

Renseignements généraux

Notes de l'enseignant

A. Loi, règlements et code <i>Occupational Health and Safety (OHS)</i>	2
B. <i>Worker's Compensation Board</i> (loi et règlements)	10
C. Code et règlements <i>Employment Standards</i>	11
D. Autres lois et normes	13
E. Ressources utiles	15
Questions récapitulatives	17
Documentation	19
Diapositives	25

Renseignements supplémentaires

Notes de l'enseignant

A. Lire la législation	41
• Exercices optionnels : extraits du code <i>OHS</i>	47
B. <i>Worker's Compensation Board (WCB)</i>	51
C. Diriger une entreprise	54
Questions récapitulatives	66
Documentation (extraits des lois du code <i>OHS</i>)	70
Diapositives	113

Notes de l'enseignant



DIAPOSITIVE 1

Qu'ils planifient être agents de première ligne ou démarrer leur propre entreprise, les étudiants doivent connaître leurs droits et leurs responsabilités en tant que travailleurs et les exigences juridiques auxquelles les employeurs ont l'obligation de répondre.

Ce chapitre fournit une vue d'ensemble des lois provinciales qui touchent les travailleurs et les employeurs sur le marché du travail.

Tout le monde a la responsabilité d'apprendre les lois reliées au marché du travail.

En plus des connaissances de base de tout travailleur, les superviseurs doivent bien comprendre les lois du marché du travail qui s'appliquent, dans le but de s'assurer que ceux qu'ils supervisent et eux-mêmes travaillent de façon saine et sécuritaire.

Cette section couvre sept parties des lois de l'Alberta, y compris les suivantes :

- la loi, les règlements et le code *Occupational Health and Safety*;
- le code et les règlements *Employment Standards*;
- la loi et les règlements *Worker's Compensation*.

Il y a aussi d'autres codes et normes qui peuvent s'appliquer au travail que font les étudiants. Certains seront également soulignés.

A. Loi, règlements et code *Occupational Health and Safety (OHS)*

La loi, les règlements et le code *OHS* sont les parties de la législation qui fixent les normes en santé et sécurité au travail. Leur but premier est de prévenir les blessures, les maladies et les décès causés par les dangers en milieu de travail. Ces lois sont gérées par le programme de partenariat *Alberta Human Resources and Employment (AHRE)* et des agents en *OHS* les mettent en application. Elles décrivent les exigences spécifiques des lieux de travail. Si les exigences ne sont pas satisfaites, l'agent a le droit d'ordonner des mesures correctives ou de fermer le lieu de travail. Les employeurs doivent se conformer aux exigences. Dans le cas contraire, ils peuvent être sujets à des poursuites judiciaires ou à des amendes.

La loi *OHS* : Elle expose les devoirs de base des propriétaires, des employeurs, des travailleurs, des entrepreneurs et des fournisseurs. Elle donne le droit au gouvernement d'édicter des règlements et des codes en santé et sécurité au travail. La loi *OHS* établit des normes pour protéger et



DIAPOSITIVE 2

appuyer la santé et la sécurité des travailleurs à travers la province et donne aux agents le droit de visiter les lieux de travail et de faire respecter les exigences.

Les règlements **OHS** : Ils prévoient certaines exigences reliées aux politiques du gouvernement et aux questions administratives.

Le code **OHS** : Il définit les normes techniques et les règles auxquelles les employeurs et les travailleurs doivent se conformer. Il couvre différents sujets, tels que l'évaluation et le contrôle des risques, la sécurité générale, le bruit, les risques chimiques, la violence en milieu de travail et les premiers soins, pour n'en nommer que quelques-uns. Le code renferme 39 parties (chapitres). Ces parties sont énumérées à la page 65 de la section Renseignements supplémentaires. Vous y trouverez aussi de la documentation, y compris des extraits du code.

En tant que travailleurs, les étudiants devraient connaître les exigences de la loi, des règlements et du code **OHS** qui s'appliquent à leur lieu de travail.

Consultez la *Workplace Health and Safety Teacher's Toolkit* pour obtenir :
Loi **OHS** : un guide pour l'employeur;
Loi **HS** : un guide pour le travailleur.

Diligence raisonnable

La diligence raisonnable est le degré de jugement, de vigilance, de prudence, de détermination et d'activité auquel on s'attend habituellement d'une personne dans des circonstances particulières. À défaut de prouver qu'un employeur ou un travailleur a été raisonnablement diligent et qu'il s'est conformé à la législation **OHS**, des amendes importantes peuvent être données.

La loi **OHS** édicte :

- (1) *Tout employeur doit assurer, dans la mesure du possible,*
 - (a) *la santé et la sécurité :*
 - (i) *des travailleurs à son emploi, et*
 - (ii) *des travailleurs qui ne sont pas à son emploi, mais qui sont présents sur le lieu de travail où il exerce ses activités; et*
 - (b) *que les travailleurs à son emploi sont conscients de leurs responsabilités et de leurs devoirs en vertu de cette loi et des règlements.*

Avis au lecteur : Veuillez noter que le texte ci-dessus est une traduction libre d'un extrait de la loi originale en anglais intitulée *Occupational Health and Safety (OHS) Act*. En cas de divergence d'interprétation, le texte original anglais est déterminant.

De plus,

- les fournisseurs ont la responsabilité de s'assurer, dans la mesure du possible, que l'approvisionnement est conforme à la loi, aux règlements et au code *OHS*;
- les entrepreneurs qui dirigent les activités d'un autre employeur sur un lieu de travail doivent s'assurer, dans la mesure du possible, que cet employeur se conforme à la loi, aux règlements et au code *OHS*.

