CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | **Vol. 38, nº 1 – Printemps 2022**

LES ROUAGES DE LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- COMPRENDRE ET ANTICIPER LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE L'APPLICATION DE LA LOI
- VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE : RIO TINTO FAIT FIGURE DE PRÉCURSEUR
- LES CHANGEMENTS EN VIGUEUR SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION DÈS 2023
- L'IDENTIFICATION ET L'ANALYSE DES RISQUES MAINTENANT OBLIGATOIRES POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 TRAVAILLEURS OU PLUS

ISSN 2368-3376 (en ligne)

Centre patronal SST
Formation et expertise

Centre patronal SST
Formation et expertise

La revue *Convergence SST* existe depuis 1985. Elle est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal SST – Formation et expertise.

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL **Daniel Zizian**

DIRECTION – COMMUNICATIONS, CROISSANCE ET ASSOCIATIONS **Manon Stébenne**

RÉDACTION
La revue *Convergence SST* est rédigée par les professionnels du Centre patronal SST. Ont collaboré à ce numéro : **Isabelle Demers, Denis Dubreuil, Francine Gauvin, Régine Manacé, Louise Neveu, Céline Pearson, Jasmin Pilon, Maryline Rosan.**

ILLUSTRATIONS **Jacques Goldstyn**

CONCEPTION GRAPHIQUE **Folio et Garetti**

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 2368-3376 (en ligne)

Tous les articles de la revue *Convergence SST* parus depuis 2010 se trouvent sur le site Internet du Centre patronal SST – Formation et expertise : **www.centrepatronalsst.qc.ca**.

La reproduction des textes de la revue *Convergence SST* est autorisée à la condition d'indiquer la source et de nous aviser à **reception@centrepatronalsst.qc.ca**.

Suivez-nous!

LE CENTRE PATRONAL SST, AU SERVICE DES EMPLOYEURS!

Le Centre patronal SST – Formation et expertise est un organisme regroupant plus d'une centaine d'associations d'employeurs. En adhérant au Centre, ces associations permettent à leurs membres de tirer profit de services d'information et de formations de qualité, en ligne et en personne.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca.

Le Centre patronal SST a pour mission d'aider les employeurs à assumer leur leadership en santé et sécurité du travail afin de réduire le nombre de lésions professionnelles ainsi que les coûts humains et financiers qui s'y rattachent.

CONVERGENCE SST

Vol. 38, nº 1 – Printemps 2022

LES ROUAGES DE LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

3 **MOT DE LA RÉDACTION**
Comprendre la Loi modernisant le régime de SST, une étape à la fois

4 Loi modernisant le régime de SST : un portrait de ce que nous réserve l'avenir!

6 Pour éviter l'errance en SST, adoptez une démarche de prévention

10 Modernisation de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : de nouveaux encadrements et des pouvoirs accrus pour la CNESST

12 Modernisation du régime de SST : des nouveautés pour les employeurs et les stagiaires

14 Comités SST : les nouvelles obligations

15 Donneurs d'ouvrage : vous prévoyez de la construction ou des rénovations? Soyez prêts pour le 1er janvier 2023

18 Rio Tinto tend l'oreille et ouvre la porte à ses employés en situation de violence conjugale

Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

MOT DE LA RÉDACTION

Comprendre la Loi modernisant le régime de SST, une étape à la fois

Le présent numéro de *Convergence SST* est entièrement consacré à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, qui a actualisé une multitude d'articles de loi et de règlements régissant la santé-sécurité des milieux de travail.

Cette refonte majeure de la SST au Québec s'articule selon quatre thèmes principaux : la prévention (mécanismes étendus et participation), l'accès (reconnaissance et couverture), le soutien (travailleurs accidentés et retour en emploi) et le fonctionnement (assistance médicale, contestation). Plus de 185 heures de travaux parlementaires ont été consacrées au projet de loi, qui a été sanctionné le 6 octobre 2021.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Monsieur Jean Boulet, a notamment indiqué que cette réforme visait à ce que « les milieux de travail adoptent une culture de prévention forte[1] », ajoutant que la société tout entière bénéficiera de cette modernisation. Les statistiques donnent raison au ministre. En effet, une récente analyse de données de l'IRSST révèle que les coûts annuels des lésions professionnelles au Québec s'élèvent à près de 6 milliards $ pour les employeurs, les travailleurs et la collectivité[2]. La CNESST précise par ailleurs que depuis 2017 le nombre de lésions professionnelles est en progression « après des décennies de baisse constante[3] ».

Dans un tel contexte, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) prend tout son sens. Il était ainsi opportun pour le Centre patronal SST de consacrer un numéro complet de *Convergence SST* à ce texte de loi et à ses incidences directes pour les milieux de travail.

Le premier article (page 4), signé par Denis Dubreuil, présente les huit grandes phases du déploiement de la *Loi*, dont la dernière prendra effet au plus tard en octobre 2025. Il renvoie au texte de la *Loi*, auquel l'auteur de l'article a ajouté les différentes dates de mise en application : un outil fort utile pour toutes les personnes engagées dans la mise en œuvre des dispositions de la *Loi* au sein d'une entreprise.

Me Régine Manacé, pour sa part, s'est attardée à la protection dont bénéficient maintenant tous les stagiaires québécois, et ce, depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, soit le 6 octobre 2021 (page 12). Depuis cette même date également, les employeurs sont dans l'obligation de protéger les travailleuses et travailleurs en « situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ». À ce propos, Me Isabelle Demers s'est entretenue avec une gestionnaire de Rio Tinto, qui fait figure de précurseur à ce titre (page 18).

Céline Pearson examine de son côté les modes de fonctionnement concrets des comités SST (représentants, réunions, etc.) qui, depuis le 6 avril 2022 (phase 3), sont devenus obligatoires pour bon nombre d'entreprises (page 14). Les efforts de concertation mis en avant par ces comités soulignent entre autres l'importance d'une démarche de prévention structurée. Louise Neveu décline et précise ses grandes étapes (identification, correction et contrôle) en page 6.

Toujours concernant la phase 3, Francine Gauvin procède à l'inventaire des changements ayant trait aux mécanismes de gestion des réclamations et aux maladies professionnelles (page 10). Enfin, Me Maryline Rosan aborde les aspects légaux et les nouvelles modalités de participation en matière de SST qui s'appliqueront sur les chantiers de construction à partir du 1er janvier 2023 (page 15).

Pour aller plus loin dans la compréhension de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail, nous vous invitons à vous rendre sur la page thématique LMRSST du Centre patronal SST[4] afin de trouver les formations et événements qui répondront à vos besoins précis.

Bonne lecture!

RÉFÉRENCES

1. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2021, 30 septembre). *Adoption du projet de loi no 59 - Québec adopte sa réforme pour un régime de santé et de sécurité du travail modernisé*. Repéré au www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/adoption-du-projet-de-loi-no-59-quebec-adopte-sa-reforme-pour-un-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail-modernise-35030.
2. IRSST. *Portrait statistique des lésions professionnelles*, [En ligne], 2022. [www.irsst.qc.ca/actualites/id/2955/portrait-statistique-des-lesions-professionnelles].
3. CNESST. *Plan stratégique 2020-2023*, [Fichier PDF], CNESST, 2021, 40 p. [www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/plan-strategique-2020-2023.pdf].
4. Centre patronal SST. *Loi modernisant le régime de SST*, [En ligne], 2022. [www.centrepatronalsst.qc.ca/lmrsst/].

Denis Dubreuil
M. Sc., erg.
Directeur – Développement des programmes

Loi modernisant le régime de SST : un portrait de ce que nous réserve l'avenir!

Vous vous souvenez certainement du moment où nous parlions du projet de loi nº 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, qui a d'abord été présenté à l'Assemblée nationale le 27 octobre 2020 par le ministre Jean Boulet. Or, à l'automne 2021, après de nombreuses séances d'analyse en commission parlementaire, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a officiellement vu le jour. Cependant, son déploiement se fera par étape…

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité* (LMRSST) comprend des modifications à plusieurs lois et règlements, dont la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Mais il est surtout important de savoir que l'ensemble des dispositions prévues à la LMRSST produiront leurs effets sur une période pouvant aller jusqu'à quatre ans, soit au plus tard le 6 octobre 2025.

EN VIGUEUR LE 6 OCTOBRE 2021, MAIS…

L'adoption de la LMRSST constitue un changement majeur au régime de SST du Québec, puisque les 313 articles qui la composent modifient, abrogent ou édictent 22 lois et règlements, dont la LSST et la LATMP.

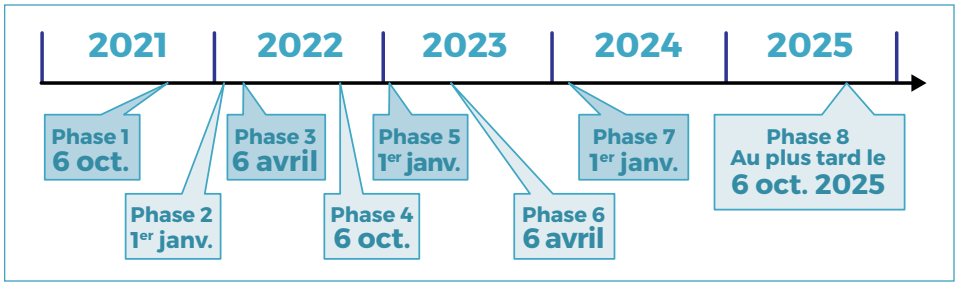
Nombre d'articles modifiés par la LMRSST
112 des 313 articles de la LMRSST modifient la LSST
121 des 313 articles de la LMRSST modifient la LATMP

Mais ce n'est pas parce que le projet de loi a été sanctionné le 6 octobre 2021 que toutes ses dispositions sont entrées en vigueur à cette date. En effet, près de 200 articles (ou paragraphes d'articles) de la LMRSST n'ont pas créé d'obligation immédiate, mais s'intègreront plutôt de manière progressive dans les milieux de travail du Québec.

LES HUIT PHASES À CONNAÎTRE

Il est établi que l'ensemble des dispositions de la LMRSST prendront effet sur une période allant du 6 octobre 2021 au 6 octobre 2025 (au plus tard). Vous trouverez ci-dessus le calendrier des huit phases du déploiement de la *Loi* et, ci-après, un aperçu des principaux sujets qui les accompagnent.

