Code, aux personnes exerçant des fonctions de direction ou de gestion?

The following position has been developed to assist Health and Safety Officers in advising employers and employees concerning the nature and scope of this requirement.

La présente position a été mise au point afin d'aider les agentes et agents de santé et de sécurité lorsqu'ils conseillent les employeurs et les employés concernant la nature et la portée de cette obligation.

3. Questions

a) Who is to be trained?

What should they be trained in?

3. Questions

a) Qui doit recevoir la formation?

b) Sur quoi la formation doit-elle porter?

How extensive should the training be?

Who is to provide the training?

How much time should the Labour Program of HRDC allow an employer to comply?

c) Quelle devrait être la portée de la formation?

d) Qui doit donner la formation?

e) Combien de temps le Programme du travail de DRHC devrait-il laisser à l'employeur pour se conformer au *Code*?

4. **Conclusions**

Who is to be Trained?

All persons employed by an employer at a work place who have supervisory or managerial responsibilities, and who act on behalf of the employer.

b) What Should they be Trained in?

Supervisors and managers, who act on behalf of their employer, should be adequately trained and informed of their responsibilities in safe work practices and procedures, including any procedures, plans, policies or programs that the employer is required to develop pursuant to the Code, or any regulations made pursuant to the Code.

Training should include, the duties of the employer, the duties of the employees, the three basic rights of employees, and procedures required by the Code i.e. the proper steps to follow in cases of refusal to work,

4. **Conclusions**

a) Qui doit recevoir la formation?

Toutes les personnes qui, chez l'employeur, exercent des fonctions de direction ou de gestion dans un lieu de travail donné et qui agissent au nom de l'employeur.

b) Sur quoi la formation doit-elle porter?

Les superviseurs et les gestionnaires qui agissent pour le compte de l'employeur doivent être informés des responsabilités qui leur incombent et recevoir une formation appropriée en ce qui concerne les pratiques de travail et procédés sécuritaires; ils doivent notamment connaître les procédure, plan, politique ou programme que l'employeur est tenu d'élaborer conformément au Code ou à tout règlement pris en application de celui-ci.

La formation devrait porter notamment sur les obligations de l'employeur, les obligations de l'employé, les trois droits fondamentaux des employés et les procédures exigées par le Code,

the internal complaint resolution procedure, etc. Additionally, those requirements prescribed by the Code i.e., the obligation to report and investigate hazardous occurrences under Part XV of the COHSR.

c'est-à-dire la marche à suivre en cas de refus de travailler, la procédure de règlement interne des plaintes, etc. Elle devrait aussi couvrir les exigences du Code, telles que l'obligation de présenter un rapport et de mener une enquête sur les situations comportant des risques, conformément à la partie XV du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST).

c) How Extensive Should the Training be?

Compliance can be achieved through on-going programs of instruction and training sessions whereby the employer provides instruction and training to supervisors and managers of the Code requirements, and work practices and procedures specific to the particular work place — at a level which may be understood.

Instruction and training may include, but not be limited to, lectures, films, hands-on demonstrations, information brochures and pamphlets, and follow-up or any combination of these methods.

The extent and depth of the training required is dependent on the work practices and procedures particular to the work place operations. For

c) Quelle devrait être la portée de la formation?

i) L'employeur peut, pour se conformer aux dispositions du Code, offrir aux superviseurs et aux gestionnaires des programmes permanents de formation portant sur les exigences du Code ainsi que sur les pratiques et procédures propres à leur lieu de travail — à un niveau qu'ils peuvent comprendre.

ii) La formation pourrait inclure notamment des conférences, des films, des démonstrations pratiques, des brochures et des dépliants d'information ainsi qu'un suivi ou toute autre combinaison de ces éléments.

iii) La portée et le niveau de la formation dépendent des pratiques et des procédures de travail propres aux activités du lieu de travail. Par exemple, il

example, it may be sufficient to explain appropriate lifting and carrying techniques to supervisors and managers in office occupancies. Employers should, however, be encouraged to provide hands-on practical training whenever possible.

For higher hazard occupancies such as rail shops, grain elevators, workshops, warehouses, repair garages, etc., it would be necessary to provide supervisors and managers with instruction and hands-on practical training i.e. in confined spaces entry procedures; erection, use, dismantling or removal of a scaffold, use of fall-protection devices, etc.

