



Points saillants des changements : Loi sur la SST de 2020

Information à l'intention des parties d'un lieu de travail

Le présent bulletin donne un aperçu de ce qui a changé et de ce qui n'a pas changé dans la mise à jour de 2020 de la loi sur la santé et la sécurité (SST) [*Occupational Health and Safety Act*]. Le tableau 1, à la fin du présent bulletin, présente une comparaison détaillée de ces changements.

RENSEIGNEMENTS CLÉS

- Les droits fondamentaux, les protections et les obligations restent en place, mais la loi s'intéresse maintenant davantage aux résultats plutôt qu'aux processus.
- La mise à jour de 2020 élimine les doublons et simplifie le langage, rendant les lois sur la SST plus faciles à comprendre.
- Les nouvelles exigences entrent en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

Objectifs de la loi

L'article 2 de la loi sur la SST définit les objectifs de la loi. Ceux-ci n'ont pas changé. Les travailleurs jouissent toujours des mêmes droits et protections, notamment :

- le droit d'être informé des risques sur le lieu de travail;
- le droit de participer de manière significative à la santé et à la sécurité;
- le droit de refuser un travail dangereux;
- la capacité de travailler sans faire l'objet de mesures disciplinaires pour l'exercice des droits ou l'exécution des obligations prévues par la législation en matière de SST.

Obligations des parties sur le lieu de travail

Les obligations des parties sur le lieu de travail, énoncées à la partie 1 de la loi, reflètent les principes du système de responsabilité interne. La loi sur la SST de 2020 rationalise ces obligations et améliore les définitions, offrant plus de clarté.

- Les travailleurs indépendants sont inclus avec les employeurs.
- Le terme « entrepreneur » (*contractor*) est remplacé par « employeur contractant » (*contracting employer*).

- Les exigences en matière de divulgation de renseignements sont incluses dans les obligations des parties du lieu de travail.
- Les redondances, comme les déclarations selon lesquelles les parties d'un lieu de travail doivent se conformer aux lois sur la SST, ont été supprimées.

Lorsque cela est nécessaire pour contribuer à l'obtention de résultats, une flexibilité est également introduite dans les obligations des parties sur le lieu de travail.

Entrepreneurs principaux

La présence d'entrepreneurs principaux est toujours exigée sur les chantiers de construction et les sites pétroliers et gaziers à employeurs multiples ou sur ordre d'un directeur de la SST prévu par la loi (directeur de la SST). Ce rôle n'a pas changé. Cependant, tout lieu de travail comptant des employeurs multiples a désormais la possibilité de nommer un entrepreneur principal, et les sites ayant un entrepreneur principal ne sont plus tenus d'avoir un comité mixte de santé et de sécurité (CSS). Lorsqu'un entrepreneur principal est nommé, celui-ci doit désigner une personne responsable de la coordination de la santé et de la sécurité entre les employeurs et les travailleurs. Cette personne exerce les fonctions d'un CSS, telles que :

- répondre aux préoccupations des travailleurs en matière de santé et de sécurité;
- participer au processus d'évaluation des risques de l'employeur;
- formuler des recommandations à l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs;
- examiner les dossiers d'inspection des lieux de travail de l'employeur.

Comités, représentants et programmes de santé et de sécurité

La loi sur la SST de 2020 exige toujours la nomination d'un CSS ou d'un représentant en santé et sécurité (représentant en SS) ainsi que la mise en place d'un programme de santé et de sécurité. Les seuils pour mettre en place ou désigner ceux-ci n'ont pas changé, mais les exigences sont plus flexibles :

- Le dénombrement des travailleurs pour déterminer si un employeur doit nommer un CSS ou un représentant en SS a été simplifié. La loi de 2020 exige que les travailleurs régulièrement employés soient comptabilisés en vue d'établir les seuils.
- Les exigences particulières concernant les CSS et les représentants en SS sont transférées au code de la SST.
- Aucun élément particulier n'est requis dans les programmes de santé et de sécurité. Cependant, tous les programmes doivent satisfaire à la définition, à savoir un système permettant de « favoriser l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail » [traduction libre].

