

Guide en matière de SST à l'intention des superviseurs



Alberta

Avis de non-responsabilité

Le présent document est fourni à titre d'information seulement. Les renseignements qu'il contient ne sont fournis qu'à titre d'information et pour la commodité de l'utilisatrice et de l'utilisateur et, bien qu'ils soient considérés comme étant exacts et fonctionnels, ils sont fournis sans garantie d'aucune sorte. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation des renseignements contenus dans le présent document. En cas de doute concernant toute information contenue dans le présent document, ou pour obtenir confirmation des exigences légales, veuillez vous reporter aux dispositions actuelles de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*), du règlement afférent, du code de la santé et sécurité au travail (SST) [OHS Code] ou de toute autre loi applicable. De plus, en cas d'incompatibilité ou de conflit entre l'un ou l'autre des renseignements présentés dans le présent document et l'exigence législative applicable, l'exigence législative prévaudra. Le présent document est à jour en date de février 2023. En raison des nouvelles lois, des modifications apportées à la législation existante et des décisions rendues par les tribunaux, le paysage législatif est en constante évolution. Vous devez vous tenir au courant de la législation en vigueur.

Droits d'auteur et conditions d'utilisation

Le présent document, y compris le droit d'auteur et les marques en vertu de la *Loi sur les marques de commerce* (Canada), appartient au gouvernement de l'Alberta et est protégé par la loi.

La présente publication est diffusée aux termes de la licence du gouvernement ouvert – Alberta. Pour plus de détails sur les conditions de cette licence et l'utilisation commerciale ou non commerciale de tout contenu de la présente publication, suivez le lien open.alberta.ca/licence (en anglais seulement). Notez que les modalités de cette licence ne s'appliquent à aucun document tiers sous licence susceptible d'être inclus dans la présente publication.

Publié par le gouvernement de l'Alberta

ISBN 978-1-4601-5930-9

© 2023 Gouvernement de l'Alberta

Table des matières

Notre objectif commun : la santé et la sécurité	1
La loi sur la SST et le code de la SST.....	2
Les lois albertaines en matière de SST s’appliquent-elles à moi?.....	2
Le rôle de la SST de l’Alberta	4
Vos responsabilités	7
Responsabilités de l’employeur.....	9
Droits et responsabilités des membres de l’effectif	10
Plaintes pour mesures disciplinaires	14
Signalement d’incidents et enquête	15
Non-conformité.....	16
Faire appel d’une ordonnance ou d’une décision en matière de SST	20

Notre objectif commun : la santé et la sécurité

Le présent guide vous présente les lois sur la santé et la sécurité au travail (SST) de l'Alberta et le rôle que vous pouvez jouer, en tant que superviseure ou superviseur, pour assurer la santé et la sécurité sur votre lieu de travail.



La loi sur la SST (*Occupational Health and Safety Act*) repose sur un système de responsabilité interne. En vertu de ce système, chaque personne sur le lieu de travail est responsable de la santé et de la sécurité, selon l'autorité et le niveau de contrôle dont elle dispose.

La loi sur la SST de l'Alberta est une loi importante qui vous concerne. La partie 1 de la loi sur la SST énonce les obligations générales des parties à un lieu de travail réglementé (employeurs, superviseures et superviseurs, membres de l'effectif, fournisseurs, prestataires de services, propriétaires, employeurs contractants, entrepreneurs principaux et agences de placement temporaire).

Bien que chaque partie à un lieu de travail puisse avoir un rôle différent, elles partagent toutes la responsabilité de la santé et de la sécurité. La loi sur la SST renforce ce principe en imposant un devoir commun de coopération à chaque partie à un lieu de travail réglementé.

La loi sur la SST et le code de la SST

Les principales lois de l'Alberta en matière de santé et de sécurité au travail sont la loi sur la SST (*OHS Act*) et le code de la SST (Occupational Health and Safety Code). Ces dispositions législatives établissent des exigences qui aident à garder votre lieu de travail sain et sécuritaire.

La loi sur la SST établit des règles générales visant à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de l'Alberta. La loi donne également au gouvernement le pouvoir d'adopter des règlements et des codes de sécurité au travail et de faire appliquer les lois.