It should be considered essential to provide hands-on practical training to those supervisors and managers responsible for employees in remote work sites.

pourrait suffire, dans certains cas, d'expliquer aux superviseurs et aux gestionnaires les techniques efficaces pour le levage et le transport dans des bureaux. Toutefois, il faudrait encourager les employeurs à offrir une formation pratique chaque fois que c'est possible.

iv) Dans les lieux de travail qui présentent plus de risques, comme les ateliers du secteur ferroviaire ou autre, les silos-élévateurs, les entrepôts, les garages de réparation, il serait nécessaire de donner aux superviseurs et aux gestionnaires de la formation théorique et pratique, notamment sur les techniques d'entrée dans des espaces clos, le dressage, le démantèlement ou l'enlèvement des échafauds, l'utilisation des dispositifs de protection contre les chutes, etc.

v) Il faut considérer comme essentiel de donner une formation pratique aux superviseurs et aux gestionnaires qui sont responsables des employés dans des lieux de travail éloignés.

With respect to the duties of the employer and employees and the basic rights of employees i.e. refusal to work procedures, and/or internal complaints resolution, a lecture, and/or information session would normally be considered sufficient training.

vi) En ce qui concerne les obligations des employeurs et celles des employés ainsi que les droits fondamentaux des employés, c.-à-d. la marche à suivre en cas de refus de travailler ou le règlement interne des différends, il pourrait suffire en général de donner une conférence ou une séance d'information.

d) Who is to Provide the Training?

The onus is on the employer to appoint "qualified personnel" to provide the necessary instruction and training. Although it is not required by the Code, where necessary, the employer may have to hire "qualified personnel" to conduct instruction and training.

d) Qui doit donner la formation?

i) Il revient à l'employeur de nommer un « personnel qualifié » pour donner la formation nécessaire. Même s'il n'en est pas question dans le Code, l'employeur pourrait devoir embaucher du personnel à cette fin.

e) How Much Time Should HRDC-Labour Allow an Employer to Comply?

Before a time frame is established or requested from an employer, the following factors are to be considered:

- the status of the employer's program (if any) at the time of the health and safety officer's intervention;

e) Combien de temps le Programme du travail de DRHC devrait-il laisser à l'employeur pour se conformer au *code*?

i) Avant qu'un calendrier ne soit établi ou qu'on demande à l'employeur d'en établir un, il faut tenir compte des points suivants:

- l'état du programme de l'employeur, s'il en a un, au moment de l'intervention de l'agent de santé et de sécurité;

- the complexity of the instruction and training required in the workplace;
 - any previous instruction or training that supervisors and managers may have had;
 - the number of supervisors and managers to be trained; and
 - the resources available to the employer in order to implement the program.
- la complexité de la formation requise dans le lieu de travail;
 - toute formation que les superviseurs ou les gestionnaires ont pu suivre auparavant;
 - le nombre de superviseurs et de gestionnaires à former;
 - les ressources dont dispose l'employeur pour mettre le programme en œuvre.

Because of the many variables involved, it is HRDC Labour's position that health and safety officers will use discretion in seeking compliance within the scope of the compliance policy. The following factors should be considered:

- efforts to comply may not be delayed or done on an “as time permits basis”;
- encourage and promote compliance within the shortest time frame possible; and
- look for signs of meaningful progress towards compliance.

ii) Compte tenu des nombreuses variables, les responsables du Programme du travail de DRHC, estiment que les agents de santé et de sécurité auront un certain pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils vérifieront la conformité en fonction de la politique établie à cet égard. Ils devront tenir compte de ce qui suit :

- les mesures nécessaires ne doivent pas être reportées ou appliquées « lorsque le temps le permet »;
- il faut encourager et promouvoir le respect des dispositions dans les plus brefs délais possible;
- il faut voir s'il y a des indices montrant que des progrès importants ont été réalisés pour en arriver à la conformité.

The Department fully expects federally regulated employers to move, in a diligent and conscientious manner, without delay, towards compliance.

iii) Le Ministère s'attend à ce que les employeurs des secteurs régis par le fédéral s'efforcent consciencieusement et avec diligence de se conformer sans tarder aux dispositions du Code.

Assistant Deputy Minister/Sous-ministre adjoint
Labour/Travail
Human Resources Development Canada/Développement des ressources humaines Canada