Que veut dire « dans la mesure du possible » ?

Au premier abord, cette expression semble être une façon plutôt subjective de déterminer la culpabilité ou l'innocence. Par contre, elle est un terme juridique qui est évalué d'après le « critère de la personne raisonnable ».

Qu'est-ce qu'une douzaine de vos collègues considéreraient raisonnable dans des circonstances semblables? Ils examineraient probablement ce que vous avez fait en comparaison avec leurs actions. Certains en feraient plus, d'autres moins. Les normes et les pratiques de l'industrie seraient aussi prises en considération. Le résultat serait un jugement équilibré, sage et défendable. La diligence raisonnable compte plutôt sur un employeur et ses travailleurs pour s'assurer qu'ils travaillent en conformité avec la loi, les règlements et le code *OHS*.

Reportez-vous à la Documentation 3 – Diligence raisonnable (page 21).

Qui n'est pas concerné par la loi OHS?

Les règlements *OHS* de l'Alberta s'applique à la plupart des travailleurs et des employeurs de la province. Les exceptions sont :

- quiconque vivant dans une maison privée et travaillant dans, sur ou autour de celle-ci;
- les travailleurs domestiques, comme les bonnes d'enfants ou les aides ménagères dans une résidence privée;
- les fermiers, les exploitants de ranch et certains travailleurs agricoles.

De plus, les employés du gouvernement fédéral et ceux travaillant dans des industries sous réglementation fédérale, comme les banques ou les entreprises en télécommunications, relèvent de la partie 2 du *Code canadien du travail*. Ce code a des exigences similaires à celles des règlements *OHS* de l'Alberta. Il donne aux fonctionnaires du gouvernement fédéral le pouvoir d'appliquer celles-ci.

Obligations générales

Employeurs

En vertu de la loi *OHS*, les employeurs ont la responsabilité d'assurer la santé et la sécurité de tous les travailleurs sur les lieux de travail. Les exigences particulières sont définies dans la loi, les règlements et le code *Occupational Health and Safety (OHS)*, selon le type de travail à effectuer.

Vous êtes considéré comme un employeur si :

- vous employez un ou plusieurs travailleurs;
- vous représentez l'employeur;
- vous êtes le directeur ou le représentant officiel d'une compagnie et vous avez la responsabilité de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs;
- vous êtes travailleur autonome.

(Loi *OHS*, article 1, 2(1))

L'employeur doit s'assurer que :

- l'équipement est gardé dans un état de fonctionnement sécuritaire;
- les produits chimiques dangereux sont étiquetés et entreposés adéquatement;
- les travailleurs accomplissent leurs devoirs, tels que requis par la législation;
- les travailleurs ont reçu la formation nécessaire pour faire leur travail de façon sécuritaire;
- les travailleurs sont informés de tous les risques liés au lieu de travail;
- les travailleurs pouvant être exposés à certains risques, par exemple des produits chimiques ou du bruit, sont surveillés.

Travailleurs

Les règlements *OHS* établissent ce qu'un travailleur doit ou ne doit pas faire et résumant ses obligations.

Les travailleurs doivent :

- prendre les mesures nécessaires pour protéger leur propre santé et sécurité ainsi que celle des autres travailleurs;
- collaborer avec leurs employeurs pour des besoins de santé et sécurité.

(Loi *OHS*, article 2, 2(2))

Responsabilités des travailleurs :

- ne pas exécuter de tâches pouvant les mettre en danger, ou mettre les autres en danger, s'ils n'ont pas les compétences requises;
- utiliser ou porter l'équipement de sécurité, tel qu'exigé par l'employeur;
- utiliser des dispositifs de sécurité, comme des protecteurs sur les machines et ne jamais les enlever ou les altérer;



DIAPOSITIVE 3



DIAPOSITIVE 4

- signaler tout risque au superviseur;
- participer à la formation sur la manière d'utiliser l'équipement de façon sécuritaire.

Droits et responsabilités du travailleur

La loi *OHS* a pour but de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Elle le fait en établissant non seulement certains droits, mais aussi quelques exigences, c'est-à-dire des responsabilités que les travailleurs doivent assumer.

Le droit de travailler dans un environnement sécuritaire : Les employeurs doivent faire une évaluation pour identifier les risques réels et potentiels associés à un emploi. Une fois les risques cernés, ils doivent être contrôlés de manière à éviter les blessures et les maladies. Si possible, les travailleurs devraient participer à ce processus.

Le droit de savoir : Les employeurs doivent fournir de l'information à propos de l'emploi assigné et de tous les risques associés à celui-ci. Si les travailleurs ne reçoivent pas de formation ou si des interrogations demeurent, certaines questions peuvent être posées :

- Quels sont les risques présents et comment peuvent-ils affecter ma santé et ma sécurité?
- Comment puis-je accomplir ce travail de façon sécuritaire?
- De quelle protection ai-je besoin pour éviter de me blesser ou de développer une maladie?

La responsabilité de refuser un travail non sécuritaire : La loi *OHS* interdit au travailleur d'accomplir tout travail s'il a l'impression qu'il présente un risque ou un **danger imminent**.

Le chapitre 35 résume l'obligation des travailleurs de refuser le travail dans un tel cas :

« Danger imminent » se rapporte à tout danger qui n'est pas normal pour l'emploi ou à toute condition dangereuse auquel un travailleur n'est pas normalement exposé dans le cadre de ses fonctions. Si les travailleurs croient que leur travail peut causer un danger imminent, pour eux ou d'autres travailleurs, ils **doivent** refuser de faire ce travail.

