

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada - Responsabilités premières

Sur cette page

[Les lois canadiennes en matière de santé et de sécurité au travail \(SST\) se ressemblent-elles?](#)

[Quelles sont les responsabilités générales des gouvernements?](#)

[Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs?](#)

[Quelles sont les responsabilités du gestionnaire ou du superviseur?](#)

[Quelles sont les responsabilités de l'employeur?](#)

[Que dit la législation sur la formation des comités mixtes d'hygiène et de sécurité?](#)

[Quel est le rôle d'un comité d'hygiène et de sécurité?](#)

[Qu'arrive-t-il en cas de refus de travailler?](#)

[Comment les lois sont-elles mises à exécution?](#)

[Où peut-on obtenir de plus amples renseignements sur les responsabilités?](#)

Les lois canadiennes en matière de santé et de sécurité au travail (SST) se ressemblent-elles?

De nombreux éléments de base (p. ex. droits et responsabilités des travailleurs, responsabilités des employeurs, des superviseurs, etc.) sont semblables dans toutes les régions administratives du Canada. Mais les particularités de la législation en matière de santé et la sécurité au travail (SST) et la façon de l'appliquer varient d'une région à l'autre. En outre, des dispositions législatives peuvent être « obligatoires », « discrétionnaires », ou « déterminées par le Ministre ».

Quelles sont les responsabilités générales des gouvernements?

Les responsabilités générales des gouvernements en matière de santé et de sécurité au travail sont les suivantes :

- Application de la législation sur la santé et la sécurité au travail.
- Inspections des lieux de travail.
- Enquêtes sur les incidents (p. ex. incidents entraînant des blessures graves ou des décès, refus de travailler ou plaintes).
- Diffusion de l'information.
- Promotion de la formation, de l'éducation et de la recherche.
- Règlement de conflits en matière de santé et sécurité au travail.
- Émettre des ordonnances ou entamer des poursuites lorsqu'il y a infraction aux mesures législatives.

Quels sont les droits et responsabilités des travailleurs?

Les responsabilités des travailleurs sont les suivantes :

- Responsabilité de travailler en se conformant aux mesures législatives applicables en matière de SST.
- Responsabilité d'utiliser de l'équipement, des vêtements et des dispositifs de protection individuelle selon les instructions de l'employeur.
- Responsabilité de signaler les risques, incidents et maladies professionnels que présente le lieu de travail au superviseur ou à l'employeur.
- Responsabilité de travailler de façon sécuritaire selon les exigences de l'employeur et d'utiliser l'équipement de sécurité obligatoire.
- Responsabilité de signaler au superviseur ou à l'employeur l'absence ou la défectuosité de tout équipement ou dispositif de protection qui peut présenter un danger.

Les travailleurs ont [trois droits fondamentaux](#) qui sont les suivants :

- Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.
- Droit de participer à des activités relatives à la santé et à la sécurité au travail (par exemple, en déclarant les dangers ou en participant au Comité d'hygiène et de sécurité au travail ou en exerçant le rôle de représentant des employés en matière de santé et de sécurité.
- Droit de connaître (ou d'en être informés) les risques réels ou potentiels que présente le milieu de travail et les méthodes de travail sécuritaire.

Quelles sont les responsabilités du gestionnaire ou du superviseur?

Le gestionnaire ou le superviseur doit :

- Veiller à ce que les travailleurs effectuent leur travail conformément aux mesures législatives sur la SST.
- Veiller à ce que les travailleurs utilisent l'équipement, les vêtements ou les dispositifs de protection obligatoire.
- Informer les travailleurs des dangers potentiels et réels.
- Fournir aux travailleurs des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer leur protection.
- Prendre dans les circonstances toutes les précautions raisonnables visant à assurer la sécurité des travailleurs.
- Enquêter sur des signalements de risques, dont les refus de travailler.

Les gestionnaires et les superviseurs agissent au nom de l'employeur et, par conséquent, ils doivent exercer les mêmes responsabilités que lui en vertu du Code pour les travaux qu'ils (gestionnaires et superviseurs) dirigent. Certaines administrations ont des obligations précises pour les superviseurs.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur?

L'employeur doit :

- Mettre sur pied et maintenir un comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail ou inciter les travailleurs à choisir au moins un représentant à l'hygiène et à la sécurité.
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour que le lieu de travail soit sécuritaire.
- Former les travailleurs sur tous les risques potentiels et réels et sur le travail sécuritaire (par exemple, la façon d'utiliser, de manipuler, d'entreposer et d'éliminer les substances dangereuses ainsi que de faire face aux situations d'urgence).
- S'assurer que les travailleurs savent comment utiliser et manipuler l'équipement correctement et en toute sécurité.
- Veiller à ce que les travailleurs utilisent l'équipement, les vêtements et les dispositifs de protection individuelle appropriés.
- Signaler toutes les blessures importantes au ministère responsable de la santé et sécurité au travail.

