

Demandeur : F.S.J. L.A.N.D. Transport Ltd.
(«FSJ LAND»)

Un employé de FSJ LAND a été mortellement blessé par la flèche d'une grue montée sur un camion. On était en train de lever une passerelle de plate-forme de forage lorsque l'accident est survenu. La flèche s'est brisée à la hauteur du montage de la tourelle et est tombée sur l'employé qui a été tué sur le coup.

Il a été établi qu'un mauvais entraînement et un manque de surveillance de la part de la compagnie avaient été à l'origine de l'accident, et ces deux causes ont été traitées dans les deux instructions données par l'agent de sécurité. Les instructions faisaient état de plusieurs points, mais seuls les suivants ont fait l'objet d'un appel :

Instruction en vertu du paragraphe 145(1) - point 2

2. Défaut de conserver les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé comme l'exigent l'alinéa 125 e) du Code canadien du travail ainsi que le paragraphe 9(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé.

Décision de l'ARS : L'ARS a constaté que même si le lieu de travail placé sous l'entière autorité de FSJ LAND, c.-à-d. le terminal Fort St. John, occupait habituellement dix employés, d'autres employés comme des surveillants, ainsi que des opérateurs et monteurs d'appareils de levage venaient régulièrement au terminal pour des raisons liées à l'entreprise de l'employeur. L'ARS était d'avis que le terminal de Fort St. John occupait habituellement plus de 20 employés. L'ARS a également déterminé que les rapports de sécurité de l'employeur qui étaient établis avant l'exécution d'une opération n'étaient pas des procès-verbaux du comité de sécurité et de santé tel que l'exige la loi. L'ARS a modifié l'instruction pour y inclure les dispositions prévoyant que les procès-verbaux du comité doivent être accessibles en vue de leur examen par un agent de sécurité.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 1

1. Défaut d'offrir à M. David G. Dettling la formation et l'entraînement réglementaires relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.23(1) c) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

Décision de l'ARS : L'ARS a annulé ce point car il a été prouvé que l'opérateur de la grue était qualifié pour la faire fonctionner en toute sécurité. Quant à savoir s'il travaillait d'une façon hasardeuse, on a jugé que cette question n'entrait pas dans le cadre de l'instruction.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 2

2. Défaut d'offrir aux employés l'entraînement et la formation réglementaire relativement à un code de signalisation, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail et l'alinéa 14.26(1) a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

Décision de l'ARS : L'ARS a annulé ce point car il a été prouvé que la loi exige uniquement que l'employeur donne à ses employés des instructions sur la façon d'utiliser un code de signalisation. Il a été démontré que les employés connaissaient bien le code de signalisation, et qu'ils pouvaient signaler tout problème qu'ils avaient relativement à ce code au cours de chaque réunion tenue avant l'exécution d'une opération. L'ARS était convaincu que l'employeur donnait à chaque employé, verbalement et par écrit, des instructions détaillées sur la façon d'utiliser le code de signalisation.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 3

3. Défaut de fournir à M. David Dettling la surveillance nécessaire relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.24 a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

Décision de l'ARS : L'ARS a annulé ce point de l'instruction. Il a mentionné qu'étant donné que le Code ne prescrit pas de surveillance, on ne pourrait prétendre que l'employeur avait enfreint la loi en fournissant une surveillance inadéquate. Toutefois, comme l'instruction est donnée relativement à une situation hasardeuse, l'ARS a jugé que pour qu'il y ait danger, ce danger doit être réel et présent au moment où l'agent de sécurité procède à son enquête. En l'espèce, le danger, qui était la situation créée par les prétendus actes hasardeux du surveillant, n'existait plus car le surveillant était l'employé qui avait été tué dans l'accident.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 5

5. Défaut de maintenir en bon état l'indicateur de charge Rayco du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 i) du Code canadien du travail ainsi que les paragraphes 14.22(1) (2) (3) et (4) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Décision de l'ARS : L'ARS a modifié cette instruction. Il a jugé que l'indicateur de charge Rayco constitue une pièce d'équipement de sécurité essentielle à ce genre de travail. Il a également jugé qu'une fois que le dispositif est installé sur la grue et qu'une formation est offerte relativement à son utilisation comme dispositif de sécurité, l'employeur est tenu de le maintenir en bon état en tout temps.

CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Révision, aux termes de l'article 146 de la partie II du
Code canadien du travail, d'une instruction donnée
par un agent de sécurité

Demandeur : FSJ L.A.N.D. Transport Ltd. («FSJ Land»)
Fort St. John (C.-B.)
Représenté par : Stephen H. Lockwood, avocat

Mis en cause : Andrew Chan
Agent de sécurité
Développement des ressources humaines Canada

Devant : Serge Cadieux
Agent régional de sécurité
Développement des ressources humaines Canada

A la demande du demandeur, l'affaire a été examinée par le biais d'observations écrites. En l'absence d'un syndicat à FSJ Land, le bureau de l'agent régional de sécurité a tenté à maintes reprises, mais en vain, d'obtenir la participation de deux employés de la compagnie pour représenter les intérêts de tous les employés. Les deux employés avec lesquels le bureau a communiqué avaient été témoins de l'accident dont il est fait mention dans la présente décision.

Contexte

Andrew Chan, agent de sécurité, a mené une enquête sur un accident qui a causé la mort d'un employé de FSJ Land. Dans son rapport d'enquête préliminaire, l'agent de sécurité a décrit de la façon suivante les circonstances entourant l'accident.

Description de l'accident

M. Terrance L. Krahn a été mortellement blessé par la flèche d'une grue montée sur camion. L'opérateur de la grue, M. David Dettling, était en train de lever une passerelle de plate-forme de forage. La flèche de la grue s'est brisée à la hauteur du montage de la tourelle. Le bout de la flèche est tombé sur M. Khan qui aurait été tué sur le coup.

Événements qui ont abouti à l'accident

FSJ LAND était sous contrat avec Sedco Drilling pour déplacer une plate-forme de forage. La grue mobile était destinée à charger sur la remorque les sections de plate-forme qui devaient être transportées ailleurs.