Figure 1. Phases de déploiement de la LMRSST



PHASE 1 : 6 OCTOBRE 2021

Une centaine d'articles (ou parties d'articles) de la LMRSST sont entrés en vigueur le 6 octobre 2021. Voici quelques éléments retenus parmi ceux-ci que j'aimerais porter à votre attention :

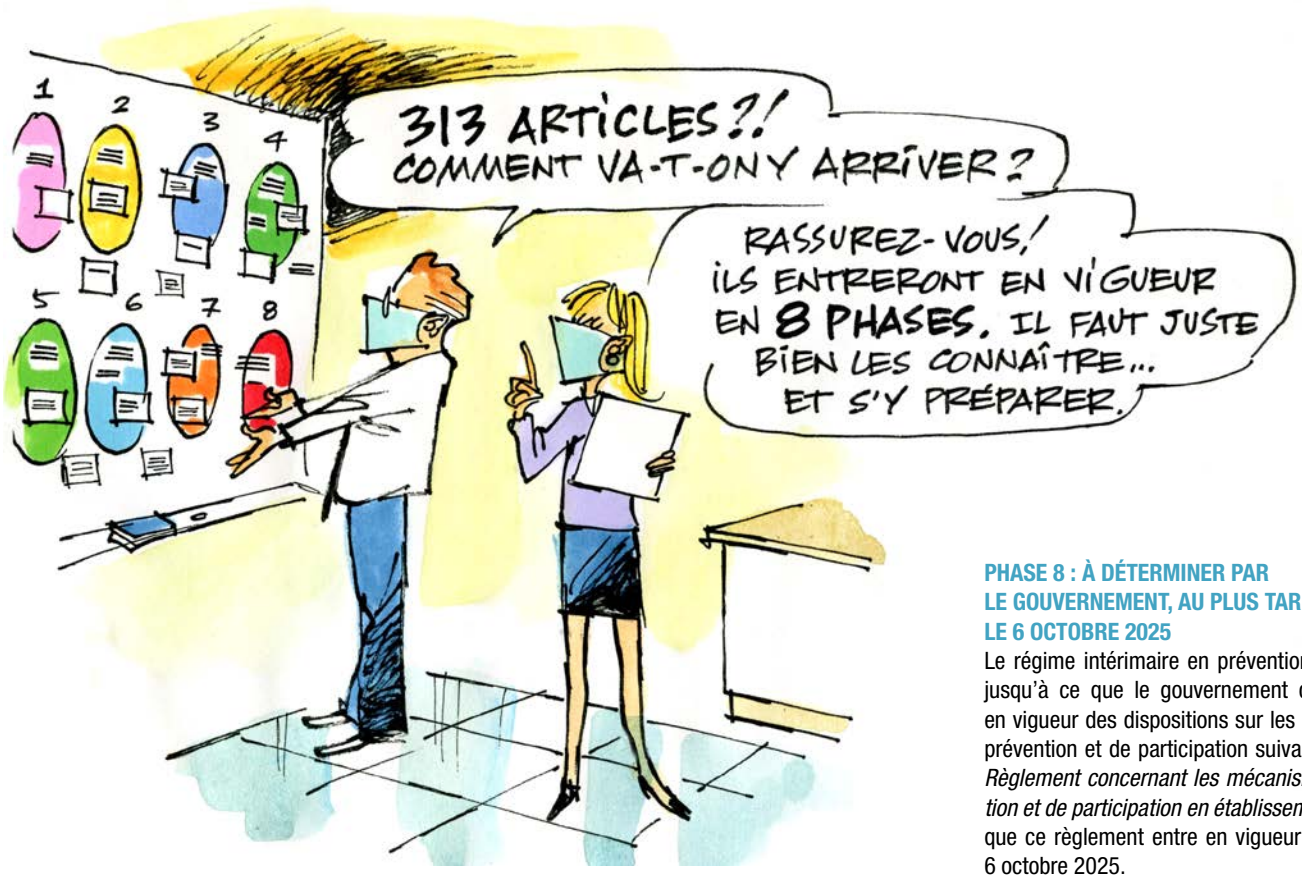
- **Maladies professionnelles :** plusieurs nouveaux éléments en lien avec les maladies professionnelles ont pris effet, dont la nouvelle liste des maladies aux fins de l'application de la présomption de maladies professionnelles (LRSST, art. 242). Je vous invite à parcourir l'article de ma collègue Francine Gauvin (page 10), dans le présent *Convergence SST*, pour approfondir cette thématique.
- **Stagiaire :** une modification a été apportée à la définition du terme « travailleur » afin d'y ajouter la mention des personnes effectuant un stage d'observation ou de travail (LMRSST, art. 122). Voyez l'article de ma collègue Régine Manacé dans ce numéro (page 12) pour plus de précisions.
- **Télétravail :** la notion de télétravail est maintenant formellement intégrée avec le nouvel article 5.1 de la LSST : « 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. »
- **Violence physique ou psychologique :** avant l'adoption de la LMRSST, la LSST obligeait l'employeur à assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Dès la phase 1 du déploiement de la LMRSST, un élément important s'ajoute à cette responsabilité de l'employeur, à l'égard de la violence. En effet, le nouveau libellé de l'article 51 mentionne que « l'employeur doit prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ».

PHASE 2 : 1ER JANVIER 2022

Seulement deux nouveaux articles de la LMRSST sont entrés en vigueur le 1er janvier 2022 et, essentiellement, ils ont eu peu d'incidences sur les activités quotidiennes de gestion de la SST. Ils précisent entre autres que le taux de cotisation prévu au *Règlement sur les taux de cotisation* passera de 0,07 % à 0,06 %.

PHASE 3 : 6 AVRIL 2022

Cette troisième phase est importante pour le volet prévention puisqu'elle correspond au début du régime intérimaire. Le régime intérimaire – qui s'échelonne du 6 avril 2021 au 6 octobre 2025 (au plus tard) – prévoit entre autres l'obligation du comité SST pour les nombreux établissements



groupant au moins 20 travailleurs et qui n'appartiennent pas aux groupes prioritaires 1 et 2.

Cette phase intègre également une nouvelle obligation pour certains employeurs de consigner l'identification et l'analyse des risques pouvant entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs. Les articles de mes collègues Louise Neveu (page 6) et Céline Pearson (page 14) vous aideront à approfondir vos connaissances du cadre d'obligations à l'égard du comité SST.

PHASE 4 : 6 OCTOBRE 2022

Pour cette phase, votre dossier « réparation des lésions professionnelles » devra certainement être ajusté. D'abord, il est prévu qu'un nouveau formulaire sur l'assignation temporaire soit utilisé par tous les intervenants. Cela devrait assurer un meilleur encadrement de toutes les étapes du processus de l'assignation temporaire. Par ailleurs, de nouvelles dispositions permettront d'engager des mesures de réadaptation auprès du travailleur avant la guérison ou la stabilisation de sa lésion professionnelle. Elles donneront au travailleur la possibilité de développer sa capacité à reprendre graduellement ses tâches.

PHASE 5 : 1ER JANVIER 2023

La phase 5 a trait de façon importante au secteur de la construction. Ainsi, dès le 1er janvier 2023, des obligations légales et règlementaires à l'égard du comité de chantier, du coordonnateur en santé et sécurité de ce comité, du programme de prévention propre au chantier ainsi qu'au représentant en santé et sécurité sur le chantier prendront effet.

Cette cinquième phase fera également l'objet de nouveautés en lien avec le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite. À ce sujet, de nouveaux protocoles pour assurer le retrait préventif dans certains contextes spécifiques verront le jour. Comme cela est indiqué sur le site de la CNESST, le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite[1], dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger[2], sera délivré par le professionnel qui procède au suivi de grossesse ou le professionnel qui effectue le suivi postnatal. Il devra évaluer, conformément aux protocoles élaborés par le directeur national de santé publique, si les conditions de travail comportent des dangers physiques pour la femme enceinte, l'enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaite.

PHASE 6 : 6 AVRIL 2023

Quelques articles de la LMRSST associés à différents recours administratifs prendront effet lors de cette sixième phase. À titre d'exemple, le délai pour contester une décision rendue à la suite d'une demande de révision administrative devant le Tribunal administratif du travail passera de 45 à 60 jours à compter de sa notification.

PHASE 7 : 1ER JANVIER 2024

Cette septième phase vise des obligations de formation pour les membres du comité de chantier, le représentant en santé et sécurité – chantier – ainsi que le coordonnateur en santé et sécurité affecté à un chantier de construction.

PHASE 8 : À DÉTERMINER PAR LE GOUVERNEMENT, AU PLUS TARD LE 6 OCTOBRE 2025

Le régime intérimaire en prévention sera en place jusqu'à ce que le gouvernement décrète l'entrée en vigueur des dispositions sur les mécanismes de prévention et de participation suivant l'adoption du *Règlement concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement*. Il est prévu que ce règlement entre en vigueur au plus tard le 6 octobre 2025.

Lors de cette huitième phase, plusieurs aspects liés à la gestion de la prévention prendront effet. De nouvelles dispositions règlementaires indiqueront entre autres les contenus du programme de prévention et du plan d'action que plusieurs entreprises devront élaborer et mettre en œuvre. Des précisions seront également annoncées à l'égard du comité de santé et sécurité, du représentant en santé et sécurité, de l'agent de liaison en santé et sécurité.

Comme nous pouvons le constater, les dates d'effet des 313 articles de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* s'échelonneront sur une période pouvant aller jusqu'à 4 ans. Afin de connaître l'entrée en vigueur de chacun des articles de la LMRSST, consultez le texte de loi auquel nous avons judicieusement ajouté les différentes dates aux endroits appropriés pour faciliter votre préparation. Vous le trouverez au www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2442/lmrsst-dates-eev.pdf.

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, [En ligne], 2021. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/certificat-visant-retrait-preventif-laffectation].
2. CNESST. *Programme Pour une maternité sans danger*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/programme-pour-une-maternite-sans-danger].

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

Pour éviter l'errance en SST, adoptez une démarche de prévention

L'entrée en vigueur, le 6 avril 2022, du régime intérimaire de la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) a marqué pour une multitude d'entreprises l'arrivée des programmes de prévention ou des plans d'action en prévention. Pour les mener à bien, il est essentiel d'éviter l'improvisation ou la « saveur du mois », d'organiser et de structurer notre démarche.

La démarche de prévention repose sur trois grandes étapes : l'identification du problème, la correction et le contrôle. Elle requiert aussi le leadership de la direction et la participation d'intervenants de différents niveaux hiérarchiques, incluant les travailleurs des divers services et unités de l'organisation.

TRAVAILLER ENSEMBLE

Il y a plus de 40 ans, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) innovait avec, entre autres, le paritarisme, qui nécessite un mode de fonctionnement coopératif et participatif, basé sur la concertation, afin d'atteindre son objectif premier, soit « l'élimination à la source même des dangers ».

L'arrivée de la LMRSST maintient et favorise cette approche paritaire par l'ajout dans de nombreux articles de la formulation suivante : « par entente entre l'employeur, les travailleurs et/ou associations accréditées ». Le concept sous-jacent au paritarisme est le « travailler-ensemble » dans l'atteinte des divers objectifs SST.

Rappelons que l'objectif premier de la LMRSST est d'étendre l'application des mécanismes de prévention (programme de prévention, CSS, RSS et ALSS)[1] à tous les secteurs d'activités. Finis les groupes prioritaires et les obligations variables en prévention!

La direction et les gestionnaires sont les porteurs de ce dossier et sont aussi les premiers gardiens des valeurs SST de l'entreprise. Il leur faut croire dans ce dossier, le promouvoir et assurer sa pérennité. Les autres parties prenantes de l'organisation (RH, ingénierie, achats, CSS, RSS, travailleurs, associations accréditées, sous-traitants, ressources externes, etc.) ont aussi un rôle à jouer et des responsabilités à assumer pour assurer le succès de la démarche de prévention.

