

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada

Législation en matière de Santé et sécurité au Canada - Comment interpréter la législation

Sur cette page

[Quels sont les lois, les règlements, les codes, les normes et les lignes directrices qui s'appliquent à la santé et à la sécurité?](#)

[Comment la législation est-elle structurée?](#)

[Comment les termes juridiques sont-ils définis?](#)

[Le libellé est-il important dans la loi?](#)

[La ponctuation est-elle importante dans la loi?](#)

[Que se passe-t-il lorsque la loi n'est pas précise sur un sujet?](#)

[Où puis-je trouver plus d'information?](#)

Quels sont les lois, les règlements, les codes, les normes et les lignes directrices qui s'appliquent à la santé et à la sécurité?

La santé et la sécurité au travail sont protégées par une série de lois et d'autres textes législatifs. Au Canada, les lois varient selon l'administration. Toutefois, les principaux textes législatifs qui ont trait à la santé et à la sécurité au travail (SST) comprennent les lois sur la santé et la sécurité au travail et leurs règlements. Les autres documents clés sont les normes, les codes et les lignes directrices.

Remarque : Consultez toujours la législation qui s'applique à votre situation et à votre [administration](#) pour obtenir tous les renseignements nécessaires. Ce document vous aidera à comprendre le langage de la législation.

Loi

Les lois traitent de questions d'importance générale l'ensemble des milieux de travail encadrés par une même administration (en matière de santé et de sécurité au travail, soit la province, le territoire ou le gouvernement fédéral).

La loi sur la santé et la sécurité au travail (ou équivalent) de chaque administration établit les exigences qui visent à garantir que les conditions de travail sont sécuritaires et ne présentent aucun risque de blessure ni de maladie. Habituellement, une loi énumère les droits et les responsabilités des employeurs, des travailleurs, des superviseurs et d'autres parties.

Les mesures d'application sont également décrites dans la Loi.

Règlements

Les règlements énumèrent les exigences propres aux conditions de travail et aux pratiques de travail qu'il faut respecter pour assurer la conformité aux lois. Les règlements énumèrent habituellement ces exigences plus en détail que les lois. Les règlements peuvent être propres au secteur (comme l'exploitation minière, la construction, etc.) ou aux dangers (comme les espaces clos, le bruit, etc.). Assurez-vous toujours de respecter les règlements qui s'appliquent à votre industrie ou à votre situation.

Certaines administrations inscrivent leurs exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans une série de règlements, de codes et de lignes directrices. Il est également courant que plusieurs règlements soient liés à une loi et s'appliquent à un lieu de travail.

Codes

Les codes sont aussi des textes législatifs exécutoires. Comme l'a déclaré Justice Canada, « en termes juridiques, la codification est le processus qui consiste à reformuler puis à rassembler des dispositions ou des lois relatives à certains domaines, habituellement par sujet, pour former un code juridique comme un recueil ».

Par exemple, en Alberta, le *Occupational Health and Safety Code* établit les exigences techniques en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail de la province. De la même façon, le texte législatif qui régit les milieux de travail fédéraux est connu sous le nom de *Code canadien du travail*.

Normes

Les normes sont produites par des organismes indépendants tels que l'Association canadienne de normalisation (CSA), l'American National Standards Institute (ANSI) et l'Organisation internationale de normalisation (ISO).

Lorsque des normes sont publiées par ces organisations, elles n'ont pas force de loi. Elles représentent de « bonnes pratiques » et sont considérées comme des lignes directrices. Toutefois, si les normes sont adoptées dans un texte législatif, elles en font alors partie et deviennent exécutoires. Par exemple, si un règlement exige que les travailleurs utilisent des chaussures approuvées par la CSA, la norme de la CSA sur les chaussures a force de loi. L'utilisation de chaussures qui ne sont pas approuvées par la CSA serait alors considérée comme non conforme.

Lignes directrices

Les lignes directrices sont des documents, souvent créés par une administration, qui servent à interpréter la législation. Les lignes directrices peuvent fournir des instructions sur la façon dont un milieu de travail peut se conformer aux exigences juridiques. Les lignes directrices n'ont habituellement pas force de loi.

Comment la législation est-elle structurée?

La législation est divisée en parties, sections, articles, paragraphes, divisions, etc.

Par exemple :

- Titre
- Partie
- Section
- Article
 - Paragraphe
 - Division
 - Subdivision

Vous verrez souvent des renvois à des lois rédigés comme celui-ci (Île-du-Prince-Édouard) : *OHS Act*, alinéa 12(1)a). Il s'agit de l'*Occupational Health and Safety Act*, article 12, paragraphe 1, alinéa a.

Cet exemple de l'Î.-P.-É. renvoie à la disposition d'obligation générale de :

L'Occupational Health and Safety Act

Article 12 Obligations des employeurs

12. (1) L'employeur veille à ce que :

- (a) toutes les précautions raisonnables soient prises pour protéger la santé et la sécurité au travail des personnes qui se trouvent sur le lieu de travail ou à proximité.

Voici un autre exemple : *Saskatchewan Employment Act*, alinéa 3-8a)

SECTION 3

Obligations générales des employeurs

3-8 L'employeur est tenu :

- (a) de veiller, dans la mesure du possible, à la santé, la sécurité et le bien-être au travail de tous ses travailleurs i.
-

Comment les termes juridiques sont-ils définis?