Exemple 1

- Un travailleur de la construction n'ayant pas reçu la formation en manipulation des explosifs, à qui l'employeur demande de détruire certains explosifs laissés sur le site par un autre employeur. (La manipulation d'explosifs est un danger normalement présent pour les personnes

titulaires d'un permis qui ont reçu une formation, mais pas pour le travailleur de la construction.)

- Le travailleur de la construction doit refuser d'accomplir le travail et informer son employeur de ce refus et des motifs de ce dernier.
- L'employeur doit enquêter et prendre les mesures nécessaires pour écarter le danger imminent. Par exemple, il peut demander à une compagnie de dynamitage d'éliminer les explosifs.

Exemple 2

- Si l'employée d'une compagnie de construction doit livrer des composantes ou des fournitures, elle doit posséder un permis de conduire valide et démontrer qu'elle est apte à conduire les véhicules de la compagnie.
- Si la travailleuse découvre que les freins d'un camion sont défectueux, ce qui rend la conduite dangereuse, et qu'on lui demande de faire une livraison avec ce camion, elle doit refuser et informer son employeur de son refus et des motifs de ce dernier.
- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour écarter le danger imminent.

L'employeur pourrait, par exemple :

- prêter un autre véhicule à la travailleuse;
- réparer le camion.

À quoi devez-vous vous attendre si vous refusez un travail?

La loi *OHS* prévoit qu'un travailleur ne doit pas exécuter un travail si, pour des motifs valables et probables, il croit qu'il existe ou que le travail causera un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle d'un autre travailleur présent sur le lieu de travail. De la même manière, le travailleur ne doit pas manipuler d'outils, d'appareils ou d'équipements si, pour des motifs valables et probables, il croit que cela causera un danger imminent pour sa santé ou pour celle d'un autre travailleur présent sur le lieu de travail. Si un travailleur se trouve dans une telle situation, il doit aviser son employeur de son refus et des motifs de ce dernier.

La loi *OHS* prévoit que l'employeur doit alors mener une enquête et prendre les mesures nécessaires pour éliminer le danger. Lors de l'enquête, l'employeur doit s'assurer qu'aucun travailleur ne manipule l'équipement ou n'exécute le travail jusqu'à ce que le danger soit complètement éliminé. Les travailleurs peuvent être assignés temporairement à d'autres tâches, jusqu'à ce que la situation soit résolue.

L'employeur doit donner au travailleur un rapport du résultat de l'enquête et des actions entreprises. Si le travailleur croit qu'un danger imminent persiste, il doit remplir une plainte auprès du *Workplace Health and Safety*. Un agent



Legislation - Diapositive - 5



Legislation - Diapositive - 6

OHS sera assigné pour mener une enquête et prendre une décision quant à la situation et informer le travailleur ainsi que son employeur des solutions possibles.



DIAPOSITIVE 7

Protection contre les représailles

Il y a des dispositions, en vertu de la loi *OHS* (articles 36 et 37), qui protègent les travailleurs contre les représailles. Si un travailleur est renvoyé ou fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il a rapporté une situation dangereuse, refusé d'exécuter un travail présentant un danger imminent ou agi en conformité avec la loi *OHS* de n'importe quelle autre manière, il peut remplir une plainte avec l'agent *OHS*.

Reportez-vous à la Documentation 4 – Dix questions à poser à votre employeur (page 22).

Entrepreneur principal

Il y a souvent plusieurs employeurs affectés à un projet de construction. Chaque employeur a ses propres employés et ses propres tâches. Si le chantier n'est pas géré adéquatement, la situation peut devenir déroutante et les gens risquent de se blesser.

Par conséquent, si deux employeurs ou plus mènent des activités sur le lieu de travail en même temps, il doit y avoir un entrepreneur principal.

Le but de l'existence de cet entrepreneur principal est, dans la mesure du possible, de s'assurer que le site est conforme à la loi, aux règlements et au code *OHS*.

Joint Work Site Health and Safety Committees (JWHSCs)

Bien que plusieurs lieux de travail en Alberta aient leur propre *Joint Work Site Health and Safety Committee (JWHSC)* volontaire, des dispositions dans les lois (article 31 de la loi *OHS* et partie 13 du code *OHS*) prescrivent aux compagnies, par arrêté, d'établir un *JWHSC*. Si tel est le cas, il y a des exigences particulières dans la partie 13 du code *OHS*, qui doivent être respectées. Le but d'un *JWHSC*, qu'il soit volontaire ou imposé par la loi, est d'aborder les questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Il est habituellement composé, à parts égales, de membres de la direction et d'agents de première ligne. Le comité tiendra des réunions et le procès-verbal de ces dernières sera habituellement affiché dans un endroit central où tous les employés pourront le consulter. Les travailleurs sont encouragés à s'informer à propos de leur *JWHSC* et à lire les procès-verbaux, pour rester au courant des questions touchant la santé et la sécurité de leur lieu de travail. Les travailleurs peuvent être appelés à siéger au comité; il s'agit d'une bonne occasion de contribuer à la santé et à la sécurité en milieu de travail.

Rapporter les blessures sérieuses et les décès en milieu de travail

Si un accident se produit et a comme conséquence ou aurait pu avoir comme conséquence une blessure sérieuse, l'employeur doit avertir, aussi rapidement que possible, le bureau du *Workplace Health and Safety* le plus près. Il existe cinq situations critiques qui doivent être rapportées :

- une blessure ou un accident qui cause la mort;
- un travailleur hospitalisé plus de deux jours à la suite d'une blessure ou d'un accident;
- une explosion, un feu ou une inondation non planifié ou non maîtrisé causant une blessure sérieuse ou pouvant causer une blessure sérieuse;
- la chute ou la dysfonction d'une grue, d'une tour de forage ou d'un treuil d'extraction;
- la chute ou la dysfonction de n'importe quelle partie d'un bâtiment ou d'une structure nécessaire à l'intégrité du bâtiment ou de la structure.

