

Aide-mémoire

Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail

Le récent projet de [loi no59 modernisant le régime de santé et sécurité du travail](#) a été adopté le 30 septembre 2021. Ainsi, plus de 300 articles et règlements ont été modifiés ou ajoutés autant dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) que dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

C'est ainsi que la Fédération des établissements d'enseignement privés souhaite vous soutenir et vous accompagner dans ces changements. Vous trouverez donc dans le présent aide-mémoire le sommaire des modifications, les dates d'entrées en vigueur ainsi que l'information utile pour mettre en place le régime intérimaire dans votre établissement.

SOMMAIRE DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

LSST : LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La notion de santé psychique est un ajout important dans les modifications apportées à la loi. Ainsi, la loi confirme maintenant l'obligation pour les employeurs d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire autant pour la santé physique que psychique de ses travailleurs.

- Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail
- Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs
- Programme « Pour une maternité sans danger » : Révision des protocoles pour l'identification des dangers et les conditions d'emploi et élargissement des professions autorisées à délivrer un certificat de retrait préventif

LATMP : LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

- Règlement sur les maladies professionnelles permettant une amélioration de la reconnaissance des maladies professionnelles
- Obligation d'utiliser le formulaire prescrit pas la CNESST en matière d'assignation temporaire
- Obligation d'accommodement raisonnable en cas de limitation permanente



Aide-Mémoire – Les dates d'entrée en vigueur

L'entrée en vigueur des changements à la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail sont graduels et se déploieront en 8 phases. Vous trouverez ici les dates d'entrée en vigueur des principaux changements.

À noter que le changement le plus important pour les établissements d'enseignement privés est la mise en place du régime intérimaire qui entrera en vigueur le 6 avril 2022, et ce jusqu'à l'adoption du règlement sur les mécanismes de prévention et de participation au plus tard le 6 octobre 2025.

6 octobre 2021 (Phase 1)

▪ Télétravail

La loi reconnaît maintenant l'emplacement où s'effectue le télétravail comme un lieu de travail au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

▪ Intégrité psychique

Ajout de l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité psychique des travailleurs, en plus de l'aspect physique.

▪ Prévention de la violence

Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

▪ Stagiaire

Le stagiaire qui effectue un stage d'observation non payé en milieu de travail, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, est maintenant couvert par la CNESST et protégé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

▪ Règlement sur les maladies professionnelles

Création d'un règlement qui remplace l'annexe I de la LATMP pour les maladies professionnelles. Sa mise à jour sera facilitée par l'adoption de règlements qui permettront de préciser les conditions particulières en lien avec les maladies qui y sont énumérées.

▪ Imputation du coût des lésions professionnelles

Modification des conditions et critères pour certains types de demandes de partage et transfert d'imputation des coûts.

▪ Propriétaire d'édifice - prévention

Lorsqu'un édifice est utilisé par au moins un employeur occupant, le propriétaire de l'endroit doit, dans les parties qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur, prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des personnes qui y travaillent.

1^{er} janvier 2022 (Phase 2)

▪ Cotisation norme du travail

Les établissements d'enseignement doivent maintenant payer la cotisation relative aux normes du travail. Une gradation du taux est prévue sur 3 ans (0,02% ; 0,03% ; 0,05%).

6 avril 2022 – ACTIONS À METTRE EN PLACE (Phase 3)

▪ Régime intérimaire – prévention

Les établissements doivent mettre en place une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs en attendant l'adoption du règlement sur les mécanismes de prévention.

Aide-Mémoire – Les dates d'entrée en vigueur

6 octobre 2022 (Phase 4)

▪ Formulaire d'assignation temporaire

L'employeur d'une travailleuse ou d'un travailleur qui a subi une lésion professionnelle doit maintenant utiliser le formulaire de la CNESST pour l'assignation temporaire (à être élaboré par la CNESST)

▪ Bureau d'évaluation médicale (BEM)

Lorsqu'il se prononce sur la date de consolidation d'une lésion professionnelle, le membre du BEM devra dorénavant le faire sur l'existence et le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur ainsi que sur l'existence et l'évaluation des limitations fonctionnelles.

▪ Réadaptation et accommodement raisonnable

Obligation accrue de l'employeur, des travailleurs et travailleuses dans le processus de réadaptation et de retour au travail. La CNESST pourra ordonner à l'employeur qui refuse de collaborer aux démarches de retour au travail ou de réintégrer le travailleur ou la travailleuse malgré une décision à cet effet de lui payer une sanction administrative pécuniaire.

Pour avoir accès à l'information complète, consultez :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>

1^{er} janvier 2023 (Phase 5)

▪ Retrait préventif et PMSD

L'autorisation de délivrer un certificat de retrait préventif est élargie à un plus grand nombre de professionnels qui effectuent des suivis de grossesse ou postnatal.

