

# Guide en matière de santé et de sécurité au travail à l'intention des travailleurs

Le présent guide vise à faciliter votre compréhension de l'*Occupational Health and Safety Act* ou *OHS Act* (loi sur la santé et la sécurité au travail [SST]) et du rôle que vous avez à jouer pour assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Il explique ce que vous devez faire pour respecter la loi et rendre votre lieu de travail plus sain et plus sûr.

Avoir un milieu de travail sain et sûr est le but auquel tous aspirent, et chaque personne présente sur un lieu de travail doit s'investir pour que ce soit possible.

## Notre objectif – la santé et la sécurité

Le système de responsabilité interne est un principe fondamental de l'*OHS Act* qui permet de concrétiser cet objectif. Son postulat de base est que tous – notamment les travailleurs et les employeurs – sont responsables de la santé et de la sécurité au travail, en fonction de leur pouvoir et de leur niveau de contrôle.

L'*OHS Act* de l'Alberta est une importante mesure législative qui s'applique à vous. Elle indique vos droits et vos responsabilités en tant que travailleurs, ainsi que les responsabilités de votre employeur et d'autres personnes sur le lieu de travail. L'*OHS Act* établit des normes minimales pour protéger et promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs à travers toute l'Alberta.

## L'*OHS Act* s'applique-t-elle à moi?

L'*OHS Act* s'applique à la plupart des travailleurs et des employeurs de l'Alberta. Vous êtes visé par les obligations établies dans l'*OHS Act*, sauf si vous êtes :

- sous juridiction fédérale (p. ex. banques à charte canadiennes, sociétés de transport interprovinciales, radiodiffuseurs et télédiffuseurs);
- propriétaire d'une ferme ou d'un ranch, membre de la famille du propriétaire ou personne non rémunérée.

Les normes fondamentales en matière de santé et de sécurité établies dans l'*OHS Act* et ses règlements couvrent maintenant :

- les travailleurs rémunérés employés dans une ferme ou un ranch, qui ne font pas partie de la famille du propriétaire;
- des travailleurs domestiques (comme des nounous et des aides ménagères).

De plus, les travailleurs employés sur une ferme ou dans un ranch et ne faisant pas partie de la famille du propriétaire doivent aussi se conformer aux règles techniques mentionnées dans le code OHS.

## L'*OHS Act*, ses règlements et son code

L'*OHS Act*, ses règlements et son code présentent des « règles » permettant d'assurer la santé et la sécurité de votre lieu de travail.



L'*OHS Act* octroie au gouvernement les pouvoirs nécessaires pour élaborer des règlements et des codes (ou règles) en matière de santé et de sécurité au travail.

Les règlements portent sur les obligations relatives aux questions d'administration générale, de même que sur les règlements et les règles générales de santé et de sécurité. Le code OHS présente en détail les normes techniques et les règles de santé et de sécurité que les parties à un lieu de travail doivent respecter pour s'acquitter de leurs obligations. Les exigences techniques couvrent des domaines comme les dangers chimiques, la sécurité de l'équipement, les premiers soins, le harcèlement et la violence, de même que le bruit, pour ne nommer que ceux-là.

## Rôle d'Alberta OHS

Alberta OHS administre la loi sur la SST du gouvernement de l'Alberta et la fait appliquer. Des ressources sont disponibles pour vous aider à :

- en apprendre davantage sur les règles de santé et de sécurité;
- comprendre les droits et les responsabilités des parties à un lieu de travail;
- éviter les blessures, les maladies et les décès.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, communiquez avec le Centre de contact SST de l'Alberta, par téléphone ou en ligne.

Les agents de SST se présentent sur les lieux de travail pour mener des inspections ou des enquêtes, répondre aux demandes de renseignements et procéder aux analyses nécessaires pour établir la conformité avec la loi sur la SST.

Communiquez avec le Centre de contact SST d'Alberta OHS pour toute question ou préoccupation à propos de la santé et la sécurité au travail.

Parfois, les gens confondent Alberta OHS et Workers' Compensation Board (WCB), c'est-à-dire la commission des accidents de travail. Les deux

relèvent du ministre responsable du Travail, mais Alberta OHS est une entité distincte de la WCB.