Si un travailleur est impliqué dans un accident sérieux ou qu'il en est témoin, il doit le rapporter immédiatement au superviseur pour s'assurer qu'une enquête sera menée. Le but d'une enquête est de déterminer les causes, pour que les mesures préventives appropriées puissent être mises en œuvre afin d'éviter d'autres accidents. Si l'accident n'est pas rapporté, la compagnie ou l'employeur s'expose à des poursuites judiciaires.

(Loi *OHS*, article 18)

Consultez la Documentation 5 – Signaler les blessures et les accidents : Aide-mémoire (page 23).

Amendes et sanctions

Si la loi n'est pas respectée, vous devrez en assumer les conséquences. En vertu du chapitre 41 de la loi *OHS*, une personne qui contrevient à la loi, aux règlements et au code *Occupational Health and Safety* de l'Alberta, ou qui ne se conforme pas aux ordres d'un agent, est coupable d'infraction et passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 000 \$ ou d'une peine de prison d'un maximum de six mois, ou les deux. Dans le cas d'une deuxième infraction, l'individu est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 000 000 \$ et/ou d'une peine de prison d'un maximum de 12 mois. Les juges peuvent aussi prescrire des mesures supplémentaires ou autres. Par exemple, une compagnie pourrait se voir obligée de financer un nouveau cours ou d'appuyer financièrement des initiatives en santé et sécurité.



DIAPOSITIVE 8



DIAPOSITIVE 9

Législation Renseignements généraux

Quelle est la réalité?

Ce qui suit est un exemple de sanction réelle imposée à un employeur à la suite du décès d'un travailleur :

- En Alberta, le propriétaire d'une compagnie de construction a dû verser une amende de 138 000 \$ à la suite du décès de son neveu de 14 ans. L'employeur n'a pas assuré la santé et la sécurité du travailleur sur le lieu de travail.



DIAPOSITIVE 10

B. Workers' Compensation Board (WCB) (Loi et règlements)

La majorité des lieux de travail en Alberta doivent s'enregistrer et avoir un compte à la WCB. Demandez à votre employeur si la compagnie possède une couverture pour ses employés. La compagnie pour laquelle vous travaillez pourrait faire partie des industries exemptées tel que décrit dans la réglementation de la WCB.

La législation de la WCB est une loi importante créée pour offrir une assurance ou des avantages sociaux aux travailleurs qui ont été blessés ou qui ont contracté une maladie dans le cadre de leur emploi et qui, par conséquent, ont perdu des heures de travail. Il s'agit d'une **assurance sans égard à la responsabilité** que l'employeur paie pour offrir une protection aux travailleurs. En échange, le travailleur renonce à son droit de poursuivre la compagnie pour un accident lié à son emploi. La somme versée par la WCB pour l'invalidité totale et temporaire est basée sur le revenu du travailleur au moment de l'accident. Les prestations équivalent à 90 % des gains nets et sont calculées par la WCB, conformément à la loi de la WCB et à la réglementation.

Les prestations pour invalidité totale et temporaire sont payables tant et aussi longtemps que dure l'invalidité totale et temporaire indemnisable, généralement jusqu'à ce que :

- la preuve médicale indique que le travailleur est apte à exercer un emploi convenable;
- l'incapacité restante soit considérée comme permanente;
- le travailleur décède.

Lorsque quelqu'un se blesse...

La loi de la WCB, chapitres 32 et 33, prescrit l'information que les employeurs et les travailleurs doivent fournir, tant un à l'autre qu'à la WCB. Ceci est essentiel si quelqu'un se blesse.

Si vous vous blessez dans le cadre de vos fonctions, rapportez **immédiatement** l'accident à votre superviseur, consultez le personnel de

premiers soins de votre lieu de travail ou un médecin et remplissez les formulaires *WCB* appropriés.

Il est important de réintégrer votre travail de façon sécuritaire, mais aussi de façon convenable. Vous pourriez être appelé à occuper un autre poste jusqu'à ce que vous puissiez retourner à vos fonctions habituelles. Vérifiez toujours avec votre médecin traitant que le poste qui vous est confié est approprié en tenant compte de votre blessure. Si vous n'êtes pas apte à travailler à cause de votre blessure, la *WCB* paiera une compensation jusqu'à ce que vous puissiez occuper votre poste habituel ou un autre poste. Si vous n'êtes pas apte à reprendre les fonctions que vous occupiez avant votre blessure à cause d'une invalidité résiduelle, la *WCB* peut vous offrir un service de réadaptation pour vous aider à trouver un emploi qui respecte vos capacités physiques.

Formulaires, formulaires, formulaires!

Si vous êtes blessé, vous devez remplir le formulaire *Worker's Report of Injury form (C-060)* et l'envoyer à la *WCB* aussi rapidement que possible. Toute autre information, telle qu'une liste de témoins, est aussi utile; veuillez annexer ces informations au formulaire. N'oubliez pas d'inclure votre nom, votre numéro d'assurance sociale, votre date de naissance ainsi que le nom de votre employeur. Ce dernier peut aussi vous demander de remplir d'autres formulaires, comme un formulaire de rapport d'accident ou un formulaire de rapport de premiers soins.

Votre employeur doit aussi remplir et soumettre à la *WCB* le *Employer's Report of Injury or Occupational Disease Form (C-040)* dans un délai de 72 heures suivant l'avis de la blessure. Si l'employeur ne soumet aucun rapport à la *WCB*, il s'expose à une sanction administrative.

