

Participation à la santé et à la sécurité des propriétaires et des membres du personnel des petites entreprises

Information sur la santé et la sécurité au travail (SST) pour les entreprises de moins de 20 salariés

RENSEIGNEMENTS CLÉS

- Les employeurs doivent mobiliser les membres du personnel concernés dans certaines activités effectuées sur le lieu de travail, telles que l'évaluation des risques et la planification des interventions d'urgence.
- Les employeurs qui comptent de 5 à 19 membres du personnel doivent désigner une personne pour représenter la santé et la sécurité (SS).
- Les membres du personnel qui représentent la SS sont considérés comme étant au travail lorsqu'ils exercent leurs fonctions et suivent une formation liée à ces fonctions.

Les lois albertaines sur la santé et la sécurité au travail sont fondées sur le système de responsabilité interne, qui est une façon de partager la responsabilité entre tous sur le lieu de travail.

SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE

Le système de responsabilité interne donne à chaque personne sur le lieu de travail une obligation de rendre compte sur le plan de la santé et de la sécurité, laquelle est proportionnelle à son autorité et au contrôle qu'elle exerce sur le lieu de travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements, lisez le bulletin [Occupational health and safety and the internal responsibility system](#) (en anglais seulement).

Les principales lois albertaines sur le travail et la sécurité sont la loi sur la santé et la sécurité au travail [*Occupational Health and Safety (OHS) Act*] le code de la SST (OHS Code). Ces lois s'appliquent à toutes les activités de travail, lieux de travail et parties du lieu de travail réglementés par la province en Alberta, sauf :

- Certaines exploitations agricoles et d'élevage, si vous êtes le propriétaire, un membre de sa famille ou une personne non salariée travaillant à la ferme ou au ranch.
- Logements privés, 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, vers ou autour de la maison. (Si vous travaillez à domicile pour un employeur extérieur, la loi sur la SST [OHS Act] et le code de la SST [OHS Code] s'appliquent.)

Dans certains cas, seules des sections limitées du Code de la SST (OHS Code) s'appliquent. Il s'agit de certaines exploitations agricoles et d'élevage (si elles emploient des membres du personnel salariés non familiaux) et des situations où la personne qui occupe un logement privé (ou quelqu'un en son nom) emploie directement une personne (qu'elle habite dans le logement ou non) pour effectuer des tâches ménagères normales.

Pour en savoir plus, consultez le document [Guide to OHS: Employers](#) (en anglais seulement).

Droits et responsabilités des membres du personnel

En vertu de la loi sur la SST (OHS Act), les membres du personnel ont le droit de :

- **Connaître** les dangers du lieu de travail et comment éliminer ou contrôler ces dangers.
- **Participer** de manière significative aux activités de santé et de sécurité liées à leur travail et à leur lieu de travail.
 - Cela comprend la capacité d'exprimer des préoccupations en matière de santé et de sécurité.
- **Refuser** le travail dangereux.

Les responsabilités des membres du personnel en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail comprennent leurs

obligations générales énoncées à l'article 5 de la loi sur la SST (OHS Act). Notamment :

- Prendre des précautions raisonnables pour protéger sa propre santé et sa sécurité ainsi que la santé et la sécurité des autres sur le lieu de travail.
- Coopérer avec son employeur, son superviseur ou d'autres personnes pour protéger la santé et la sécurité, ou avec toute personne exerçant une fonction en vertu de la législation sur 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 causer ou de participer à du harcèlement ou à de la violence.
- Signaler toute préoccupation concernant des situations dangereuses ou nuisibles sur le lieu de travail à son superviseur ou à son employeur.
- Participer à une formation en santé et sécurité.
- N'effectuer des travaux dangereux que s'ils sont compétents pour le faire ou s'ils sont supervisés par un membre du personnel compétent.

En plus de leurs devoirs généraux, les membres du personnel ont d'autres responsabilités en vertu des lois sur la SST. Pour en savoir plus, consultez le document [Guide to OHS: Employers](#) (en anglais seulement).

Mobiliser les membres du personnel concernés

En vertu de la loi sur la SST (OHS Act), les employeurs ont des devoirs qui soutiennent les droits des membres du personnel à savoir et à participer.

Le code de la SST (OHS Code) exige également que les employeurs mobilisent les membres du personnel concernés dans certaines activités précises afin de protéger leur santé et leur sécurité. Certaines des exigences plus larges visant à mobiliser les membres du personnel concernés sont présentées ci-dessous.

Évaluation et contrôle des risques

Le code de la SST (OHS Code) mentionne qu'un employeur doit mobiliser les membres du personnel concernés dans l'évaluation des risques et dans le contrôle ou l'élimination des risques cernés.

L'évaluation et le contrôle des risques sont un processus qui permet aux employeurs et aux membres du personnel de cerner et d'éliminer ou de contrôler les risques sur leur lieu de travail. En cernant les dangers présents sur un lieu de travail, les employeurs et les membres du personnel peuvent élaborer des procédures de travail, des plans d'intervention

d'urgence, la formation des membres du personnel et d'autres contrôles propres à ces dangers.