Le rôle de la WCB est de veiller au respect de la *Workers' Compensation Act*, de fournir des programmes de réadaptation aux travailleurs souffrant de blessures et de maladies professionnelles, et de collaborer avec Alberta OHS, l'industrie et la main-d'œuvre pour favoriser la réduction du nombre de travailleurs qui se blessent ou tombent malades. La WCB supervise le régime d'assurance financé par les employeurs, qui indemnise les travailleurs blessés au travail ou chez qui est apparue une maladie causée par leur travail.

## Qui est votre employeur?

Il est important que vous sachiez qui est votre employeur parce que l'*OHS Act* stipule que les employeurs doivent faire tout effort raisonnable pour protéger votre santé, votre sécurité et votre bien-être. Les employeurs doivent par exemple déceler et évaluer les dangers sur le lieu de travail afin de les contrôler ou de les éliminer, et tenir l'équipement dans un bon état de fonctionnement.

### Un employeur est:

- toute personne qui emploie ou engage au moins un travailleur, y compris des travailleurs embauchés par le biais d'une agence de recrutement de travailleurs temporaires;
- toute personne désignée pour représenter un employeur;
- toute personne responsable de la supervision de la santé et de la sécurité des travailleurs au sein d'une entreprise.

### Les employeurs sont tenus de:

- s'assurer du maintien de la santé, de la sécurité et du bien-être de travailleurs et du public sur le lieu de travail;
- mettre en poste des superviseurs qualifiés;
- veiller à ce que vous receviez une formation et ayez les compétences nécessaires pour exécuter vos tâches;
- prévenir le harcèlement et la violence au travail;
- collaborer avec le comité paritaire de santé et sécurité au travail ou le représentant en santé et sécurité de votre lieu de travail, le cas échéant.

Vous trouverez des renseignements détaillés sur les responsabilités des employeurs dans le bulletin [Guide en matière de santé et de sécurité au travail à l'intention des employeurs \(LI009\)](#)



## Vous avez droit à un lieu de travail sûr et sain

Les travailleurs doivent être au courant de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu du système de responsabilité interne.

Vous bénéficiez de trois droits fondamentaux en vertu de l'*OHS Act*:

- 1) droit de savoir;
- 2) droit de participer;
- 3) droit de refuser d'exécuter une tâche dangereuse.

### 1. Être au courant des questions de santé et de sécurité

Vous avez le droit de savoir quels sont les dangers sur le lieu de travail et d'avoir accès aux renseignements sur la santé et la sécurité au travail.



Votre employeur est tenu de vous mettre au courant de vos droits et devoirs en vertu de la loi sur la SST. Il doit également vous renseigner sur les dangers présents sur le lieu de travail, les mesures de contrôle utilisées pour les éliminer ou les contrôler, et sur toute pratique de travail ou procédure pertinente.

Si des produits dangereux (comme des substances dangereuses ou des produits chimiques) sont utilisés sur le lieu de travail, votre employeur doit vous fournir les étiquettes et les fiches techniques santé-sécurité appropriées. Votre employeur doit aussi s'assurer que vous avez reçu une formation adéquate sur la façon de manipuler les matières dangereuses. Vous devez recevoir une formation additionnelle sur la manière d'utiliser l'équipement

de façon sécuritaire et sur celle de sélectionner et de porter l'équipement de protection individuelle.

Votre employeur doit vérifier que vous avez les compétences et la formation nécessaires pour exécuter vos tâches de façon sécuritaire. La part que vous devez assumer dans le système de responsabilité interne consiste à participer à la formation et à mettre les connaissances acquises en pratique dans votre travail.

### 2. Participer à la santé et à la sécurité

Vous avez le droit de prendre part aux discussions relatives à la santé et à la sécurité et à la prise de décisions sur des questions qui concernent votre santé et votre sécurité au travail. Votre employeur est obligé de répondre aux questions de santé et de sécurité soulevées par les travailleurs.



En présence d'un comité paritaire en santé et sécurité au travail (CSS) ou d'un représentant en santé et sécurité sur votre lieu de travail, celui-ci rassemblera les parties à un lieu de travail pour qu'elles collaborent à des activités comme la prévention, la détection et le contrôle des dangers, les enquêtes sur les incidents liés à la santé et à la sécurité, et les réponses aux rapports sur les tâches dangereuses.

En l'absence de CSS ou de représentant en santé et sécurité sur votre lieu de travail, votre employeur doit tout de même faire participer les travailleurs concernés à l'évaluation des dangers sur le lieu de travail et mettre en place des mesures de contrôle.

