

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail et Régime intérimaire : Survол des nouveautés

Plan de la rencontre :

LMRSST

Régime intérimaire

Comité de santé et de sécurité

Identification, correction et contrôle des risques

Exemples de programmes de prévention et de plan d'action



La loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)



Nouveau projet de loi 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Adoptée le 30 septembre 2021

4 grands objectifs :

- Adapter la prévention aux milieux de travail et répondre à leurs besoins
- Faciliter l'accès au régime d'indemnisation en cas de lésion professionnelle
- Assurer un meilleur soutien aux employeurs et aux travailleurs ayant subi une lésion professionnelle pour favoriser un retour prompt et durable en emploi
- Améliorer diverses modalités de fonctionnement du régime de SST

CALENDRIER DES DATES D'ENTRÉES EN VIGUEUR DES CHANGEMENTS



Nouveau projet de loi 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

- La violence physique ou psychologique
- Le télétravail
- L'intégrité psychique



La violence physique ou psychologique

Ajout d'une obligation en matière de violence incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (article 51, paragraphe 16).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.

La violence peut être physique et/ou psychologique





Manifestation de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuelle :

- harcèlement par téléphone, courriels ou textos
- intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime
- communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur, etc.
- la victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci



Signes à surveiller :

- Des signes physiques
- Un changement significatif dans le comportement ou dans le rendement
- Des heures supplémentaires effectuées par la travailleuse ou le travailleur
- Un problème soudain d'assiduité
- Un isolement du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail
- Des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles



Employeurs :

- Équipements assurant la sécurité du personnel
- Organisation du travail et méthodes et techniques sécuritaires
- Utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail
- Informer les travailleurs sur les risques liés à la violence, dont la violence conjugale et familiale



Travailleurs/travailleuses

- Prendre connaissance du programme de prévention ou du plan d'action qui leur est applicable
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique
- Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail



La violence physique ou psychologique

RAPPEL

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.

Autrement, il est passible d'une amende allant de 600 \$ à 1 200 \$. E

Et en cas de récidive, le montant passe de 1 200 \$ à 6 000 \$.



Références :

- <http://www.violenceconjugaleautravail.com/>
- [Violence et harcèlement en milieu de travail - Violence familiale / conjugale : Réponses SST \(cchst.ca\)](#)
- [Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [Décision tribunal exemple](#)



Le télétravail

Ajout article 5.1

« Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. »

Ajout article 179.1.

« Un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation, sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant. [...] »



L'intégrité psychique

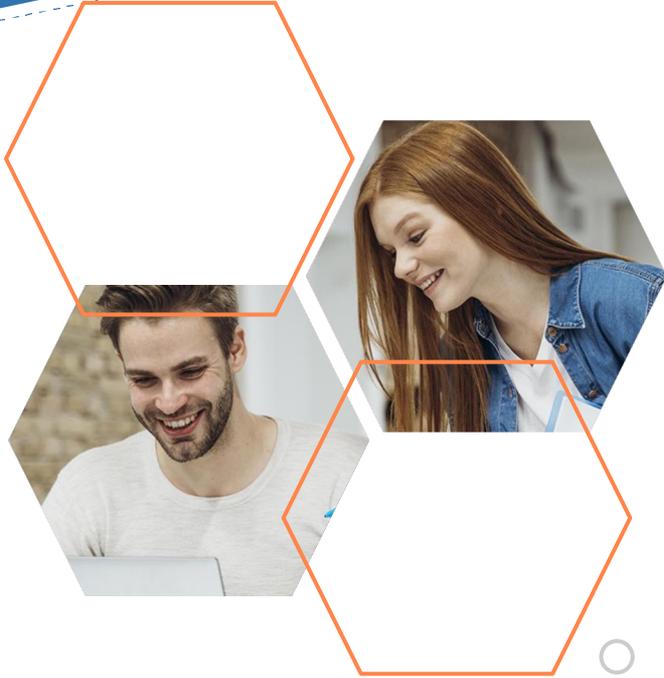
Art. 2 : « La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs ».