La présence d'un CSS est toujours requise sur les sites de travail où des employeurs multiples emploient régulièrement 20 travailleurs ou plus et s'il n'y a aucun entrepreneur principal. En outre, un représentant en SS est requis pour les lieux de travail à employeurs multiples employant de 5 à 19 travailleurs.

Refuser un travail dangereux

Le droit fondamental de refuser un travail dangereux demeure inchangé. L'utilisation du nouveau terme « undue hazard » (en français, risque indu) précise que les refus de travailler sont appropriés s'il existe une menace grave et immédiate pour la santé et la sécurité. D'autres modifications rationalisent le processus relatif aux refus de travailler et précisent que, dans la mesure du possible, les travailleurs doivent s'assurer que leur refus de travailler ne met personne d'autre en danger.

Mesures disciplinaires

Les travailleurs sont toujours protégés contre les mesures disciplinaires pour s'être conformés aux lois sur la SST. L'inversion du fardeau de la preuve, à savoir qu'il incombe à l'employeur de prouver que les mesures disciplinaires qu'il a prises l'ont été pour des raisons autres que la conformité, est maintenue. Cependant, aux termes de la loi sur la SST de 2020, tous les travailleurs disposent d'une seule voie pour déposer des plaintes concernant des mesures disciplinaires :

- Les travailleurs syndiqués doivent appliquer les processus prévus à leur convention collective.
- Les autres travailleurs doivent s'adresser aux agents de SST.

La loi de 2020 précise également que les travailleurs doivent déposer leurs plaintes auprès des responsables de la SST dans les 180 jours suivant l'application de la mesure disciplinaire et que les agents de SST peuvent refuser d'enquêter s'ils déterminent que la plainte « est sans fondement, ou est frivole, futile, vexatoire, déposée avec des motifs indus ou constitue autrement un abus de procédure » [traduction libre]. Les travailleurs peuvent demander à un directeur de SST d'examiner le refus d'un agent d'enquêter pour ces motifs.

Conformité et application

Blessures, maladies et incidents graves

Les blessures, les maladies ou les incidents qui entraînent le décès ou l'hospitalisation d'un travailleur, ou qui sont susceptibles de nécessiter l'hospitalisation d'un travailleur, doivent toujours être signalés dans les plus brefs délais. Les principales modifications précisent ce qui suit :

- Les maladies, comme les blessures et les incidents, doivent être signalées.
- Si l'hospitalisation d'un travailleur est probable, l'entrepreneur principal ou l'employeur doit le signaler sans délai aux responsables de la SST.

Surexposition aux rayonnements

La surexposition aux rayonnements est désormais incluse dans les incidents à signaler aux termes de la loi sur la SST de 2020. L'entrepreneur principal ou l'employeur doit signaler tout incident de surexposition aux rayonnements aux responsables de la SST.

Incidents potentiellement graves

La loi sur la SST de 2020 clarifie ce qu'est un incident potentiellement grave et rationalise les exigences en matière de signalement.

Le signalement des incidents potentiellement graves demeure obligatoire. Cependant, aux termes de la loi sur la SST de 2020, les entrepreneurs principaux ou les employeurs doivent signaler les incidents aux responsables de la SST une fois leur enquête terminée.

Pouvoirs des agents

La mise à jour de 2020 de la loi sur la SST confère aux agents un pouvoir discrétionnaire quant au moment de rendre des ordonnances et à la façon dont ils confirment que les parties d'un lieu de travail se sont conformées à l'ordonnance.

Appels

La loi sur la SST de 2020 rationalise les appels en supprimant l'exigence selon laquelle le directeur de la SST doit effectuer un examen préliminaire des ordonnances exécutoires, des ordres de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation et des décisions d'enquête sur un refus de travailler. Les parties du lieu de travail peuvent désormais interjeter appel directement auprès du conseil des relations du travail de l'Alberta (Alberta Labour Relations Board).

Les directeurs conservent le pouvoir de modifier ou de révoquer les ordonnances exécutoires, les ordres de suspendre les travaux et de suspendre d'utilisation ainsi que les sanctions administratives.