### 3. Refuser d'exécuter une tâche dangereuse

Les travailleurs ne doivent pas entreprendre de tâches ou d'affectations qu'ils sont incapables de faire ou pour lesquelles ils ne sont pas préparés à exécuter sans risque pour leur santé et leur sécurité. Vous avez le droit de refuser une tâche dangereuse si vous avez des motifs raisonnables de croire que la tâche est dangereuse pour vous ou toute autre personne. Une tâche exposant à des risques pour la santé et la



sécurité qui ne sont pas habituels dans un emploi est considérée comme une condition dangereuse qui pourrait mener à un refus de travailler.

Si vous estimez devoir refuser d'exécuter une tâche particulière, vous devez rapidement signifier votre refus et les raisons de votre refus à l'employeur, au superviseur ou à une autre personne désignée. Votre employeur doit se pencher sur le danger et l'éliminer, s'il existe.

Bien que vous ayez refusé d'exécuter une tâche particulière que vous jugez dangereuse, votre employeur doit continuer de vous verser votre salaire et vos avantages sociaux habituels. Votre employeur peut vous affecter à une autre tâche jusqu'à la tenue d'une enquête sur le problème et sa résolution, ou affecter quelqu'un d'autre à cette tâche s'il a établi l'absence d'une condition dangereuse. Lors de la réaffectation de la tâche, l'employeur doit aviser les autres travailleurs du refus, du motif du refus et de leur droit de refuser la tâche.

À moins d'apporter immédiatement une solution à la condition dangereuse, votre employeur doit préparer un rapport écrit sur votre refus de travailler, l'enquête qu'il a menée relativement à ce refus et toute mesure prise. Votre employeur doit vous remettre une copie du rapport. Il doit aussi en remettre une copie au CSS ou au représentant en santé et sécurité, le cas échéant. Le rapport ne peut contenir aucun renseignement personnel sur le travailleur ayant refusé de travailler.

Si votre employeur n'est pas d'accord sur la présence d'un danger ou que vous ne pouvez vous entendre sur la façon de régler le problème, songez à consulter le CSS ou le représentant en santé et sécurité, le cas échéant. Si les parties à un lieu de travail sont incapables de résoudre le problème, communiquez avec le Centre de contact SST d'Alberta OHS. Un agent de SST fera un suivi et prendra une décision sur la mesure à prendre. Vous et votre employeur devrez tous deux vous plier à la décision de l'agent. Si toutefois vous et votre employeur n'êtes pas d'accord avec la décision d'un agent, vous pouvez demander qu'un directeur d'inspection examine l'affaire.

## Mesure discriminatoire

L'*OHS Act*, ses règlements et son code vous protègent contre la prise d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement pour avoir suivi les règles qu'ils renferment.

Si vous êtes victime de ce genre de situation, communiquez avec le Centre de contact SST d'Alberta OHS, qui enverra un agent de SST étudier la situation. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de l'agent, vous pouvez demander que l'Alberta Labour Relations Board (conseil des normes du travail) examine l'affaire.

Votre employeur ne peut pas prendre de mesure discriminatoire (comme un licenciement, une mise à pied, une rétrogradation, un transfert, le changement d'emplacement d'un emploi ou autre) contre vous pour avoir exercé vos droits et vos devoirs en vertu de la loi.

## N'oubliez pas que vous aussi avez des responsabilités

La loi, en accord avec le principe du système de responsabilité interne, vous oblige à travailler de façon sécuritaire afin de préserver votre santé et votre sécurité, de même que celles d'autrui. Vous devez coopérer avec votre employeur ou votre superviseur en respectant les règles de santé et de sécurité au travail. Lorsque vous exécutez par exemple certains types de travaux, vous devez utiliser de l'équipement sécuritaire, comme des chaussures de sécurité, des lunettes de protection, un casque de sécurité et une protection de l'ouïe.



Vous devez vous garder de causer du harcèlement ou de la violence au travail, ou d'y participer.



Vous êtes tenu de faire part à votre employeur ou à votre superviseur de vos inquiétudes à propos d'un lieu ou d'une condition de travail présentant un risque pour la santé ou la sécurité. Votre employeur ou votre superviseur doit prendre les mesures nécessaires pour rendre le lieu de travail exempt de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Si rien n'est fait à propos de la situation qui vous préoccupe, soumettez le problème au CSS ou au représentant en santé et sécurité, le cas échéant. En l'absence d'un CSS ou d'un représentant en santé et sécurité, ou si vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez communiquer avec le Centre de contact SST d'Alberta OHS et demander que quelqu'un examine le problème. Tout le monde a le droit de téléphoner, que cette personne participe directement ou non aux travaux en question.

