



Louise Neveu, CRHA
2^e c., Gestion SST
Conseillère en SST

Modernisation du régime de SST : êtes-vous au fait des mécanismes de participation des travailleurs?

Que savez-vous des nouvelles obligations issues du régime intérimaire de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en regard aux mécanismes de participation des travailleurs dans les établissements?

Le régime intérimaire constitue une solution provisoire vis-à-vis des mécanismes de prévention et de participation d'ici à l'adoption du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation propres aux établissements* (RMPP), qui aura lieu au plus tard le 6 octobre 2025. Le régime intérimaire sert aussi à préparer les entreprises à la mise en place du programme de prévention ou du plan d'action.

Les dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) relatives aux mécanismes de prévention et de participation des établissements, durant le régime intérimaire (art. 288 à 294, inclusivement), diffèrent quelque peu de celles qui s'appliqueront à la suite de l'adoption du RMPP.

Amis lecteurs, je vous propose ci-après (page suivante) une série de questions, souvent posées lors de nos formations, portant sur les mécanismes de prévention et de participation durant le régime intérimaire. Elles s'accompagnent des réponses et des références appropriées.

L'ABC DES MÉCANISMES

En premier lieu, il convient de se reporter à la définition du terme travailleur, selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 1) : « une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception: 1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs (...) ».

Par ailleurs, le nombre de travailleurs dans un établissement s'avère important pour connaître les mécanismes à mettre en place soit, précisément, 20 travailleurs et plus, ou moins de 20 travailleurs.

Dans le calcul du nombre de travailleurs d'un établissement, il faut inclure les travailleurs : à plein temps, à temps partiel, occasionnels, bénévoles avec contrat de travail ou d'apprentissage, d'agence (dont les services sont prêtés ou loués), assignés temporairement à l'établissement, effectuant du travail sur la route ou dans un autre lieu de travail, ainsi que les travailleurs étrangers temporaires¹.

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION À INSTAURER

Les tableaux ci-dessous récapitulent les mécanismes à mettre en place à la suite de l'entrée en vigueur de la LMRSST, le 6 octobre 2021.

Tableau 1. Répartition des mécanismes durant le régime intérimaire : établissements de moins de 20 travailleurs

Prévention	Participation
<ul style="list-style-type: none"> • Groupes 1, 2 ou 3² : poursuite de votre programme de prévention conforme à la LSST (art. 59). • Groupe 4, 5 ou 6² : consigner par écrit l'identification des risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous doivent désigner un agent de liaison en santé et en sécurité (LMRSST, art. 292).

Tableau 2. Répartition des mécanismes durant le régime intérimaire : établissements de 20 travailleurs ou plus

Prévention	Participation
<ul style="list-style-type: none"> • Groupes 1, 2 ou 3 : poursuite de votre programme de prévention conforme à la LSST (art. 59). • Groupe 3, 4, 5 ou 6 : consigner par écrit l'identification et l'analyse des risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe 1 ou 2 avec comité existant : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintien du comité de santé et sécurité (CSS) et du représentant à la prévention (RP). • Groupe 1 ou 2 sans comité existant, mais avec RP : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Création du CSS et maintien du RP. • Sans CSS ni RP, selon la LSST (art. 69, 87 et 88) : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un CSS conforme au régime intérimaire doit être formé (LMRSST, art. 290). ✓ Un représentant en santé et en sécurité (RSS) désigné par les travailleurs doit être nommé (LMRSST, art. 291).

L'approche selon la taille de l'établissement permet d'étendre l'application des mécanismes de prévention et de participation à tous les secteurs d'activités.

SAVIEZ-VOUS QUE... À PROPOS DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

1. Le nombre de représentants des travailleurs au sein du CSS est défini par entente entre les travailleurs et l'employeur de l'établissement. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, c'est le deuxième alinéa de l'article 290 de la LMRSSST qui s'applique. Cet alinéa précise le nombre de représentants des travailleurs pouvant faire partie du CSS selon le nombre de travailleurs de l'établissement.

Le CSS est un groupe paritaire. C'est-à-dire qu'il est formé des représentants des parties en présence (travailleurs et employeur). Le nombre de représentants de l'employeur ne peut dépasser celui des travailleurs, mais il peut lui être inférieur.

L'employeur pourrait être représenté par une seule personne au sein du CSS. Cependant, cette approche met en jeu la tenue des réunions advenant son absence, car il doit y avoir quorum pour le maintien d'une rencontre (au moins 50 % des représentants des travailleurs et un représentant de l'employeur). L'efficacité, la mobilisation et, je dirais même, la survie du CSS se trouvent alors en jeu.

d'accident, choisir les équipements de protection individuels, etc.).

5. Durant le régime intérimaire, lorsque les dispositions applicables de la LMRSSST en ce qui a trait au CSS font référence à des articles de la LSST qui comportent une mention semblable à « doit appliquer celles qui sont établies par règlement », il faut se référer au *Règlement sur les comités de santé et de sécurité* (RCSS).

Ce règlement et d'autres sont abrogés par la LMRSSST, mais cette abrogation n'est pas complète tant que le RMPP ne sera pas en vigueur, puisque ce dernier doit en remplacer quelques-uns.



2. La fréquence minimale des rencontres du CSS est déterminée par entente entre l'employeur et les travailleurs. À défaut d'une entente, le CSS se réunit au moins une fois tous les trois mois (LMRSSST, art. 290, 3^e alinéa).

Le consentement à ces ententes est donné par les associations accréditées qui représentent les travailleurs, et par les travailleurs non représentés par une association, selon la méthode définie entre eux (LMRSSST, art. 290, 4^e alinéa).