Ministre et personnel

En vue d'accroître l'efficacité, la loi de 2020 confère plus de flexibilité au ministre et aux directeurs de la SST dans plusieurs domaines :

- Les directeurs de la SST disposent d'un nouveau pouvoir leur permettant d'accorder à des personnes ou à des groupes l'autorisation de déroger aux dispositions du code de la SST dans certaines circonstances.
- Le directeur des services médicaux dispose d'un nouveau pouvoir lui permettant de dresser une liste des maladies à déclaration obligatoire et de la tenir à jour.
- Le ministre peut désormais obtenir, au besoin, des conseils auprès de comités ou de consultants plutôt que d'avoir à créer un comité permanent.
- La loi et le code continueront de faire l'objet d'examen réguliers, mais plus de temps sera prévu entre chaque examen.

Protection contre les rayonnements

La loi sur la SST de 2020 intègre dans la législation en matière de SST la législation albertaine sur la sécurité en matière de rayonnement, soit la loi sur la radioprotection (*Radiation Protection Act*) et le règlement y afférent, sans apporter de modifications considérables aux exigences en matière de rayonnement.

TABLEAU 1 : MODIFICATIONS APPORTÉES LA LOI SUR LA SST (2020)

Exigence actuelle	Exigence en vigueur au 1 ^{er} décembre 2021	Explication
Définitions		
La loi mentionne les chantiers de construction et les sites pétroliers et gaziers, mais ne les définit pas.	La loi définit ce que sont les chantiers de construction et les sites pétroliers et gaziers.	Une mise à jour des définitions ajoute de la clarté.
L'entrepreneur (<i>contractor</i>) est une partie définie du lieu de travail.	Le terme « employeur contractant » (<i>contracting employer</i>) remplace le terme « entrepreneur » (<i>contractor</i>) comme partie définie du lieu de travail.	
Les travailleurs indépendants sont une partie définie du lieu de travail.	Les travailleurs indépendants sont inclus dans la définition d'un employeur.	
Obligations des parties sur le lieu de travail		
Un ensemble d'exigences est établi pour les employeurs, et un autre pour les travailleurs indépendants.	Les obligations établies pour les employeurs s'appliquent aux travailleurs indépendants, qui les modifient au besoin.	Les redondances sont supprimées et les obligations sont rationalisées pour plus de clarté.
Les exigences en matière de divulgation de renseignements forment une partie autonome de la loi.	Les exigences en matière de divulgation de renseignements sont incluses dans les obligations des parties du lieu de travail.	
Chaque partie d'un lieu de travail a une obligation explicite de se conformer à la législation.	Les déclarations redondantes concernant l'obligation de se conformer sont supprimées.	Le respect des lois applicables est toujours requis.
Lieux de travail à employeurs multiples		
La nomination d'un entrepreneur principal est obligatoire pour les lieux de travail à employeurs multiples dans les domaines de la construction et de l'exploitation pétrolière et gazière. La législation ne mentionne rien pour les autres secteurs.	Les entrepreneurs principaux sont toujours obligatoires pour les lieux de travail à employeurs multiples dans les domaines de la construction et de l'exploitation pétrolière et gazière. Dans les autres secteurs, les lieux de travail à employeurs multiples peuvent désigner de façon volontaire un entrepreneur principal.	De nouvelles dispositions relatives aux entrepreneurs principaux donnent lieu à une plus grande flexibilité sur les lieux de travail à employeurs multiples. Les parties prenantes ont indiqué au gouvernement que cette flexibilité était nécessaire sur les lieux de travail complexes ayant des activités changeantes et des parties temporaires.
Les lieux de travail à employeurs multiples dont le travail dure 90 jours et plus et employant 20 travailleurs ou plus doivent mettre en place un CSS. Un représentant en SS est requis pour les lieux de travail à employeurs multiples employant de 5 à 19 travailleurs.	Aucun CSS ni représentant en SS n'est requis pour les lieux de travail à employeurs multiples où un entrepreneur principal a été désigné. Sur ces lieux, l'entrepreneur principal doit désigner une personne-ressource en matière de santé et de sécurité pour assurer la coopération entre employeurs et travailleurs et traiter les questions qui relèveraient autrement d'un CSS.	
L'entrepreneur principal doit coordonner le CSS. En l'absence d'un entrepreneur principal, cette tâche relève de tous les employeurs.	Les lieux de travail à employeurs multiples n'ayant aucun entrepreneur principal doivent encore créer un CSS si 20 travailleurs ou plus sont employés régulièrement sur le lieu de travail, ou nommer un représentant en SS si 5 à 19 travailleurs sont employés régulièrement sur le site.	