Vous devez aussi coopérer avec toute personne qui se conforme à la loi sur la SST et vous y conformer également.

## Signalement des incidents et des blessures

Lorsque survient un incident qui entraîne – ou pourrait avoir entraîné – une blessure grave à un travailleur, votre employeur est tenu d'aviser le Centre de contact SST d'Alberta OHS. **Les blessures ou les incidents graves** doivent être signalés :

- une blessure ou un incident entraînant le décès d'un travailleur;
- une blessure ou un incident entraînant l'hospitalisation d'un travailleur;
- une explosion, un incendie ou une inondation imprévu ou non maîtrisé qui cause ou pourrait causer une blessure grave;
- l'écroulement ou le renversement d'une grue, d'un mât de charge ou d'un treuil;
- l'écroulement ou la rupture de toute composante d'un bâtiment ou d'une structure nécessaire à l'intégrité de la structure;
- une blessure, un incident ou une catégorie de blessures ou d'incidents précisée dans les règlements.

Votre employeur doit aussi signaler les **incidents potentiellement graves** au ministère du Travail de

l'Alberta à l'aide du [service de déclaration en ligne](#). On entend d'un incident potentiellement grave tout événement dans lequel une personne raisonnable et informée établirait que, dans des circonstances quelque peu différentes, il serait fort probable qu'une personne se blesse gravement.

Un incident potentiellement grave ne se limite pas aux travailleurs et ne demande pas l'occurrence d'une blessure.

Pour établir s'il s'agit bien d'un incident potentiellement grave, vous devez tenir compte des facteurs suivants :

- les circonstances réelles de l'incident (personne, endroit, moment, pratiques de travail observées);
- les dangers présents au moment de l'incident;
- la présence de mesures de contrôle adéquates au moment de l'incident;
- les circonstances quelque peu différentes (moment, distance, position du corps, etc.) qui auraient donné lieu à une blessure grave;
- les incidents de même nature survenus dans le cadre des activités de l'employeur ou de l'entrepreneur principal au cours des deux dernières années et ayant entraîné une blessure grave.

Si vous travaillez dans une mine ou sur un site minier, reportez-vous aux paragraphes 40 (3-4) de l'*OHS Act* pour les exigences additionnelles en matière de rapports.

Un agent de SST pourrait examiner l'incident. Il pourrait procéder à des entrevues et recueillir des preuves permettant d'établir ce qui est arrivé. L'*OHS Act* décrit les pouvoirs des agents. Vous, votre employeur et les autres parties à un lieu de travail (p. ex. vos superviseurs) devez coopérer avec l'agent. L'agent rédigera un rapport d'enquête résumant les circonstances de l'incident.

Votre employeur doit également mener sa propre enquête sur l'incident, avec le concours du CSS ou du représentant en santé et sécurité, le cas échéant. Une fois l'enquête terminée, votre employeur doit remettre une copie du rapport au CSS ou au représentant en santé et sécurité, de même qu'au directeur d'inspection. S'il n'y a ni CSS ni

représentant en santé et sécurité, votre employeur devra communiquer le rapport aux travailleurs .

L'employeur doit faire en sorte que le rapport d'enquête sur les blessures ou les incidents graves soit facilement accessible et présenté à Alberta OHS, sur demande. En ce qui a trait aux incidents potentiellement graves, l'employeur doit soumettre le rapport d'enquête à Alberta OHS à l'aide du service de déclaration en ligne.

Une notification au ministère du Travail de l'Alberta est distincte de tout avis que vous devez envoyer à la WCB ou à d'autres compétences locales, comme le service de police.

## Coopérons

Que vous soyez à l'emploi d'une grande société ou d'une petite entreprise, vous avez tout de même la responsabilité de préserver votre santé et votre sécurité et celles d'autrui sur votre lieu de travail. Votre employeur et d'autres parties à un lieu de travail (p. ex. superviseurs, entrepreneurs) ont aussi des responsabilités en matière de santé et de sécurité. En collaborant avec votre employeur et d'autres parties au lieu de travail, vous concourez à rendre les lieux de travail sûrs et sains, pour votre bénéfice et celui de tous les Albertains.