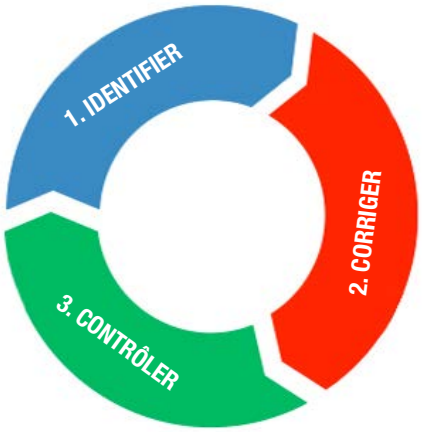
Le travailler-ensemble est un élément positif pour toute l'entreprise. Il permet d'avoir une vue globale des divers aspects d'une problématique SST, favorise la participation et facilite l'intégration des correctifs dans les activités quotidiennes.

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La démarche de prévention est un processus qui repose sur l'amélioration continue. C'est donc un processus progressif avec un suivi régulier permettant d'établir la pérennité et l'efficacité des mesures d'amélioration. Elle permet d'organiser et de structurer nos actions en prévention en appliquant la même démarche, soit les trois mêmes étapes pour chaque constituante des activités de prévention et chaque élément du programme de prévention ou du plan d'action[2] :

- **Identifier :** repérer, énumérer les problématiques de SST présentes, les analyser (la situation actuelle vis-à-vis de la situation souhaitée ou minimalement conforme aux lois, règlements et normes), les évaluer et, finalement, prioriser les actions à entreprendre.
- **Corriger :** trouver des solutions adaptées à la réalité de l'établissement, en respectant la hiérarchie d'efficacité des correctifs et des moyens de prévention.
- **Contrôler :** s'assurer de l'efficacité, de l'intégration de la mesure à l'ensemble des opérations, et voir à sa pérennité.

Figure 1. Schéma de la démarche de prévention



L'élaboration du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, permet de mettre en œuvre la démarche de prévention. La première activité pour l'élaboration d'un programme de prévention est l'identification des dangers et l'analyse des risques qui en découlent, comme cela est requis par les articles 288 et 289 de la LMRSST. Voyons à présent comment appliquer la démarche de prévention à cet élément qui constitue la pierre d'assise de toute action en prévention et, donc, de votre programme de prévention ou de votre plan d'action.

IDENTIFIER LES DANGERS ET ANALYSER LES RISQUES

Repérer et inventorier les dangers dans l'environnement de travail

Il existe diverses sources d'information déjà présente dans votre entreprise permettant d'entamer cette étape :

- Les rapports d'inspection des lieux de travail.
- Les registres d'accidents, d'incidents et de « passé-proches ».
- Les déclarations de situations dangereuses, les commentaires, plaintes et suggestions des travailleurs, du CSS, de l'employeur, etc.

- L'identification des lois et de la règlementation SST applicables à votre entreprise.
- La liste des cibles de « tolérance zéro » de la CNESST, soit des priorités relevant des dangers aux conséquences graves jugées intolérables[3] :

  - Chute d'une hauteur de 3 m et plus (travail en hauteur)
  - Chute à partir d'une échelle (travail en hauteur)
  - Contact avec la pièce en mouvement d'une machine (zones dangereuses)
  - Électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension
  - Effondrement d'un échafaudage
  - Effondrement d'une paroi non étançonnée d'un creusement
  - Exposition aux poussières d'amiante
  - Exposition aux poussières de silice
  - Roches instables

- La liste des dangers prépondérants[4], soit des priorités issues de l'analyse statistique du bilan lésionnel :

  - Dangers ergonomiques
  - Chutes de même niveau
  - Être frappé, coincé ou écrasé par un objet ou un équipement (objet en mouvement)
  - Exposition au bruit
  - Efforts physiques excessifs
  - Efforts dynamiques associés aux mouvements
  - Facteurs de risques psychosociaux (climat malsain, harcèlement, violence, vol, évènement traumatique, etc.)

- Toute autre source d'information relative aux dangers présents, comme les analyses de risques découlant d'un programme de sécurité des machines. Il faut ici veiller à ce que les mesures prises dans ce cadre soient toujours efficaces et utilisées. Ces analyses devraient s'inscrire dans le programme de prévention afin qu'elles bénéficient de mesures de suivi et de contrôle.

Mentionnons aussi que le régime intérimaire, entré en vigueur le 6 avril 2022, requiert que l'identification et l'analyse des risques sur la santé des travailleurs portent notamment « sur les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux ainsi que ceux pouvant affecter leur sécurité ».

Analyser les risques

L'identification des dangers et l'analyse des risques constituent la pièce maîtresse de la prévention. En effet, pour agir en prévention, il faut connaître les dangers ainsi que leur emplacement, anticiper les évènements pouvant survenir, ainsi que leurs conséquences. L'analyse, basée sur des critères objectifs, permet entre autres de prioriser nos actions et de les planifier dans un intervalle de temps déterminé.

Dans le régime intérimaire de la LMRSST, l'identification et l'analyse des risques sont requises dans le programme de prévention pour tous les établissements de 20 travailleurs ou plus, pour les employeurs n'ayant pas l'obligation d'avoir de programme de prévention en vertu de la LSST, en date du 5 octobre 2021. Les établissements de moins de 20 travailleurs sont tenus d'identifier les dangers uniquement[5]. Cependant, ils peuvent à leur propre gré procéder à l'analyse.

Évaluer les risques

Il s'agit ici de déterminer le niveau de risque d'un danger. « Ceci est-il plus dangereux que cela? », par exemple. La probabilité que ce danger se manifeste et la gravité des conséquences qui pourraient en résulter sont les deux critères essentiels de l'analyse. Une échelle de niveaux pour la gravité et la probabilité de survenance doit être définie afin de rendre ce processus le plus objectif possible et d'éviter que l'analyse repose sur des perceptions.

Prioriser les risques

À la suite de l'analyse de risques, il vous sera possible de prioriser les actions à entreprendre pour réduire le niveau de risque. Comme il est impossible de tout résoudre en même temps, cette priorisation s'avère essentielle pour planifier la mise en place des mesures d'amélioration ou de correction permanentes.

Des mesures temporaires doivent être établies immédiatement pour réduire d'au moins un niveau le risque auquel les employés sont exposés lorsque l'indice de risque[6] atteint le niveau maximal d'alerte, que le danger soit imminent ou que la mise en place des correctifs permanents nécessite un certain temps.

D'autres critères peuvent aussi être utilisés, notamment la conformité à la règlementation afin, de faciliter la priorisation dans la planification de réalisation, ou encore la fréquence d'exposition ainsi que la possibilité d'évitement, lorsque le même indice de risque est obtenu par plusieurs éléments analysés.

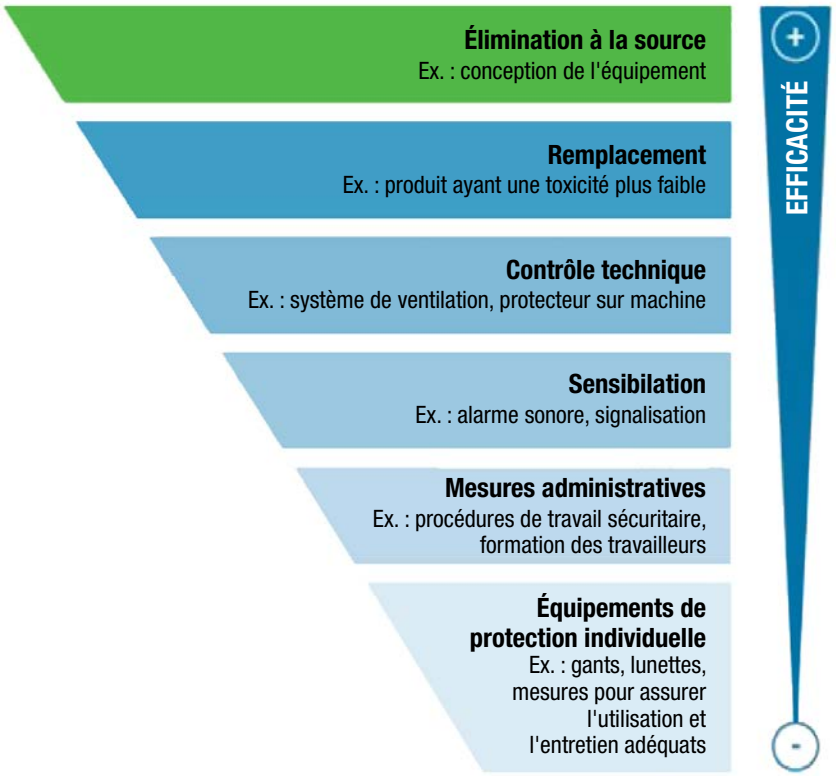
Dans l'exercice d'identification et d'analyse, il faut tenir compte de toutes les activités courantes, mais aussi de celles liées à l'entretien, aux mesures d'urgence, à certaines clientèles, ainsi qu'à des tâches ou activités moins fréquentes, telles que la mise en train, le déblocage, la réactivation à la suite d'une perte de courant, etc.

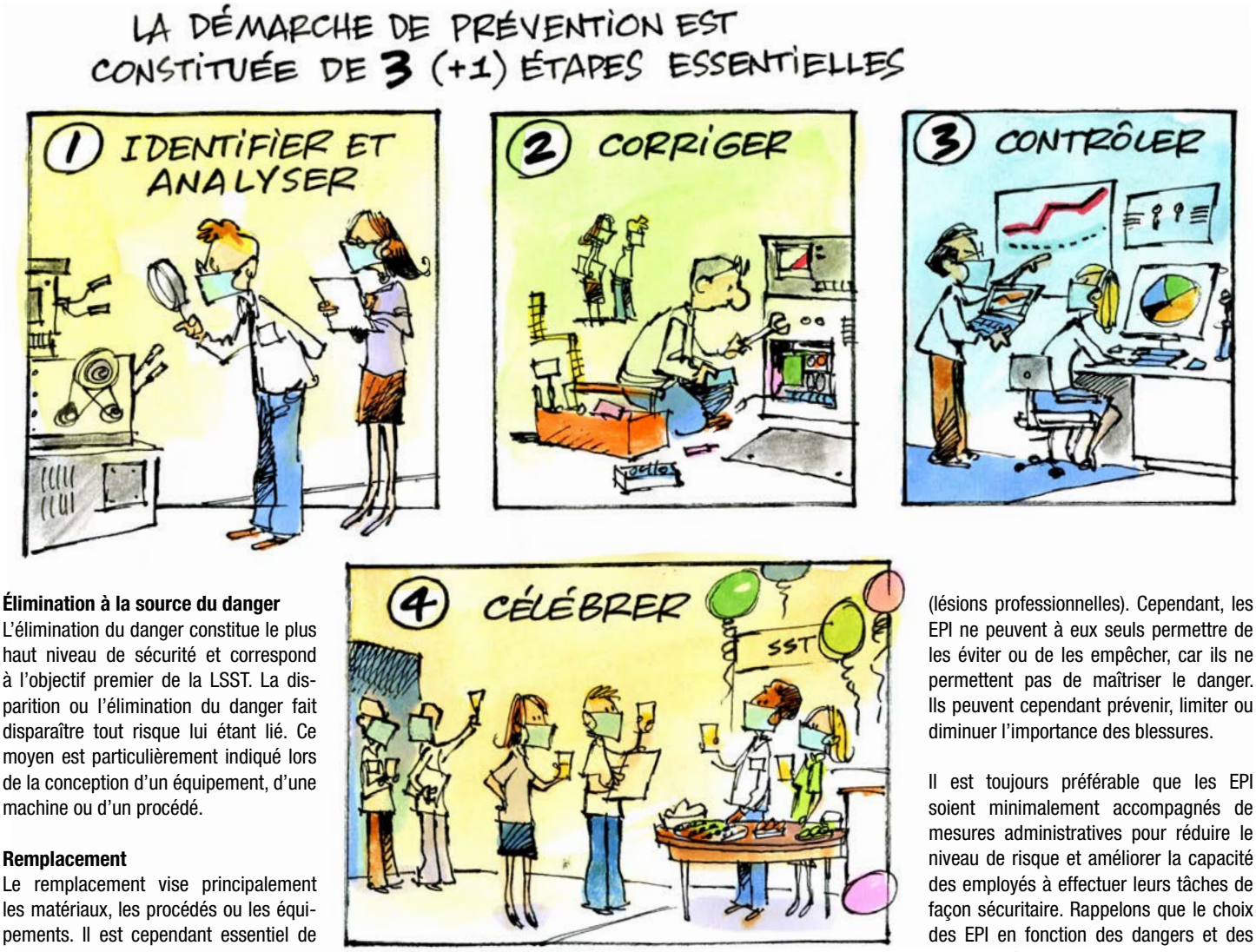
CORRIGER LES SITUATIONS À RISQUE

Cette étape est celle des choix. Le choix des mesures, des responsables de la réalisation, des ressources requises, des échéanciers.