Les renseignements fournis par les deux groupes d'employés qui se trouvaient sur place au moment de l'accident sont contradictoires. Les employés de Sedco interrogés soutiennent que la passerelle que l'on devait soulever, qui pesait 22 946 livres, se trouvait initialement à 79 pieds de la grue. La flèche a été entièrement déployée et le crochet a été accroché au coin nord de la passerelle. Celle-ci a ensuite été traînée au moyen du treuil jusqu'à environ 29 pieds du camion. Cette pratique qui consiste à traîner une charge de côté est interdite en vertu du guide d'exploitation et de sécurité du constructeur et des avertissements à cet effet sont affichés sur la plate-forme de commande de l'opérateur. Par contre, les employés de FSJ LAND Transport soutiennent que c'est un fardier qui a poussé la passerelle vers la grue, et que le crochet n'avait été monté sur le coin de la passerelle que pour faciliter l'opération. La flèche s'est brisée à la hauteur de la tourelle alors que l'opérateur était en train de rattraper le jeu des élingues.

Un employé de Sedco, Harold Osborne, et un employé de FSJ LAND, Terry Krahn, se trouvaient sous la flèche lorsque celle-ci s'est affaissée. Osborne s'est précipité vers le nord tandis que Krahn a couru vers le sud. Krahn a été frappé par le bout de la flèche et a été tué sur le coup.

Causes de l'accident

Selon les renseignements recueillis jusqu'ici, l'opérateur faisait fonctionner la grue d'une manière hasardeuse. Un mauvais entraînement et un manque de surveillance de la part de la compagnie auraient été les causes premières de l'accident...»

L'agent de sécurité soutient qu'un des ingénieurs qui a participé à l'enquête a déclaré que «le bris s'est produit parce que la grue avait été nettement surchargée à 3,83 fois sa capacité par rapport au rayon de levage donné».

L'agent de sécurité a conclu qu'un certain nombre de facteurs avaient contribué à l'accident. Ces facteurs ont été traités dans deux instructions données à FSJ Land et une instruction donnée à l'opérateur de la grue, M. David Dettling. Comme M. Dettling n'a pas interjeté appel de l'instruction qui lui avait été donnée, celle-ci n'entre pas en ligne de compte dans la présente révision.

Des points précis¹ des deux instructions données à FSJ Land font l'objet d'un appel par la compagnie. On examinera séparément chaque point des instructions visé par l'appel, en tenant compte des arguments de FSJ Land et de ceux de l'agent de sécurité. L'agent de sécurité a eu l'occasion de répondre aux arguments de FSJ Land en l'absence de représentants des employés.

Décision

La première instruction faisant l'objet d'un appel (ANNEXE A) par FSJ Land est donnée aux termes du paragraphe 145(1) du Code canadien du travail, partie II («Code») et renferme deux points. FSJ Land ne conteste que le deuxième point de cette instruction, la compagnie ayant retiré sa demande de révision du premier point. La deuxième instruction faisant l'objet d'un appel (ANNEXE B) est donnée en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code, et elle renferme cinq points. La compagnie a retiré sa demande de révision du point numéro quatre. Les quatre autres points sont contestés par la compagnie et doivent donc être examinés séparément.

Note : Les dispositions législatives et réglementaires citées dans le texte qui suit figurent à l'ANNEXE C.

Instruction en vertu du paragraphe 145(1) - point 2

2. Défaut de conserver les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé comme l'exigent l'alinéa 125 e) du Code canadien du travail ainsi que le paragraphe 9(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé.

Avant de déterminer si l'employeur doit conserver les procès-verbaux du comité de sécurité et de santé, je dois déterminer, comme l'a fait valoir M. Lockwood, si un comité de sécurité et de santé est requis au lieu de travail auquel fait allusion l'agent de sécurité. Si je conclus qu'un comité de sécurité et de santé est requis et, par conséquent, que des procès-verbaux sont requis, je corrigerai la référence faite par l'agent de sécurité à l'alinéa 125 e) du Code en la remplaçant par les paragraphes 135(7) et (11) du Code, qui sont les dispositions sur lesquelles se fonde le paragraphe 8(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé. Si je conclus qu'un comité de sécurité et de santé n'est pas requis, j'annulerai tout simplement ce point de l'instruction, car il ne serait pas fondé en droit.

Comme le mentionne M. Lockwood dans ses observations concernant ce point, le paragraphe 135(1) du Code est la disposition qui exige la constitution de comités de sécurité et de santé. Le paragraphe 135(1) du Code dispose en partie ce qui suit :

135. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur constitue, pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement au moins 20 employés, un comité de sécurité et de santé...

¹ Dans une instruction, chaque point identifié par un chiffre est en lui-même une instruction. Toutefois, aux fins de la présente révision, je considérerai une instruction comme étant le document délivré en vertu d'une disposition précise du Code, comme le paragraphe 145(1), où plusieurs contraventions sont identifiées par un chiffre. Par exemple, l'ANNEXE A est une instruction qui fait état de deux prétendues contraventions.

Par conséquent, compte tenu de cette disposition, il doit être satisfait à trois conditions, en l'espèce par FSJ Land, avant que cet employeur ne soit tenu de constituer un comité de sécurité et de santé.

La première condition est la question de savoir si FSJ Land est un employeur assujéti au Code. Il a été déterminé, et tous les intéressés l'ont reconnu, que cette compagnie est une entreprise de camionnage interprovinciale qui relève de la compétence fédérale. Par conséquent, FSJ Land est un employeur qui est assujéti au Code. Il convient de mentionner qu'en l'espèce, la compétence n'est pas et n'a pas été contestée. Par conséquent, FSJ Land satisfait à la première condition.

La deuxième condition est la question de savoir si le lieu de travail auquel fait allusion l'agent de sécurité, soit le terminal de Fort St. John, est placé sous l'entière autorité de FSJ Land, l'employeur. Celui-ci admet dans ses arguments écrits qu'il n'a qu'un seul lieu de travail placé sous son entière autorité, soit le terminal de Fort St. John. Cette observation est tout particulièrement importante, car FSJ Land dirige toutes ses opérations à partir de ce terminal. FSJ Land satisfait donc à la deuxième condition.