## Non-conformité

Tous les Albertains ont droit à des lieux de travail sûrs, justes et sains. Les parties à un lieu de travail doivent remplir leurs responsabilités afin d'atteindre cet objectif, comme l'indique la loi sur la SST. Si les travailleurs, les employeurs et d'autres parties à un lieu de travail ne prennent pas les mesures nécessaires pour y parvenir, l'*OHS Act* peut servir à vous contraindre, vous, votre employeur et les autres parties, à respecter les règles.

### Ordonnances en matière de santé et de sécurité

L'*OHS Act* donne aux agents de SST les pouvoirs nécessaires pour remettre des ordonnances qui obligent les parties à un lieu de travail à prendre des mesures qui favoriseront la conformité à la loi sur la SST. Voici les types d'ordonnances :

- Ordonnances exécutoires – mentionnent les occurrences de non-conformité observées et les mesures à prendre pour se conformer avant une date précise.
- Ordres de suspendre l'utilisation – mettent l'équipement hors tension ou le mettent hors service si son exploitation semble malsaine ou risquée.
- Ordres de suspendre les travaux – mettent fin aux travaux qui sont exécutés d'une manière risquée pour la santé ou la sécurité, et peuvent s'appliquer à un lieu de travail entier, aux multiples lieux de travail d'un seul employeur ou à certaines activités ou zones du lieu de travail.

### Contraventions pour infraction et sanctions administratives

Les agents de SST ont les pouvoirs nécessaires pour rédiger immédiatement, sur place, des contraventions pour des infractions particulières de la loi sur la SST à l'encontre d'employeurs, de travailleurs, de superviseurs et de travailleurs autonomes qui s'exposent ou exposent les autres à des risques pour leur santé et leur sécurité. Le montant des contraventions varie entre 100 \$ et 500 \$ par violation. Une suramende compensatoire de 15 % est appliquée à chaque contravention.

De nature préventive, les sanctions administratives encouragent la conformité et sont imposées par Alberta OHS dans les cas graves ou répétés de non-conformité à la loi sur la SST. Un agent de SST pourrait recommander l'imposition d'une sanction administrative à une partie à un lieu de travail règlementée (notamment un travailleur, un employeur, un superviseur ou autre) s'il estime qu'une personne : a enfreint la loi sur la SST; a manqué à son obligation de se conformer à une ordonnance, à une acceptation ou à une approbation; a fait une fausse déclaration ou transmis des renseignements erronés ou trompeurs à un agent.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site Web de la SST : [Contraventions à la SST](#) et [Sanctions administratives liées à la SST](#) (en anglais seulement).



## Poursuites

Si vous, votre employeur ou d'autres parties à un lieu de travail (p. ex. superviseurs) enfreignez les règles de l'*OHS Act*, de ses règlements ou de son code, ou ignorez les propos d'un agent de SST, vous, votre employeur ou les autres parties à un lieu de travail vous exposez à une poursuite. Les problèmes pourraient devoir se régler devant le tribunal si une personne ignore la loi ou qu'elle ne coopère pas en ne réglant pas les problèmes de santé et de sécurité au travail. Une condamnation pour une première infraction pourrait se solder par une amende allant jusqu'à 500 000 \$, plus 30 000 \$ chaque jour où l'infraction perdure, ainsi qu'à une peine d'emprisonnement allant jusqu'à 6 mois par infraction. Une deuxième condamnation pourrait se solder par une amende allant jusqu'à 1 000 000 \$, plus 60 000 \$ chaque jour où l'infraction perdure, ainsi qu'à une peine d'emprisonnement allant jusqu'à 12 mois par infraction.

Dans certains cas qui comportent une blessure grave ou un décès, des accusations de négligence criminelle pourraient être déposées. En pareille situation, les peines maximales d'emprisonnement sont de 10 ans pour chaque personne blessée, et la prison à vie pour chaque personne décédée. Les lois fédérales ont modifié le Code criminel canadien qui établissait les devoirs légaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail et imposait de lourdes sanctions pour des infractions ayant mené à des blessures ou à un décès.

## Révision et appel d'une ordonnance, d'une décision ou d'une mesure liée à la santé et à la sécurité au travail

Si vous recevez une ordonnance de la SST ou êtes en désaccord avec une décision de la SST, vous devez suivre certaines étapes pour faire examiner la question.