Le code de la SST précise les normes techniques détaillées et les règles d'hygiène et de sécurité qui s'appliquent. Ces exigences techniques couvrent les risques chimiques, la sécurité des équipements, les premiers soins, le harcèlement, la violence et le bruit, entre autres choses.

Les lois albertaines en matière de SST s'appliquent-elles à moi?

Vous êtes superviseure ou superviseur si vous êtes responsable d'un lieu de travail ou avez autorité sur les membres de l'effectif.



La loi sur la SST et le code de la SST s'appliquent à toutes les parties, activités et lieux de travail réglementés en Alberta, à quelques exceptions près :

- Lorsque la compétence fédérale s'applique (p. ex. les banques à charte canadiennes, les sociétés de transport interprovinciales et les sociétés de télédiffusion et de radiodiffusion)
- Certaines exploitations agricoles et d'élevage, si vous êtes un propriétaire, un membre de sa famille ou une personne non salariée travaillant dans une exploitation agricole ou d'élevage

- Un logement privé, si une personne qui y vit effectue des tâches pour sa propre entreprise ou des travaux personnels, tels que des tâches ménagères ou des réparations, dans ou autour du logement
 - » Si vous travaillez à domicile pour un employeur extérieur, la loi sur la SST et le code de la SST s'appliquent.

Dans certains cas, seules la loi sur la SST et des sections limitées du code de la SST s'appliquent. Les voici :

- Certaines exploitations agricoles ou d'élevage, si elles emploient des travailleuses ou des travailleurs salariés qui ne sont pas membres de la famille, doivent se conformer à la partie 13 du code de la SST, moins une modification (La partie 13 contient les exigences techniques concernant les comités de santé et de sécurité et les personnes responsables en la matière.)



- Lorsque l'occupante ou l'occupant d'un logement privé (ou une personne agissant en son nom) emploie directement une travailleuse ou un travailleur pour effectuer des tâches ménagères normales, des dispositions particulières du code s'appliquent. Cela est vrai que la travailleuse ou le travailleur domestique vive ou non à la maison.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces sujets, consultez les publications [Les étudiants et les bénévoles sont-ils des travailleurs?](#), [Travailleurs domestiques](#) (en anglais seulement) et [Santé et sécurité dans les fermes et les ranchs de l'Alberta](#) (en anglais seulement) sur le portail en ligne des ressources sur la SST de l'Alberta. *

* Consultez l'intérieur du revers pour savoir comment accéder aux publications du portail des ressources sur la SST citées dans ce livret.

Le rôle de la SST de l'Alberta

La SST de l'Alberta est l'organe du gouvernement provincial qui gère et applique les lois sur la santé et la sécurité au travail de l'Alberta. Les ressources fournies par la SST de l'Alberta vous aideront à :

- comprendre les droits et les responsabilités des parties à un lieu de travail;
- remplir vos obligations légales;
- prévenir les blessures, les maladies et les décès.

Si vous avez des questions sur les lois sur la santé et la sécurité au travail ou sur la santé et la sécurité au travail, appelez le centre d'appels de la SST :

- 1-866-415-8690 (partout en Alberta).
- 780-415-8690 à Edmonton et dans les environs.

Agentes et agents de SST

Les agentes et agents de SST de l'Alberta effectuent des inspections pour contrôler le respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail. Selon la loi, les agentes et agents de SST peuvent :

- accéder à un lieu de travail à toute heure raisonnable;
- exiger la production de tout document relatif à la santé et à la sécurité. L'agente ou l'agent peut :
 - » examiner ces documents, en faire des copies ou en prendre possession temporairement pour en faire des copies;
 - » utiliser l'un des appareils ou systèmes de l'employeur, au besoin, pour examiner les documents;
- exiger une aide raisonnable, y compris l'accès à des données électroniques;
- inspecter des matériaux, des produits ou de l'équipement, les saisir ou en prélever des échantillons;
 - » Un démontage ou une mise à l'essai peuvent être réalisés, au besoin.
- apporter du matériel spécialisé ou être accompagné d'expertes ou d'experts techniques;
- effectuer des essais et prendre des photos, des mesures ou des enregistrements;



- exiger des démonstrations du fonctionnement de l'équipement ou de la machinerie;
- interroger des personnes qui possèdent des renseignements liés à la santé et à la sécurité des membres de l'effectif et recueillir leurs déclarations.