Les employeurs doivent désormais mettre en place des actions pour protéger autant l'intégrité psychique que physique du travailleur.



La régimes interimaire





Le régime intérimaire accompagne la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail.

Ce régime intérimaire vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Mécanismes de prévention des organismes
Mécanismes de participation des travailleurs.ses



Régime intérimaire

Avec la promulgation de cette nouvelle loi, de nouvelles obligations en santé et sécurité du travail (SST) incomberont aux milieux de travail, à compter du 6 avril 2022, sous l'appellation « régime intérimaire ».

Dans cette perspective, les mécanismes de prévention sont devenus des priorités en prévention au regard de la planification pluriannuelle de la CNESST.



Pourquoi mettre en place un régime intérimaire?

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est mis en place pour préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action.

Il introduit également des **mécanismes de participation** dans les milieux de travail comme :

- le comité de santé et de sécurité
- la représentante ou le représentant en santé et en sécurité
- l'agente ou l'agent de liaison en santé et en sécurité

Et des **mécanismes de préventions** qui font références au :

- programme de prévention
- plan d'action



GROUPES PRIORITAIRES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Groupe I

- Bâtiment et travaux publics
- Industrie chimique
- Forêt et scieries
- Mines, carrières et puits de pétrole
- Fabrication de produits en métal

Groupe II

- Industrie du bois (sans les scieries)
- Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique
- Fabrication d'équipements de transport
- Première transformation des métaux
- Fabrication des produits minéraux non

Groupe III

- Administration publique
- Industrie des aliments et boissons
- Industrie du meuble et des articles d'ameublement
- Industrie du papier et activités diverses
- Transport et entreposage



GROUPES PRIORITAIRES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Groupe IV

- Commerce
- Industrie du cuir
- Fabrication de machines (sauf électriques)
- Industrie du tabac
- Industrie textile

Groupe V

- Autres services commerciaux et personnels
- Communications, transport d'énergie et autres services publics
- Imprimerie, édition et activités annexes
- Fabrication de produits du pétrole et du charbon
- Fabrication de produits électriques

Groupe VI

- Agriculture
- Bonneterie et habillement
- Enseignement et services annexes
- Finances, assurances et affaires immobilières
- Services médicaux et sociaux
- Chasse et pêche
- Industries manufacturières diverses
- Dossiers non codifiés



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation



Les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et plus doivent :

- Consigner dans un document écrit : **programme de prévention** Identification et l'analyse des risques pouvant toucher la santé des travailleuses et travailleurs (Risques chimiques, biologiques, physiques, psychiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité);
- Mettre en place un comité de santé et de sécurité;
- Désigner au moins un.e représentant.e en santé et sécurité.



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation

Pour les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et plus

L'IDENTIFICATION ET L'ANALYSE DES RISQUES :

- Doivent être documentées par écrit.

La CNESST met à votre disposition un Outil d'identification des risques qui peut vous accompagner dans votre démarche pour identifier les types de risques.

- Une fois les risques identifiés, ils doivent être analysés dans le but de les prioriser.
- La documentation sur l'identification et l'analyse des risques de l'établissement doit pouvoir être consultée en tout temps par :
 - les membres du comité de santé et de sécurité
 - le/la représentant.e en santé et en sécurité
 - les travailleuses et les travailleurs





Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation

Pour les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et plus

Formulaire tous les 3 ans : priorités d'action et suivi des mesures pour éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités.



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation

Pour les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et plus

Les employeurs qui possèdent plusieurs établissements :

ayant des activités de même nature et comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus

peuvent regrouper, en partie ou en totalité, certains de leurs établissements pour former une approche par multi établissements.



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation



Les établissements ayant moins de 20 travailleuses et travailleurs doivent :

- Consigner par écrit : **Plan d'action**

Identification des risques pouvant toucher la santé des travailleuses et travailleurs, (Risques chimiques, biologiques, physiques, psychiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité);

- Désigner un.e agent.e de liaison.



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation

Pour les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et moins

L'IDENTIFICATION ET L'ANALYSE DES RISQUES :

- Doivent être documentées par écrit.