Exigence actuelle	Exigence en vigueur au 1 ^{er} décembre 2021	Explication
CSS, représentants en SS et programmes de santé et sécurité		
La mise en place de CSS et de programmes de santé et de sécurité est obligatoire pour les employeurs de 20 travailleurs ou plus, et la désignation d'un représentant en SS est obligatoire lorsqu'il y a de 5 à 19 travailleurs. La loi précise la façon dont le nombre de travailleurs doit être calculé.	La loi maintient les seuils quantitatifs à respecter pour les CSS, les représentants en SS et les programmes de santé et de sécurité. La loi dispose que les travailleurs doivent être employés régulièrement. Les exigences relatives au calcul et à la durée de travail sont supprimées. Il ne faut pas tenir compte des bénévoles dans le dénombrement des travailleurs employés régulièrement pour déterminer la nécessité de nommer un CSS ou un représentant en SS. Il faut toutefois inclure les bénévoles dans le décompte des travailleurs employés régulièrement pour la mise en place d'un programme de santé et de sécurité. Les bénévoles sont des travailleurs bénéficiant de tous les mêmes droits et protections aux termes de la législation sur la SST, mais ils ne sont pas inclus dans le décompte des travailleurs employés régulièrement aux fins des articles 13 et 14 de la loi.	Les parties prenantes ont indiqué au gouvernement que les exigences en matière de dénombrement ne fonctionnaient pas lorsqu'il était question de demandes saisonnières, de perturbations au sein de la main-d'œuvre, de bénévoles ou de quarts de travail courts ou irréguliers. La nouvelle exigence est plus simple et plus précise.
La loi prévoit des dispositions habilitantes ainsi que des exigences et des règles particulières pour les CSS et les représentants en SS. Des exigences supplémentaires sont énoncées dans le code de la SST.	La loi conserve les dispositions habilitantes pour les CSS et les représentants en SS. Les exigences techniques particulières seront consolidées dans le code de la SST.	Les exigences et règles particulières doivent toujours faire partie du code, dont l'examen et la lecture se font plus facilement que pour la loi sur la SST.
Les employeurs de 20 travailleurs ou plus doivent mettre en place, en consultation avec le CSS, un programme de santé et de sécurité. La loi décrit 10 éléments qui, à tout le moins, doivent être inclus dans un programme. La loi prévoit également plus d'éléments requis dans les règlements.	Les employeurs de 20 travailleurs ou plus doivent toujours mettre en place un programme de santé et de sécurité. Aucun élément de programme particulier n'est requis.	La suppression des éléments prescrits donne aux employeurs et aux travailleurs la possibilité d'adapter les programmes à leur lieu de travail.
Droit de refuser un travail dangereux		
Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler si une condition dangereuse est observée sur le lieu de travail ou si le travail présente un danger pour le travailleur ou quelqu'un d'autre. La loi ne définit pas ce qui constitue une condition dangereuse ni un danger.	Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'il existe un risque indu sur le lieu de travail ou si le travail présente un risque indu pour le travailleur ou quelqu'un d'autre. Les risques indus s'entendent des risques qui présentent une menace grave et immédiate pour la santé et la sécurité.	La définition d'un risque indu aide à clarifier les circonstances dans lesquelles le refus de travailler est approprié. Le droit fondamental de refuser de travailler n'est pas dilué.
La loi n'offre aucune protection pour les autres travailleurs ou personnes que le refus de travailler pourrait mettre en danger.	Lorsqu'il exerce son droit de refuser de travailler, le travailleur doit, dans la mesure du raisonnable, s'assurer que son refus de travailler ne met personne en danger.	La nouvelle exigence cadre avec les principes du système de responsabilité interne.
La loi décrit une série d'étapes à suivre dans le processus relatif au refus de travailler, notamment faire participer le CSS ou le représentant en SS, le cas échéant, dans l'inspection du refus de travailler.	Les étapes du processus sont rationalisées. Le CSS ou le représentant en SS est désormais informé du refus de travailler, mais il n'est pas tenu de participer activement à son inspection. (Sa participation est toujours autorisée dans le cadre de ses obligations légales, y compris la formulation de recommandations en matière de santé et de sécurité aux employeurs.)	Le processus relatif au refus de travailler est plus facile à suivre et appuie la mobilisation efficace de toutes les parties du lieu de travail.

