Législation en matière de Santé et sécurité au Canada

Législation en matière de santé et sécurité au Canada - Trois droits des travailleurs

Sur cette page

Les travailleurs ont-ils des droits?

Quels sont les trois principaux droits des travailleurs?

Qu'entend-on par « droit d'être informé » ou « droit de savoir »?

Qu'entend-on par « droit de participer »?

Qu'entend-on par « droit de refuser »?

Ces informations sont-elles disponibles dans d'autres langues?

Les travailleurs ont-ils des droits?

Oui. Toute personne employée au Canada a droit à un milieu de travail sécuritaire. Dans chaque province ou territoire, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (ou l'équivalent) est fondée sur le système de responsabilité interne (SRI). Ce système exige que toute personne sur le lieu de travail ou en lien avec le lieu de travail assume la responsabilité de sa santé et de sa sécurité et de celles des personnes qui l'entourent. Cette responsabilité partagée en matière de santé et de sécurité concerne les employeurs, les travailleurs, les propriétaires, les entrepreneurs, les sous-traitants, les employeurs contractants et les fournisseurs, et les encourage à travailler en collaboration pour résoudre les problèmes et apporter des améliorations.

Quels sont les trois principaux droits des travailleurs?

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*(or equivalent) de votre province ou territoire accorde trois droits à tous les travailleurs :

- Le droit d'être informé des questions de santé et de sécurité.
- Le droit de participer aux décisions qui pourraient avoir une incidence sur leur santé et leur sécurité.

- Le droit de refuser un travail qui pourrait nuire à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles d'autrui.

Qu'entend-on par « droit d'être informé » ou « droit de savoir »?

Ce droit signifie qu'en tant que travailleur, vous avez le droit d'être informé par l'employeur des dangers connus ou probables auxquels vous êtes exposé sur votre lieu travail et de recevoir les renseignements, les instructions, la formation et la supervision nécessaires pour protéger votre santé et votre sécurité. Ces renseignements doivent être fournis avant l'entrée en fonction.

Par exemple, les renseignements fournis peuvent prendre la forme d'étiquettes de produits, de fiches de données de sécurité, de procédures de travail sécuritaire ou de codes de pratique. Les instructions peuvent être verbales ou écrites et être transmises par un superviseur, un autre employé du lieu de travail ou des fournisseurs externes. La formation peut être propre au lieu de travail, dispensée par une personne sur place, en ligne ou par des organismes externes, dans la mesure où elle répond aux besoins de l'employeur et du travailleur.

À titre d'exemples, les types de renseignements comprennent (sans toutefois s'y limiter) :

- Les dangers en milieu de travail repérés pendant les activités quotidiennes, les résultats des inspections des installations, les mesures à prendre pour l'inspection quotidienne avant l'utilisation des outils, l'utilisation sécuritaire de l'équipement et des machines, les mécanismes de déclaration de conditions de travail inférieures aux normes, les procédures associées à divers types de travail (p. ex. travailler dans un espace clos, travailler seul, travailler en hauteur) et le processus de déclaration de conditions dangereuses.
- Les politiques, les procédures et les codes d'usages en matière de sécurité au travail, comme l'exigent la loi et le milieu de travail lui-même.
- Les procédures d'urgence, d'évacuation d'urgence, de premiers soins, de déclaration d'incidents et d'enquête.

Le respect des exigences du SIMDUT (le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) est souvent cité comme exemple de la façon de respecter le droit des travailleurs d'être informé des dangers chimiques et biologiques associés aux produits avec lesquels ils travaillent.

Le droit d'être informé peut aussi comprendre la forme de communication et les méthodes utilisées pour aider les travailleurs pouvant avoir besoin d'instructions dans une autre langue, en braille, en gros caractères, au moyen de bandes sonores, en langue des signes ou par communication orale.

Qu'entend-on par « droit de participer »?

Ce droit permet aux travailleurs de se prononcer sur les mesures prises par l'employeur pour protéger leur santé et assurer leur sécurité.
Les travailleurs peuvent donner leur avis sur ce qui rendrait le lieu de travail sécuritaire, par les moyens suivants :

- Participer en tant que membre du comité de santé et de sécurité (si le lieu de travail l'exige).
- Agir à titre de représentants en matière de santé et de sécurité au travail lorsqu'on leur en donne l'occasion.
- Signaler tout problème de santé et de sécurité qui pourrait nuire à leur santé et à leur sécurité ou à la santé et à la sécurité de leurs collègues de travail.
- Faire des suggestions au comité ou à l'employeur sur la façon de rendre leur lieu de travail plus sécuritaire.

Veuillez consulter les diverses fiches d'information sur les comités de santé et de sécurité pour obtenir de plus amples renseignements sur leurs fonctions et leurs responsabilités.

Qu'entend-on par « droit de refuser »?

Le droit de refuser est normalement utilisé lorsque les deux premiers droits ne suffisent pas à protéger votre santé et à assurer votre sécurité. Le fait d'exercer ce droit est une chose sérieuse, et la décision ne devrait pas être prise à la légère ni utilisée de façon courante pour régler les problèmes sur le lieu de travail.

Veuillez consulter les diverses fiches d'information sur les Droit de refus pour obtenir de plus amples renseignements sur leurs fonctions et leurs responsabilités.

Ces informations sont-elles disponibles dans d’autres langues?

Cette fiche d'information Réponses SST est disponible dans les langues suivantes :

- Chinois simplifié
- Espagnol
- Hindi
- Inuinnaqtun
- Inuktitut

- Ukrainien

Fiche d’information confirmée à jour : 2025-06-30

Date de la dernière modification de la fiche d’information : 2023-08-22

Avertissement

Bien que le CCHST s’efforce d’assurer l’exactitude, la mise à jour et l’exhaustivité de l’information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d’une perte ou d’une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l’utilisation de cette information.