La CNESST met à votre disposition un Outil d'identification des risques qui peut vous accompagner dans votre démarche pour identifier les types de risques.

- La documentation sur l'identification et l'analyse des risques de l'établissement doit pouvoir être consultée en tout temps par :
 - l'agent.e de liaison en santé et en sécurité
 - les travailleuses et les travailleurs



Qui inclure ou exclure dans le calcul des travailleurs et travailleuses ?



Dans le calcul, les personnes suivantes doivent être **incluses** :

- Travailleuse ou travailleur
- À temps plein
- À temps partiel
- Occasionnel
- D'agence ou dont les services sont prêtés ou loués
- Assigné temporairement à l'établissement
- Effectuant du travail sur la route ou dans un autre lieu de travail
- Étudiante ou étudiant et stagiaire

Dans le calcul, les personnes suivantes doivent être **excluses** :

- Représentante ou représentant de l'employeur (gestionnaire, superviseur, par exemple)

Mises en situation



Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation



Comment déterminer vos obligations?

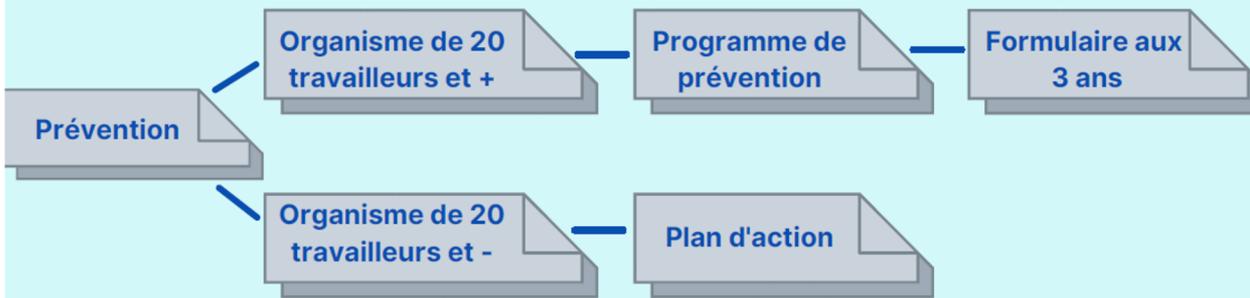
L'outil Web :

Aide à l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation



RÉGIME INTÉRIMAIRE

Mécanismes de prévention

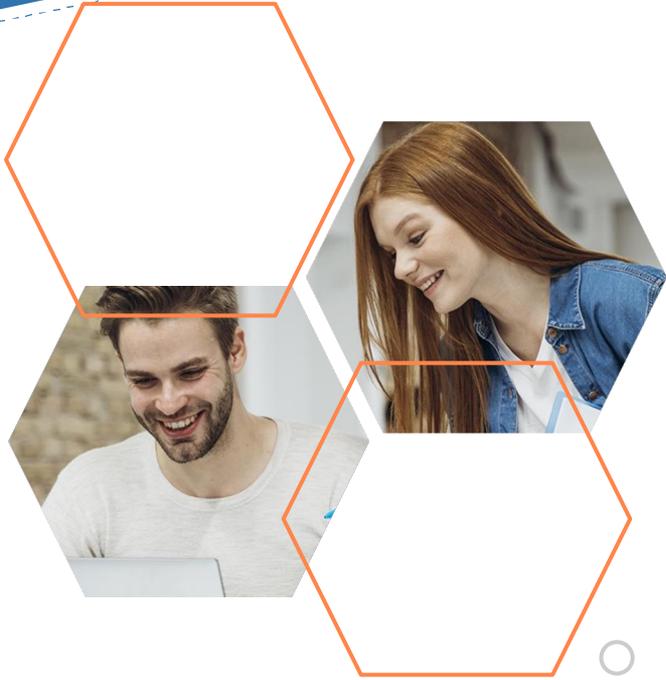


Mécanismes de participation



Le mandat, rôle et fonction du comité de santé et sécurité



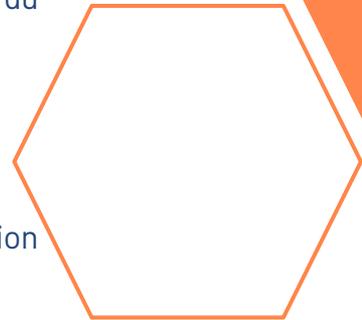


Qu'est-ce qu'un comité de santé et sécurité du travail?

