

Législation

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada - Nouveaux arrivants et sensibilisation à la SST

Sur cette page

[Pourquoi les responsables des milieux de travail devraient-ils savoir si leurs effectifs comptent de nouveaux arrivants au Canada?](#)

[À quoi les nouveaux arrivants peuvent-ils s'attendre lorsqu'ils commencent à travailler?](#)

[Que devraient savoir les nouveaux arrivants à propos des lois sur la santé et la sécurité au travail du Canada?](#)

[Quelles sont les responsabilités des employeurs, des gestionnaires et des travailleurs?](#)

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

[Que devrait faire un travailleur en cas de préoccupations concernant la santé et la sécurité en milieu de travail?](#)

[Un travailleur peut-il être réprimandé pour avoir soulevé un problème de santé et de sécurité?](#)

[Que doit faire un travailleur en cas de blessure au travail?](#)

Pourquoi les responsables des milieux de travail devraient-ils savoir si leurs effectifs comptent de nouveaux arrivants au Canada?

Les nouveaux arrivants au Canada comprennent, entre autres, les résidents permanents, les réfugiés et les personnes qui ont un permis de travail ou d'études.

Les responsables des milieux de travail devraient être conscients du fait que les nouveaux arrivants peuvent ne pas savoir comment la structure juridique du système de santé et de sécurité en milieu de travail (SST) s'applique aux travailleurs. Le présent document présente certaines composantes du système de SST que les nouveaux arrivants (ou les personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail) doivent connaître.

À quoi les nouveaux arrivants peuvent-ils s'attendre lorsqu'ils commencent à travailler?

De nombreux milieux de travail offrent de l'éducation et de la formation aux nouveaux employés. Les séances d'orientation (que l'on appelle parfois intégration ou initiation) consistent à faire connaître aux nouveaux employés, aux employés inexpérimentés et aux employés mutés l'organisation, les superviseurs, les collègues, le lieu de travail, l'emploi, et surtout la santé et la sécurité au travail. Il est essentiel de fournir une formation et de l'aide supplémentaire au début de la période d'emploi, quel que soit l'âge des employés, étant donné qu'ils ne sont pas familiers avec les risques associés au travail ou au lieu de travail.

Veuillez consulter les Réponses SST – [Liste de vérification aux fins des séances d'orientation des employés](#) pour de plus amples renseignements.

Que devraient savoir les nouveaux arrivants à propos des lois sur la santé et la sécurité au travail du Canada?

Le Canada compte quatorze administrations – une fédérale, dix provinciales et trois territoriales, chacune disposant de ses propres lois et règlements en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Bien qu'il existe de nombreuses similitudes dans les lois, certaines différences témoignent du caractère unique de chaque administration.

Ces lois utilisent une approche semblable à l'égard de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Au Canada, cette approche est appelée le système de responsabilité interne. Le système de responsabilité interne est le principe sous-jacent de la législation concernant la santé et la sécurité au travail dans toutes les régions administratives du Canada. Il repose sur le principe de base voulant que, dans le milieu de travail, chacun – autant employeurs qu'employés – est responsable d'assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues de travail. Les lois et règlements n'imposent ou ne prescrivent pas toujours les étapes à suivre pour assurer la conformité. Le système tient plutôt les employeurs responsables de déterminer ces étapes afin d'assurer la santé et la sécurité de tous les employés.

Veuillez consulter les Réponses SST – Législation canadienne en matière de santé et la sécurité – [Système de responsabilité interne](#) pour de plus amples renseignements.

Quelles sont les responsabilités des employeurs, des gestionnaires et des travailleurs?

La législation en matière de santé et de sécurité au travail de votre administration énonce les obligations et les responsabilités de l'employeur. Les gestionnaires et les superviseurs agissent au nom de l'employeur et, par conséquent, ont la responsabilité de s'acquitter des fonctions de l'employeur. La loi impose également des responsabilités aux employés (travailleurs).

Veillez consulter les Réponses SST – Législation canadienne en matière de Santé et sécurité – [Responsabilités premières](#) pour de plus amples renseignements.

Quels sont les droits des travailleurs?

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

Droit d'être informé

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.

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.

Veillez 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.

Droit de refuser

Chaque travailleur a le droit de refuser un travail non sécuritaire ou dangereux tant qu'il a un « motif raisonnable » de croire que le travail présente une menace immédiate, imminente ou grave pour sa santé ou sa sécurité ou celles d'une autre personne.