Les agentes et agents de SST ont également les pouvoirs suivants :

- Enquêter sur les blessures, les maladies ou les incidents au travail.
- Exiger une preuve d'identité de toute personne sur un lieu de travail.
- Exiger que les employeurs indiquent tous les membres de l'effectif ou du personnel de supervision qu'ils emploient.
- Prendre une série de mesures pour faire respecter les lois sur la santé et la sécurité au travail.

L'article 37 de la loi sur la SST interdit à quiconque de perturber ou d'entraver le travail d'une agente ou d'un agent de SST.

Pour en savoir plus, consultez [Rôles et responsabilités des agents de SST de l'Alberta](#) (en anglais seulement).

CAT

Parfois, les gens confondent la SST de l'Alberta avec la Commission des accidents du travail (CAT) de l'Alberta. La SST de l'Alberta est distincte de la CAT.

Le rôle de la CAT est de fournir des services de réadaptation et un soutien en cas de perte de salaire aux travailleuses et travailleurs touchés par un accident du travail et une maladie professionnelle. La CAT travaille avec la SST de l'Alberta, l'industrie et les associations syndicales pour aider à réduire l'incidence des blessures et des maladies professionnelles sur les Albertaines et Albertains. Le système d'indemnisation des travailleurs est financé par les employeurs; la CAT supervise la caisse des accidents pour s'assurer qu'elle contient suffisamment de fonds verser les indemnités actuelles et futures aux travailleurs et travailleurs blessés.

Vos responsabilités

Obligations générales

L'article 4 de la loi sur la SST énonce les obligations générales d'une superviseure ou d'un superviseur. Cette section indique que vous devez faire tout ce qui est raisonnablement possible pour garantir que vous :

- protégez la santé et la sécurité des membres de l'effectif sous votre supervision;
- empêchez les membres de l'effectif sous votre supervision de commettre des actes de harcèlement et de violence au travail ou d'être impliqués dans de tels actes;
- informez les membres de l'effectif sous votre supervision de tous les risques connus et possibles dans leur zone de travail;
- veillez à ce que les membres de l'effectif sous votre supervision respectent les responsabilités légales en matière de santé et de sécurité au travail;
- signalez les problèmes en matière de santé et de sécurité à l'employeur;
- collaborez avec toute personne exerçant une fonction aux termes de la législation sur la santé et la sécurité au travail.



Autres responsabilités légales

En plus de vos fonctions générales, vous avez d'autres responsabilités légales en matière de santé et de sécurité. Par exemple, en vertu du code de la SST :

- vous et votre employeur devez vous assurer que les membres de l'effectif utilisent ou portent l'équipement ou l'équipement de protection individuelle requis par les lois sur la santé et la sécurité au travail (partie 1, article 3.2).
- Vous et votre employeur devez protéger les membres de l'effectif contre certains types de chutes, y compris les chutes de hauteur (partie 3, article 139).

Notez qu'il ne s'agit là que de quelques responsabilités mises en évidence pour la superviseure ou le superviseur. Il existe d'autres obligations et dispositions liées aux superviseures et aux superviseurs dans la loi sur la SST et le code de la SST. Assurez-vous de connaître toutes les obligations qui s'appliquent à vous ou vous concernent et respectez vos responsabilités légales.



En tant que superviseure ou superviseur, il est important que vous compreniez également les obligations des autres parties sur le lieu de travail, notamment celles des employeurs et des membres de l'effectif. Il y a plusieurs raisons motivant cette action.

La première d'entre elles est que vous devez connaître les responsabilités légales des membres de l'effectif que vous supervisez, pour remplir votre obligation générale de vous assurer qu'ils respectent leurs responsabilités légales en matière de santé et de sécurité au travail. En outre :

- les superviseures et superviseurs constituent souvent le lien entre les employeurs et les membres de l'effectif.
 - » Comprendre les rôles de chacun vous aidera à garantir que la communication se déroule bien dans les deux sens.
 - » La communication est la clé de la coopération, qui à son tour est la clé d'un système de responsabilité interne efficace.
- les employeurs peuvent vous déléguer certaines de leurs obligations.