- Nommer un superviseur qualifié qui fixe les normes de performance, qui connaît les responsabilités en matière de santé et de sécurité et qui veille à ce que le travail s'exécute toujours dans des conditions sécuritaires.

Que dit la législation sur la formation des comités mixtes d'hygiène et de sécurité?

En général, les lois des diverses régions administratives du Canada stipulent que les comités d'hygiène et de sécurité au travail doivent :

- Être composés moitié de représentants de la gestion et moitié de représentants des travailleurs.
- Se réunir régulièrement – certaines régions administratives exigent des réunions de comités au moins tous les trois mois, tandis que d'autres exigent des réunions mensuelles.
- Être présidés conjointement par un représentant de la gestion et un représentant des employés.
- S'assurer que les représentants des travailleurs sont élus ou choisis par ces derniers ou leur syndicat.

Les lieux de travail comptant moins de 20 employés réguliers peuvent ne pas avoir besoin d'un comité, mais être plutôt tenus d'avoir un représentant en matière de santé et de sécurité. Consulter la législation pertinente en matière de santé et de sécurité au travail pour savoir quand un comité ou un représentant est requis.

Consultez les Réponses SST sur les [Comités santé sécurité](#) pour en savoir davantage.

Quel est le rôle d'un comité d'hygiène et de sécurité?

Le rôle des comités mixtes d'hygiène et de sécurité peut consister à :

- Servir d'organisme consultatif.
- Reconnaître les dangers potentiels et réels et obtenir de l'information à ce sujet.
- Recommander des mesures correctives.
- Aider à résoudre les cas de refus de travailler.
- Participer aux enquêtes (par exemple, sur les incidents et les refus de travailler) et aux inspections de lieux de travail.
- Être présent pour les tests de santé et de sécurité.

Qu'arrive-t-il en cas de refus de travailler?

Un travailleur peut refuser de travailler s'il ou elle croit que la situation n'est pas sécuritaire pour lui/elle ou pour ses collègues. Quand un travailleur juge qu'il faut entamer une procédure de refus de travailler, alors

- Il doit signaler à son superviseur qu'il refuse de travailler et déclarer pourquoi il juge que la situation n'est pas sécuritaire.
- Le travailleur, le superviseur et un membre du comité ou un représentant des travailleurs feront enquête.
- Le travailleur retourne travailler si le problème est réglé d'un commun accord.
- Si le problème n'est pas réglé, un inspecteur en santé et en sécurité du gouvernement est appelé.
- L'inspecteur enquête et rend sa décision par écrit.

Voir le document des réponses SST intitulé [Législation en matière de santé et sécurité au Canada - Droit de refus](#) pour en savoir davantage.

Comment les lois sont-elles mises à exécution?

La législation oblige les employeurs à protéger la santé et à assurer la sécurité de leurs travailleurs. Les inspecteurs du [ministère gouvernemental responsable de la santé et de la sécurité](#) dans chaque sphère de compétence veillent à l'application des lois. Dans certains cas graves, des accusations peuvent être portées par la police ou les avocats de la Couronne en vertu de l'article 217.1 du Code criminel du Canada (appelé aussi « [Loi Westray](#) » ou bien « Projet de loi C-45 »). Cet article impose aux employeurs et à ceux et celles qui dirigent le travail l'obligation juridique de prendre les mesures raisonnables afin de protéger les travailleurs et d'assurer la sécurité publique. Si ce devoir est négligé de manière « insouciant » ou téméraire et que des lésions corporelles ou des décès en résultent, une organisation ou un individu peut être accusé de négligence criminelle.

Où peut-on obtenir de plus amples renseignements sur les responsabilités?

Si vous avez des interrogations sur les exigences de la législation face aux employeurs et aux travailleurs, vous devriez consulter les autorités de votre région administrative. Il est très important de le faire si vos questions ont trait au contenu, à l'interprétation, à la conformité et à l'application de la législation, et à la façon dont elle s'applique à la situation de votre propre lieu de travail.

Nous avons fourni la liste de ces administrations dans la fiche d'information Réponses SST intitulée [Ministères canadiens ayant des responsabilités en matière de SST](#).

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2024-06-10

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.