La CNESST a établi une hiérarchie des correctifs et des moyens de prévention, illustrée par une pyramide inversée (voir la Figure 2, ci-dessous), présentant les divers types de mesures dans un ordre décroissant d'efficacité (de haut en bas).

Figure 2. Efficacité des correctifs et moyens de prévention





Élimination à la source du danger
L'élimination du danger constitue le plus haut niveau de sécurité et correspond à l'objectif premier de la LSST. La disparition ou l'élimination du danger fait disparaître tout risque lui étant lié. Ce moyen est particulièrement indiqué lors de la conception d'un équipement, d'une machine ou d'un procédé.

Remplacement
Le remplacement vise principalement les matériaux, les procédés ou les équipements. Il est cependant essentiel de s'assurer que ceux-ci aient fait l'objet d'analyses de risques lors de la conception pour ne pas introduire de nouveaux dangers.

Cela pourrait être une toxicité plus faible, un poids à manipuler moins lourd, une quantité d'énergie moins importante, la réduction de la fréquence d'exposition, une meilleure possibilité d'éviter les dommages.

Contrôle technique ou d'ingénierie
Ce type de correctif vise la diminution de la probabilité de survenance d'un événement soudain et non prévu. Il devrait être envisagé dès qu'on ne peut éliminer le danger.

Cela peut être la limitation de l'accès à une zone dangereuse (protecteur, barrière invisible, etc.) et de l'exposition au danger (aspiration à la source, encoffrement, contrôle à distance, etc.), la modification d'équipement.

Sensibilisation
La sensibilisation vise à améliorer la capacité des employés à reconnaître les dangers et à augmenter leur vigilance. Cependant, ce type de correctif nécessite des rappels réguliers et fréquents.

Il peut s'agir de voyants, d'alarmes, de panneaux de signalisation, de technologies (logiciels de surveillance d'un procédé ou de détection d'anomalies), d'indicateurs (manomètre, niveau des fluides, etc.) de formation et d'information aux employés en matière d'identification des dangers et de compréhension des mesures en place.

Mesures administratives
Les mesures administratives sont constituées de tout ce qui vient encadrer l'organisation du travail. Elles visent à améliorer la capacité des employés à travailler en toute sécurité.

Parmi les exemples de mesures administratives, on compte les méthodes de travail sécuritaires; les politiques diverses (SST, maladies contagieuses, violence/harcèlement, achats); la formation à la tâche, à l'accueil, en cours d'emploi, aux situations dangereuses, aux mesures d'urgence; un accès restreint à certaines zones; la supervision; le permis de feu ou d'entrée en espace clos; etc.

Équipements de protection individuels (EPI)
Lorsque le contrôle des dangers et la réduction des risques sont insuffisants, les EPI demeurent la protection ultime contre les conséquences néfastes (lésions professionnelles). Cependant, les EPI ne peuvent à eux seuls permettre de les éviter ou de les empêcher, car ils ne permettent pas de maîtriser le danger. Ils peuvent cependant prévenir, limiter ou diminuer l'importance des blessures.

Il est toujours préférable que les EPI soient minimalement accompagnés de mesures administratives pour réduire le niveau de risque et améliorer la capacité des employés à effectuer leurs tâches de façon sécuritaire. Rappelons que le choix des EPI en fonction des dangers et des besoins relève du CSS.

Le choix des mesures peut aussi être soumis à certains critères internes, dont :

- l'efficacité (conformité à la règlementation et aux normes);
- la durabilité;
- la faisabilité (adaptée à la situation technologique présente);
- le coût de la mesure;
- l'applicabilité (perturbation réduite du processus);
- le délai d'application;
- le contrôle de la mesure (indicateurs).

Le choix des correctifs peut requérir la participation de ressources internes et/ou externes : ingénierie, fabricant d'équipement de sécurisation, chimiste, ergonome, etc. De plus, certaines situations plus complexes nécessitent une analyse de risques plus pointue ou spécifique à un type de danger ou à une combinaison de dangers dans une même situation.

CONTRÔLER

Contrôler, c'est voir à l'efficacité, à l'intégration de l'ensemble des opérations et à la pérennité des mesures établies.

Le contrôle s'effectue de diverses façons selon les situations. Par exemple, il est facile de s'assurer que les mécanismes d'interverrouillage soient fonctionnels et activés lors d'une inspection des lieux. Cependant, d'autres mécanismes devront être créés et utilisés afin de respecter la politique d'achat vis-à-vis des produits chimiques utilisés.

Certains moyens de contrôle sont des activités en soi : diffusion d'information; formation initiale, d'appoint ou de rappel; inspection des lieux de travail ou inspection spécifique d'un équipement; supervision; entretien préventif.

D'autres vont nécessiter la participation de plusieurs personnes à l'interne ou de tiers, notamment pour :

- les politiques d'achat, d'ingénierie, de sous-traitance, de violence/harcèlement et d'incivilité;
- surveiller la qualité du milieu (air, température, bruit, poussières, contaminants chimiques et biologiques);
- surveiller la santé des employés lors de l'application d'un protocole de santé.

Des indicateurs de performance peuvent aussi être développés et suivis pour atteindre l'objectif final. On peut penser au pourcentage de réduction des accidents ou des incidents en lien avec les mesures établies pour une tâche ou un équipement précis, par exemple.

Les mesures de contrôle et de suivi doivent être effectuées régulièrement, et ce, tout au long de l'existence ou de l'utilisation de l'équipement d'un produit ou matériau, ou d'une tâche.

L'identification, les corrections et les contrôles devront aussi être mis à jour régulièrement, soit chaque fois qu'un changement surviendra (nouveau danger identifié, modification de l'environnement de travail, ajout ou retrait d'un équipement, etc.).

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET COMMUNICATION

Comme précisé au début de cet article, la démarche de prévention repose sur l'amélioration continue et le travailler-ensemble. L'une des conditions essentielles au succès de votre démarche est la participation des travailleurs, et ce, dans les trois étapes définies. Leur expertise et leurs connaissances du milieu, des conditions de travail, des équipements, des machines, des produits, des matériaux et des procédés en font des interlocuteurs incontournables, tout au long du processus. Il importe donc de préciser les rôles et les responsabilités de tous les niveaux hiérarchiques (travailleurs inclus), de les communiquer, de les expliquer et de préciser quelles sont les attentes de l'organisation à ce titre.

L'importance de la participation des travailleurs se fera aussi sentir pour l'intégration des changements et des modifications à l'ensemble des opérations dans les divers secteurs de l'établissement.

Un autre acteur d'importance doit être présent, à tout le moins à l'étape d'identification et d'analyse : le CSS. En effet, l'article 290 de la LMRSST précise que « le comité a pour fonctions de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, afin de faire des recommandations écrites à l'employeur ».

Finalement, prévoir l'élaboration et l'utilisation d'un plan de communication dont le contenu sera adapté aux divers groupes, ciblés par un message. Pour en savoir plus sur le plan de communication, reportez-vous à l'article paru dans la revue *Convergence SST* de l'automne 2021[7].

NOTES

1. CSS : comité de santé et de sécurité; RSS : représentant en santé et sécurité; ALSS : agent de liaison en santé et sécurité.
2. Retrouvez plus de détails au www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention.
3. Le programme de prévention ou le plan d'action sont tous deux des plans d'action. Le programme de prévention comprend plus d'éléments ou d'actions à mettre en place (ex. : analyse des risques).
6. Indice de risque : gravité multipliée par la probabilité de survenance.
7. Parcourez l'article au www.centrepatronalsst.qc.ca/publications/revue-convergence-sst/automne-2021-anticiper-les-changements-en-sst/changement-projet-a-l-horizon-allo-communications/.

RÉFÉRENCES

4. CNESST. *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, [Fichier PDF], CNESST, c2020, 17 p. [www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-7005web.pdf [Fichier PDF].
5. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, 2021, articles 288-289. [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF].

Francine Gauvin
B. Sc.
Conseillère en SST

Modernisation de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : de nouveaux encadrements et des pouvoirs accrus pour la CNESST

Le projet de loi n˚59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a été adopté à l'Assemblée nationale le 30 septembre 2021 et été sanctionné le 6 octobre 2021. Cette nouvelle loi modifie la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) de façon assez importante en matière d'indemnisation et de retour au travail, et prévoit d'autres modalités de fonctionnement du régime.

Avec la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), la CNESST et son équipe ont un peu plus de moyens pour administrer sainement et équitablement de nouvelles dispositions. Cependant, cette nouvelle loi n'est pas que pour la CNESST. Elle soutient aussi les différentes parties prenantes tout au long du suivi d'une réclamation pour lésion professionnelle : médecins, travailleurs et employeurs. Le texte qui suit traite principalement des modifications en vigueur depuis le 6 octobre 2021. D'autres nouveautés verront aussi le jour le 6 octobre 2022 et le 6 avril 2023. Elles seront abordées dans un prochain numéro de *Convergence SST*.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) est modifiée par la LMRSST, qui :

Depuis le 6 octobre 2021

- « Institue le Comité scientifique sur les maladies professionnelles. »
- « Permet au gouvernement de créer des comités de maladies professionnelles oncologiques. »
- « Précise que les étudiants effectuant des stages d'observation et de travail en milieu de travail sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement sont assujettis à la protection de cette loi. »
- « Accorde des pouvoirs réglementaires à la Commission, dont celui d'encadrer les équipements adaptés et les services de santé, incluant les services de réadaptation physique, auxquels a droit le travailleur qui est victime d'une lésion professionnelle, de même que les médicaments et les autres produits pharmaceutiques. »
- « Revalorise le montant des amendes. »

À compter du 6 octobre 2022

- « Permet à la Commission d'accorder des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle. »
- « Revoit les pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale en ce qui concerne la consolidation d'une lésion professionnelle. »
- « Met en place un régime d'autorisation et de vérification des fournisseurs de biens ou de services. »

À compter du 6 avril 2023

- « Prévoit qu'une personne visée par une décision de la Commission portant sur des questions de nature médicale ou concernant le financement du régime de santé et de sécurité du travail peut, à son choix, demander la révision de cette décision ou la contester devant le Tribunal administratif du travail. »

LES NOUVEAUTÉS DÉJÀ EN VIGUEUR EN GESTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

La présente section traite surtout des principales modifications ayant trait à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* présentement en vigueur[1].