3. Au moins la moitié des membres du CSS représentent les travailleurs et les autres membres sont désignés par l'employeur (LSST, art. 71 et 72).

4. Durant le régime intérimaire, la principale fonction du CSS est de participer à l'identification et à l'analyse des risques (LMRSSST, art. 290, 5^e alinéa).

L'identification et l'analyse des risques sont les assises de votre programme de prévention ou de votre plan d'action. La participation du CSS à cette activité s'avère essentielle.

N'oubliez pas que le contenu des lois et des règlements constitue le minimum requis; il en est de même en SST. Vous pourriez donc aller de l'avant avec certaines activités et fonctions prévues, souhaitées ou déjà réalisées par votre CSS (participer aux enquêtes et analyses

Par exemple, le sixième alinéa de l'article 290 mentionne les deuxième et troisième alinéas de l'article 74 de la LSST et le troisième alinéa comporte un renvoi au RCSS.

6. Durant le régime intérimaire, l'approche multiétablissements ne peut inclure les établissements de moins de 20 travailleurs, ni des employeurs différents partageant l'occupation ou la location d'un même édifice³.

À PROPOS DU REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (RSS) ET DE L'AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (AL)

7. En plus du CSS, un représentant en santé et en sécurité (RSS) doit être nommé dans les établissements de 20 travailleurs et plus (LMRSST, art. 291). Les modalités de désignation du RSS sont les mêmes que celles utilisées pour désigner les représentants des travailleurs au sein du CSS (LMRSST, art. 291, 4^e alinéa; LSST, art. 89).

Précisons que durant le régime intérimaire, le RSS n'est pas membre d'office du CSS. Cependant, le CSS pourrait choisir d'inclure le RSS au sein du CSS ou, encore, s'il y a entente entre les membres, de nommer un des représentants des travailleurs comme RSS. Il serait cependant préférable d'avoir une entente avec l'employeur et les associations accréditées ou les travailleurs avant de procéder.

8. Le RSS a pour fonction de procéder 1) aux inspections, 2) de faire les recommandations écrites au CSS ou aux travailleurs, ou à leur association accréditée, ou à l'employeur, et de 3) de porter plainte à la CNESST (LMRSST, art. 291, 2^e alinéa).

Le même principe qu'à la question 4 peut aussi s'appliquer au RSS : des responsabilités supplémentaires pourraient lui être dévolues (assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits, identifier les situations à risque, etc.).

9. Le RSS peut s'absenter de son travail un certain nombre d'heures pour effectuer ses tâches. Le nombre d'heures d'absence de son poste est défini par entente entre les membres du CSS (LMRSST, art. 291, 3^e alinéa).

À défaut d'entente entre les membres du CSS, le temps minimal requis par trimestre est précisé à l'article 291 de la LMRSST.

10. Les associations accréditées et les travailleurs non représentés par une association accréditée désignent l'agent de liaison selon le mode de nomination qu'ils déterminent entre eux (LMRSST, art. 292, 2^e alinéa).

11. L'agent de liaison a pour fonctions 1) de coopérer avec l'employeur pour faciliter la communication des informations en matière de SST, 2) d'adresser, par écrit, des recommandations relatives à l'identification des risques et, au besoin, 3) de porter plainte auprès de la CNESST.

12. L'agent de liaison peut s'absenter de son travail pour exercer ses fonctions (art. 202, 4^e alinéa).

Actuellement, aucun temps minimum n'a été défini dans la LMRSST en ce qui a trait au nombre d'heures allouées à l'agent de liaison pour exercer ses fonctions. C'est l'article 94 de la

LSST qui précise que l'employeur doit coopérer avec l'agent de liaison et lui permettre de remplir ses fonctions (LMRSST, art. 292, 5^e alinéa). Il est donc souhaitable qu'une entente quant aux heures allouées intervienne entre l'employeur et l'association accréditée ou les travailleurs afin d'éviter d'éventuelles mésententes.

L'agent de prévention est protégé contre les mesures de discrimination, les représailles ou les sanctions lors de l'exercice de ses fonctions (LSST, art. 97).

CONCLUSION

La lecture – et surtout la compréhension – de la LMRSST est ardue et doit être faite de façon concomitante avec une version récente de la LSST⁴. Plusieurs autres dispositions, qui amèneront leur lot de changements, seront mises en application au cours des deux prochaines années. L'arrivée du RMPP entraînera elle aussi certains ajustements; c'est le temps du renouveau!

Pour avoir une vue d'ensemble des divers éléments à prévoir et à mettre en application afin, entre autres, de bien structurer votre CSS, d'élaborer vos règles internes de fonctionnement et de développer des outils efficaces, je vous invite à consulter la section LMRSST du site Web du Centre patronal SST⁵ (qui répertorie aussi les diverses formations offertes) ainsi que l'article de mon collègue François Boucher (page 12), qui évoque les outils pertinents aux CSS.

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Application des mécanismes de prévention : comment calculer le nombre de travailleuses et travailleurs*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/application-mecanismes-prevention].
3. CNESST. *Regrouper plusieurs établissements pour appliquer les mécanismes de prévention*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regrouper-etablissements-mecanismes-prevention].

NOTES

2. Voir l'Annexe 1 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* pour connaître les diverses activités économiques par groupe prioritaire : www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/S-2.1,%20r.%205%20/.
4. Pour une version récente de la LSST, consultez Légis Québec au www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1.
5. Rendez-vous au www.centrepatronalsst.qc.ca/lmrsst/.