La troisième et dernière condition est la question de savoir si le terminal de Fort St. John occupe habituellement au moins 20 employés de FSJ Land. M. Lockwood mentionne que ce lieu de travail occupe habituellement dix (10) employés. Ces employés constituent le personnel permanent de FSJ Land, qui se présente tous les jours à cet endroit pour travailler. Selon M. Lockwood, les surveillants, les conducteurs de camions et les monteurs d'appareils de levage, qui peuvent représenter jusqu'à 40 employés, ne travaillent habituellement pas au terminal de Fort St. John.

Pour trancher cette question, il faut manifestement clarifier le mot «habituellement». En l'absence d'une définition du mot «habituellement» dans la loi, je dois examiner la définition courante qu'en donne le dictionnaire. Le Nouveau Petit Robert, édition de 1993, définit «habituellement» de la façon suivante : (1) D'une manière habituelle, presque toujours; normalement, ordinairement. (2) Selon l'usage, la coutume. Le mot «habituellement» ne signifie pas toujours ni en permanence. Il signifie qu'il existe une certaine régularité, comme dans le cas qui nous occupe, dans le nombre de personnes qui exécutent des tâches pour un employeur.

M. Lockwood mentionne que les travailleurs ne se présentent pas au terminal lorsqu'ils exécutent des travaux sur le terrain dans d'autres régions de la province, et que les employés ne sont pas nécessairement toujours les mêmes.

Le fait que les employés faisant partie des équipes de travail ne passent pas la plupart de leur temps au terminal ne devrait pas constituer une raison de ne pas les compter parmi les employés occupés par ce lieu de travail. A mon avis, il suffit, de façon générale, qu'ils se présentent à cet endroit pour une fin précise et commune ayant trait aux affaires de l'employeur, et que le nombre d'employés à cet endroit soit régulièrement égal ou supérieur aux exigences prévues dans la loi.

Il ne faut pas oublier que le Code n'exige pas que les employés soient toujours les mêmes aux fins de la constitution d'un comité de sécurité et de santé. Le paragraphe 122(1) du Code dispose qu'employé s'entend d'une «personne au service d'un employeur». Cette définition est exhaustive.

Par conséquent, le fait que les opérateurs et les monteurs d'appareils de levage, c.-à-d. le personnel sur le terrain de FSJ Land, ne sont pas les mêmes employés pendant toute l'année a relativement peu d'importance, à la condition qu'ils soient régulièrement assez nombreux au terminal de Fort St. John pour justifier la constitution d'un comité de sécurité et de santé.

Je crois comprendre que les surveillants retournaient régulièrement au terminal, que les équipes travaillant à proximité s'y présentaient tous les jours, qu'elles venaient normalement y chercher l'équipement et qu'elles le rapportaient à des fins d'entretien, que les employés étaient embauchés ou congédiés dans le bureau qui se trouvait au terminal, et qu'un grand nombre, sinon la plupart des opérations de démantèlement, de remorquage et d'appareillage sont habituellement effectuées dans la région de Fort St. John, tous des facteurs qui appuient l'argument de l'agent de sécurité selon lequel plus de 20 employés travaillent au terminal de Fort St. John.

Outre ce qui précède, une réunion sur la sécurité a lieu au terminal avant l'exécution de chaque opération effectuée dans la région de Fort St. John. Ces réunions ont pour objet de décrire en détail les tâches à exécuter, et de garantir que tous les employés sont conscients de leurs responsabilités sur le terrain. On organise aussi au terminal de Fort St. John des colloques auxquels tous les employés sont invités à assister. D'autres activités directement reliées aux affaires de l'employeur sont sans aucun doute menées sur une base régulière au terminal.

M. Lockwood mentionne que FSJ Land a participé à 211 déménagements de plates-formes de forage. D'après les chiffres qui ont été fournis, j'ai calculé que les trois quarts des déménagements ont lieu dans les deux régions au nord et au sud du terminal de Fort St. John. Chaque déménagement exige un minimum de cinq à dix employés, et jusqu'à une quarantaine d'employés au minimum, soit tout le personnel sur le terrain de FSJ Land, pour effectuer l'opération. Compte tenu du fait que bien souvent plus d'une opération, ou d'un déménagement, ont lieu en même temps, les chiffres mentionnés par l'agent de sécurité me paraissent très réalistes et crédibles.

A mon avis, le terminal de Fort St. John occupe habituellement au moins 20 employés. FSJ Land satisfait donc à la troisième et dernière condition. **Par conséquent, un comité est requis conformément au paragraphe 135(1) du Code.** Je laisse à l'agent de sécurité le soin de s'assurer qu'un comité de sécurité et de santé est constitué conformément aux dispositions du Code.

M. Lockwood a soutenu que par ailleurs, si un comité est requis et, par conséquent, que FSJ Land est tenu de conserver les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé, ces procès-verbaux ont été conservés. Je ne suis pas d'accord.

Premièrement, la constitution du comité n'est pas conforme aux exigences du paragraphe 135(1) du Code pour ce qui est de la sélection du représentant des employés, et elle n'est pas non plus conforme à la plupart des autres dispositions du Code, comme le paiement des salaires, l'affichage des noms et des lieux de travail, des réunions du comité, des pouvoirs du comité, etc.

Deuxièmement, il n'est pas non plus satisfait aux diverses exigences du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé. Par exemple, il doit y avoir deux présidents pour chaque comité de sécurité et de santé, et ces présidents doivent assumer leurs fonctions à tour de rôle. Le président qui représente les employés doit être choisi

par les employés, en l'absence d'un syndicat, et ce président doit, avec le président représentant l'employeur, signer les procès-verbaux tel qu'il est prévu au paragraphe 9(1) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé. Les rapports sur la sécurité établis avant l'exécution d'une opération et mentionnés par M. Lockwood ne sont pas les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé dont fait état le Code. Ce sont des rapports sur la sécurité de l'employeur.