- » Même si cela ne libère pas l'employeur de ses obligations, cela peut ajouter davantage de responsabilités à votre rôle.
- » Dans ce cas-ci, votre fonction est celle de l'employeur, puisque vous êtes désigné comme représentante ou représentant de l'employeur (une responsabilité qui s'ajoute à celle d'une superviseure ou d'un superviseur).
- en plus d'exercer la fonction de superviseur ou de superviseur sur un lieu de travail, vous êtes également un membre de l'effectif. Cela signifie que vous avez également les mêmes droits et obligations qu'un membre de l'effectif.

Responsabilités de l'employeur

Les obligations générales des employeurs sont énoncées à l'article 3 de la loi sur la SST.

Le devoir primordial d'un employeur est d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des membres de l'effectif et des autres personnes sur le lieu de travail. Toutefois, la loi sur la SST et le code de la SST attribuent beaucoup plus de devoirs aux employeurs. Ceux-ci incluent des devoirs qui concernent directement les superviseures et superviseurs – par exemple, il existe une obligation générale de garantir que vous, en tant que superviseure ou superviseur, possédez les compétences requises et connaissez les lois en matière de SST qui s'appliquent à votre lieu de travail.

Tout employeur doit veiller, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire, à ce que les membres de son effectif soient supervisés par une personne qui :



- i) est compétente;
- ii) connaît la présente loi, les règlements et le code de la SST qui s'appliquent aux travaux effectués sur le lieu de travail.
[traduction libre]

Loi sur la SST, par. 12(2)

Apprenez-en davantage sur les responsabilités des employeurs dans le [Guide en matière de SST à l'intention des employeurs](#).



Droits et responsabilités des membres de l'effectif

Les membres de l'effectif doivent connaître leurs droits et responsabilités prévus par la loi.

En vertu de la loi sur la SST, les travailleurs et travailleuses ont :

- le droit de savoir;
- le droit de participer;
- le droit de refuser un travail dangereux;

Le droit de savoir

Les travailleuses et travailleurs ont le droit de connaître les dangers présents sur le lieu de travail et d'avoir accès aux renseignements sur la santé et la sécurité relatifs au lieu de travail.

Vos employeurs doivent également effectuer des évaluations des risques et vous fournir des renseignements sur les dangers présents sur le lieu de travail, sur la manière d'éliminer ou de gérer les dangers, et sur toutes les pratiques et procédures de travail pertinentes. En tant que superviseure ou superviseur, n'oubliez pas que vos obligations générales incluent d'informer les membres de l'effectif que vous supervisez tout danger connu ou raisonnablement prévisible dans leur zone de travail.

Votre employeur doit veiller à ce que les membres de son effectif possèdent les compétences et la formation nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité. Les membres de l'effectif doivent participer à la formation et appliquer leurs connaissances au travail. En tant que superviseure ou superviseur, vous devez vous assurer – dans la mesure du possible – que les membres de l'effectif sous votre supervision travaillent de manière saine et sûre, en respectant les exigences légales en matière de santé et de sécurité. Cela comprend de s'assurer que les membres de l'effectif que vous supervisez possèdent la formation en sécurité requise et qu'ils l'appliquent dans leur travail.

Pour en savoir plus et trouver des modèles d'évaluation des dangers, consultez la publication [Évaluation et contrôle des risques : manuel pour les employeurs et la main-d'œuvre en Alberta](#).

Le droit de participer

Les travailleuses et travailleurs ont le droit de participer de manière significative aux enjeux de santé et de sécurité sur le lieu de travail, y compris le droit d'exprimer toute préoccupation en matière de santé et de sécurité. Les employeurs doivent répondre aux préoccupations en matière de santé et de sécurité soulevées par les membres de leur effectif. En tant que superviseure ou superviseur, vous avez la responsabilité de signaler vos problèmes de santé et de sécurité à votre employeur.

Si votre lieu de travail dispose d'un comité ou d'une représentante ou d'un représentant en matière de santé et de sécurité, le comité ou la représentante ou le représentant rassemble les parties du lieu de travail pour travailler sur des activités telles que cerner et contrôler les dangers, formuler des recommandations sur la santé et la sécurité des membres de l'effectif et passer en revue les dossiers d'inspection du lieu de travail. Si votre lieu de travail ne dispose pas d'un comité ou d'une représentante ou d'un représentant en matière de santé et de sécurité, votre employeur doit tout de même faire participer les membres de l'effectif concernés dans la prévention de la violence et du harcèlement.