C. Code et règlements *Employment Standards*

Alberta Human Resources and Employment régit aussi le code (*ESC*) et les règlements (*ESR*) *Employment Standards*. Il s'agit de la loi contenue dans les règles fondamentales de l'Alberta sur les travailleurs et les employeurs. Les employés et les employeurs ont des droits et des responsabilités en vertu de ces normes et de ce règlement. Des agents des normes du travail font appliquer le code et les règlements *Employment Standards*.

Les exigences en matière de normes d'emploi incluent les suivantes :

- Les employés doivent recevoir un relevé écrit et détaillé de leurs revenus et de leurs déductions pour chaque période de paye.
- Aucune déduction ne peut être faite pour :
 - (i) malfaçon;



DIAPOSITIVE 11



DIAPOSITIVE 12

- (ii) déficit de caisse ou pertes matérielles, dans le cas où quelqu'un d'autre que l'employé a accès à la caisse ou aux actifs.

L'ESC et les étudiants

L'ESC s'applique aux étudiants tant et aussi longtemps qu'ils sont à l'emploi à temps plein ou à temps partiel d'un employeur de l'Alberta, à moins qu'ils soient employés par le gouvernement fédéral ou une industrie sous réglementation fédérale, par exemple :

- bureaux de poste;
- chemins de fer;
- banques;
- stations de radio et de télévision.

Dans de tels cas, les étudiants sont couverts par le *Code canadien du travail*.

Il est interdit de faire travailler durant les heures normales d'école toutes les personnes qui sont dans l'obligation de la fréquenter (sauf dans le cas des programmes d'éducation hors campus, en vertu de la *School Act*). À ce jour, cela inclut quiconque âgé de moins de 16 ans.

L'ESC donne des restrictions variées pour les personnes âgées de moins de 18 ans, en ce qui concerne les heures de travail, la supervision et l'endroit où elles peuvent travailler. Un agent en normes d'emploi enquêtera pour toute plainte reçue concernant une personne employée sans tenir compte des restrictions.

Le **paiement des heures supplémentaires** commence, pour la majorité des employés, après une période de travail de 8 heures par jour ou de 44 heures pour une semaine de travail de 7 jours. Le taux de rémunération pour toute heure supplémentaire équivaut à une fois et demie le salaire normal (souvent appelé « temps et demi »).

La majorité des employés qui travaillent en Alberta ont droit à une **période de vacances payée**. Ils ont droit à au moins deux semaines de vacances après un an de service. Dans le cas des employés à temps partiel, la période de vacances est calculée selon le nombre d'heures de service. L'employeur doit suivre certaines règles lorsqu'il décide de payer une période de congé.

Les droits de l'employé dans le cas d'une perte d'emploi

- Si un employé est congédié (licencié, renvoyé ou mis à l'assurance-emploi de façon permanente) et qu'il travaille depuis plus de trois mois pour cette compagnie, l'employeur doit, dans la majorité des cas, fournir un avis de



DIAPOSITIVE 13



DIAPOSITIVE 14

cessation d'emploi. Il s'agit d'un avis écrit dans lequel il est spécifié que l'emploi cessera définitivement. Si l'employé ne reçoit pas d'avis, il a droit à une indemnité de départ.

La durée de l'avis que l'employeur doit donner dépend de la durée de l'emploi et doit être spécifiée par écrit. Les employeurs doivent accorder, par exemple :

- une semaine d'avis dans le cas d'un emploi qui dure depuis plus de trois mois, mais moins de deux ans;
- deux semaines d'avis dans le cas d'un emploi qui dure depuis au moins deux ans, mais moins de quatre ans.

Un employeur peut choisir de donner une paye pour la période d'avis requise au lieu de donner un avis. La combinaison d'un avis écrit et d'une paye (c'est-à-dire une indemnité de départ) est aussi acceptable.

L'employeur doit payer tous les salaires, le temps supplémentaire, les congés annuels et les payes de vacances dus dans un délai de trois jours suivant la cessation de l'emploi. Il y a toutefois certaines exceptions.

Le code *Employment Standards* interdit à l'employeur de congédier un employé parce que ses salaires sont saisis (par exemple, sont collectés pour rembourser une dette) ou lorsque l'employé est en congé de maternité ou parental.

D. Autres lois et normes

Loi *Safety Codes*

En vertu de la loi *Safety Codes*, le ministre des Affaires municipales est responsable des normes et des règles de sécurité pour dix secteurs :

- bâtiment;
- feu;
- électricité;
- gaz (naturel et propane);
- plomberie;
- installation individuelle d'assainissement;
- chaudières et appareils à pression;
- ascenseurs et escaliers mécaniques;
- manèges;
- remonte-pentes.

Dans plusieurs cas, des permis sont requis et des inspections sont effectuées par les municipalités ou par des agences ou des sociétés nommées.



DIAPOSITIVE 15

Selon la loi *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism* :
« Attendu qu'en Alberta, il est reconnu comme un principe fondamental et comme une affaire d'ordre public, que toutes les personnes sont égales en : dignité, droits et responsabilités sans égard à la race, aux croyances religieuses, à la couleur, au sexe, aux déficiences physiques et mentales, à l'âge, à la filiation, au lieu d'origine, à l'état familial ou à la source de revenus, (...) ».

Avis au lecteur : Veuillez noter que le texte ci-dessus est une traduction libre d'un extrait de la loi originale en anglais intitulée *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act*. En cas de divergence d'interprétation, le texte original anglais est déterminant.