Étant donné que l'instruction faisait mention de la mauvaise disposition du Code sur laquelle se fonde l'obligation, en vertu du paragraphe 9(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé, de conserver les procès-verbaux à des fins d'examen par un agent de sécurité, je modifierai l'instruction de la façon suivante.

Pour tous les motifs ci-dessus, je MODIFIE PAR LES PRÉSENTES l'instruction donnée en vertu du paragraphe 145(1) du Code en remplaçant le paragraphe dans le deuxième point de cette instruction par le paragraphe suivant :

2. Défaut de conserver les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé à des fins d'examen par un agent de sécurité comme l'exigent les paragraphes 135(7) et (11) du Code canadien du travail, partie II, et le paragraphe 9(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 1

1. Défaut d'offrir à M. David G. Dettling la formation et l'entraînement réglementaires relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.23(1) c) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

En ce qui concerne cette contravention, l'agent de sécurité a formulé les observations suivantes :

Les pratiques de travail dangereuses qu'il appliquait et qui ont été décrites dans les rapports témoignaient du manque d'entraînement et de formation offerts à l'opérateur de la grue. En outre, celui-ci ne pouvait évaluer de façon précise le poids de la charge, expliquer l'application du tableau des charges pendant l'entrevue, et il laissait d'autres employés travailler dans l'espace où pivotait la flèche du camion-grue pendant qu'il tentait de soulever une charge. Même si l'employeur a donné à l'employé une copie des documents écrits traitant des procédures de sécurité, il lui incombe encore de s'assurer que l'employé peut prouver sa compétence et qu'il peut s'acquitter de la tâche en toute sécurité.

L'alinéa 14.23(1) c) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail («le Règlement») dispose ce qui suit :

- 14.23 L'employeur doit prévoir pour chaque conducteur d'appareil de manutention des matériaux la formation et l'entraînement nécessaires quant à la marche à suivre relative à :

- a) l'inspection de l'appareil;
- b) l'approvisionnement en carburant, s'il y a lieu;
- c) l'utilisation sûre et correcte de l'appareil.

En l'espèce, je dois me demander si M. Dettling, l'opérateur de la grue montée sur le camion impliqué dans l'accident, avait reçu de l'employeur une formation et un entraînement quant à la marche à suivre pour garantir une utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement. La question à se poser n'est pas de savoir si M. Dettling a conduit la grue d'une façon non sécuritaire, ou s'il peut prouver qu'il peut répondre à toute question que l'on pourrait lui poser à un moment quelconque. L'instruction de l'agent de sécurité est beaucoup plus précise et restrictive.

A mon avis, lorsqu'on examine la question de la formation et de l'entraînement, il y aurait lieu de considérer avant tout les titres et qualités de l'opérateur de la grue pour ce qui est de ses connaissances, de sa formation et de son expérience. J'estime qu'il faut établir si l'opérateur avait reçu une formation et un entraînement quant à la marche à suivre pour faire fonctionner la grue d'une façon appropriée et sécuritaire.

Quant à la nécessité pour l'employeur d'offrir la formation et l'entraînement décrits ci-dessus, il ne serait pas raisonnable, à mon avis, de s'attendre de l'employeur qu'il prenne la place d'un établissement d'agrément et qu'il offre lui-même un programme d'entraînement aux opérateurs de grues. L'employeur doit s'assurer que les titres et qualités de ces opérateurs répondent aux exigences de la loi. Il lui incombe également de s'assurer que l'employé reçoit toute formation ou tout entraînement supplémentaire nécessaires pour faire fonctionner une pièce d'équipement particulière.

M. Lockwood affirme que M. Dettling

- a) était titulaire d'un certificat d'«ouvrier spécialisé» délivré par le Gouvernement de l'Alberta, c'est-à-dire un certificat de «conducteur de grue et d'appareil de levage» (opérateur de camion-grue). Avant d'être reçu à l'examen écrit, M. Dettling devait fournir une preuve documentaire indiquant qu'il comptait 500 heures d'expérience de travail acceptable comme opérateur de camion-grue;
- b) comptait sept ans d'expérience dans l'utilisation et le fonctionnement d'un équipement semblable au camion-grue;
- c) s'était vu donner des instructions précises qui sont documentées, p. ex. le guide de sécurité de FSJ Land et le guide d'exploitation et de sécurité du fabricant;
- d) avait reçu, le 16 septembre 1993, du fournisseur du camion-grue une formation et un entraînement dans l'utilisation sécuritaire et appropriée du camion.

Note : L'entraînement ou l'«heure et demie de formation sur l'unité offerte par le fournisseur avant la mise en service du camion», mentionné dans l'un des rapports d'accident de la CAT, a été offert à M. Dettling moins de deux mois avant l'accident.

Il est inutile que je m'étende plus longtemps sur cette question. Je suis convaincu que FSJ Land satisfait aux exigences de l'alinéa 125 q) du Code et à l'alinéa 14.23(1) c) du Règlement. A mon avis, M. Dettling avait reçu la formation et l'entraînement réglementaires quant à la marche à suivre pour garantir une utilisation sécuritaire et appropriée de la grue montée sur le camion. Il est évident que M. Dettling était qualifié pour faire fonctionner la grue d'une façon sécuritaire. Quant à savoir s'il a suivi la procédure prescrite ou agi de façon imprudente, ce n'est pas là une question dont je suis actuellement saisi.

Par conséquent, pour tous les motifs ci-dessus, J'ANNULE PAR LES PRÉSENTES le point numéro un de l'instruction donnée à FSJ Land en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 2

2. Défaut d'offrir aux employés l'entraînement et la formation réglementaires relativement à un code de signalisation, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.26(1) a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

En ce qui concerne cette contravention, l'agent de sécurité a formulé les observations suivantes :

Il n'existe aucun document faisant état d'un entraînement sur un code de signalisation qui aurait été offert au monteur d'appareil de levage, M. Kerry Brown, et aux autres employés qui ont participé à l'opération, comme l'opérateur de la grue et le surveillant, T. Krahn, qui a été tué dans l'accident. L'employeur prétend que chaque employé a reçu un exemplaire du guide de sécurité de la compagnie, qui comprend un code de signalisation. Toutefois, il n'existe aucune preuve d'une évaluation qui aurait été faite pour s'assurer que les employés savent comment utiliser ledit code. En outre, au cours de son entrevue le 5 novembre 1993, M. Kerry Brown n'a pu démontré ses techniques de signalisation.