Exigence actuelle	Exigence en vigueur au 1 ^{er} décembre 2021	Explication
Mesures disciplinaires		
Nul ne peut prendre de mesures discriminatoires à l'encontre d'un travailleur pour avoir agi conformément à la législation en matière de SST ou à une ordonnance relative à la SST.	Nul ne peut prendre de mesures disciplinaires à l'encontre d'un travailleur pour avoir agi conformément à la législation en matière de SST ou à une ordonnance relative à la SST.	Le fait de remplacer le terme « plaintes pour mesure discriminatoire » (<i>discriminatory action complaints</i>) par le terme « plaintes pour mesure disciplinaire » (<i>disciplinary action complaints</i>) élimine la confusion avec le langage et les lois en matière de droits de la personne.
Les travailleurs peuvent déposer une plainte pour action discriminatoire auprès d'un agent de la SST. Les travailleurs syndiqués peuvent déposer leur plainte en suivant le processus établi aux termes de leur convention collective ou auprès des représentants de la SST.	Pour les travailleurs visés par une convention collective, la résolution d'une plainte pour mesure disciplinaire s'effectue en fonction du processus établi aux termes de la convention collective. Les travailleurs ne faisant pas l'objet d'une convention collective peuvent déposer une plainte auprès d'un agent de la SST.	Grâce à cette modification, chaque travailleur n'a qu'une seule possibilité pour porter plainte. Les responsables de la SST peuvent consacrer des ressources limitées aux plaintes des travailleurs qui n'ont pas d'autre option.
La loi ne prévoit aucun délai pour le dépôt d'une plainte auprès des responsables de la SST. Un agent n'a pas le pouvoir de rejeter les plaintes frivoles, futiles ou vexatoires.	Toute plainte auprès d'un agent de la SST doit être déposée dans les 180 jours suivant la mesure disciplinaire. Les agents peuvent refuser d'enquêter sur les plaintes sans fondement. Les travailleurs peuvent interjeter appel du refus d'un agent d'enquêter auprès d'un directeur.	Les nouvelles dispositions permettent de s'assurer que les plaintes font l'objet d'enquêtes efficaces et en temps opportun, à un moment où les éléments de preuve sont toujours facilement disponibles.
Acceptations, approbations et décharges		
La loi sur la SST permet les acceptations et les approbations.	Le processus de demande est simplifié.	Les exigences relatives aux demandes d'acceptation et d'approbation sont simplifiées.
La loi ne prévoit aucune exigence quant aux décharges.	Les décharges sont ajoutées à la loi.	Les décharges donnent aux directeurs de la SST la possibilité de mettre à jour les exigences législatives si elles accusent un retard par rapport aux progrès réalisés au chapitre de la technologie ou des processus, ou en raison de circonstances exceptionnelles, pour autant que la décharge n'ait aucune incidence considérable sur la santé et la sécurité de quiconque.
Maladies à déclaration obligatoire		
La loi exige que les médecins ou autres professionnels de la santé signalent les maladies à déclaration obligatoire au directeur des services médicaux. La liste des maladies à déclaration obligatoire est incluse dans le règlement sur la SST.	La liste des maladies à déclaration obligatoire ne fait plus partie du règlement sur la SST.	Le directeur des services médicaux peut mettre à jour la liste au besoin.
Incidents à signaler		
L'entrepreneur principal (ou, en l'absence d'un entrepreneur principal, l'employeur) doit signaler les blessures et incidents graves dans les plus brefs délais. Les blessures ou incidents graves s'entendent de ceux qui nécessitent une hospitalisation (une admission à l'hôpital, et non simplement une visite à l'urgence).	L'entrepreneur principal (ou, en l'absence d'un entrepreneur principal, l'employeur) doit signaler les blessures, les maladies et les incidents graves dans les plus brefs délais. Les blessures, maladies et incidents graves s'entendent de ceux qui nécessitent ou sont susceptibles de nécessiter l'hospitalisation du travailleur.	Les changements précisent que si un travailleur est hospitalisé ou est susceptible de l'être en raison de son travail, l'entrepreneur principal ou l'employeur doit le signaler aux responsables de la SST dans les plus brefs délais.