Un comité de santé et de sécurité (CSS) regroupe une équipe de travail paritaire (formée de représentants de l'employeur et de travailleurs/ses).

Le mandat du comité est déterminé lors de sa création et est connu de tous les membres. Il doit préciser les objectifs qui guideront les activités. La direction du milieu de travail doit appuyer le comité et son mandat pour que celui-ci entre en fonction.





Formation d'un CSS

Un CSS est un avantage et une ressource dans un milieu de travail car il permet :

- de faire participer tous les travailleurs à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail;
- d'identifier les risques, de les corriger et de les contrôler;
- de soutenir la communication entre les travailleurs et les gestionnaires.

Formation d'un CSS:

En l'absence d'association accréditée (ex. syndicat), comme dans les OSBL d'habitation, la formation d'un CSS se fait en informant le personnel de sa création et en précisant :

- le rôle et le mandat du comité
- le profil des personnes recherchées
- Le mode de sélection du comité

Et en ce qui concerne les représentants de l'employeur, ils sont désignés par la direction du milieu de travail.



Formation d'un CSS

Le comité de santé et sécurité du travail peut être formé de 2 façons :

1) PAR LA LOI

- Pour les entreprises de plus de 20 travailleurs et travailleuses.
- La composition du comité, ses modalités de désignation des membres et ses règles de fonctionnement sont mentionnées dans le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.

2) PAR LA PARTICIPATION COMMUNE

Dans ce cas-ci, le CSS peut être formé par convention collective ou tout simplement par l'employeur et les travailleurs.

La composition du comité, les modalités de nomination des membres et les règles de fonctionnement peuvent être choisies par le comité. La formation du CSS peut également s'inspirer du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#).



Formation d'un CSS

Un comité formé en vertu du Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail doit comprendre **au moins 1 membre représentant l'employeur** et **un maximum de 11 membres représentant les travailleurs et travailleuses**.

Il peut y avoir autant de membres représentant l'employeur au sein du comité qu'on y compte de membres représentant les travailleurs.

FICHE EXPLICATIVE POUR LA PRÉPARATION ET L'ANIMATION D'UNE RENCONTRE SST de l'APSAM





FONCTIONS DU CSS

CONSEILLER

- Guider les réflexions concernant la prévention de la SST dans le milieu de travail;
- Proposer des solutions;
- Élaborer le programme de formation en SST pour tout le personnel;
- Faire des recommandations et l'achat du matériel au besoin.

SOUTENIR

- S'assurer que les personnes ayant des tâches reliées à la SST soit outillées et habiletés à les faire;
- Soutenir les membres conseillers lors de la réalisation d'activités d'envergures;
- Soutenir la réalisation des activités;
- Définir les besoins de formation des responsables de la prévention;
- Participer à la réalisation des différentes activités de prévention





FONCTIONS DU CSS

PROMOUVOIR

- Contribuer à la mobilisation de tout le personnel;
- Faire la promotion du CSS et de ses activités;
- Faire connaître les règles et les différentes réalisations de l'établissement en santé et en sécurité;
- Élaborer des moyens de communication des politiques de SST du plan d'action.

ÉVALUER, SUIVRE ET CONTRÔLER

- Étapes à prendre en charge avec la direction;
- Évaluer les activités mises en place;
- Faire le suivi des actions et mesures mises en place;
- Contrôler les mesures mises en place et s'assurer que celles-ci règlent le bon problème sans en créer d'autres;
- Coter ou noter les activités de SST mises en place et le plan d'action à partir des résultats obtenus.