LE COMITÉ SCIENTIFIQUE SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La création du Comité scientifique sur les maladies professionnelles vise à assurer une évolution de la règlementation en cohérence avec le développement des connaissances scientifiques. L'objectif est de pouvoir ajouter d'éventuelles maladies professionnelles à la liste du *Règlement sur les maladies professionnelles*. Ces dispositions sont inscrites aux articles 348.1 à 348.9 de la LATMP. Vous trouverez, ci-après, quelques extraits pertinents.

« Le Comité a pour mandat de faire des recommandations et de conseiller le ministre ou la Commission en matière de maladies professionnelles » :

- « En effectuant des vigies scientifiques, en recensant et en analysant les recherches et études en matière de maladies professionnelles, dont celles produites par l'Institut national de santé publique du Québec et de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. »
- « En analysant les relations causales entre les maladies et les contaminants ou les risques particuliers d'un travail. »
- « En produisant des avis écrits sur l'identification des maladies professionnelles, les contaminants ou les risques particuliers reliés à celles-ci et les critères de détermination. »

Les articles encadrant ce comité entreront en vigueur à la date de nomination de l'ensemble de ses membres.

LE COMITÉ DES MALADIES PROFESSIONNELLES ONCOLOGIQUES

Les dispositions au sujet du nouveau Comité des maladies professionnelles oncologiques (CMPO) sont énumérées aux articles 233.1 à 233.8 de la LATMP. Il aura pour mission, dans le cas de maladies non spécifiquement prévues à l'annexe du *Règlement sur les maladies professionnelles*, de déterminer si un travailleur est atteint d'une maladie oncologique. La CNESST sera dès lors liée par l'avis du CMPO. Voici, ci-après, les principaux éléments en ce qui a trait à ce comité.

- « Lorsqu'un travailleur produit une réclamation à la Commission alléguant qu'il est atteint d'une maladie professionnelle oncologique, la Commission soumet le dossier de celui-ci, dans les 10 jours, à un comité des maladies professionnelles oncologiques. »
- « Le gouvernement peut former plusieurs CMPO qui ont pour but de déterminer si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle oncologique. »
- « Le CMPO est composé des membres suivants [voir art. 233.2] nommés à la suite d'un appel de candidatures et après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visée à l'article 12.1 de *la Loi sur le ministère du Travail* (chapitre M-32.2) et, dans le cas des médecins, du Collège des médecins du Québec. »
- « Dans les 10 jours de la demande de la Commission, un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), […] transmet au président du comité des maladies professionnelles oncologiques que la Commission lui indique, une copie du dossier ou de la partie du dossier qui est en rapport avec la lésion professionnelle du travailleur. »
- « Le Comité des maladies professionnelles oncologiques étudie le dossier soumis par la Commission et examine le travailleur dans les 40 jours de la demande de la Commission. »
- « Le Comité peut rendre son avis sur dossier lorsqu'il juge que l'examen du travailleur n'est pas nécessaire et que ce dernier y consent ou si celui-ci est décédé. »
- « Le Comité oncologique étudie le dossier, examine le travailleur, fait un rapport par écrit à la Commission de son diagnostic, fait état des limitations fonctionnelles et au pourcentage d'atteinte permanente s'il y a lieu et à la tolérance du travailleur à un contaminant […]. Il donne également son avis sur le lien entre la maladie et les caractéristiques ou risques particuliers d'un travail exercé par le travailleur, etc. »
- « Avant de produire son rapport, le comité doit prendre connaissance des avis et des recommandations du Comité scientifique sur les maladies professionnelles. »
- « La Commission est liée par le diagnostic et les autres constatations établis par le comité des maladies professionnelles oncologiques. »

Les articles mettant en place ce Comité entreront toutefois en vigueur 60 jours après la date de nomination de l'ensemble de ses membres.

ACTUALISATION DES MALADIES PAR LE « RÈGLEMENT SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES »

L'*Annexe 1 – Maladies professionnelles* de la LATMP a été retiré pour édicter un *Règlement sur les maladies professionnelles*[2]. Voici, ci-après, le champ d'application.

- « Le présent règlement détermine, à l'Annexe A, des maladies et les conditions particulières en lien avec celles-ci aux fins de l'application de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. »
- « Il détermine également, aux fins de l'article 28.1 de la *Loi*, les critères d'admissibilité d'une réclamation pour une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit. »

Il est à noter que ces conditions et critères sont précisés dans la jurisprudence.

Essentiellement, les cinq sections de l'Annexe 1 de la LATMP ont été reportées dans le *Règlement sur les maladies professionnelles,* et des nouvelles maladies ont été ajoutées à la liste :

- La maladie de Parkinson pour les travailleurs agricoles, à la liste des maladies causées par les agents chimiques (section 1).
- Les maladies causées par des agents biologiques et les maladies infectieuses ou parasitaires, qui sont les mêmes; on a tout simplement ajouté un exemple de maladie en lien avec la parasitose, la bactérie provoquant la maladie de Lyme (section 2).
- Les maladies oncologiques : plusieurs types de cancer sont ajoutés avec des conditions particulières d'exposition à des gaz et fumées d'incendie, etc., de même qu'une durée minimum d'exposition (section 8).

L'ajout de cette section vise à faciliter l'admissibilité de cancers pour lesquels le lien de causalité avec le travail exercé par les pompiers d'une municipalité est reconnu par présomption.

Par ailleurs, d'autres sections du *Règlement* concernant les maladies ont fait l'objet de modifications :

- À la section 5, les maladies pulmonaires causées par des poussières organiques et inorganiques sont demeurées les mêmes, mais le titre a changé pour *Maladies de l'appareil respiratoire*.
- Concernant les maladies causées par des agents physiques, les lésions musculosquelettiques ont été déplacées à la nouvelle section 6. Il n'y a pas d'ajout de nouveau diagnostic pour le moment.
- La section 7 a été ajoutée. Elle comprend les troubles mentaux avec un seul diagnostic (pour l'instant), le trouble de stress post-traumatique ainsi que les conditions pour prétendre à cette réclamation.

Enfin, les maladies de la peau causées par des agents autres qu'infectieux sont demeurées les mêmes (section 3).

AUGMENTATION DES AMENDES POUR INFRACTION À LA LATMP

Le montant des amendes est augmenté pour décourager les infractions à la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*. Selon la nature des infractions, les amendes peuvent varier de 500 $ à 10 000 $ lorsqu'elles concernent une personne physique, et de 1 000 $ à 20 000 $ lorsqu'il s'agit d'une personne morale. Le seuil minimal et le seuil maximal de l'amende sont doublés à la première récidive et triplés la fois suivante.

À titre d'exemple, si un employeur ne se conforme pas aux obligations ou ne réintègre pas le travailleur malgré une décision qui établit sa capacité à occuper son emploi ou un emploi convenable, dans le délai qu'elle indique, la CNESST peut imposer des sanctions prévues aux articles 458 à 467 de la LATMP.

MODIFICATIONS MINEURES EN IMPUTATION DU COÛT DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES AUX ARTICLES 327 ET 328 DE LA LATMP

Les articles 327 et 328 de la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles* comprennent de légères modifications vis-à-vis de l'imputation des coûts pour lésions professionnelles.

L'article 327 permet à la CNESST d'imputer aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations :

- « Dues en raison d'une blessure ou maladie qui, bien que survenue uniquement en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur, est reconnue comme lésion professionnelle, en application de l'article 27. » (Ce paragraphe a été ajouté à l'article.)
- « Dues en raison d'une lésion professionnelle visée dans l'article 31. » (Idem.)
- « De service de santé, d'équipement adapté et d'autres frais fournis en raison d'une lésion professionnelle, autre qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifesté sa lésion professionnelle ». (Ce paragraphe a été complètement modifié.)

L'article 327 compte également un ajout : « Les paragraphes 1° et 2° du premier alinéa s'appliquent uniquement lorsqu'une décision finale a déterminé l'admissibilité de la blessure ou de la maladie à titre de lésion professionnelle visée aux articles 27 ou 31. »

SUITE À LA PAGE 13 ▸

Régine Manacé, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Modernisation du régime de SST : des nouveautés pour les employeurs et les stagiaires

Que devraient savoir l'employeur et le stagiaire au sujet de la réforme du régime de santé et de sécurité du travail afin de ne pas être pris au dépourvu?

Le 6 octobre 2021, les dispositions sur les stages en milieu de travail ont été modifiées par l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST)[1]. Le texte qui suit vise à présenter ces changements en examinant d'abord le contexte dans lequel ils s'inscrivent.

CONTEXTE DES CHANGEMENTS

Avant toute chose, il est pertinent de préciser deux définitions du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur[2] qui permettent de différencier les deux types de stage ciblés par la réforme : celle du stage d'observation et celle du stage de travail.

En premier lieu, il est indiqué que le stage d'observation « vise notamment à explorer les principales caractéristiques des milieux de travail où l'étudiant [ou l'étudiante] sera appelé à effectuer ses activités ». En second lieu, notons que le stage de travail regroupe les stages d'acquisition de compétences ou de mise en œuvre des compétences[2].

Le principal enjeu du projet de loi nº 59 vis-à-vis de cette catégorie de travailleurs était de mettre en lumière une iniquité dans le traitement de deux catégories de stagiaires[3]. Auparavant, seules les personnes qui effectuaient un stage de travail étaient protégées par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Cela signifie, par exemple, qu'un cégépien inscrit au programme technique de soins infirmiers et qui réalisait un stage d'observation dans un centre intégré de santé et de services sociaux n'était pas protégé par la LATMP. Depuis l'entrée en vigueur de la LMRSST, tous les stagiaires, indépendamment de leur statut, bénéficient des mêmes protections législatives.

LMRSST ET STAGIAIRES

Reportez-vous aux tableaux comparatifs ci-contre afin de faciliter votre compréhension des nouvelles dispositions de la LMRSST relatives aux stagiaires. Les modifications se trouvent en rouge.

Tableau 1. Les stagiaires et la LATMP

LATMP (avant la LMRSST)	LATMP (depuis le 6 octobre 2021)
Article 10 de la LATMP « Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire, de ce centre ou de cette commission, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement. »	**Article 10 de la LATMP (art. 3, LMRSST)** « Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire, de ce centre ou de cette commission, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré, d'observation ou de travail dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement. »

Tableau 2. Les stagiaires et la LSST

LSST (avant la LMRSST)	LSST (depuis le 6 octobre 2021)
Article 1 de la LSST Employeur : « Personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, dans les cas où, en vertu d'un règlement, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction. »	**Article 1 de la LSST (art. 122, 5°, LMRSST)** Employeur : « Personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail. »
Article 1 de la LSST Travailleur : « 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 dans les cas déterminés par règlement, 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; 2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée. »	**Article 1 de la LSST (art. 122, 8°, LMRSST)** Travailleur : « 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; 2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée. »
Article 194 de la LSST Travailleur de la construction : « Salarié au sens de la loi visée dans le paragraphe 1° y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement. »	**Article 194 de la LSST (art. 215, 3°, LMRSST)** Travailleur de la construction : « Salarié au sens de la loi visée dans le paragraphe 1° y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail. »

De plus, je vous invite à lire une note explicative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à titre complémentaire[4]. Celle-ci clarifie le statut d'un étudiant qui effectue un stage au sens de la LATMP et présente les actions à prendre pour assurer sa protection.