L'alinéa 14.26(1) a) du Règlement dispose ce qui suit :

- | | |
|----------|--|
| 14.26(1) | L'employeur doit établir un code de signalisation pour l'application de l'alinéa 14.25(1) b) et doit : |
| a) | donner des instructions aux signaleurs et aux conducteurs d'appareil de manutention des matériaux à son service sur la façon d'utiliser le code; |

A mon avis, cette disposition peut être divisée en deux parties. La première exige de l'employeur qu'il établisse un code de signalisation, alors que la deuxième exige de l'employeur qu'il donne à des employés désignés des instructions sur la façon d'utiliser le code. Personne ne doute qu'il existe un code de signalisation à FSJ Land, comme l'a prouvé M. Lockwood. La question que je dois me poser est de savoir si l'employeur a donné à ses employés des instructions sur la façon d'utiliser ce code.

Il est intéressant de noter que le législateur n'exige pas de l'employeur, aux termes de l'alinéa 14.26(1) a) du Règlement, qu'il offre à ses employés un entraînement relativement à l'utilisation du code de signalisation, une omission fort regrettable à mon avis. Étant donné que le mot «entraînement» est utilisé dans la loi, je peux seulement en conclure que cette situation est due au fait que le législateur voulait donner un sens différent au mot «instruction».

Comme le mot «instruction» n'est pas défini dans le Règlement, je dois me reporter à la définition courante du dictionnaire pour déterminer l'étendue des responsabilités de l'employeur dans ce domaine. «Instruction» est défini dans le Nouveau Petit Robert, édition 1993, de la façon suivante : ce qui sert à instruire. 1. Leçon, précepte. 2. Explications verbales ou écrites à l'usage de la personne chargée d'une entreprise ou d'une mission. Consigne, directive, ordre, prescription. Dans le même dictionnaire, le mot «entraînement» est défini de la façon suivante : 1. Action d'entraîner, de s'entraîner en vue d'une compétition sportive. 2. Préparation méthodique, apprentissage par l'habitude.

Compte tenu des définitions ci-dessus, le mot «instruction» signifie que les connaissances ou l'information sont fournies ou données à une personne, alors que le mot «entraînement» implique une action visant l'acquisition d'une compétence particulière. Compte tenu de ces différences subtiles, j'estime que le mot «instruction» doit, en l'espèce, être interprété dans son sens le plus restrictif. Par conséquent, je crois que l'employeur satisferait à l'obligation «de donner des instructions» en fournissant à chaque employé, verbalement ou par écrit, des instructions détaillées sur la façon d'utiliser le code de signalisation.

M. Lockwood a produit suffisamment de preuves que des instructions verbales et écrites de ce genre ont été données à chaque employé. Chaque employé a reçu un exemplaire du guide de sécurité de FSJ Land. Ce guide fournit des instructions concernant le code de signalisation employé dans toute l'industrie ainsi que sur son utilisation.

Avant chaque opération, une réunion sur la sécurité a normalement lieu, et un rapport sur la sécurité est rempli et signé par chaque employé présent. Sur chaque rapport, le code de signalisation utilisé à FSJ Land est reproduit en entier et, en outre, des instructions précises sont données pour chaque signal à la main utilisé dans l'opération d'appareils munis d'une flèche. Les signatures des employés apparaissent en regard du code de signalisation. Les employés ont alors l'occasion de discuter avec le surveillant sur le terrain des problèmes ou difficultés qu'ils pourraient avoir avec le code de signalisation. A mon avis, FSJ Land satisfait à l'exigence de l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail et à l'alinéa 14.26(1) a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail concernant un code de signalisation.

Pour tous les motifs ci-dessus, J'ANNULE PAR LES PRÉSENTES le point numéro deux de l'instruction donnée à FSJ Land en vertu de l'alinéa 142(2) a) du Code.

Instruction en vertu de l'alinéa 142(2) a) - point 3

3. Défaut d'offrir à M. David Dettling la surveillance nécessaire relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.24 a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;

En ce qui concerne cette contravention, l'agent de sécurité a formulé les observations suivantes :

Le peu de surveillance dont a fait l'objet l'opérateur de la grue a été prouvé par les actes du surveillant sur les lieux, M. T. Krahn. Sous la surveillance de M. Krahn, l'opérateur de la grue a été autorisé à faire fonctionner celle-ci d'une façon dangereuse, en contravention des procédures de sécurité régissant le fonctionnement de la grue, p. ex. en traînant une charge de côté et en laissant des employés travailler dans l'espace où pivotait la flèche pendant le levage. En outre, il n'existe aucun document indiquant que M. Terrence Krahn aurait reçu une formation sur les mesures de sécurité qui lui aurait permis de s'acquitter efficacement de ses tâches de surveillant. Dans ce cas particulier, il n'y avait pas eu, avant l'opération, de réunion sur la sécurité et aucun rapport de sécurité n'avait été établi.

L'alinéa 125 q) du Code dispose ce qui suit :

125. Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité :

q) d'offrir à chaque employé, de la manière réglementaire, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé;

L'expression «de la manière réglementaire» limite à la façon décrite par le Règlement l'étendue de la responsabilité de l'employeur pour ce qui est de fournir, dans le présent cas, une «surveillance». Si le Règlement ne précise pas la façon dont la surveillance doit être faite, je crois que l'on ne saurait prétendre que l'employeur a enfreint une disposition particulière de ce Règlement.