6 avril 2023 (Phase 6)

▪ Délai de contestation

Le délai pour contester une décision rendue à la suite d'une demande de révision administrative devant le Tribunal administratif du travail (TAT) passera à 60 jours à compter de sa notification.

1^{er} janvier 2024 (Phase 7)

▪ Changements relatifs exclusivement au domaine de la construction

Au plus tard le 6 octobre 2025 (Phase 8)

▪ Contaminants

Identifier les matières dangereuses et les contaminants présents dans les établissements dans un but de prévention.

▪ Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement

Le règlement viendra établir les mécanismes mis en place dans le régime intérimaire.

POURQUOI METTRE EN PLACE UN RÉGIME INTÉRIMAIRE?

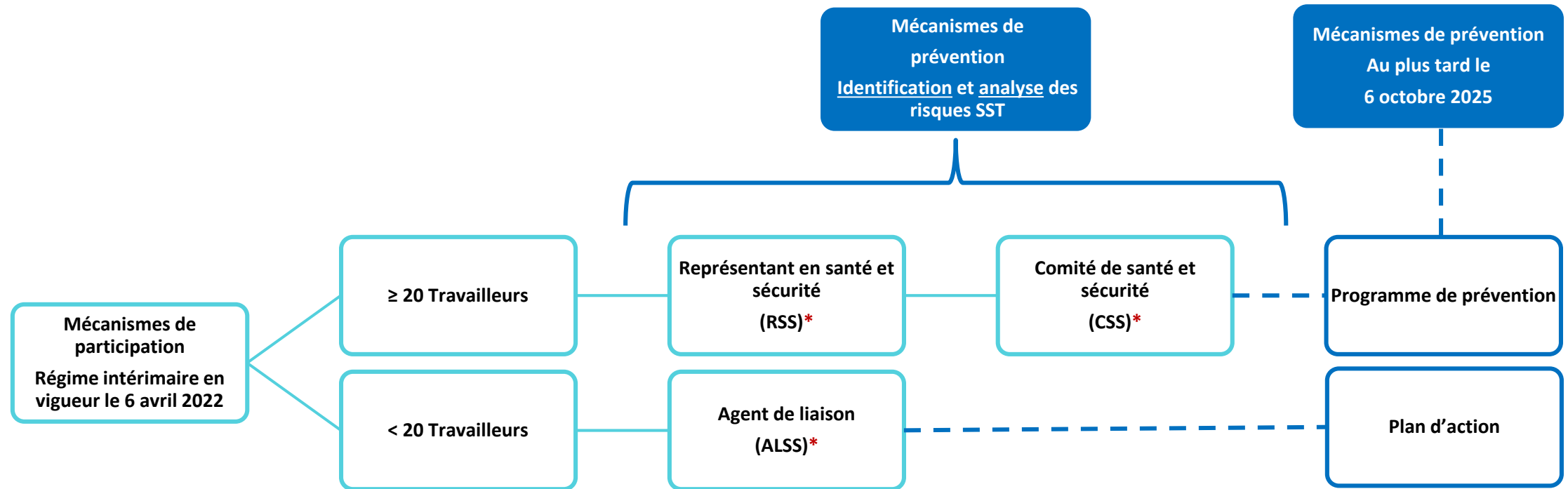
Le régime intérimaire obligera les entreprises de tous les secteurs d'activités économiques à mettre en place des mécanismes de prévention et de participation. Ce régime transitoire permettra de préparer les milieux de travail à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action. Il vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail et la participation des travailleurs et travailleuses.

Les obligations liées aux mécanismes de prévention et de participation sont maintenant divisées en 2 catégories; les établissements de 20 travailleurs et + (≥ 20 travailleurs) ou les établissements de moins de 20 travailleurs (< 20 travailleurs).

Le régime intérimaire doit être en place jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement sur les modalités d'application de ces mécanismes qui sera décrété au plus tard le 6 octobre 2025. Tous les éléments de prévention et de participation mis en place demeureront après l'adoption du règlement.

Les pages qui suivent vous permettront de synthétiser vos obligations en lien avec le régime intérimaire (6 avril 2022) et pour l'entrée en vigueur du règlement (au plus tard le 6 octobre 2025).

Aide-Mémoire – Régime intérimaire – Mise en place des nouveaux mécanismes de participation et de prévention – Groupe prioritaire 6



* L'ALSS, le RSS et le CSS sont désignés par le syndicat ou les travailleurs si pas de représentation syndicale dans l'établissement

Aide-Mémoire – Régime intérimaire – mécanismes de participation (À compter du 6 avril 2022)

AGENT DE LIAISON (ALSS) (< 20 TRAVAILLEURS)

FONCTIONS ALLÉGÉES :

- Coopérer avec l'employeur pour **faciliter la communication** des informations en SST entre l'employeur et les travailleurs
- Faire des recommandations écrites à l'employeur sur l'**identification des risques** dans le milieu de travail
- Porter **plainte** à la CNESST, **si nécessaire**
- S'absenter du travail pour exercer ses fonctions (par entente entre les membres ou selon la loi si pas d'entente)
- Est protégé par la LSST.