Pour conclure, je réitère que l'entrée en vigueur de la LMRSST fait en sorte que tous les stagiaires sont maintenant protégés. Et cela n'est pas tout. Le 24 février 2022, le projet de loi nº 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail a été adopté et sanctionné. Sa raison d'être est principalement de permettre aux stagiaires de bénéficier de différents congés et de pouvoir exercer des recours contre le harcèlement psychologique en milieu de stage. La nouvelle *Loi*[5] entrera en vigueur le 24 août 2022 et, du même coup, les articles sur les infractions et les sanctions. Ultimement, le défi que les organisations devront relever sera de s'assurer que tous les représentants de l'employeur et les travailleurs soient systématiquement informés des droits relatifs à la SST des stagiaires. C'est à suivre!

RÉFÉRENCES

1. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, 2021, chapitre 27. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF].
2. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. *Stages étudiants – Programmes d'études professionnelles techniques et universitaires – Portraits, enjeux et pistes de solution*, 2019, 24 p. [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Stages-etudiants-Portrait-enjeux-pistes.pdf].
3. UNION ÉTUDIANTE DU QUÉBEC. *Protection légale des stagiaires – Mémoire de l'Union étudiante du Québec à l'occasion des consultations particulières sur le projet de Loi 59 modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*, 19 janvier 2021, 8 p. [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-44129/memoires-deposes.html].
4. CNESST. *Note 298 - Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires)*, [Fichier PDF], CNESST, c2021, 18 p. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/note-298-protection-etudiants-qui-effectuent-un].

NOTE

5. Consultez le texte de la *Loi* au www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2022C2F.PDF.

▸ SUITE DE LA PAGE 11

Il est aussi à noter que l'intitulé du chapitre V de la LATMP est remplacé par « SERVICES DE SANTÉ », au lieu d'« ASSISTANCE MÉDICALE » (art. 188 à 194, LATMP). Ces articles sont remaniés, modifiés, abrogés, remplacés.

Attention par ailleurs à l'article 328 de la LATMP! On y a ajouté un deuxième alinéa :

« Dans les cas d'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, la Commission impute le coût des prestations à un ou plusieurs groupes d'unités, **qu'elle détermine par règlement**, en fonction de la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive ou à l'ensemble des employeurs lorsqu'une telle imputation ne peut être effectuée. » Notez que nous avons ajouté le caractère gras aux éléments précédents, et à ceux qui suivent.

Cet article doit être lu avec l'article 454 de la LATMP, qui mentionne que la Commission peut faire des règlements pour « déterminer, aux fins de l'article 28.1, les critères d'admissibilité des réclamations pour une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit ». Il stipule également qu'« un travailleur atteint d'une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit peut produire une réclamation pour maladie professionnelle **s'il satisfait aux critères d'admissibilité prévus par règlement** » (article 28.1, LATMP).

Au moment d'écrire ces lignes, ce règlement n'était pas disponible pour consultation.

Globalement, les modifications en vigueur ont pour l'instant peu d'effets sur la gestion des réclamations. Il s'agit surtout de droits supplémentaires pour les travailleurs stagiaires et de présomption vis-à-vis de nouvelles maladies professionnelles. Avec cette loi, la CNESST possède un encadrement plus rigoureux pour administrer le régime avec la création de deux comités de maladies professionnelles et une augmentation des amendes en cas d'infraction à la LATMP.

La prochaine étape, le 6 octobre 2022, sera très importante pour le suivi d'une réclamation. Il y aura beaucoup de changements dans les façons d'effectuer le retour au travail : assignation temporaire, réadaptation avant et après consolidation, accommodement raisonnable, etc. Dès que nous serons informés par la CNESST de ses politiques concernant ces aspects, nous vous tiendrons au courant!

NOTE

1. Consultez les dates d'entrée en vigueur des principales modifications apportées par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* au www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/dates-dentree-en-vigueur-principales-modifications.

RÉFÉRENCE

2. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, 2021, article 242. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF].

Céline Pearson
Ph. D. (chimie)
Directrice – Formation et expertise

Comités SST : les nouvelles obligations

« Quoi! Il fallait créer un comité SST pour le 6 avril 2022!? » En effet, cette date a marqué l'entrée en vigueur du régime intérimaire établi par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST).

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation découlant de la LMRSST exige, entre autres, que tout établissement groupant 20 travailleurs ou plus forme un comité de santé et de sécurité (CSS)[1]. Mais par où commencer? Pas de panique. Voici les informations de base que vous devez connaître pour démarrer.

QUI DOIT METTRE EN PLACE UN COMITÉ?

À compter du 6 avril 2022, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 150 de la LMRSST, un comité de santé et de sécurité doit être formé au sein d'un établissement groupant au moins 20 travailleurs et qui n'a pas de comité formé conformément à l'article 69 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) – tel qu'il se lisait le 5 octobre 2021[2].

En d'autres mots, si vous avez 20 travailleurs ou plus dans votre établissement pendant au moins 21 jours durant l'année et que vous ne faites pas partie des groupes prioritaires 1 et 2[3], vous deviez former un comité SST en date du 6 avril 2022.

Pourquoi les établissements faisant partie des groupes 1 et 2 ne sont pas touchés par cette exigence? Parce qu'ils ont déjà l'obligation d'avoir un comité SST en place, en vertu de l'ancien régime. En effet, les établissements appartenant aux groupes prioritaires 1 et 2 ne sont pas touchés par le nouveau régime intérimaire de la LMRSST et doivent poursuivre l'application du chapitre IV de la LSST[4], intitulé *Les comités de santé et de sécurité*.

COMBIEN DE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DOIT-IL Y AVOIR?

La nouvelle *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité* priorise l'entente entre les travailleurs et l'employeur à plusieurs égards. En voici un exemple : le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité SST doit être déterminé par entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. Par ailleurs, s'il n'y a pas entente, la *Loi* prévoit la représentation des travailleurs tel que cela est présenté dans la Figure 1 (ci-dessus).

COMBIEN DE REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR?

Lorsque le nombre de représentants des travailleurs est déterminé, l'employeur désigne ses représentants. Il peut y avoir autant de représentants de l'employeur que de représentants des travailleurs. **Cependant, la partie des travailleurs ne peut compter moins de représentants que la partie de l'employeur.** Bref, au moins la moitié des membres du comité représentera les travailleurs.

Tableau 1. Représentation des travailleurs dans le CSS s'il n'y a pas entente

Nombre de travailleurs dans l'établissement	Nombre de représentants des travailleurs au sein du CSS à défaut d'entente
20 à 50	2
51 à 100	3
101 à 500	4
501 à 1 000	5
Plus de 1 000	6

À QUELLE FRÉQUENCE LE COMITÉ DOIT-IL SE RÉUNIR?

Pendant le régime intérimaire – en vigueur à partir du 6 avril 2022, et ce, jusqu'à la date d'effet du *Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un établissement* (RMPPE) –, la fréquence minimale des rencontres est déterminée par entente entre l'employeur et les travailleurs de l'établissement. Si les deux parties n'arrivent pas à s'entendre, le comité se réunit au moins une fois tous les trois mois.

QUELLES SONT LES FONCTIONS DU COMITÉ SST?

Pendant le régime intérimaire, une seule fonction est édictée dans la LMRSST. C'est une fonction qui est très importante et qui fait partie des activités de base en prévention, soit « participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement afin de faire des recommandations écrites à l'employeur ».

Il faut savoir que lorsque le RMPPE entrera en vigueur, plusieurs autres fonctions seront attribuées au comité. Je vous recommande ainsi d'en prendre connaissance et de vous en inspirer pour graduellement les introduire dans vos comités. Ces dernières sont indiquées à l'article 154 de la LMRSST. Être prêts à l'avance, c'est une stratégie gagnante!

QUELQUES DÉTAILS SUR LES RÉUNIONS DU CSS

Vous trouverez ci-dessous quelques informations supplémentaires qu'il est bon de connaître.

- Les réunions du CSS se tiennent durant les heures normales de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.
- Le CSS peut établir ses propres règles de fonctionnement.
- Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.
- Les représentants des travailleurs doivent aviser leur supérieur immédiat (ou leur employeur, ou son représentant) lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.
- L'employeur doit afficher le nom des membres du comité de santé et de sécurité dans autant d'endroits de l'établissement qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer une bonne diffusion. Il doit aussi assurer la visibilité et l'accessibilité de cet affichage.
- L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre d'un comité de santé et de sécurité.

  Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, ou lui imposer une autre sanction, s'il a exercé une fonction au sein d'un comité de santé et de sécurité de façon abusive.

SUITE À LA PAGE 17 ▸

Maryline Rosan
B.A.A., LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Donneurs d'ouvrage : vous prévoyez de la construction ou des rénovations? Soyez prêts pour le 1er janvier 2023

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) prévoit notamment des changements dans la législation pour les chantiers de construction.

Les lignes qui suivent constituent un résumé des modalités qui vous concernent – vous tous, gestionnaires et salariés! – en matière de construction, à la suite de la modernisation du régime de santé-sécurité. Évidemment, je m'adresse aussi à vous, employeurs-donneurs d'ouvrage, et ce, même si vous n'œuvrez pas dans le secteur de la construction, et même si vous prévoyez engager un entrepreneur général qui sera désigné contractuellement comme le « maître d'œuvre » de votre chantier de construction.

En effet, vous auriez tous intérêt à vous préparer pour les nouveautés inscrites dans la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* en ce qui a trait aux chantiers de construction.

Mais pourquoi donc devez-vous, vous tous, vous préoccuper de ces changements?

D'abord, parce que même si vous confiez la maîtrise d'œuvre à un entrepreneur général, qui devra respecter les changements prévus dans LMRSST, en tant que donneur d'ouvrage, vous voulez que votre chantier soit dirigé par un entrepreneur qui se conforme à ses obligations. Il en va de votre image et de votre sérieux, surtout lorsque vous mentionnez à l'ensemble des travailleurs que votre organisation possède une culture forte en SST.

Faut-il rappeler que l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) définit le maître d'œuvre comme étant « le **propriétaire ou la personne** qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux ». Notez que j'ai moi-même ajouté les caractères gras.

Or, les tribunaux ont à maintes reprises rappelé que l'identification du maître d'œuvre est faite **à partir des documents contractuels**. Toutefois, la qualification donnée aux intervenants par ces documents **n'est pas déterminante** aux fins de l'identification du maître d'œuvre au sens de la LSST[1].

Il n'est donc pas impossible qu'à la suite du passage d'un inspecteur de la CNESST celui-ci puisse vous qualifier, vous, propriétaire de l'édifice ou donneur d'ouvrage, comme étant le maître d'œuvre du chantier. Les nombreux litiges nous confirment qu'en dépit d'un contrat clair, le propriétaire n'a parfois pas le choix d'assumer ce rôle.

Si les propos ci-dessus ne vous paraissent pas limpides ou vous amènent à vous questionner, nous vous invitons fortement à suivre la formation du Centre patronal SST *Sous-traitance générale et maîtrise d'œuvre*[2].