En général, le concept de travail non sécuritaire ou dangereux peut inclure le fait de travailler avec de l'équipement ou de la machinerie (ou à proximité de ceux-ci), la condition physique du lieu de travail, ou le fait de ne pas avoir la formation ou les qualifications appropriées pour effectuer le travail de façon sécuritaire. Il peut aussi inclure l'exposition à la violence au travail pouvant mettre un travailleur en danger. Veuillez consulter les Réponses SST – Législation canadienne en matière de santé et la sécurité – [Trois droits des travailleurs](#) et la Législation canadienne en matière de santé et la sécurité – [Droit de refus](#) pour de plus amples renseignements.

Que devrait faire un travailleur en cas de préoccupations concernant la santé et la sécurité en milieu de travail?

De façon générale, toute préoccupation concernant la santé et la sécurité doit être signalée immédiatement à l'employeur, au superviseur, au comité ou au représentant en matière de santé et de sécurité ou au syndicat. Le système de responsabilité interne encourage toutes les parties à collaborer pour trouver des solutions aux enjeux de santé et de sécurité.

Cependant, si les travailleurs ne sont pas satisfaits des réponses qu'ils reçoivent de leur employeur, ils peuvent communiquer avec l'organisme ou le ministère responsable de la santé et de la sécurité au travail; celui-ci leur fournira des directives supplémentaires et pourrait affecter un agent qui mènera une enquête. Les travailleurs peuvent signaler leurs préoccupations de façon anonyme à ces ministères gouvernementaux.

Veuillez consulter les Réponses SST – [Ministères canadiens ayant des responsabilités en matière de santé et la sécurité](#) pour obtenir les coordonnées pertinentes.

Un travailleur peut-il être réprimandé pour avoir soulevé un problème de santé et de sécurité?

Non. Les travailleurs sont protégés des représailles en vertu de la législation en matière de santé et de sécurité au travail lorsqu'ils soulèvent un problème de santé et de sécurité au travail, qu'ils interviennent en fonction de l'un ou l'autre des droits définis dans la loi sur la santé et la sécurité au travail, qu'ils demandent à l'employeur de respecter la loi sur la santé et la sécurité au travail ou qu'ils fournissent des renseignements à l'agent (inspecteur) de l'organisme de réglementation. Cette protection signifie que l'employeur n'est pas autorisé à congédier un travailleur ou à menacer de le faire, à suspendre ou à donner une sanction disciplinaire à un travailleur, ni à intimider ou à contraindre le travailleur sous la menace ou par d'autres moyens pour le dissuader de signaler toute préoccupation concernant la santé et la sécurité.

Si vous croyez que vous avez été congédié pour avoir exercé vos droits énoncés en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail, communiquez avec votre organisme gouvernemental local pour obtenir de l'aide. En fonction du motif lié à la situation, les travailleurs voudront sans doute aussi communiquer avec l'organisme de défense des droits des travailleurs ou de la personne de leur administration. La réglementation sur l'emploi et les droits de la personne englobe des questions telles que les taux de rémunération, le harcèlement, l'assurance-emploi, etc.

Veuillez consulter les Réponses SST – [Ministères canadiens ayant des responsabilités en matière de santé et la sécurité](#) ou [Emploi et droits de la personne](#) pour obtenir les coordonnées pertinentes.

Que doit faire un travailleur en cas de blessure au travail?

Le travailleur doit présenter le formulaire de signalement de blessure ou de maladie à son employeur. En cas de doute sur la cause de la blessure, il est tout de même judicieux de signaler la blessure à l'employeur si le travailleur croit que celle-ci pourrait être liée au travail. Les employeurs sont tenus de déclarer les blessures liées au travail à la commission des accidents du travail de l'administration concernée. La commission des accidents du travail déterminera si la blessure est liée au travail ou non. Chaque commission des accidents du travail mène ses activités de manière indépendante dans sa propre administration. Chaque administration a ses propres exigences.

Veuillez consulter les Réponses SST – Législation canadienne en matière de santé et la sécurité – [Rapports de blessures](#) pour de plus amples renseignements, et la page [Commissions des accidents du travail au Canada](#) pour obtenir les coordonnées pertinentes.

Date de la première publication de la fiche d'information : 2022-05-19

Fiche d'information confirmée à jour : 2023-03-07

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-05-19

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.