QUALITÉS REQUISES DES MEMBRES DU CSS

- Démontrer un véritable intérêt pour la santé et la sécurité du travail
- Faire preuve d'ouverture d'esprit
- Avoir une attitude positive
- Être apte pour le travail d'équipe
- Avoir de la motivation à en être membre
- Respecter les autres membres
- Savoir faire des compromis
- Avoir un bon jugement
- Manifester une bonne capacité d'analyse

[Informations provenant du site de la CNESST](#)



Représentant(e) du CSS

La formation offerte au(x) représentant(es) en SST est déterminée par entente entre l'employeur et les travailleurs et travailleuses.

Lorsqu'il n'y a pas d'entente, le CSS doit se réunir au moins tous les trois mois.

Le nombre de représentant(es) par organisme est déterminé par la LMRSSST :

- de 20 à 50 travailleurs : 2 représentants
- de 51 à 100 travailleurs : 3 représentants
- de 101 à 500 travailleurs : 4 représentants



Le programme de prévention



Programme de prévention

Le programme de prévention est propre à chaque établissement et vise à éliminer et à contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes.

CONTENU MINIMAL DU PROGRAMME

- Les principales sources de risques de l'organisme;
- Les mesures à prendre pour éliminer ou, si c'est impossible, pour diminuer et contrôler les risques;
- Les mesures à prendre pour que les correctifs soient durables et efficaces;
- L'échéancier de réalisation des correctifs et le nom des personnes responsables;
- Dans tous les cas, il faut minimalement respecter la loi sur la santé et sécurité du travail, le règlement sur le programme de prévention et toute réglementation pertinente à la situation.

Une fois le programme de prévention élaboré, il faut le mettre en application et l'intégrer dans les activités courantes. Il faut également s'assurer de l'adapter au fil du temps aux changements qui surviennent dans le milieu de travail.



Programme de prévention



La CNESST propose entre autres deux modèles :

- 1) Un modèle de grille Identifier, corriger et contrôler
- 2) Les fiches de prévention accompagnées d'un diagramme à barre

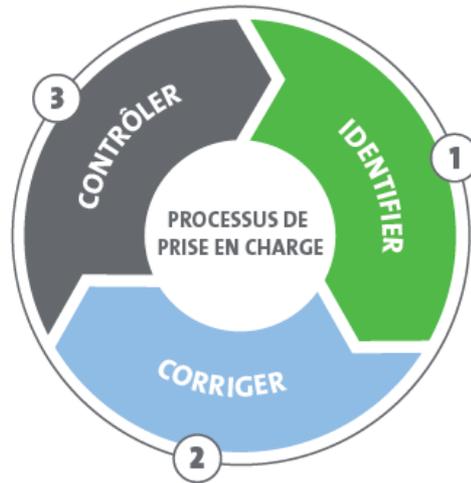
Dans les deux cas, il faudra : Identifier, corriger et contrôler les risques



Identification, correction et contrôle des risques en milieu de travail



Identification, correction et contrôle des risques



1) Identifier

Repérer et analyser les risques afin d'établir les priorités.

Il existe plusieurs moyens pour identifier les risques, se baser sur :

- les inspections périodiques ;
- le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours de son établissement ;
- l'analyse des tâches ;
- les commentaires, les plaintes, les suggestions des travailleurs et du comité de santé et de sécurité.
- l'expérience des autres entreprises de votre secteur ou celle des autres membres de votre mutuelle de prévention ;
- l'analyse de risques.