Les employeurs doivent toujours mobiliser les membres de l'effectif concernés dans l'évaluation et le contrôle des risques, la planification des interventions d'urgence ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de certaines pratiques de travail sécuritaires.



Votre employeur peut vous demander de travailler avec le comité ou la représentante ou le représentant de santé et de sécurité en ce qui concerne un problème de santé et de sécurité, ou de jouer un rôle de leadership dans les activités requises telles que l'évaluation et le contrôle des dangers, la planification des interventions d'urgence ou la prévention de la violence et du harcèlement.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez les publications [Comités et représentants de la santé et de la sécurité](#) et [Participation à la santé et à la sécurité des propriétaires et des membres du personnel des petites entreprises](#).

Le droit de refuser un travail dangereux

Dans cette section, un « risque indu » lié à toute occupation s'entend d'un risque qui constitue une menace grave et immédiate pour la santé et la sécurité d'une personne.
[traduction libre]



Loi sur la SST, par. 17(1)

Une travailleuse ou un travailleur a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il existe un danger indu sur le lieu de travail ou que le travail présente un danger indu pour lui ou d'autres personnes. L'article 17 de la loi sur la SST décrit les étapes que les travailleuses et travailleurs et les employeurs doivent suivre dans le cadre du processus relatif aux refus de travailler. Ces étapes peuvent vous

concerner. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur peut s'acquitter de son obligation de vous signaler un refus de travailler. (La loi l'oblige à signaler rapidement son refus de travailler à sa superviseuse ou à son superviseur, à son employeur ou à la personne désignée par l'employeur.) Si un membre de l'effectif vous informe qu'il refuse de travailler, informez-en votre employeur le plus tôt possible afin qu'il puisse ensuite remplir ses obligations légales.

Votre employeur peut vous demander de vous impliquer – par exemple, pour remédier aux risques excessifs ou les inspecter, ou pour d'autres étapes du processus de refus de travailler. Dans ce cas, vous agirez à titre d'employeur puisque vous serez leur représentante ou représentant désigné.

Pour obtenir de plus amples renseignements, lisez la publication [Droit de refuser un travail dangereux](#).

Responsabilités des travailleuses et des travailleurs

Les travailleuses et travailleurs ont également plusieurs responsabilités en vertu de la loi sur la SST et du code de la SST. Leurs obligations générales sont les suivantes :

- Prendre des mesures raisonnables pour assurer leur propre santé et sécurité et celles des autres pendant leur travail.
- Coopérer avec vous (leur superviseuse ou superviseur), leur employeur ou toute autre personne pour protéger la santé et la sécurité au travail.
- Porter l'équipement de protection individuelle requis et utiliser les dispositifs ou équipements de santé et de sécurité requis.
- S'abstenir de commettre des actes de harcèlement ou de violence ou d'être impliqués dans de tels actes.
- Signaler des préoccupations – à vous ou à l'employeur – concernant des actes ou des conditions dangereux ou nuisibles sur le lieu de travail.
- Participer à une formation en santé et en sécurité.
- Coopérer avec toute personne exerçant une fonction aux termes de la législation en matière de santé et sécurité du travail.
- N'effectuer des travaux dangereux que s'ils possèdent les compétences requises ou s'ils sont supervisés par un membre du personnel compétent.

Apprenez-en davantage sur les droits et responsabilités des travailleurs et des travailleuses dans le [Guide en matière de SST à l'intention des travailleurs](#).



Plaintes pour mesures disciplinaires

Nul ne doit prendre de mesures disciplinaires contre un membre du personnel du fait qu'il a agi conformément à la présente Loi, aux règlements, au code de SST ou à une ordonnance émise en vertu de la présente Loi. [traduction libre]



Loi sur la SST, art. 18

Une mesure disciplinaire s'entend de toute mesure ou menace qui peut avoir une incidence négative sur l'emploi d'une travailleuse ou d'un travailleur. Quelques exemples de mesures disciplinaires comprennent le licenciement, la rétrogradation, le transfert, la modification des heures de travail, les réprimandes, la coercition ou l'intimidation.