Exigence actuelle	Exigence en vigueur au 1 ^{er} décembre 2021	Explication
En Alberta, une loi distincte régit la sécurité en matière de rayonnement. Le propriétaire de l'appareil émettant des rayonnements doit signaler toute surexposition aux rayonnements. L'entrepreneur principal (ou, en l'absence d'un entrepreneur principal, l'employeur) doit signaler aux responsables de la SST tout incident potentiellement grave et déposer un rapport d'enquête. La loi ne définit pas ce qui constitue un incident potentiellement grave.	La surexposition aux rayonnements est un incident à signaler. L'entrepreneur principal (ou, en l'absence d'un entrepreneur principal, l'employeur) doit signaler dans les plus brefs délais toute surexposition aux rayonnements au centre de contact pour la SST (OHS Contact Centre). Le signalement des incidents potentiellement graves demeure obligatoire. L'entrepreneur principal (ou, en l'absence d'un entrepreneur principal, l'employeur) doit toujours signaler tout incident potentiellement grave. Cependant, la loi prévoit désormais un processus en une seule étape où le rapport d'enquête est soumis une fois qu'il est terminé, sans qu'un signalement initial soit nécessaire. La loi clarifie également les critères qui définissent ce que constitue un incident potentiellement grave, à savoir : a) l'incident était susceptible de causer une blessure ou une maladie grave; et b) il existe un motif raisonnable de croire que des mesures correctives peuvent être nécessaires pour éviter que l'incident ne se reproduise.	La législation sur les rayonnements est intégrée à la loi sur la SST. Les changements permettront une prestation plus efficace et feront en sorte que les dispositions générales en matière de SST et celles en matière de rayonnements demeurent alignées. Les nouvelles exigences en matière d'incidents potentiellement graves permettent de réaliser des enquêtes plus ciblées et réduisent le fardeau qui incombe aux entrepreneurs principaux et aux employeurs. Il est toujours obligatoire de fournir aux responsables de la SST une copie du rapport d'enquête sur l'incident potentiellement grave. Les renseignements énoncés dans le rapport ne sont utilisés qu'à des fins éducatives et préventives et non aux fins d'application, sauf dans les cas où le rapport fait état d'un grave problème de santé et de sécurité en cours ou continu.
Pouvoirs des agents de SST		
Les agents doivent rendre des ordonnances exécutoires ainsi que des ordres de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation. Les parties d'un lieu de travail visé par une ordonnance exécutoire ou un ordre de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation doivent déposer un rapport de conformité à l'agent émetteur.	Les agents peuvent rendre des ordonnances exécutoires ainsi que des ordres de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation. Les agents ont le pouvoir discrétionnaire de confirmer la conformité aux ordonnances et ordres d'une partie du lieu de travail.	Les modifications augmentent la clarté, en plus de donner aux agents la flexibilité nécessaire pour résoudre les problèmes de conformité et de permettre l'adaptation des mesures exécutoires à la situation.
Appels		
Les parties d'un lieu de travail doivent demander au directeur d'examiner les ordonnances exécutoires ou les ordres de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation ou encore les décisions d'enquête sur un refus de travailler avant de pouvoir interjeter appel auprès du conseil des relations du travail de l'Alberta (Alberta Labour Relations Board).	Les parties d'un lieu de travail peuvent interjeter appel des ordonnances exécutoires ou des ordres de suspendre les travaux ou de suspendre l'utilisation ou encore des décisions d'enquête sur un refus de travailler directement auprès du conseil.	Le conseil est l'instance d'appel en ce qui a trait à la législation sur le travail. Ce changement permet aux parties d'un lieu de travail d'avoir un accès direct sans étape supplémentaire. Les directeurs conservent le pouvoir de modifier ou de révoquer les ordonnances, les ordres ou les sanctions administratives.
Avis au ou à la ministre		
La législation confie à un conseil consultatif sur la SST le mandat de fournir un soutien au ou à la ministre. Le ou la ministre peut également former des comités consultatifs (aux termes de la loi régissant l'organisation du gouvernement, soit la <i>Government Organization Act</i>) et embaucher des consultants pour fournir des conseils (aux termes de la loi sur la SST).	Le conseil consultatif sur la SST est dissous à compter de la date d'adoption de la loi de 2020 (soit le 9 décembre 2020). Le ou la ministre peut toujours former des comités consultatifs ou retenir les services de consultants.	Le ou la ministre peut obtenir des conseils appropriés sur des problèmes ou des questions précises en matière de SST, sans devoir s'adresser à un comité permanent.