Je suis d'accord avec M. Lockwood que l'alinéa 14.24 a) du Règlement ne traite pas de la surveillance. Il traite de la capacité de l'employé de faire fonctionner du matériel d'une façon sécuritaire. Par conséquent, la référence à une contravention précise du Code et du Règlement, pour ce qui est de ce point de l'instruction, doit être annulée étant donné que la surveillance n'est pas traitée dans le Règlement.

L'instruction adressée à l'agent de sécurité est donnée en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code. Cette disposition autorise l'agent de sécurité à donner des instructions dans toutes les situations qu'il considère comme constituant un danger. Danger est défini dans le Code de la façon suivante :

«danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié;

Pour qu'une situation constitue un danger, elle doit, à mon avis, exister dans le moment présent et, par conséquent, elle ne peut, en vertu du Code, exister d'une façon rétroactive ou proactive. Pour cette raison, le danger doit être réel et présent lorsque l'agent de sécurité procède à son enquête. C'est seulement à ce moment-là que l'agent de sécurité pouvait corriger la situation en donnant une instruction en vertu du paragraphe 145(2) du Code.

En l'espèce, le danger était la situation créée par les prétendus actes d'un surveillant, M. Krahn. Malheureusement, dans ce cas, le surveillant est décédé, et aucune instruction ne pouvait être donnée à cette étape pour le protéger ou protéger d'autres employés qui étaient sous sa surveillance. A toutes fins utiles, le prétendu danger n'existe plus. En outre, l'instruction ordonne à l'employeur de «mettre fin» à la contravention «immédiatement», un énoncé incongru dans le cas qui nous occupe.

Je crois que pour résoudre le problème, l'agent de sécurité chargé de l'enquête doit examiner d'autres mécanismes de conformité dans le cas de cette contravention. Comme moyen de défense, l'employeur devra peut-être prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé de ses employés au travail. Il est probable que la question de la surveillance sera soulevée à ce moment-là.

En outre, je ne peux étendre l'application de ce point de l'instruction à d'autres surveillants de FSJ Land, car je n'ai aucun renseignement au sujet de leur conduite. Je n'ai pas non plus de renseignements concernant la politique de la compagnie à cet égard, autre que son document de principe qui figure dans son guide de sécurité et qui s'intitule «Safe Operating Procedures, Oilfield Transportation». Dans ce document, les responsabilités des surveillants sont clairement définies. Bien que l'on pourrait prétendre qu'il appartient à l'employeur de garantir la sécurité et la santé de ses employés, je ne sais pas dans quelle mesure cette politique est appliquée par l'employeur. Une instruction en l'espèce ne serait pas justifiée, à moins que l'on puisse démontrer que le prétendu comportement dangereux de M. Krahn est une pratique tolérée par la compagnie, une question qui, à mon avis, devrait être tranchée par les tribunaux.

Pour tous les motifs ci-dessus, J'ANNULE PAR LES PRÉSENTES le point numéro trois de l'instruction donnée à FSJ Land en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code.

Instruction en vertu de l'alinéa 145(2) a) - point 5

5. Défaut de maintenir en bon état l'indicateur de charge Rayco du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 i) du Code canadien du travail ainsi que les paragraphes 14.22(1) (2) (3) et (4) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail.

En ce qui concerne cette contravention, l'agent de sécurité a formulé les observations suivantes :

A la suite de l'inspection des lieux et à la lumière de l'analyse du rapport technique de J. Seale, il est évident que l'employeur a omis de maintenir l'indicateur de charge, qui est un élément important de l'équipement de sécurité, en bon état de fonctionnement. Cet indicateur de charge aurait pu compenser le fait que l'opérateur de la grue n'avait pas les informations nécessaires sur le poids de la passerelle, ou son incapacité à faire une évaluation précise de son poids.

M. Lockwood allègue que l'article 125 i) du Code et les paragraphes 14.22(1), (2), (3) et (4) du Règlement n'obligent pas l'employeur à maintenir l'indicateur de charge Rayco de la grue en bon état. Il souligne que l'indicateur de charge Rayco n'est qu'une pièce d'équipement facultative qui

peut faciliter le travail de l'opérateur de la grue mais que l'on ne retrouve habituellement pas sur les autres machines de ce type. Il soutient aussi que l'opérateur de la grue est qualifié pour évaluer le poids des charges à soulever.

Je conviens avec l'agent de sécurité que l'indicateur de charge Rayco «aurait pu compenser le fait que l'opérateur de la grue n'avait pas les informations nécessaires sur le poids de la passerelle, ou son incapacité à faire une évaluation précise de son poids». L'agent de sécurité a prouvé que «pour cette opération particulière, il n'y avait pas eu, au préalable, une réunion sur la sécurité et un rapport de sécurité n'avait pas été établi. Je trouve cette situation fort inquiétante, car des réunions et des rapports sur la sécurité sont essentiels avant une opération de façon à pouvoir fournir à l'équipe, et en particulier à M. Dettling, l'opérateur de la grue montée sur le camion, les renseignements nécessaires pour effectuer l'opération en toute sécurité.

Par exemple, les opérateurs de grue sur les lieux de travail doivent connaître le poids des diverses pièces d'équipement qu'ils doivent soulever et charger. Cette information devrait normalement être disponible pour être analysée aux réunions tenues avant l'opération, à partir de documents qui doivent être fournis par le propriétaire de la plate-forme de forage à démanteler, ou par une autre source fiable. Comme, dans le cas qui nous occupe, il n'y a pas eu de réunion sur la sécurité avant l'opération, j'en conclus que cette information n'avait pas été communiquée à l'opérateur de la grue. Je suis porté à croire que l'opérateur pouvait évaluer les poids des diverses charges à soulever en consultant des tableaux conçus à cette fin. Toutefois, cette méthode ne constitue certainement pas une solution de rechange aussi sûre que les renseignements précis nécessaires pour effectuer son travail en toute sécurité, particulièrement lorsqu'il doit soulever des charges dont le poids est inconnu, ou des charges dont le poids varie souvent d'une installation à une autre, et d'un lieu de travail à un autre.