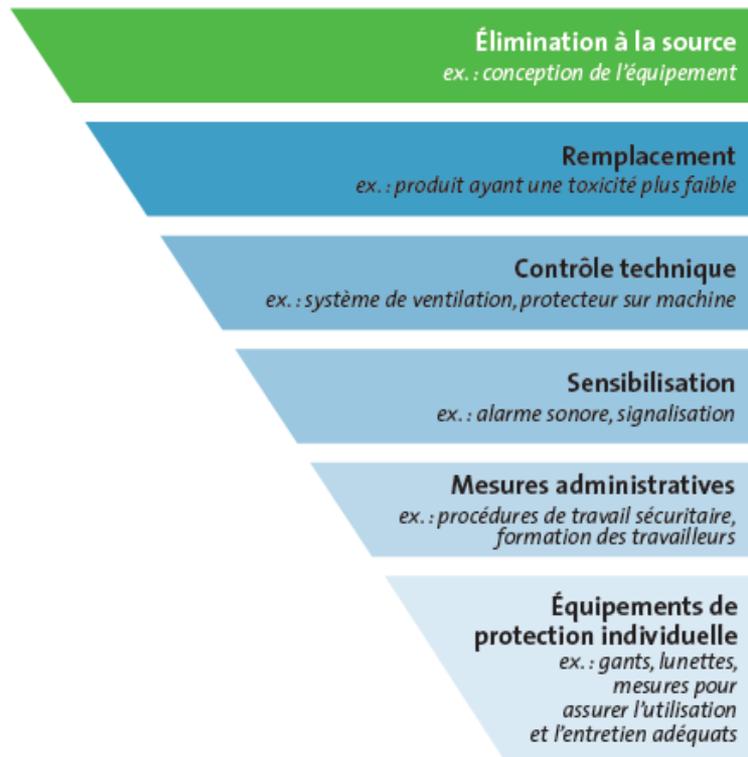
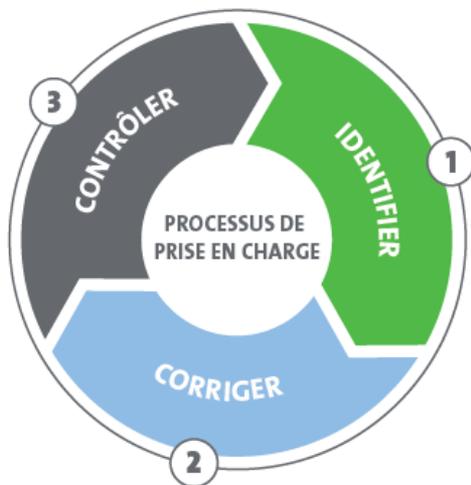
Deux façons différentes d'identifier les risques :

- Analyse des tâches : ITEM (Individu, tâches, environnement, matériel) ;
- Type de risques (Chimiques, ergonomiques, biologiques, physiques, psychosociaux et liés à la sécurité.



Identification, correction et contrôle des risques

2) Correction



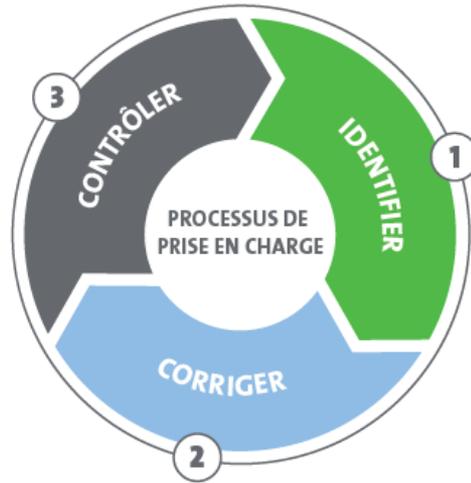
Identification, correction et contrôle des risques



1) Contrôle

Dix moyens de contrôle

1. Information
2. Formation, formation d'appoint
3. Inspection
4. Supervision
5. Entretien préventif
6. Politique d'achat
7. Politique de sous-traitance
8. Politique d'ingénierie
9. Surveillance de la qualité du milieu de travail
10. Surveillance de la santé des travailleurs



MODÈLE DE GRILLE À IMPRIMER (8 1/2 X 11)

LIEU, TÂCHE, POSTE, ÉQUIPEMENT OU MATÉRIEL :		
Grille remplie par :	Date : / /	Mise à jour (date et initiales) : / /

IDENTIFIER				CORRIGER			CONTRÔLER						
No	RISQUES	Présence		Description	Priorité			Moyens de prévention	Échéance et responsable	Réalisé	Moyens de contrôle	Échéance / fréquence et responsable	Réalisé
		Oui	Non		1	2	3						



Lien : Programme de prévention



Lien : Plan d'action



Merci!

Audrey Rourre
Responsable de la formation
Réseau québécois des OSBL d'habitation
a.rourre@rqoh.com
514 846-0163 poste 229
www.rqoh.com

Plateforme de formation en ligne : <https://formation.rqoh.com/>