En Alberta, il est défendu par la Loi d'exercer une discrimination envers quiconque en matière :

- d'embauche ou de demande d'emploi;
- de biens, de services, de logement ou d'installations habituellement disponibles pour le public (les restaurants, les magasins, les hôtels, les services gouvernementaux provinciaux);
- de location (biens de location commerciale ou résidentielle);
- de déclarations publiques, de publications, d'avis, de signes, de symboles, d'emblèmes ou d'autres représentations;
- d'affiliation aux syndicats, aux organisations d'employés ou aux associations d'employeurs ou professionnelles;
- de paie.

La loi *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism* est régie par la *Alberta Human Rights and Citizenship Commission*.

La loi *Apprenticeship and Industry Training*

Cette loi établit les normes qui concernent la formation et les métiers. Elle est régie par le *Ministry of Advanced Education*. La législation fournit un cadre théorique pour le régime d'apprentissage et le système de formation. La loi *Apprenticeship and Industry Training* oblige le gouvernement à offrir de la formation pour les métiers désignés et régleme la remise obligatoire de certificats d'aptitude pour les métiers.

Normes

Les normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA) en matière de milieu de travail incluent l'ergonomie du bureau, la sécurisation des machines, la sécurité sur le poinçonnage et la contrepression, la sécurité sur les chariots élévateurs à fourche ainsi que d'autres normes en matière d'équipement comme les bottes de sécurité, les casques de protection, les

appareils électriques, les échelles et l'amortissement des chutes. Elles ne constituent pas des lois, mais elles sont souvent mentionnées dans la législation de l'Alberta, en tant que normes pour la conformité aux exigences. La marque CSA sur l'équipement assure aux utilisateurs qu'il a été testé pour se conformer aux normes canadiennes sévères.

Ce que vous devriez voir dans un lieu de travail

Les commissions des accidents de travail, de la santé et la sécurité au travail et des normes d'emploi doivent poser des affiches bien en vue dans les lieux de travail.

Vous pourriez aussi remarquer certains des éléments suivants :

- une politique sur la santé et la sécurité;
- des formulaires de rapport de premiers soins;
- une copie de la loi, des règlements et du code *Occupational Health and Safety (OHS)* de l'Alberta;
- une copie du rapport d'inspection du *Workplace Health and Safety* ou les rapports d'inspection de l'employeur;
- les fiches signalétiques du matériel;
- les grandes lignes des droits et responsabilités en matière de normes d'emploi;
- une affiche de la *Workers' Compensation Board (WCB)* expliquant la procédure de comptes rendus;
- les procès-verbaux des assemblées du *Joint Work Site Health and Safety Committee*.

E. Ressources utiles

Peu importe le poste que vous occupez dans un lieu de travail, que vous soyez :

- un nouvel employé;
- un employé de longue date;
- un superviseur;
- un employeur,

il peut arriver que vous ayez besoin d'aide et de conseils. Il peut s'agir de quelque chose de simple comme trouver la signification d'un article de loi ou plus complexe, comme apprendre comment réduire la fumée provenant du soudage dans votre lieu de travail.

Voici des ressources utiles :

Workplace Health and Safety

Le centre d'appels provincial pour la santé et la sécurité au travail du *Workplace Health and Safety* est le bon endroit où commencer (**1-866-415-8690**). Le centre d'appels peut aussi vous aider en vous fournissant des renseignements spécialisés en matière de santé et sécurité au travail. Le site Web du *Workplace Health and Safety* est une autre ressource utile (< <http://www.worksafely.org> >). Vous y trouverez plusieurs



DIAPOSITIVE 16



publications sur des sujets variés concernant la santé et la sécurité au travail, la loi *OHS*, des outils d'apprentissage en ligne et de l'information sur les accidents sérieux, les décès et les poursuites. Il y a aussi une section spéciale pour les jeunes travailleurs.

Employment Standards

Si vous avez des questions concernant les normes d'emploi, vous pouvez appeler sans frais au 310-0000, puis composer le 780-427-3731. Vous pouvez aussi consulter le site Web à l'adresse < <http://www.gov.ab.ca/hre/employmentstandards> >. Vous y trouverez plusieurs renseignements sur une foule de sujets comme le temps supplémentaire, la paye de vacances et l'embauche des jeunes travailleurs.

Workers' Compensation Board

Si vous avez des questions à poser à la *WCB*, appelez au 1-866-922-9221. Dans la région d'Edmonton, vous pouvez composer le 780-498-3999. L'adresse du site Web de la *WCB* est < <http://www.wcb.ab.ca> >. Vous y trouverez de l'information pour les employeurs et les travailleurs ainsi que des formulaires. Vous pourrez aussi consulter des lois.

Autres

Les syndicats et les associations de santé et sécurité au travail peuvent aussi offrir des renseignements, des conseils et de l'aide.

QUESTIONS RÉCAPITULATIVES

1. Laquelle ou lesquelles des lois suivantes concernent le lieu de travail?

- a) la loi *Employment Standards*
- b) la loi *Workers' Rights*
- c) la loi *Workers' Compensation*
- d) a et c
- e) a et b

2. *OHS* est l'abréviation de :

- a) *Occupational Health Standards*
- b) *Occupational Health and Safety*
- c) *Occupational Hygiene and Safety*
- d) *Occupational High Standards*

3. Lequel ou lesquels des lieux de travail suivants ne sont pas régis par la loi *OHS*?

- a) les entreprises agricoles
- b) les stations de télévision
- c) les banques
- d) a et c
- e) toutes ces réponses

4. Vrai ou faux? Si un travailleur est puni ou renvoyé après avoir refusé d'exécuter un travail qu'il jugeait dangereux, l'employeur contrevient à la loi.