NOUVEAUTÉS ET MODIFICATIONS À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023

Examinons maintenant les nouveautés et les modifications qui prendront effet à partir du 1er janvier 2023. Elles peuvent se résumer ainsi : deux mécanismes de participation des travailleurs et un programme de prévention propre à un chantier.

En ce qui a trait aux mécanismes de participation des travailleurs, il est question du coordonnateur en santé et sécurité du travail (CoSS), du représentant en santé et sécurité du travail (RSS) et du comité de chantier.

Concernant les travailleurs, l'un était déjà dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais il s'est « renouvelé ». Il s'agit du coordonnateur en santé et sécurité du travail, présentement connu sous le nom d'agent de sécurité. Alors que l'autre, précédemment nommé représentant à la prévention, était prévu depuis de nombreuses années dans la LSST. Il a finalement été imposé par le législateur dans la modernisation du régime. Nous parlons ici du représentant en santé et sécurité du travail.

PROGRAMME DE PRÉVENTION PROPRE AU CHANTIER

Détaillons à présent les mécanismes de prévention qui marquent le programme de prévention qui s'applique aux chantiers.

Le coordonnateur en santé et sécurité du travail

Enfin! Le nom a été changé. Il était temps. Le terme agent de sécurité générait parfois l'impression, chez certains individus moins familiers avec le domaine des chantiers de construction, qu'il s'agissait, comme cela est communément admis, d'une personne qui assure la sécurité générale des lieux, comme on en retrouve dans les centres commerciaux, par exemple.

Certains se sont même exclamés : « Ah! Maintenant il est considéré comme un cadre. » Or, il a toujours été un cadre et il le sera encore lorsqu'il changera de titre, car il s'agit en fait d'une personne choisie par le maître d'œuvre, et demeure sous sa responsabilité.

Ce cadre est donc un représentant patronal. Par ailleurs, il est important de souligner que malgré le fait qu'il soit sous la responsabilité du maître d'œuvre, il doit avoir le courage d'insister sur l'importance de corriger des situations dérogatoires, dangereuses ou risquées, et ce, même si elles sont tolérées par le maître d'œuvre et les autres représentants de son équipe, tel son superviseur ou son contremaître.

Outre ce qui précède à l'égard du nom, voici ci-après un résumé de ce qui a changé.

L'agent de sécurité était obligatoire sur les chantiers de 8 millions $ et plus ou occupant 150 travailleurs ou plus. Dès le 1er janvier 2023, son « remplaçant », le coordonnateur en santé et sécurité du travail, sera obligatoire sur les chantiers à partir de 12 millions et plus ou occupant 100 travailleurs ou plus. Le nombre de coordonnateurs est déterminé par règlement en fonction du nombre de travailleurs sur le chantier[3].

Un autre élément mérite notre attention, soit la suppression de l'article 2.5.4 du *Code de sécurité des travaux de construction*, qui exigeait de l'agent de sécurité d'« avoir travaillé au moins 10 ans dans la construction d'immeubles industriels, commerciaux ou administratifs, de bâtiments publics ou dans une entreprise de génie civil ». Sinon, il devait posséder « une compétence équivalente ». Cette suppression « du 10 ans » est sûrement bien accueillie par les maîtres d'œuvre, puisque cette exigence limitait le nombre de candidats potentiels pouvant exercer ce rôle.

Toutefois, le législateur maintient la formation de 240 heures pour le CoSS. Par ailleurs, ce dernier devra prouver qu'il répond à cette exigence par l'obtention d'une attestation, et ce, à compter du 1er janvier 2024.

Quant aux fonctions du CoSS[4], elles sont sensiblement les mêmes qu'auparavant, soit :

- « De participer à l'élaboration et à la mise à jour du programme de prévention mis en application sur le chantier de construction. »
- « De surveiller, eu égard à la sécurité des travailleurs de la construction, la mise en place et le fonctionnement des mécanismes de coordination des activités des employeurs qui se trouvent simultanément sur le chantier de construction. »
- « D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs de la construction. »
- « De faire l'inspection des lieux de travail. »
- « De s'assurer que tout travailleur connaît les risques liés à son travail. »*
- « De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident. »

* **Conseil :** afin de s'assurer que tous les travailleurs connaissent les risques liés à leur métier, il est important de voir à ce que tous aient signé un formulaire indiquant avoir bien compris ces risques et leur engagement à les respecter.

Le représentant en santé et sécurité

La présence d'une personne agissant comme représentant à la prévention était bel et bien prévue à l'article 209 de la LSST, mais le législateur n'avait toujours pas décidé de l'imposer. En fait, cette disposition n'était tout simplement pas en vigueur. Le texte de loi en question était en surbrillance grise, signifiant que cette partie n'était pas d'application obligatoire. Mais, à compter du 1er janvier 2023, la LMRSST rendra obligatoire le représentant en santé et sécurité du travail pour les chantiers occupant 10 travailleurs ou plus.

Celui-ci sera présent à temps partiel si le chantier présente 10 travailleurs ou plus, et devra suivre une formation de 3 heures dont le contenu sera fixé par règlement. Si le chantier inclut 100 travailleurs ou plus, ou qu'il représente 12 millions $ et plus, un RSS devra être présent à temps plein et avoir suivi une formation de 40 heures.

Le RSS représentera les travailleurs et non le maître d'œuvre. Évidemment, il devra travailler en collaboration avec ce dernier et, le cas échéant, avec le comité de santé et sécurité.

Les fonctions du RSS comprennent :

- l'inspection des lieux;
- l'enquête et l'analyse d'accidents;
- la formulation de recommandations au comité de chantier ou, à défaut, aux travailleurs, aux associations représentatives, aux maîtres d'œuvre ou aux CoSS;
- l'assistance aux travailleurs dans l'exercice de leurs droits;
- l'accompagnement de l'inspecteur lors des visites;
- le dépôt de plaintes à la CNESST.

Différents sous-traitants, un seul représentant en SST

Le RSS est choisi par les travailleurs. Or, certains craignent que des disputes puissent survenir au moment de sa nomination.

Imaginez par exemple que l'on retrouve sur un chantier deux sous-traitants, l'un déployant 21 travailleurs et l'autre 12. Ce déséquilibre pourrait influer sur le nombre de votes se reportant sur le représentant potentiel. Le législateur s'est probablement dit que tous sont majeurs et vaccinés et qu'ils s'entendront sûrement sur le choix du meilleur représentant.

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

Abordons maintenant le programme de prévention propre au chantier. Soyons clairs : propre veut également dire « per-son-na-li-sé » ou en lien avec les activités précises du chantier. Ce n'est pas du copier-coller, comme certains maîtres d'œuvre ont malheureusement tendance à faire. Lorsqu'un inspecteur s'adresse à un maître d'œuvre et lui demande pourquoi il fait référence au lac du Trésor dans la description de l'aménagement des lieux, sur un chantier à Montréal, disons que c'est gênant. Car à sa face même, ce plan est la duplication d'un autre projet.

Alors voici ce qu'il faut retenir de cette nouvelle disposition :

- Au risque de le répéter, le programme de prévention doit être propre au chantier (donc personnalisé).
- Dès que le chantier atteint simultanément 10 travailleurs de la construction ou plus à un moment de la construction, le maître d'œuvre doit s'assurer d'avoir un programme de prévention propre au chantier.
- Dès que la présence simultanée de 20 travailleurs ou plus à un moment du chantier est prévue, il faut transmettre cette information à la CNESST, et ce, avant le début des travaux (LMRSST, art. 218).
- Quant au contenu, vous devrez retrouver les mêmes éléments exigés pour les programmes spécifiques aux établissements (à l'exception des examens de santé préembauche et en cours d'emploi).
- Et comme cela a toujours été, le programme de prévention du maître d'œuvre a préséance sur tout autre programme de prévention ou plan d'action applicable pour l'établissement de l'employeur.

Comité de chantier de construction
Un comité de chantier devra dorénavant être créé dès le début d'un chantier occupant 20 travailleurs ou plus. Il sera composé des acteurs suivants :

- le CoSS ou un autre représentant du maître d'œuvre;
- le représentant de chacun des employeurs présents;
- le RSS;
- le représentant de chaque association représentative, dont au moins un travailleur de la construction affilié est présent sur le chantier (LMRSST, art. 221, 4°).

Ce comité se réunit toutes les deux semaines pour les chantiers de moins de 100 travailleurs, et une fois par semaine pour ceux comprenant 100 travailleurs ou plus. Les membres devront recevoir une formation. Cette dernière exigence entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

Le comité aura la responsabilité d'appliquer le programme de prévention, de traiter les plaintes et de faire le suivi des avis d'accident et des rapports d'inspection.

Commentaires : il va sans dire qu'assumer ces fonctions avec rigueur démontrera que le maître d'œuvre du chantier s'assure que les activités qui s'y déroulent sont bien contrôlées. **Le suivi des avis d'accident et des rapports d'inspection devient crucial pour prévenir les lésions professionnelles**. Le représentant de l'employeur et le CoSS (ou un autre représentant) doivent être proactifs et ne pas attendre la réunion du comité pour agir.

EN GUISE DE CONCLUSION

Voilà. Nous venons de faire un bon tour d'horizon des changements qui seront en vigueur à partir du 1er janvier 2023. Vous avez peut-être poussé un grand soupir après avoir lu cet article et tous les autres compris dans cette édition de *Convergence SST*. Mais de grâce, ne vous découragez pas. Prenez une bouchée à la fois, comme le répète mon cher collègue François Boucher dans les formations qu'il anime.

Aussi, la participation des travailleurs ne doit pas être perçue comme un obstacle, mais bien comme la voie d'une belle réussite vers une culture en SST solide, là où non seulement l'efficacité est au cœur de vos préoccupations, mais également la santé des êtres humains qui œuvrent sur les chantiers.

NOTES

1. Un jugement récent mérite votre attention : Excavation de Chicoutimi inc. c. Municipalité de Longue-Rive (2021). Vous le trouverez au https://canlii.ca/t/jgg1d.
2. Plus de détails sur cette formation au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/leadership-sst/sous-traitance-generale-et-maitrise-doeuvre-90585.
3. Voyez les articles 230 et 243 de la LMRSST au www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF.
4. Voyez l'article 230 de la LMRSST au www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF.

▸ SUITE DE LA PAGE 14

Si vous ne faites pas partie des groupes prioritaires 1 et 2, il se peut que vous ayez déjà un comité de santé-sécurité en place, et ce, même si vous n'en aviez pas l'obligation. C'est super! Vous avez une longueur d'avance. Vous pouvez poursuivre vos activités pourvu que vous preniez le soin d'intégrer les exigences de la LMRSST, telles que l'identification et l'analyse des risques.

En terminant, cette obligation peut vous sembler lourde : « une autre affaire à faire ». Mais lorsque votre comité sera en place et fonctionnel, vous verrez que ses actions peuvent être très bénéfiques pour améliorer votre culture en SST. Si vous avez besoin d'accompagnement, sachez que le Centre patronal SST offre plusieurs formations qui peuvent vous aider dans le démarrage de vos comités, l'identification et l'analyse des risques, et pour optimiser vos réunions. Visitez notre site Internet pour plus d'informations, notamment à propos des formations *Implantation efficace d'un comité SST* et *Identifier et contrôler les dangers en milieu de travail*[5].