### Examen du directeur

Une personne ayant reçu une ordonnance ou une décision d'un agent de SST pourrait demander un examen par un directeur d'inspection (sauf pour les ordonnances liées à une mesure discriminatoire).

Un directeur d'inspection a les pouvoirs nécessaires pour :

- confirmer, modifier ou révoquer une ordonnance ou une décision;
- formuler une autre ordonnance qu'il estime raisonnable;
- acheminer la question devant l'Alberta Labour Relations Board (le conseil des normes du travail).

Si vous voulez faire réviser une ordonnance, vous devez remplir une demande pour un examen du directeur dans les 30 jours suivant la réception de cette ordonnance.

### Appels devant l'Alberta Labour Relations Board

L'Alberta Labour Relations Board (ALRB) entend les appels de diverses affaires, notamment des ordonnances ou des décisions soumises par un directeur d'inspection, des ordonnances liées à une mesure discriminatoire, des sanctions administratives, des décisions découlant d'examen du directeur, et d'autres.

L'ALRB a les pouvoirs nécessaires pour :

- confirmer, modifier ou révoquer une ordonnance ou une décision;
- refuser d'entendre un appel lorsqu'il estime que l'affaire n'en vaut pas la peine.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site Web de la SST :

[Demander l'examen d'une ordonnance ou d'une décision liée à la SST](#) et [Appel d'une mesure de SST](#) (en anglais seulement).



## Nous joindre

### Centre de contact SST

Partout en Alberta

- 1-866-415-8690

Edmonton et les environs

- 780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes

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

### Service de déclaration en ligne PSI

[alberta.ca/report-potentially-serious-incidents.aspx](http://alberta.ca/report-potentially-serious-incidents.aspx)

### Site web (en anglais seulement)

[alberta.ca/occupational-health-safety.aspx](http://alberta.ca/occupational-health-safety.aspx)

Obtenez des exemplaires de l'*OHS Act*, de ses règlements et de son code

### Imprimeur de la Reine pour l'Alberta

[qp.gov.ab.ca](http://qp.gov.ab.ca)

### Occupational Health and Safety (santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

[alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx](http://alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx)

## Pour de plus amples renseignements

### Guide en matière de santé et de sécurité au travail à l'intention des employeurs (LI009)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI009](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI009)

### Signaler les blessures et les incidents et enquêter (LI016)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016)

### Reporting and investigating potentially serious incidents (LI016-1) (signaler les blessures et les incidents potentiellement graves et enquêter) (en anglais seulement)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016-1](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016-1)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016-1](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI016-1)

### Worker participation in health and safety (LI041)

(participation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité) (en anglais seulement)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI041](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI041)

### Role and duties of government OHS officers (LI046)

(rôle et fonctions des agents gouvernementaux en santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI046](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/LI046)

### Work site health and safety committees and representatives

(comités de santé et sécurité au travail et représentants) (en anglais seulement)

[alberta.ca/work-site-health-safety-committees.aspx](http://alberta.ca/work-site-health-safety-committees.aspx)

### Workers' Compensation Board

(commission des accidents du travail) (en anglais seulement)

[wcb.ab.ca](http://wcb.ab.ca)

©2019, Gouvernement de l'Alberta

Le présent document est fourni à titre informatif seulement. Les renseignements qu'il contient sont fournis uniquement pour renseigner et accommoder les utilisateurs et, bien que réputés exacts et fiables, ils sont fournis sans aucune forme de garantie. La Couronne, ses mandataires, ses employés ou ses entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation de ce formulaire. En cas de doute au sujet de tout renseignement contenu dans ce document, ou pour obtenir une confirmation des exigences juridiques, veuillez vous reporter à la dernière version de l'Occupational Health and Safety Act, de ses règlements et de son code, ou de toute autre loi applicable. Veuillez également prendre note qu'en cas de contradictions entre les renseignements contenus dans ce document et les exigences juridiques applicables, ces dernières auront préséance. Ce document est en date de juin 2019. La loi évolue sans cesse en raison de l'émergence de nouvelles lois, de modifications aux lois en vigueur, et de décisions rendues par les tribunaux. Il est important de vous tenir informé des lois en vigueur. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales. Si le document est publié ou transmis à d'autres personnes, la source doit être mentionnée. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales sans autorisation écrite du gouvernement de l'Alberta.