5. Vrai ou faux? La loi *OHS* oblige les travailleurs à signaler à leur employeur tous les dangers qu'ils remarquent.

6. Vrai ou faux? Un *Joint Work Site Health and Safety Committee* est obligatoire en Alberta.



QUESTIONS RÉCAPITULATIVES (RÉPONSES)

1. **Laquelle ou lesquelles des lois suivantes concernent le lieu de travail?**
 - a) la loi *Employment Standards*
 - b) la loi *Workers' Rights*
 - c) la loi *Workers' Compensation*
 - d) a et c**
 - e) a et b

2. **OHS est l'abréviation de :**
 - a) *Occupational Health Standards*
 - b) *Occupation Health and Safety***
 - c) *Occupational Hygiene and Safety*
 - d) *Occupational High Standards*

3. **Lequel ou lesquels des lieux de travail suivants ne sont pas régis par la loi OHS?**
 - a) les entreprises agricoles
 - b) les stations de télévision
 - c) les banques
 - d) a et c
 - e) toutes ces réponses**

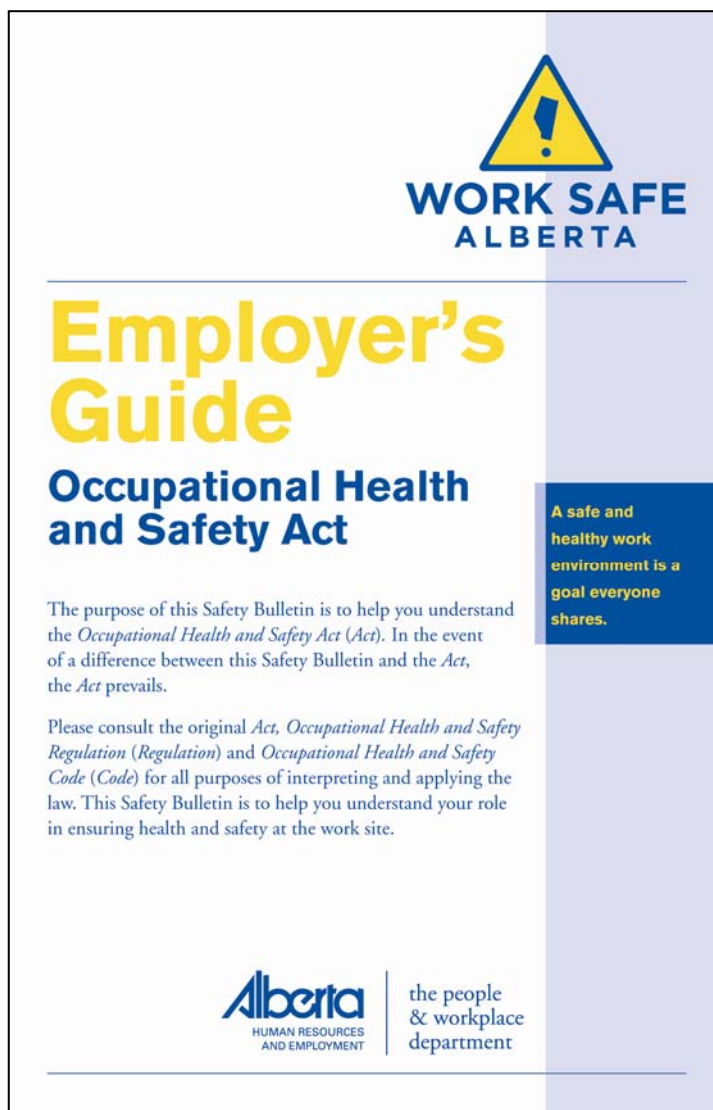
4. **Vrai ou faux? Si un travailleur est puni ou renvoyé après avoir refusé d'exécuter un travail qu'il jugeait dangereux, l'employeur contrevient à la loi.**
(Réponse : Vrai)

5. **Vrai ou faux? La loi OHS oblige les travailleurs à rapporter à leur employeur tous les dangers qu'ils remarquent.**
(Réponse : Vrai)

6. **Vrai ou faux? Un *Joint Work Site Health and Safety Committee* est obligatoire en Alberta.**
(Réponse : Faux)

DOCUMENTATION 1

Occupational Health and Safety Act: An Employer's Guide (Guide de l'employeur)