NOTE

1. L'obligation de former un comité de santé et de sécurité ne s'applique pas aux établissements groupant au moins 20 travailleurs pour moins de 21 jours au cours de l'année.
5. Consultez les liens suivants pour tous les détails : www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/implantation-efficace-dun-comite-sst-91758; www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/identifier-et-controler-les-dangers-en-milieu-de-travail-90034.

RÉFÉRENCES

2. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, 2021, article 290. [www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF].
3. CNESST. *Groupes prioritaires*, [En ligne], [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/groupes-prioritaires].
4. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, chapitre 4. [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1?langCont=fr#ga:l_iv-h1].

Isabelle Demers
Avocate et conseillère en SST

Rio Tinto tend l'oreille et ouvre la porte à ses employés en situation de violence conjugale

Le 6 octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a modifié la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en ajoutant aux obligations de l'employeur celle de prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur[1] exposé à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dorénavant, la *Loi* vous investit d'un rôle social pour contrer cette violence. Or, la compagnie Rio Tinto assume ce rôle depuis maintenant trois ans.

Rio Tinto[2], un groupe minier et métallurgique, donne accès à ses quelque 45 000 employés à travers le monde – dont près de 11 000 au Canada – et aux membres de leur famille immédiate à un programme d'avantages sociaux bonifié pour mieux les soutenir en cas de violence conjugale ou familiale. Inspiré par le mouvement Ruban Blanc[3], qui milite mondialement contre la violence faite aux filles et aux femmes, Rio Tinto a décidé en 2018 de s'engager dans cette lutte afin de servir de maillon dans un processus pouvant permettre aux victimes de se sortir du cycle de la violence.

Pour en savoir davantage sur cette initiative, nous nous sommes entretenus avec Lise Bibaud, conseillère sénior en avantages sociaux chez Rio Tinto. Madame Bibaud fait partie du groupe mandaté par la haute direction pour déployer l'ensemble des mesures maintenant offertes par l'employeur.

Dans un premier temps, le groupe a offert de la formation aux « champions » (appellation utilisée par l'entreprise) de chacun de ses sites afin qu'ils puissent entre autres déceler les signes avant-coureurs, réagir à la confidence d'un employé et offrir du soutien. Madame Bibaud prend ici bien soin de préciser que les champions ne sont pas des psychologues, et que ce n'est pas ce qui est attendu d'eux. Cependant, ils sont outillés pour entamer une discussion, reconnaître les problèmes de violence familiale ou conjugale et accompagner les personnes fragilisées par la violence vécue à la maison ou au travail. Les champions sont aussi en mesure de diriger les personnes concernées vers les organismes communautaires de leur région. Rio Tinto va même jusqu'à pallier les besoins financiers et d'hébergement, offrir des congés rémunérés supplémentaires et permettre des heures de travail flexibles – en plus du programme d'aide aux employés qui permet de recourir sans frais à des services professionnels.

Madame Bibaud fait un parallèle intéressant avec le rôle du gestionnaire lors d'une évaluation de rendement. Ici, il colligera les faits qui lui laissent raisonnablement croire que son employé vit une situation de violence conjugale ou familiale. Le gestionnaire transmet ce qu'il constate, indique les signes observés et exprime son inquiétude et son ouverture à aider le salarié. « Notre rôle, c'est d'ouvrir la porte. Je crois fermement que lorsque la personne réalise qu'elle n'est pas toute seule, qu'elle s'aperçoit que ceux qui l'entourent savent que quelque chose de malsain se passe, un processus s'enclenche dans sa tête et, éventuellement, elle parlera à quelqu'un, car elle ne peut plus le cacher », dit-elle.

N'est-ce pas là le souhait du législateur lorsqu'il précise[4] qu'en matière de violence conjugale ou familiale l'employeur est tenu de prendre des mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à la violence?

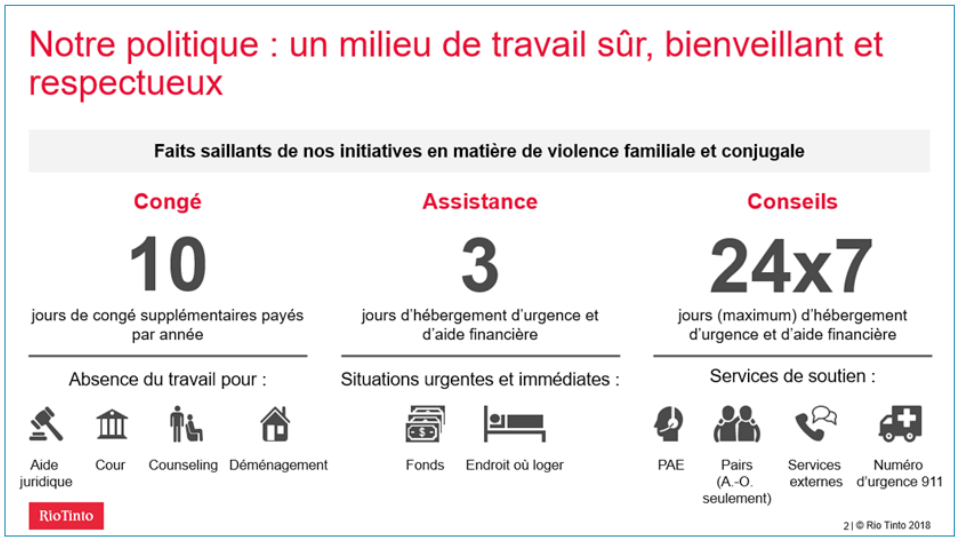
Certains gestionnaires craignent de s'aventurer dans cette sphère familiale très privée et hésitent à aborder ce sujet encore tabou avec leurs employés. Pourtant, tendre l'oreille et demeurer ouvert compte pour beaucoup.

Pour Rio Tinto, assurer la sécurité des employés, c'est aller au-delà des murs de l'entreprise. Lors de l'annonce des mesures d'aide aux employés, Alf Barrios, alors chef de la direction de Rio Tinto Aluminium, avait déclaré[5] que la sécurité et le bien-être des salariés étaient la « priorité numéro un » de l'entreprise, et que cela valait aussi lorsque ceux-ci étaient à leur domicile. Il a aussi souligné le rôle qu'ont les employeurs vis-à-vis de cette problématique qui « touche beaucoup d'individus dans la société », et que « le soutien offert au travail peut être salutaire lors de périodes difficiles ». Monsieur Barrios a également évoqué l'espoir que les mesures puissent non seulement aider les personnes à risque, mais aussi « sensibiliser les gens à modifier leur attitude envers la violence ».

Sur le plan des mesures de protection, Madame Bibaud explique par ailleurs que leurs techniciens en informatique peuvent changer les accès aux comptes employé, l'adresse courriel et le numéro de téléphone professionnel si cela s'avère nécessaire. Aussi, assurer la sécurité à la maison prend tout son sens lorsqu'il est question de télétravail. C'est pourquoi Rio Tinto s'est doté de mots-clés servant de codes qui peuvent être écrits ou mentionnés lors d'une conversation pour indiquer à son interlocuteur que sa sécurité est en péril.

Il est important de souligner que, par souci de confidentialité, aucune trace n'est laissée et qu'aucun registre n'est conservé lorsqu'un employé fait appel à ces mesures ou qu'il demande de l'aide. D'ailleurs, Madame Bibaud n'avait pas de statistique d'entreprise à partager avec nous sur ce sujet. Nous pouvons toutefois visualiser les initiatives tangibles favorisant un milieu de travail sûr, bienveillant et respectueux prises chez Rio Tinto en se reportant à la Figure 1 (page suivante).

Figure 1. Initiatives et aides aux employés de Rio Tinto face à la violence familiale ou conjugale



Nous retenons des propos de Madame Bibaud que tout commence par le désir de la haute direction de s'engager sérieusement dans la lutte contre la violence conjugale ou familiale. Vient ensuite le déploiement de la formation aux « champions ». Aussi, se doter d'un plan de sécurité et offrir des mesures concrètes pourront protéger et faciliter le passage difficile que souhaite entreprendre la personne pour se sortir du cercle de la violence. Nous laissons à Madame Bibaud le mot de la fin : « La clé, c'est d'ouvrir la porte. »

NOTES

1. Conformément au texte de la *Loi,* le genre masculin est utilisé. Toutefois, selon Statistique Canada, les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de violence conjugale. Plus de détails au https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00016-fra.htm.
2. Nous remercions Madame Lise Bibaud, conseillère sénior, Avantages sociaux, et Monsieur Simon Letendre, directeur, Relations avec les médias – Canada et États-Unis, tous deux de Rio Tinto, pour avoir participé à la réalisation de cette entrevue.
3. Le mouvement Ruban Blanc (White Ribbon) a pris naissance en 1991 à l'initiative d'un groupe d'hommes consternés par la tuerie de 14 jeunes femmes à Polytechnique Montréal, le 6 décembre 1989.
4. Reportez-vous à l'article 51(16) de la LSST (www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1) et à l'article 139 (chap. 27) de la LMRSST (www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF).

RÉFÉRENCE

5. RIO TINTO. (2018, 18 octobre). *Rio Tinto annonce de l'aide pour les employés nord-américains touchés par la violence familiale et conjugale.* Repéré au www.newswire.ca/fr/news-releases/rio-tinto-annonce-de-laide-pour-les-employes-nord-americains-touches-par-la-violence-familiale-et-conjugale-697922021.html.

FAITES RAYONNER LA SANTÉ-SÉCURITÉ GRÂCE À L'ÉCOLE D'ÉTÉ DU CENTRE PATRONAL SST

Dès le début de l'été, le Centre patronal SST offrira six formations présentées en format virtuel pour ceux et celles qui souhaitent approfondir certaines facettes de la santé-sécurité avant de profiter de la belle saison.

ACCIDENT : ENQUÊTE ET ANALYSE
Mardi 5 et mercredi 6 juillet (2x 3,5 h)

CODE CRIMINEL DU CANADA ET LOIS EN SST : OBLIGATIONS ET DILIGENCE RAISONNABLE
Mardi 5 juillet (3,5 h)

CONTEXTE LÉGAL EN SST AU QUÉBEC
Mercredi 22 juin (3,5 h)

IDENTIFIER ET CONTRÔLER LES DANGERS EN MILIEU DE TRAVAIL
Mercredi 6 et jeudi 7 juillet (2x 3,5 h)

SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET SST
Mercredi 6 juillet (3,5 h)

SUSCITER DES COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES
Mardi 21 et mercredi 22 juin (2x 3,5 h)

Rendez-vous sur le site du Centre patronal SST pour vous inscrire et consulter l'ensemble des formations offertes.

LE CENTRE PATRONAL SST : LA RÉFÉRENCE DES EMPLOYEURS EN SANTÉ-SÉCURITÉ!

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

- Plus de 80 titres de cours en mode virtuel ou présentiel
- Des webinaires
- De la formation asynchrone
- Des conférences
- De la formation directement en entreprise

DES ÉVÈNEMENTS VIRTUELS ET PRÉSENTIELS SST COURUS

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

DES PUBLICATIONS UNIQUES*

- Infolettre SST Bonjour!
- Revue Convergence SST

* Recevez gratuitement les publications par voie électronique en vous inscrivant au **www.centrepatronalsst.qc.ca/abonnements**.

Centre patronal SST
Formation et expertise

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6
Téléphone : 514 842-8401

| | | Suivez-nous!