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la SST de l'Alberta s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'ils ont fait l'objet de mesures disciplinaires en violation de l'article 18 de la loi sur la SST.

La loi sur la SST définit le processus applicable aux plaintes liées à des mesures disciplinaires. Cela comprend les plaintes en matière de

mesures disciplinaires que la SST peut accepter et le délai maximal pour déposer une plainte.

En tant que superviseure ou superviseur, vous pouvez être autorisé à prendre des mesures disciplinaires contre les membres de l'effectif que vous supervisez. Sachez que vous n'êtes pas autorisé à prendre de telles mesures contre un membre de l'effectif parce qu'il respectait les lois sur la santé et la sécurité au travail (p. ex. suspendre un membre de l'effectif pour avoir refusé d'effectuer un travail dont les risques ne sont pas correctement contrôlés).

Pour en savoir plus à ce sujet, lisez la publication [Plaintes pour mesures disciplinaires](#).

Signalement d'incidents et enquête

La loi sur la SST oblige les entrepreneurs principaux à signaler certains incidents et à mener des enquêtes à cet égard. S'il n'y a pas d'entrepreneur principal, la responsabilité incombe à votre employeur.

Les incidents à signaler sont décrits à l'article 33 de la loi sur la SST. Ces incidents sont les suivants :

- Blessures, maladies et incidents graves
- Surexposition aux rayonnements
- Incidents dans une mine ou un site minier
- Incidents potentiellement graves

L'entrepreneur principal ou votre employeur doit signaler tous ces incidents, à l'exception des incidents potentiellement graves, à la SST dès que possible.

L'entrepreneur principal ou votre employeur doit enquêter sur tous les incidents à signaler, y compris les incidents potentiellement graves, et préparer un rapport d'enquête. Il doit fournir une copie de son rapport d'enquête à la SST de l'Alberta et au comité de santé et de sécurité ou à la personne responsable en la matière. S'il n'y a pas de comité ou de personne responsable en la matière, il doit mettre son rapport d'enquête à la disposition de tous les membres de l'effectif.



En tant que superviseure ou superviseur, votre employeur peut vous déléguer certaines de ses obligations. Celles-ci pourraient inclure des tâches de signalement d'incidents et d'enquête, ou l'exécution d'interdictions de perturber les lieux. Si tel est le cas, ce serait un autre exemple de votre action en tant que représentante ou représentant de l'employeur.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les obligations de l'entrepreneur principal et de l'employeur en cas d'incident, lisez le document [Signalement d'incidents et enquête](#).

Non-conformité

Il est dans l'intérêt de tous d'offrir des lieux de travail sains et sécuritaires, une formation adéquate et de s'assurer que les travailleurs suivent des pratiques sécuritaires et saines. Cependant, si vous ou d'autres parties au lieu de travail ne respectez pas la loi, la loi sur la SST peut être invoquée pour obliger toutes les parties à suivre les règles.

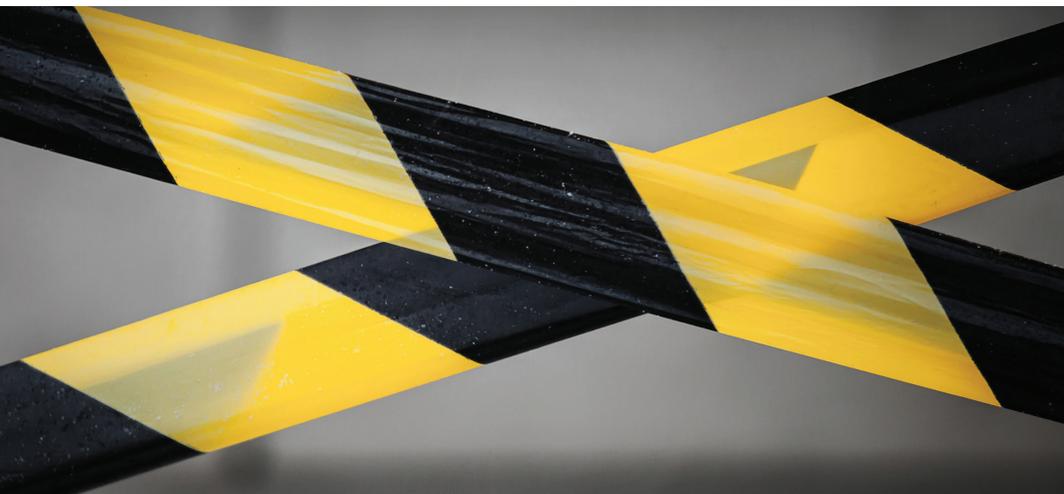
Ordonnances de SST

La loi sur la SST donne aux agentes et aux agents de la SST le pouvoir de délivrer des ordonnances qui obligent les parties à un lieu de travail à se conformer aux lois sur la santé et la sécurité au travail. Les différents types d'ordonnance sont les suivants :