Exigence actuelle	Exigence en vigueur au 1 ^{er} décembre 2021	Explication
Examens de la législation en matière de SST		
La loi sur la SST doit être révisée tous les cinq ans. Un plan triennal de révision de tout règlement sur la SST et du code de la SST sera publié chaque année.	Le ou la ministre peut à tout moment demander une révision de la loi sur la SST, tant qu'il ne s'écoule pas plus de dix ans entre les révisions. Le plan de révision du code doit être publié tous les trois ans.	Les exigences mises à jour permettent l'adoption d'un règlement efficace, mais obligent toujours le gouvernement à tenir à jour la loi et le code.
Loi sur la radioprotection		
En Alberta, une loi distincte régit la sécurité en matière de rayonnement. La loi sur la radioprotection s'applique aux personnes qui possèdent, installent, fournissent, exploitent ou entretiennent une installation de rayonnement, un appareil émettant des rayonnements ou des sources de rayonnements. La loi sur la radioprotection énonce des obligations générales et couvre l'enregistrement et l'entretien des appareils émettant des rayonnements et les programmes d'assurance qualité pour les équipements à rayons X pour usage diagnostique. Les exigences techniques détaillées s'appliquant aux appareils émettant des rayonnements ainsi qu'aux limites d'exposition sont fournies dans le règlement sur la radioprotection (<i>Radiation Protection Regulation</i>) en application de la loi sur la radioprotection, et les exigences administratives du programme de radioprotection figurent dans le règlement sur l'administration des rayonnements et de la santé (<i>Radiation Health Administration Regulation</i>) en application de la loi sur l'organisation du gouvernement.	La loi sur la radioprotection et le règlement y afférent seront intégrés à la loi sur la SST et au code de la SST. Dans le cadre de cette intégration, des changements administratifs seront apportés pour supprimer les doublons et mettre à jour le langage pour cadrer avec la loi sur la SST.	L'Alberta dispose d'un excellent programme de radioprotection et les lois qui le régissent demeureront intactes. Les changements permettront une prestation plus efficace et feront en sorte que les dispositions générales en matière de SST et celles en matière de rayonnements demeurent alignées.

Communiquez avec nous

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 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

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

Imprimeur de la Reine de l'Alberta

qp.gov.ab.ca

SST

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

Pour en savoir davantage

Changes to occupational health and safety (OHS) laws (en anglais seulement)

open.alberta.ca/publications/changes-to-ohs-laws

OHS Act, Regulation and Code (en anglais seulement)

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

© 2021 Gouvernement de l'Alberta

Ce matériel fourni est à titre informatif seulement. Les renseignements présentés dans ce document sont uniquement destinés à l'information et à la commodité de l'utilisateur et, bien qu'ils soient considérés comme étant exacts et fonctionnels, ils sont fournis sans garantie d'aucune sorte. La Couronne, ses agents, employés ou sous-traitants ne seront pas 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. Le présent document est à jour en décembre 2021. 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 peut être utilisé, reproduit, stocké ou transmis à des fins non commerciales. La source de ce matériel doit être mentionnée lors de sa publication ou de sa diffusion à d'autres personnes. Ce matériel ne doit pas être utilisé, reproduit, stocké ou transmis à des fins commerciales sans l'autorisation écrite du gouvernement de l'Alberta.

Points saillants des changements : Loi sur la SST de 2020

© 2022 Gouvernement de l'Alberta | Publié : Juillet 2022 | LI065FR

Classification: Public