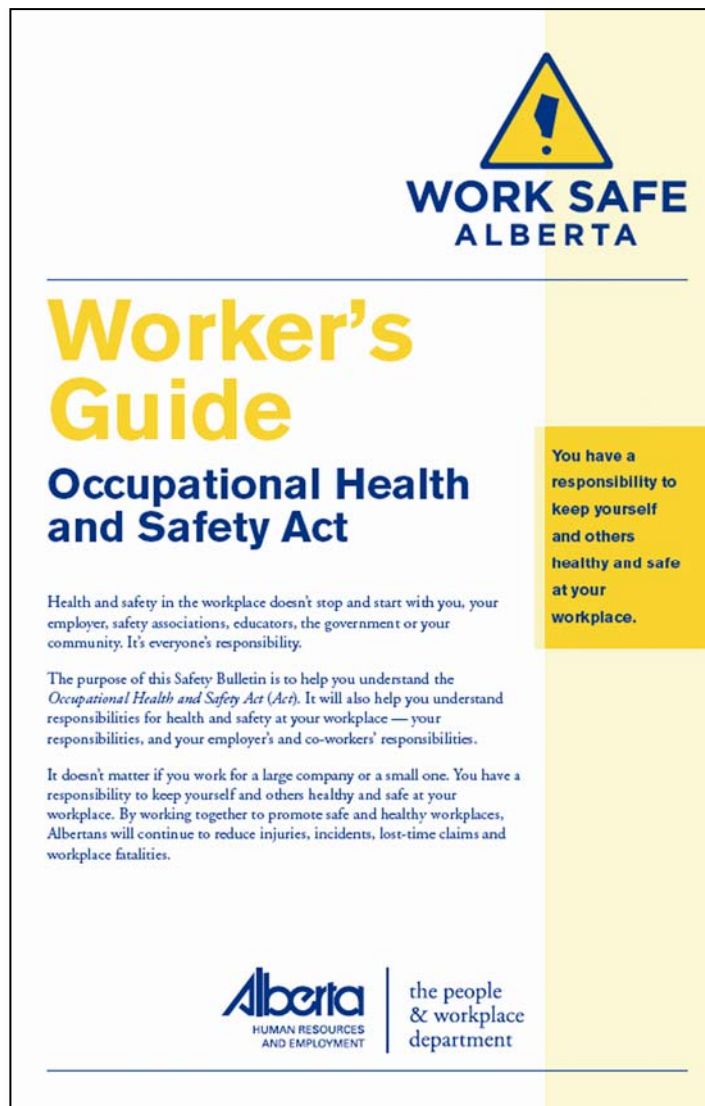


Une copie de ce document est disponible dans la trousse ***Workplace Health and Safety Teacher's Toolkit***.

Une version PDF du document peut aussi être téléchargée au < <http://www.worksafely.org> >.

DOCUMENTATION 2

**Occupational Health and Safety Act: A Worker’s Guide
(Guide du travailleur)**




Une copie de ce document est disponible dans la trousse *Workplace Health and Safety Teacher’s Toolkit*.

Une version PDF du document peut aussi être téléchargée au < <http://www.worksafely.org> >.

DOCUMENTATION 3

Diligence raisonnable


Workplace Health and Safety Bulletin



Due Diligence

Consider the following situation:

You are awakened at 4 a.m. by a call from the Operations Manager at your workplace. A piece of machinery has collapsed, killing a worker. As Maintenance Manager you are required to answer a few questions from the investigating Occupational Health and Safety Officer. Some time later the investigating officer issues her report, saying the equipment collapsed because it was poorly maintained. You and the company are charged under the *Occupational Health and Safety Act* with failing to do everything reasonably practicable to protect the health and safety of workers. What do you do?




Why care about due diligence?

Commonly referred to as the “General Duty Clause”, every province and territory in Canada has similar occupational health and safety legislation that describes the obligations of employers and workers. Alberta’s clause reads as follows:

2(1) Every employer shall ensure, as far as it is reasonably practicable for the employer to do so,

- (a) *the health and safety of*
 - (i) *workers engaged in the work of that employer, and*
 - (ii) *those workers not engaged in the work of that employer but present at the work site at which that work is being carried out, and*
- (b) *that the workers engaged in the work of that employer are aware of their responsibilities and duties under this Act and the regulations.*



the people
& workplace
department

LI015 — Legislation
Revised May 2004

Une copie de ce document est disponible dans la trousse *Workplace Health and Safety Teacher’s Toolkit*.


Une version PDF du document peut aussi être téléchargée au < <http://www.worksafely.org> >.

DOCUMENTATION 4

Dix questions à poser à votre employeur

Workplace Health and Safety Bulletin

Ten Questions to Ask Your Employer



If you're thinking about working for a particular employer, getting ready for a job interview, or about to start a new job, ask these questions. Work isn't just about benefits, holidays and getting paid. Find out about how serious the employer will be about your safety. Here are ten questions you should ask, as well as the kind of answers you should expect to hear.

(1) What are the dangers of my job?


Your new employer is required by law to tell you about any hazards at the workplace that they know about. This includes such things as exposure to chemicals, situations in which you have to work at a height, or work activities around potentially dangerous equipment.

If you don't know what the hazards or dangers are, how can you take steps to protect yourself?

(2) Are there any other hazards (noise, radiation, chemicals) that I should know about?

In addition to obvious workplace hazards like falling from heights or unguarded machinery, the effects of some hazards take time to show up. Repeated exposures to high noise levels can cause hearing loss. Working repeatedly over a period of time with radiation, dusts and chemicals may increase your risk of diseases such as cancer.

GH011 — General Safety
Revised April 2004



the people
& workplace
department

1

Une copie de ce document est disponible dans la trousse *Workplace Health and Safety Teacher's Toolkit*.

Une version PDF du document peut aussi être téléchargée au < <http://www.worksafely.org> >.

DOCUMENTATION 5

Signaler les blessures et les accidents : Aide-mémoire

Workplace Health and Safety Bulletin



Reporting Injuries and Incidents — Quick Facts

- The Occupational Health and Safety Act requires workplace injuries and incidents to be reported to the nearest Workplace Health and Safety Office if they
 - result in death
 - cause a worker to be admitted to hospital for more than 2 days
 - involve an unplanned or uncontrolled explosion, fire, or flood that causes or has a potential to cause a serious injury
 - involve the collapse or upset of a crane, derrick or hoist
 - involve the collapse or failure of any component of a building or structure necessary for the structural integrity of the building or structure.
- Report one of the above incidents as soon as possible. For an injury that is serious enough that it may cause a worker to stay in hospital for more than 2 days, report the incident right away and do not wait until after the 2 days.
- Don't disturb the scene of an incident involving one of these injuries or incidents unless
 - you're permitted to do so by an occupational health and safety officer or a peace officer
 - you have to attend to someone who has been injured or killed
 - you have to prevent further injuries
 - you have to protect property that is endangered as a result of the incident.

Une copie de ce document est disponible dans la trousse *Workplace Health and Safety Teacher's Toolkit*.

Une version PDF du document peut aussi être téléchargée au < <http://www.worksafely.org> >.

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc.]