- Les ordonnances de conformité, qui obligent les parties à un lieu de travail à s'acquitter de leurs obligations légales et exigent la prise de mesures correctives assorties de délais à respecter.
- Les ordres de suspendre l'utilisation, qui obligent certaines parties à un lieu de travail à cesser d'utiliser des équipements de protection individuelle, d'autres équipements, des substances nocives ou des explosifs s'ils ne sont pas sûrs ou ne respectent pas les lois sur la SST.
- Les ordres de suspendre les travaux peuvent être utilisés si une agente ou un agent estime qu'il existe un danger pour la santé et la sécurité des membres des travailleuses et des travailleurs. Ils peuvent s'appliquer à certaines activités ou zones d'un lieu de travail, à l'ensemble d'un lieu de travail ou à plusieurs lieux de travail contrôlés par un même employeur. Une agente ou un agent de la SST peut également exiger de toute personne qu'elle quitte le lieu de travail s'il est dangereux pour cette personne d'y rester.

Contraventions

Les agentes et agents de la SST ont le pouvoir de donner des contraventions sur-le-champ aux employeurs, aux membres du personnel de supervision ou aux membres de l'effectif qui enfreignent certaines dispositions du code de la SST. Le montant de la contravention peut varier de 100 \$ à 500 \$ par infraction, auquel s'ajoute une suramende compensatoire de 20 %.



Il existe une infraction passible d'une contravention en ce qui concerne les obligations du superviseur. Il s'agit de l'article 3.2 du code de la SST (obligation de s'assurer que les travailleuses ou travailleurs utilisent ou portent l'équipement ou l'équipement de protection individuelle requis par les lois sur la santé et la sécurité au travail).

On utilise le même formulaire pour les contraventions liées à la SST que pour les contraventions liées au Code de la route de l'Alberta. Le formulaire explique la procédure à suivre pour payer ou contester la contravention, et donne la date prévue de l'audience et l'endroit où celle-ci se tiendra.

Sanctions administratives

Une sanction administrative est une sanction pécuniaire imposée par les responsables de la SST de l'Alberta. Les pénalités peuvent atteindre un maximum de 10 000 \$ par jour, par contravention. Les agentes et agents de la SST peuvent imposer des sanctions administratives à toute personne qui :

- a enfreint la législation sur la SST;
- n'a pas respecté une ordonnance, une acceptation, une décharge, une approbation ou une reconnaissance intergouvernementale;
- a fait une fausse déclaration ou a donné des renseignements faux ou trompeurs à une agente ou à un agent.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les ordonnances, les contraventions ou les sanctions administratives, lisez la publication [Rôle et responsabilités des agents de SST de l'Alberta](#).

Poursuites

Une partie à un lieu de travail qui enfreint les règles prévues dans la loi sur la SST ou le code de la SST, ou commet d'autres infractions mentionnées dans la loi, peut être accusée. Une condamnation pour une première infraction peut entraîner une amende pouvant aller jusqu'à 500 000 \$, plus 30 000 \$ chaque jour où une infraction se poursuit, ou une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois par infraction. Une deuxième infraction peut entraîner une amende pouvant aller jusqu'à 1 000 000 \$ plus 60 000 \$ par jour d'infraction ou une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an par infraction. Ces sanctions sont prévues dans la loi sur la SST.