L'opérateur de la grue a reçu de l'employeur une formation et un entraînement sur le fonctionnement sécuritaire de la grue montée sur le camion et sur son dispositif de sécurité, l'indicateur de charge Rayco. Dans des conditions idéales, ce dispositif de sécurité ne serait pas nécessaire car le poids précis de la charge serait connu. Toutefois, dans la réalité, il est rare que les conditions soient idéales. Dans le cas qui nous occupe, l'opérateur de la grue soulevait des poids sans cette information. Seul l'indicateur de charge Rayco aurait pu lui fournir cette information dans les circonstances. La question de savoir s'il aurait dû soulever les poids, compte tenu de son expérience comme opérateur de grue, n'est pas la question à trancher en l'espèce. Sa part de responsabilité pour l'accident devra peut-être être déterminée par une autre tribune.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, on pourrait certainement faire valoir, avec succès, que ce dispositif de sécurité, ou tout dispositif de sécurité semblable, est essentiel sur ce type d'équipement pour que l'opérateur puisse faire son travail en toute sécurité, particulièrement dans les cas où on ne lui fournit pas le poids des charges ou lorsque ce poids ne peut être déterminé. Il renseigne l'opérateur sur le poids de la charge à soulever, en tenant compte des nombreux facteurs qui influent sur le levage de matériaux au moyen d'une flèche télescopique, et il lui indique si ce poids dépasse la capacité de la grue.

Lorsque l'employeur installe l'indicateur de charge Rayco, ou tout autre type de dispositif de sécurité sur la grue montée sur le camion, il est tenu, à mon avis, de le maintenir en tout temps en bon état de fonctionnement, particulièrement une fois que ses employés ont été entraînés à l'utiliser comme dispositif de sécurité. Même si l'employeur prétend que l'indicateur de charge Rayco est une pièce d'équipement facultative, il a sûrement cessé d'être une pièce d'équipement facultative à partir du moment où il a été acheté et que l'employeur a offert un entraînement sur son utilisation. Dans des circonstances semblables à l'affaire dont je suis saisi, je dirais qu'un dispositif de sécurité de ce genre n'est pas facultatif; il est essentiel.

L'instruction est donnée en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code. Elle est donnée en application de la disposition prévoyant des situations que l'agent de sécurité considère comme étant dangereuses. Cette disposition ne nécessite pas de référence au Règlement. J'imagine que l'agent de sécurité croyait qu'il devait repérer une disposition précise du Règlement pour étayer sa conclusion qu'il existait un danger. Le paragraphe 142(2) du Code ne prévoit aucune exigence de ce genre. Comme je conviens avec M. Lockwood que la référence à l'article 14.22 du Règlement n'est pas pertinente à cette situation, je le supprimerai tout simplement pour la remplacer par une référence à l'obligation générale de l'employeur en vertu de l'article 124 du Code, et ce, de la façon suivante.

Pour tous les motifs ci-dessus, JE MODIFIE PAR LES PRÉSENTES le point numéro cinq de l'instruction donnée à FSJ Land en vertu de l'alinéa 145(2) a) du Code en remplaçant le paragraphe au point numéro cinq de l'instruction par le paragraphe suivant :

5. Défaut de maintenir en bon état l'indicateur de charge Rayco du camion-grue JLG, unité n° 787. Article 124 du Code canadien du travail, partie II.

Décision rendue le 17 juin 1994.

L'agent régional de sécurité,
Serge Cadieux

CONCERNANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

INSTRUCTION DONNÉE A L'EMPLOYEUR EN VERTU DU PARAGRAPHE 145(1)

Les 4 et 5 novembre 1993, l'agent de sécurité soussigné a procédé à une enquête sur le décès de Terrance L. Krahn au lieu de travail exploité par FSJ L.A.N.D. Transport Ltd., employeur assujéti au Code canadien du travail, partie II, sis (1) au Texaco Canada Petroleum Inc., lieu loué à bail, à environ deux milles à l'est et trois milles au nord de la réserve Doig et au nord de Fort St. John (C.-B.) et (2) au 8140, Alaska Highway, Fort St. John (C.-B.), lesdits lieux de travail étant parfois connus sous les noms de Texaco/Sedco 74, lieu loué à bail, bureau et atelier de FSJ L.A.N.D. Transport Ltd., respectivement.

Ledit agent de sécurité est d'avis que les dispositions suivantes du Code canadien du travail, partie II, ne sont pas respectées :

1. Défaut de tenir un registre de toute formation ou tout entraînement réglementaire donné à un opérateur de matériel de manutention des matériaux, comme l'exigent l'alinéa 125 e) du Code canadien du travail et le paragraphe 14.23(2) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;
2. Défaut de conserver les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et de santé comme l'exigent l'alinéa 125 e) du Code canadien du travail ainsi que le paragraphe 9(4) du Règlement concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé.

En conséquence, il vous est ORDONNÉ PAR LES PRÉSENTES, conformément au paragraphe 145(1) de la partie II du Code canadien du travail, de mettre fin aux contraventions au plus tard le 30 décembre 1993.

Fait à Vancouver (C.-B.) le 22 novembre 1993.

CONCERNANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

INSTRUCTION DONNÉE A L'EMPLOYEUR EN VERTU DE L'ALINÉA 145(2) a)

Les 4 et 5 novembre 1993, l'agent de sécurité soussigné a procédé à une enquête sur le décès de Terrance L. Krahn au lieu de travail exploité par FSJ L.A.N.D. Transport Ltd., employeur assujetti au Code canadien du travail, partie II, sis (1) au Texaco Canada Petroleum Inc., lieu loué à bail, à environ deux milles à l'est et trois milles au nord de la réserve Doig et au nord de Fort St. John (C.-B.) et (2) au 8140, Alaska Highway, Fort St. John (C.-B.), lesdits lieux de travail étant parfois connus sous les noms de Texaco/Sedco 74, lieu loué à bail, bureau et atelier de FSJ L.A.N.D. Transport Ltd., respectivement.