Pour en apprendre davantage, consultez le document [Hazard Assessment and Control: a handbook for Alberta employers and workers](#) (en anglais seulement).

Planification des interventions d'urgence

Le code de la SST (OHS Code) mentionne que l'employeur doit faire participer les membres du personnel concernés à l'établissement d'un plan d'intervention d'urgence pour toute situation d'urgence nécessitant un sauvetage ou une évacuation.

Pour en savoir plus, consultez le document [Emergency response planning: an occupational health and safety tool kit](#) (en anglais seulement).

Prévention du harcèlement et de la violence

Certaines dispositions du code de la SST comportent des exigences relatives à un comité de santé et de sécurité (CSS) ou à une personne qui représente la SST, s'il y en a une, ou aux membres du personnel concernés (s'il n'y a pas de CSS ou une personne qui représente la SST).

Les paragraphes 390(2), 390.4(2) et l'article 390.7 énoncent les exigences qui impliquent les CSS ou les personnes qui représentent la SS dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen des plans de prévention de la violence et du harcèlement.

Pour en savoir plus, consultez le document [Harcèlement et violence au travail](#)

Personnes qui représentent la SS

Une personne qui représente la SS est un membre du personnel désigné par l'employeur pour assurer la coopération entre l'employeur et les membres du personnel en matière de santé et de sécurité.

- Elle doit être faire partie du personnel employé par l'employeur.
- Les superviseurs, la direction ou les prestataires de services sous contrat ne peuvent pas assumer cette fonction.

Désignation d'une personne pour représenter la SS

La loi sur la SST (OHS Act) oblige les employeurs qui emploient régulièrement de 5 à 19 membres du personnel à désigner une personne pour représenter la SS. (Les employeurs de 20 membres du personnel ou plus doivent créer un CSS.)

MEMBRES DU PERSONNEL RÉGULIÈREMENT EMPLOYÉS

Pour déterminer si un CSS ou une personne qui représente la SS est requis, le règlement en matière de SST (OHS Regulation) dispose que les membres du personnel non rémunérés (bénévoles) ne sont pas inclus dans le décompte des membres du personnel régulièrement employés.

BÉNÉVOLES

Les bénévoles sont des membres du personnel qui jouissent des mêmes droits et protections aux termes de la législation en matière de santé et de sécurité au travail. Bien qu'ils ne soient pas considérés comme des membres du personnel régulièrement employés (voir ci-dessus), les bénévoles peuvent toujours servir en tant que membres du CSS ou personnes qui représentent le SS.

CONSULTATION

Les employeurs doivent consulter les syndicats représentant leurs membres du personnel avant de mettre en place le CSS ou la personne qui représente le SS requis.

Lieux de travail à employeurs multiples

S'il y a deux employeurs ou plus sur un lieu de travail, les employeurs peuvent être tenus de collaborer pour créer un CSS ou désigner une personne pour représenter la SS, à moins qu'un entrepreneur principal ne soit désigné sur le lieu de travail. Des membres du personnel de n'importe quel employeur sur place peuvent être sélectionnés pour assumer ces rôles.

S'il y a au total 20 membres du personnel régulièrement employés ou plus sur le site, les employeurs doivent mettre en place un CSS pour le lieu de travail.

- S'il y a au total de 5 à 19 membres du personnel régulièrement employés sur le site, les employeurs doivent désigner une personne pour représenter la SS pour le lieu de travail.
- Lorsqu'il y a un entrepreneur principal sur un lieu de travail, celui-ci doit créer un système en vue d'assurer le respect des lois sur la santé et la sécurité au travail et la coopération entre l'employeur et les membres du personnel en matière de santé et de sécurité. L'entrepreneur principal doit également désigner une personne pour assurer la coopération et veiller à la mise

en œuvre du système. Un CSS ou une personne pour représenter la SS n'est pas obligatoire.

- Les membres du personnel sur un lieu de travail comptant un entrepreneur principal peuvent tout de même accéder au CSS ou à la personne qui représente la SS de leur employeur, s'il en existe un.

Fonctions de la personne qui représente la SS

La personne qui représente la SS exerce les mêmes fonctions que les CSS. Cependant, elle peut les modifier au besoin, car il s'agit d'une seule personne (et non d'un groupe).

Les principales tâches d'un CSS sont énoncées au paragraphe 13(6) de la loi sur la SST (OHS Act). Celles-ci comprennent :

- Recevoir, prendre en compte et résoudre les problèmes de santé et de sécurité des membres du personnel.
- Participer au processus d'évaluation des risques de l'employeur.
- Formuler des recommandations sur la santé et la sécurité des membres du personnel à l'employeur.
- Examiner les dossiers d'inspection des lieux de travail de l'employeur.