De plus, des accusations peuvent être portées pour des incidents en milieu de travail, en vertu du droit pénal fédéral, contre toute personne qui dirige le travail d'une autre personne, y compris les superviseurs, et dont les actions ou les omissions « montrent une insouciance déréglée et téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui ». Le *Code criminel* du Canada impose des peines sévères pour les violations qui entraînent des lésions corporelles (blessure grave ou maladie) ou la mort. Dans de tels cas, les peines d'emprisonnement maximales sont de dix ans pour chaque personne ayant subi des lésions corporelles (blessure grave ou maladie) et la réclusion à perpétuité pour chaque personne tuée. Les entreprises et les particuliers ou particuliers peuvent également être passibles d'amendes et d'autres sanctions pénales en vertu du *Code criminel*.

Pour obtenir de plus amples renseignements en matière de santé et de sécurité au travail, consultez la page alberta.ca/ohs-investigations.aspx (en anglais seulement).

Faire appel d'une ordonnance ou d'une décision en matière de SST

Le conseil des relations de travail de l'Alberta entend les appels relatifs à des ordonnances de SST, des sanctions administratives, des annulations ou des suspensions de permis, des enquêtes sur les refus de travail et des décisions sur des plaintes pour mesures disciplinaires. Vous ne pouvez faire appel auprès du conseil des relations de travail de l'Alberta que si vous êtes précisément désigné comme étant la personne visée par l'ordonnance ou la décision.

Le conseil des relations de travail de l'Alberta peut :

- confirmer, modifier ou révoquer certaines ordonnances ou décisions;
- renvoyer certaines ordonnances ou décisions à la SST;
- rejeter l'audition d'un appel si le conseil des relations de travail de l'Alberta détermine qu'il est sans fondement, ou est frivole, insignifiant, vexatoire, déposé sans fondement ou constitue un abus de procédure.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la page alberta.ca/appeal-ohs-action.aspx (en anglais seulement).

Remarques

Lectures complémentaires

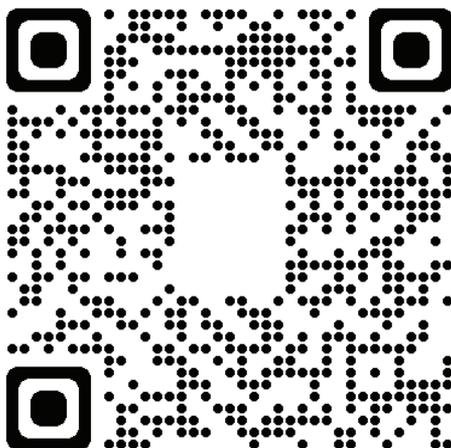
Les ressources citées tout au long du présent guide sont répertoriées ci-dessous. Pour y accéder, visitez le portail en ligne des ressources sur la SST de l'Alberta à l'adresse

ohs-pubstore.labour.alberta.ca

et recherchez l'identifiant de publication de la ressource :

Ressource	Identifiant de publication
Les étudiants et les bénévoles sont-ils des travailleurs?	LI022FR
Plaintes pour mesures disciplinaires	LI061
Travailleurs domestiques	LI069
Guide en matière de SST à l'intention des employeurs	LI009FR
Guide en matière de SST à l'intention des travailleurs	LI008FR
Évaluation et contrôle des risques : manuel pour les employeurs et la main-d'œuvre en Alberta	BP018FR
Comités et représentants de la santé et de la sécurité	LI060FR
Santé et sécurité dans les fermes et les ranchs de l'Alberta	BP029
Signalement d'incidents et enquête	LI016FR
Participation à la santé et à la sécurité des propriétaires et des membres du personnel des petites entreprises	LI055
Droit de refuser un travail dangereux	LI049
Rôle et responsabilités des agents de SST de l'Alberta	LI046

Vous pouvez également accéder au portail des ressources sur la SST à l'aide de ce code QR :



Pour nous joindre

Centre d'appels de la SST

1-866-415-8690 (Alberta)
780-415-8690 (région d'Edmonton)

Personnes sourdes ou malentendantes (ATS) :

1-800-232-7215 (Alberta)
780-427-9999 (région d'Edmonton)

Informez les responsables de la SST des problèmes de santé et de sécurité

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

Communiquez avec le centre d'appels de la SST pour toute préoccupation relative à un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

Signaler un incident lié au milieu de travail aux responsables de la SST

alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx

Site Web

alberta.ca/ohs

Obtenir des exemplaires de la loi sur la SST (*OHS Act*), du règlement y afférent et du code de la SST (*OHS Code*)

Imprimeur du Roi de l'Alberta

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

SST

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx