

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale de l'Alberta

Février 2026



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Table des matières

Introduction	3
Loi sur les droits de la personne de l'Alberta	4
Code des normes d'emploi	6
Loi sur la protection de la vie privée et Loi sur l'accès à l'information	8
Loi sur la santé et la sécurité au travail	10
Loi sur la protection des renseignements personnels	12
Loi sur les accidents du travail	14

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de l'Alberta en matière d'emploi, de santé et de sécurité, de protection de la vie privée, ainsi que de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité (DÉIA). Pour chaque texte législatif, nous expliquons pourquoi il est important pour les employeurs et son lien avec la DÉIA, à qui et à quoi il s'applique, la date de la plus récente modification, les principales obligations des employeurs (en soulignant comment la législation affecte concrètement les pratiques en milieu de travail) ainsi que les sanctions prévues en cas de non-conformité. Ce guide est destiné à des fins d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique.

Nous encourageons les organisations à utiliser ce guide comme point de départ pour comprendre leurs obligations en vertu de la loi. Toutefois, il ne se veut pas exhaustif. Il existe des détails, des exceptions et des nuances dans la législation qui nécessitent une lecture ou une consultation plus approfondie afin d'en assurer une compréhension et une application adéquates. De plus, bien que les informations et les liens fournis soient exacts au moment de la publication, ce guide n'est pas mis à jour à chaque modification législative. Les utilisateur·trice·s doivent consulter la législation applicable afin de confirmer les exigences en vigueur.

Bien que la conformité légale constitue le seuil minimal, nous recommandons également aux organisations d'aller au-delà de la conformité lorsque possible, en adoptant de manière proactive des politiques, des pratiques et une culture organisationnelle qui priorisent la sécurité, l'inclusion et l'équité.

Veuillez noter que cette ressource porte sur la législation propre à une province ou à un territoire. Un guide sur la législation fédérale canadienne est également disponible.

Loi sur les droits de la personne de l'Alberta

Pourquoi cette législation est importante

En vertu de la Loi sur les droits de la personne de l'Alberta (AHRA), toutes les personnes en Alberta ont droit à l'égalité de traitement et à la protection contre la discrimination dans des domaines importants de la vie quotidienne. Plus précisément, l'AHRA interdit la discrimination fondée sur des [motifs protégés](#) dans plusieurs domaines clés de l'emploi.

Champ d'application

- Toute personne qui fournit des biens, des services, un logement, un emploi ou des possibilités d'adhésion en Alberta. Cela comprend :
 - Les personnes qui vivent ou travaillent en Alberta.
 - Les organisations, les employeurs, les propriétaires, les prestataires de services et les associations.
 - Les secteurs public et privé, y compris les organismes gouvernementaux, les entreprises, les écoles, les syndicats et les organismes sans but lucratif.

Dernière modification

- 2023-04-01

Exigences pour les employeurs

- Interdire la discrimination dans le milieu de travail.
- Enquêter sur les allégations de discrimination et prendre des mesures en cas de discrimination avérée.
- Maintenir des politiques non discriminatoires.
- Éliminer les obstacles liés aux motifs protégés, remplir leur obligation d'adaptation et protéger la vie privée des personnes concernées.
- Il est important de noter que les employeurs sont responsables des actes de leurs employé·e·s.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination.
- Si la discrimination est prouvée, le Tribunal des droits de la personne peut ordonner des mesures de réparation telles que l'indemnisation pour perte de salaire ou atteinte à la dignité, la réintégration ou la modification des politiques.

- Les ordonnances du tribunal sont exécutoires par voie judiciaire, et leur non-respect peut entraîner des mesures d'exécution civile, comme la saisie de biens ou des poursuites pour outrage au tribunal.

Pour en savoir davantage

- [Alberta Human Rights Act](#)
- [Resources](#), Alberta Human Rights Commission

Code des normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des normes d'emploi régit la plupart des relations de travail dans la province, garantissant les droits et protections de base des employé·e·s et définissant les obligations légales des employeurs.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s de l'Alberta, qu'ils-elles travaillent à temps plein, à temps partiel, de manière temporaire ou occasionnelle, dans les secteurs public et privé.
- Certaines professions et certains secteurs d'activité disposent de règles particulières ou d'exemptions, notamment les travailleur·euse·s agricoles, les gestionnaires, les professionnel·le·s tels que les médecins et les avocat·e·s, ainsi que certains postes rémunérés à commission.

Dernière modification

- 2024-12-05

Exigences pour les employeurs

- Le code définit les normes minimales concernant notamment :
 - Les heures de travail, les périodes de repos et les heures supplémentaires
 - Le salaire minimum
 - Les congés annuels, les jours fériés et les congés autorisés
 - Le préavis et l'indemnité de cessation d'emploi

Sanctions en cas de non-conformité

- Sanctions administratives pouvant atteindre 10 000 \$ par jour.
- En cas de violations graves, des poursuites pouvant entraîner des amendes atteignant 100 000 \$ pour les sociétés et 50 000 \$ pour les particulier·ère·s.
- Le gouvernement peut également publier les noms des employeurs en infraction, ce qui peut entraîner des conséquences réputationnelles.

Pour en savoir davantage

- [Employment Standards Code](#)
- [Employment Standards Regulation](#)

- [Employment Standards](#), Gouvernement de l'Alberta
- [Employment standards tool kit for employers](#), Gouvernement de l'Alberta

Loi sur la protection de la vie privée et Loi sur l'accès à l'information

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection de la vie privée et la Loi sur l'accès à l'information régissent la manière dont les organismes du secteur public recueillent, utilisent et communiquent les renseignements personnels, ainsi que les modalités d'accès du public aux documents gouvernementaux. Elles garantissent que les organisations traitent les renseignements personnels de manière éthique et fonctionnent en toute transparence.

Champ d'application

- Les organismes du secteur public en Alberta.

Dernière modification

- 2025-06-11

Exigences pour les employeurs

- La Loi sur la protection de la vie privée régit la manière dont les employeurs recueillent, utilisent, conservent et communiquent les renseignements sur les employé-e-s.
 - Les employeurs ne peuvent recueillir des renseignements sur leurs employé-e-s uniquement lorsque cela est nécessaire à des fins d'emploi et doivent informer les employé-e-s des raisons pour lesquelles ces renseignements sont recueillis.
 - Les renseignements personnels ne peuvent être utilisés ou communiqués qu'aux fins initialement prévues, sauf si le consentement ou une autorisation légale en dispose autrement.
 - Les employeurs doivent protéger les renseignements personnels contre l'accès, la perte ou l'utilisation non autorisés.
- La Loi sur l'accès à l'information autorise l'accès aux dossiers détenus par les organismes publics en Alberta, ainsi que le droit de demander l'accès à ses renseignements personnels. Il convient de noter que de nouvelles catégories de renseignements sont exemptées de divulgation, notamment les enquêtes menées en milieu de travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- Ces nouvelles lois sur la protection de la vie privée prévoient des amendes maximales plus élevées en cas de non-conformité.

- La non-conformité à la Loi sur l'accès à l'information peut entraîner des amendes pouvant atteindre 50 000 \$.
- La non-conformité à la Loi sur la protection de la vie privée peut entraîner des amendes pouvant atteindre 1 000 000 \$ pour les organisations.

Pour en savoir davantage

- [Access to Information Act](#)
- [Protection of Privacy Act](#)
- [Access to Information Act \(ATIA\)](#), Gouvernement de l'Alberta
- [Protection of Privacy Act](#), Gouvernement de l'Alberta

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé et la sécurité au travail définit les obligations des employeurs et des travailleur·euse·s afin d'assurer un environnement de travail sûr et sain, et énonce les droits des travailleur·euse·s à être informé·e·s, impliqué·e·s et protégé·e·s contre les conditions dangereuses.

Champ d'application

- La plupart des employeurs, des travailleur·euse·s et des milieux de travail en Alberta, y compris les entrepreneurs principaux, les fournisseurs, les propriétaires, les travailleur·euse·s autonomes et les contractant·e·s.

Dernière modification

- 2025-03-31

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s, notamment en identifiant et en contrôlant les dangers, en fournissant la formation, la supervision et l'équipement adéquats, et en maintenant des politiques et des procédures de santé et de sécurité adaptées au travail effectué.
- Les employeurs doivent également enquêter sur les incidents, prendre des mesures pour prévenir leur récurrence et signaler immédiatement les incidents graves et les décès à Alberta OHS.
- Le cas échéant, les employeurs doivent consulter et coopérer avec le comité mixte de santé et de sécurité du lieu de travail ou le·la représentant·e à la sécurité et à la santé, et coopérer avec les agent·e·s de santé et sécurité lors des inspections ou des enquêtes.
- Veiller à ce que les travailleur·euse·s soient informé·e·s de leurs droits, notamment le droit de connaître les dangers, le droit de participer et le droit de refuser un travail dangereux.

Sanctions en cas de non-conformité

- Ordres de suspendre les travaux.
- Sanctions administratives pouvant atteindre 10 000 \$ par jour pour chaque violation.

- Les violations graves ou délibérées peuvent entraîner des poursuites judiciaires et des amendes pouvant atteindre 500 000 \$ pour une première violation, avec des amendes plus élevées pour les violations suivantes, ainsi que des peines d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [OHS Act, regulation and code](#)
- [Guide to OHS: Employers](#), Gouvernement de l'Alberta

Loi sur la protection des renseignements personnels

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection des renseignements personnels garantit que les organisations recueillent, utilisent et protègent les renseignements personnels de manière responsable. Elle garantit que les renseignements de nature délicate sont traités avec respect et en toute sécurité, réduisant ainsi le risque d'utilisation abusive ou de discrimination.

Champ d'application

- Les organisations du secteur privé en Alberta, y compris les entreprises, les sociétés en nom collectif, les syndicats et les associations professionnelles.
- Les employé·e·s, les bénévoles et les contractant·e·s au sein de ces organisations, lorsqu'ils-elles traitent des renseignements personnels.

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs ne peuvent recueillir, utiliser et communiquer des renseignements personnels qu'à des fins raisonnables liées au travail et doivent informer les employé·e·s des raisons pour lesquelles leurs renseignements sont recueillis et de la manière dont ils seront utilisés.
- Le consentement est requis dans la plupart des cas, et les renseignements ne peuvent être utilisés ou partagés qu'aux fins indiquées, sauf si un consentement supplémentaire est donné.
- Les employeurs doivent également protéger les renseignements personnels au moyen de mesures de sécurité appropriées, permettre aux employé·e·s d'accéder à leurs propres dossiers et de les rectifier, désigner un·e agent·e de la protection de la vie privée chargé·e de veiller au respect de la réglementation, et signaler toute atteinte à la vie privée susceptible de causer un préjudice grave aux personnes concernées ou à l'organisation.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée peut émettre des ordonnances exigeant des organisations qu'elles modifient leurs pratiques, donnent accès à des informations ou corrigent des dossiers.

- Les violations délibérées commises par les organisations peuvent entraîner des poursuites et des amendes pouvant atteindre 100 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Personal Information Protection Act](#)
- [Personal Information Protection Act](#), Gouvernement de l'Alberta

Loi sur les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les accidents du travail établit le système d'indemnisation des accidents du travail, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la responsabilité en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La Loi garantit à tou·te·s les travailleur·euse·s un accès égal aux prestations en cas de blessure, à la réadaptation et au soutien au retour au travail.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des travailleur·euse·s de l'Alberta, y compris les employé·e·s à temps plein et à temps partiel, ainsi que ceux·celles des secteurs tels que la construction, l'industrie manufacturière et les soins de santé.
- Certaines industries peuvent être exemptées, mais elles peuvent choisir d'adhérer volontairement au régime.
- La loi est appliquée par le Workers' Compensation Board (WCB-Alberta).

Dernière modification

- 2025-05-11

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès du Workers' Compensation Board (WCB) et payer les cotisations.
- Signaler sans délai les accidents du travail ou les maladies professionnelles et tenir des registres précis.
- Coopérer avec les enquêtes du WCB.
- S'assurer que les travailleur·euse·s comprennent leurs droits et leurs responsabilités.
- Soutenir les employé·e·s blessé·e·s en leur proposant des tâches adaptées ou alternatives lorsque cela est possible.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le non-respect des exigences peut entraîner des sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 \$ par jour pour chaque violation.
- Les violations graves ou délibérées peuvent entraîner des poursuites judiciaires, y compris des amendes supplémentaires et une peine d'emprisonnement pour les personnes responsables.
- Ordres de suspendre les travaux, atteinte à la réputation et difficultés à obtenir des contrats.

Pour en savoir davantage

- [Workers' Compensation Act](#)
- [WCB-Alberta](#)
- [WCB-Alberta Employer Handbook \(PDF\)](#), WCB-Alberta