La partie 13 du code de la SST (OHS Code) comprend des exigences supplémentaires en ce qui concerne le CSS et les personnes qui représentent la SS. Les exigences qui s'appliquent directement aux personnes qui représentent la SS sont les suivantes :

- Les personnes qui représentent la SS peuvent convoquer des réunions spéciales avec un employeur pour traiter des problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.
- Les employeurs doivent :
 - conserver un registre des noms et des coordonnées des personnes qui représentent la SS;
 - afficher clairement comment communiquer avec la personne qui représente la SS sur tous les lieux de travail concernés (ou par un autre moyen, si elle est d'accord);
 - s'assurer que les personnes qui représentent la SS sont formées, conformément aux exigences du code de la SST (OHS Code). (Voir ci-dessous)

Formation des personnes qui représentent la SS

En vertu du code de la SST (OHS Code), les employeurs doivent s'assurer que les personnes qui représentent la SS sont formées pour ce qui suit :

- Rôles et responsabilités des coprésidents, des membres du CSS et des personnes qui représentent la SS

Participation à la santé et à la sécurité des employeurs et des membres du personnel des petites entreprises

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en janvier 2023 | LI055FR

- Obligations des parties sur le lieu de travail
- Droits des membres du personnel aux termes de la loi sur la SST (OHS Act)

Les employeurs peuvent élaborer et offrir eux-mêmes la formation ou faire appel à un prestataire de formation externe.

Au travail

Les membres du personnel qui représentent la SS sont considérés comme étant au travail lorsqu'ils exécutent leurs tâches ou fonctions ou suivent une formation liée à ces tâches.

La loi sur la SST (OHS Act) exige que les personnes qui représentent la SS s'acquittent de leurs devoirs et fonctions pendant les heures normales de travail.

Pour en savoir sur l'un des sujets de la section Personnes qui représentent la SS, consultez le document [Comités et représentants de la santé et de la sécurité](#).

CSS ou personnes qui représentent la SS bénévoles

Bien que la législation fixe des exigences minimales pour les personnes qui représentent la SS et les CSS, les employeurs peuvent dépasser ces exigences.

Si une partie ou des parties du lieu de travail – un employeur, des employeurs ou un entrepreneur principal – désignent une personne qui représente la SS ou mettent en place un CSS alors que cela n'est pas nécessaire, elles peuvent établir leurs propres processus et règles pour les CSS ou les personnes qui représentent la SS bénévoles. Les règles concernant les CSS et les personnes qui représentent la SS ne s'appliquent que lorsque ceux-ci sont requis aux termes de la loi sur la SST (OHS Act) et du code de la SST (OHS Code).

Un CSS bénévole peut exister parallèlement, mais ne peut pas remplacer, une personne qui représente la SS requise (à moins que le comité ne respecte les exigences légales du paragraphe 16(6) de la loi sur la SST [OHS Act]). La personne qui représente la SS est toujours responsable de remplir ses fonctions essentielles.

Pour nous joindre

Centre de contact pour la SST

Partout en Alberta :

- 1-866-415-8690

À Edmonton et ses environs :

- 780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes (ATS)

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

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

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

Communiquez avec le centre de contact pour la SST pour toute préoccupation impliquant un danger

Signaler un incident lié au milieu de travail

alberta.ca/ohs-complaints-incident.aspx

Site Web

alberta.ca/ohs

Obtenez 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

Pour en savoir davantage

Emergency response planning: an occupational health and safety tool kit (BP040) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp040

Guide to OHS: Employers (LI009) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li009

Guide to OHS: Supervisors (LI010) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li010

Guide to OHS: Workers (LI008) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li008

Harcèlement et violence au travail (LI045FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045fr

Hazard assessment and control: a handbook for Alberta employers and workers (BP018) [en anglais seulement]

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

Comités et représentants de la santé et de la sécurité (LI060FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060fr

© 2023 Gouvernement de l'Alberta

Ce document est fourni en titre informatif seulement. Les renseignements présentés dans ce document ne sont fournis qu'à titre d'information et pour la commodité 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 agents 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 ce document, ou pour obtenir confirmation des exigences légales, veuillez vous reporter à l'édition actuelle de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*, au règlement y afférent, au code de la SST (*OHS Code*) ou à toute autre législation applicable. De plus, en cas d'incohérence ou de conflit entre l'un des renseignements présentés dans ce document et l'exigence législative applicable, l'exigence législative prévaudra. Ce matériel est à jour en janvier 2023. En raison de nouvelles lois, de modifications apportées à la législation existante et aux décisions rendues par les tribunaux, le paysage législatif est en constante évolution. Il importe de vous tenir au courant de la législation en vigueur. Ce matériel, 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 sous 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 cette publication, consultez le lien open.alberta.ca/licence. Notez que les modalités de cette licence ne s'appliquent à aucun matériel tiers sous licence qui peut être inclus dans cette publication.

Participation à la santé et à la sécurité des employeurs et des membres du personnel des petites entreprises

©2023 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en janvier 2023 | LI055FR

Classification: Public