Les définitions sont souvent énumérées au début d'une loi ou d'un règlement. Les définitions peuvent également être énumérées dans la partie ou l'article où le terme est utilisé pour la première fois ou là où il est le plus pertinent. Dans certains cas, les définitions sont énumérées dans la loi, mais elles s'appliquent également aux termes utilisés dans le règlement.

Lorsqu'un terme n'est pas formellement défini dans une loi ou un règlement, le système juridique utilise le sens courant du terme et transpose son sens en fonction de la façon dont il est utilisé dans la partie de la loi en question. Si vous n'êtes pas certain de la définition d'un terme, vous pouvez faire une recherche dans un dictionnaire.

Le libellé est-il important dans la loi?

Oui. Le libellé est très important. Les mots dans la législation ont une signification ou une volonté précises.

Par exemple, le mot « prescrit » revient souvent dans les lois. L'utilisation du mot « prescrit » signifie que la mesure ou l'élément requis est peut-être décrit dans un règlement (pas nécessairement dans la loi où l'on rencontre le mot).

Les lois et les règlements utiliseront des termes qui leur sont propres. Par exemple, les verbes juridiques comprennent :

- **Doit** – l'élément ou la mesure énumérée est une exigence.
- **Peut ou devrait** – présente une possibilité ou une option.

Lorsqu'une liste d'éléments est présentée, il peut aussi y avoir :

- **Conjonction** – tous les éléments sont égaux et doivent tous être respectés.
- **Disjonction inclusive ou exclusive** – plusieurs éléments sont susceptibles de coexister (inclusive), ou un seul des éléments doit ou peut se réaliser (exclusive).

Par exemple, le paragraphe 2 de l'article 143 du *Occupational Health and Safety Code* de l'Alberta dit :

143(2) L'employeur **doit** s'assurer qu'un mousqueton, **à la fois** :

- (a) se ferme et se verrouille automatiquement;
- (b) ne peut être ouvert que par au moins deux actions manuelles délibérées consécutives;
- (c) porte **les deux** inscriptions suivantes:
 - (i) la résistance en grand axe;
 - (ii) le nom ou la marque de commerce du fabricant i.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires parce que le mot « doit » est utilisé. Étant donné que la locution « à la fois » est utilisée au paragraphe 143(2) (conjonction), les trois éléments énumérés aux alinéas a), b) et c) sont requis. Veuillez noter qu'il y a deux parties à l'alinéa c); les deux sont requises par l'utilisation de « les deux ».

Un exemple de disjonction se trouve à l'article 5.4 du *Workplace Safety and Health Regulation* du Manitoba.

5.4 L'employeur doit veiller à ce qu'un travailleur qui tombe malade ou se blesse au travail reçoive l'aide, au besoin :

- (a) ou bien d'un secouriste;
- (b) ou bien d'un superviseur, si aucun secouriste n'est tenu d'être présent sur le lieu de travail.

Dans cet article, il est dit que l'employeur doit s'assurer que des premiers soins peuvent être apportés par un secouriste OU BIEN par un superviseur si un secouriste n'est pas disponible. Un seul secouriste ou un seul superviseur est nécessaire dans cette situation.

La ponctuation est-elle importante dans la loi?

Oui. Comme pour le libellé, la ponctuation peut traduire une signification ou une volonté précises.

- **Point (.)** : se trouve à la fin d'un article ou d'un paragraphe. Il signifie que ces textes sont des phrases complètes, quel que soit le nombre d'alinéas. Un point signifie également que le texte est une pensée complète, sans rapport avec l'article qui le précède ou le suit.
- **Virgule (,)** : se trouve à la fin d'un sous-alinéa. L'utilisation de la virgule donne à tous les alinéas (idées ou concepts connexes) le même poids ou la même importance.
- **Point-virgule (;)** : se trouve à la fin de chaque alinéa. Le point-virgule indique que les alinéas ont un poids égal, mais que les idées peuvent être différentes de celles qui les précèdent ou les suivent.
- **Deux-points (:)** : se trouve à la fin d'un alinéa si celui-ci est suivie d'un certain nombre de sous-alinéas.

Que se passe-t-il lorsque la loi n'est pas précise sur un sujet?

Les lois et les règlements ne précisent pas toujours les mesures à prendre pour se conformer aux exigences. Ils tiennent plutôt les employeurs responsables de déterminer les mesures qu'ils doivent prendre pour assurer la santé et la sécurité de tous les travailleurs. Si un problème précis n'est pas couvert par la loi, les employeurs doivent être en mesure de faire preuve de [diligence raisonnable](#) , c'est-à-dire de prendre toutes les précautions nécessaires pour prévenir les blessures ou les incidents.

Où puis-je trouver plus d'information?

Consultez votre administration pour en savoir plus sur la façon dont la législation est rédigée et appliquée.

Pour obtenir des renseignements généraux, veuillez consulter le site Web du ministère de la Justice (Canada) : Guide fédéral de jurilinguistique législative française (JLF)
<https://canada.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/redact-legis/juril/tdm-toc.html>

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-07-18

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.