Ledit agent de sécurité estime que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour un employé au travail :

1. Défaut d'offrir à M. David G. Dettling la formation et l'entraînement réglementaires relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.23(1) c) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;
2. Défaut d'offrir aux employés l'entraînement et la formation réglementaires relativement à un code de signalisation, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.26(1) a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;
3. Défaut d'offrir à M. David Dettling la surveillance nécessaire relativement au fonctionnement du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 q) du Code canadien du travail ainsi que l'alinéa 14.24 a) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;
4. Défaut de fournir des linguets de sécurité sur les délesteurs de charge utilisés dans le levage de matériaux, comme l'exigent l'alinéa 125 u) du Code canadien du travail et l'article 14.41 du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail;
5. Défaut de maintenir en bon état l'indicateur de charge Rayco du camion-grue JLG, unité n° 787, comme l'exigent l'alinéa 125 i) du Code canadien du travail ainsi que les paragraphes 14.22(1) (2) (3) et (4) du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail.

En conséquence, il vous est ORDONNÉ PAR LES PRÉSENTES, conformément à l'alinéa 145(2) a) de la partie II du Code canadien du travail, de mettre immédiatement fin aux contraventions.

Fait à Vancouver (C.-B.) le 22 novembre 1993.

Dispositions législatives
et réglementaires citées

CODE CANADIEN DU TRAVAIL, partie II

122. (1) «lieu de travail» tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur.
- «règlement» pris par le gouverneur en conseil;
- «danger» risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié;
- «employé» personne au service d'un employeur;
124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de sécurité et de santé au travail.
125. Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité :
- e) de tenir, selon les modalités réglementaires, des registres de sécurité et de santé;
- i) de veiller à ce que les véhicules et l'équipement mobile que ses employés utilisent pour leur travail soient conformes aux normes réglementaires de sécurité;
- q) d'offrir à chaque employé, de la manière réglementaire, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé;
135. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur constitue, pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement au moins 20 employés, un comité de sécurité et de santé d'au moins deux personnes. La moitié des membres doivent être des employés qui, à la fois :
135. (7) Le Comité de sécurité et de santé tient un registre précis des questions dont il est saisi aux termes du paragraphe (6) ainsi que le procès-verbal de ses réunions et, sur demande, les met à la disposition de l'agent de sécurité.
137. S'il exerce une entière autorité sur plusieurs lieux de travail ou si la taille ou la nature de son exploitation ou du lieu de travail sont telles qu'un seul comité de sécurité et de santé ou un seul représentant en matière de sécurité et de santé, selon le cas, ne peut suffire à la tâche, l'employeur, avec l'approbation d'un agent de sécurité ou sur ses instructions,

constitue un comité ou nomme un représentant dans le cadre des articles 135 ou 136, selon le cas, pour les lieux de travail visés par l'approbation ou les instructions.

RÈGLEMENT DU CANADA SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

14.22 (1) Avant qu'un appareil de manutention des matériaux soit mis en service pour la première fois dans un lieu de travail, l'employeur doit établir par écrit les instructions concernant l'inspection, l'essai et l'entretien de l'appareil.

(2) Les instructions visées au paragraphe (1) doivent indiquer le genre et la fréquence des inspections, des mises à l'essai et des travaux d'entretien.

(3) Une personne qualifiée doit :

- a) se conformer aux instructions visées au paragraphe (1);
- b) rédiger et signer un rapport, chaque fois, sur l'inspection, la mise à l'essai et les travaux d'entretien effectués.

(4) Le rapport visé à l'alinéa (3) b) doit comprendre :

- a) la date à laquelle la personne qualifiée a effectué l'inspection, la mise à l'essai ou les travaux d'entretien;
- b) la désignation de l'appareil de manutention des matériaux inspecté, mis à l'essai ou entretenu;
- c) les observations sur la sécurité faites par la personne qualifiée qui a inspecté, mis à l'essai ou entretenu l'appareil.

14.23 (1) L'employeur doit prévoir pour chaque conducteur d'appareil de manutention des matériaux la formation et l'entraînement nécessaires quant à la marche à suivre relative à :

- a) l'inspection de l'appareil;
- b) l'approvisionnement en carburant, s'il y a lieu;
- c) l'utilisation sûre et correcte de l'appareil.

14.24 L'employeur ne peut obliger un employé à conduire un appareil de manutention des matériaux à moins que celui-ci :

- a) ne puisse le mettre en service en toute sécurité;

14.25 (1) Il est interdit à quiconque de conduire un appareil de manutention des matériaux à moins :

- a) soit d'avoir une vue claire et sans obstacle de l'aire où l'appareil est utilisé, et, dans le cas d'un appareil mobile, du trajet à parcourir;
- b) soit, dans le cas où le conducteur est un employé, d'y être autorisé par l'employeur et d'être dirigé par un signaleur.

14.26 (1) L'employeur doit établir un code de signalisation pour l'application de l'alinéa 14.25(1) b) et doit :

- a) donner des instructions aux signaleurs et aux conducteurs d'appareil de manutention des matériaux à son service sur la façon d'utiliser le code;

RÈGLEMENT CONCERNANT LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ
ET LES REPRÉSENTANTS A LA SÉCURITÉ ET A LA SANTÉ

9. (1) Le procès-verbal de chaque réunion du comité de sécurité et de santé doit être signé par les deux présidents visés au paragraphe 5(1).
- (2) Le président choisi par les représentants de l'employeur doit, le plus tôt possible après chaque réunion du comité de sécurité et de santé, fournir à l'employeur et à chaque membre du comité un exemplaire du procès-verbal mentionné au paragraphe (1).
- (3) L'employeur doit, le plus tôt possible après avoir reçu un exemplaire du procès-verbal mentionné au paragraphe (2), l'afficher à l'endroit ou aux endroits bien en vue où il affiche les renseignements visés au paragraphe 135(5) de la Loi et l'y garder affiché pour une période de un mois.
- (4) L'employeur doit conserver au lieu de travail qui y est visé ou au siège social de l'entreprise un exemplaire du procès-verbal mentionné au paragraphe (1) durant les deux années qui suivent la date de la réunion du comité de sécurité et de santé de façon à ce qu'il soit facilement accessible à l'agent de sécurité.