REPRÉSENTANT SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS) (≥ 20 TRAVAILLEURS)

FONCTIONS ALLÉGÉES:

- **Membre** d'office du CSS
- **Faire l'inspection** des lieux de travail et repérer les situations pouvant être source de danger
- **Faire des recommandations** écrites au CSS
- Porter **plainte** à la CNESST, **si nécessaire**
- Nombre d'heures de libération déterminées par entente entre membres du CSS (ou loi si pas d'entente)
- S'absenter du travail pour exercer ses fonctions (par entente entre les membres ou selon la loi si pas d'entente)
- Est protégé par la LSST.

APPROCHE MULTIÉTABLISSEMENTS (≥ 20 TRAVAILLEURS)

Une approche regroupant **plusieurs établissements** peut être adoptée pour les employeurs de **20 travailleurs et +**, si les activités sont de même nature.

Les risques identifiés et analysés doivent tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans le regroupement. Un CSS devra être formé et au moins un représentant en santé et sécurité devra être désigné pour l'ensemble des établissements inclus dans le regroupement ([multiétablissements](#)).

COMITÉ SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (≥ 20 TRAVAILLEURS)

FONCTIONS ALLÉGÉES:

- Participer à l'identification et l'analyse des risques
- Faire des recommandations à l'employeur
- Maintenir la communication entre les travailleurs et les gestionnaires

LES MEMBRES DU CSS

- Le représentant en santé et sécurité (RSS) est membre d'office du comité
- **Le syndicat** désigne les travailleurs qui feront partie du CSS ou les travailleurs si pas de syndicat. Si aucune entente et plus d'une association voir [Section IV du règlement sur les CSS](#)
- Le nombre de travailleurs est déterminé par entente entre l'employeur et le syndicat ou les travailleurs. Sinon les ratios déterminés par règlement:
 - 20 à 50 travailleurs : 2 représentants
 - 51 à 100 travailleurs : 3 représentants
 - 101 à 500 travailleurs : 4 représentants

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CSS

- Déterminées par entente entre les parties. Si aucune entente:
 - Rencontre **au moins tous les 3 mois**

MEMBRES D'UNE MUTUELLE DE PRÉVENTION ?

Vous devez respecter la mise en place des nouveaux mécanismes de prévention et de participation du régime intérimaire.

Aide-Mémoire – Régime intérimaire – mécanismes de prévention (À compter du 6 avril 2022)

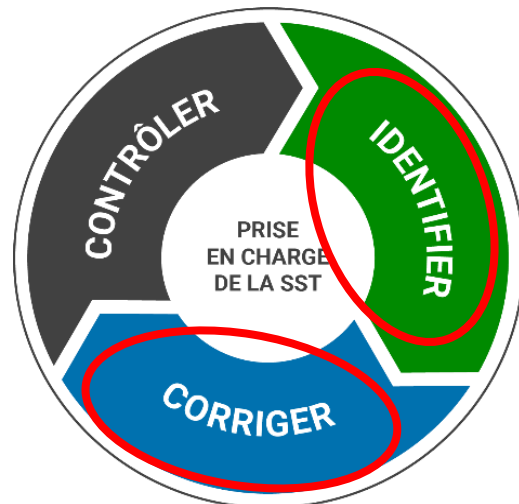
LES CONDITIONS GAGNANTES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- Engagement et soutien de la haute direction
- Participation des travailleurs
- Responsabilisation des travailleurs et des employeurs en matière de santé et sécurité
- Organiser la prévention
- Évaluer la performance de l'entreprise en santé et sécurité du travail

MÉCANISMES DE PRÉVENTION

- Documenter l'**identification** et l'**analyse des risques** pour la santé et la sécurité

PRISE EN CHARGE SST – RÉGIME INTÉRIMAIRE



LES 6 TYPES DE RISQUES À ANALYSER

- **Chimiques** (ex : solvant)
- **Biologiques** (ex : virus)
- **Physiques** (ex : bruit)
- **Ergonomiques** (ex : posture)
- **Psychosociaux** (ex : harcèlement)
- **Liés à la sécurité** (ex : clientèle agressive)

RISQUES PSYCHOSOCIAUX¹

« Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » .

5 PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX:

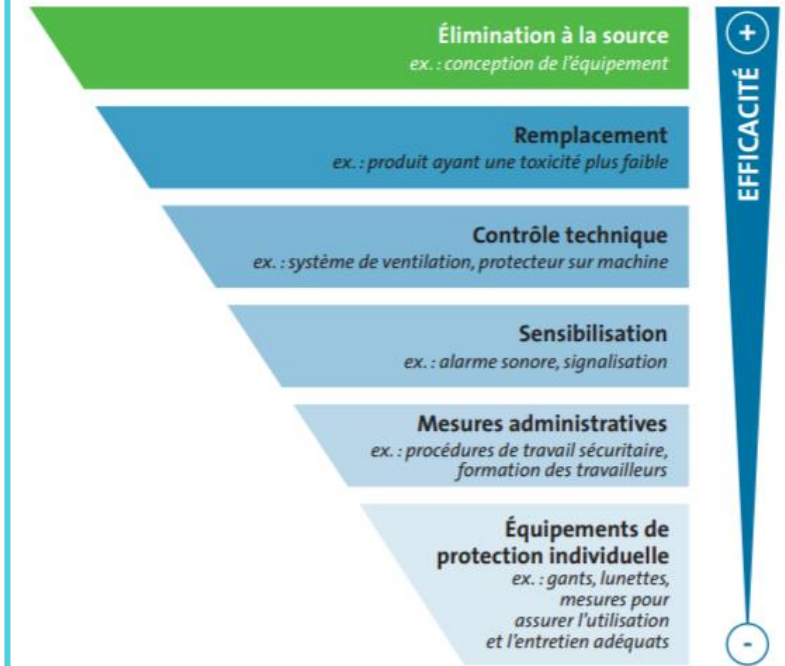
- La charge de travail
- L'autonomie décisionnelle
- La reconnaissance
- Le soutien social du supérieur et des collègues
- Le harcèlement psychologique

PRIORISER LES RISQUES

L'analyse permet de prioriser les risques. Le niveau de risques doit être établi en fonction:

- Les risques qui peuvent avoir des conséquences graves
- Les risques que l'employeur et les travailleurs jugent les plus importants
- Selon la probabilité qu'un accident survienne

LA HIÉRARCHIE DES MOYENS DE PRÉVENTION



IMPORTANT : Toujours utiliser 2 moyens de prévention pour avoir une mesure efficace

Aide-Mémoire – Règlement sur mécanismes de participation (Au plus tard le 6 octobre 2025)

REPRÉSENTANT SANTÉ ET SÉCURITÉ (RSS) (≥ 20 TRAVAILLEURS)

- Faire l'inspection des lieux de travail
- Faire des recommandations écrites au CSS (*incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail*)
- Porter plainte à la CNESST, si nécessaire
- Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements
- Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs
- Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus
- Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection
- Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus
- Collaborer à l'élaboration et la mise en application du programme de prévention en adressant par écrit des recommandations
- Participer à l'**identification** et l'**analyse de risques** pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs et l'**identification des matières dangereuses** et des **contaminants**
- Nombre d'heures de libération déterminées par entente entre membres du CSS (ou loi si pas d'entente)
- S'absenter du travail pour exercer ses fonctions (par entente entre les membres ou selon la loi si pas d'entente)
- Est protégé par la LSST.
- Devra participer à une formation dont le contenu et la durée sera déterminée par la CNESST

AGENT DE LIAISON (ALSS) – (< 20 TRAVAILLEURS)

FONCTIONS :

- collaborer à l'élaboration et à la mise en application du plan d'action en écrivant ses recommandations à l'employeur
- Faire des recommandations écrites à l'employeur sur l'**identification des risques** dans le milieu de travail
- Porter **plainte** à la CNESST, **si nécessaire**
- S'absenter du travail pour exercer ses fonctions (par entente entre les membres ou selon la loi si pas d'entente)
- Est protégé par la LSST.
- Devra participer à une formation dont le contenu et la durée sera déterminée par la CNESST

COMITÉ SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (≥ 20 TRAVAILLEURS)

- Participer à l'identification et l'analyse des risques et l'identification des contaminants et des matières dangereuses
- Prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur
- Déterminer les programmes de formation/information au sein du programme de prévention
- Choisir les moyens et équipements de protection individuels
- Tenir des registres : accidents du travail, maladies professionnelles et événements qui auraient pu en causer
- Confier des mandats spécifiques (à des membres du comité, notamment au RSS)
- Recevoir des avis d'accidents et enquêter sur les événements
- Soumettre les recommandations des enquêtes à l'employeur et à la CNESST
- Recevoir les suggestions/plaintes des travailleurs, de l'association accréditée, de l'employeur et du RSS : les prendre en considération, les conserver et y répondre
- Recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées concernant l'établissement
- Accomplir toute autre tâche en vertu d'une convention (confiée par employeur ou travailleurs)
- Le comité peut consulter un intervenant en santé au travail et demander de faire des recommandations dans le volet santé du programme de prévention de l'établissement (*offre à être élaboré par les CISSS*)
- Devront participer à une formation dont le contenu et la durée sera déterminée par la CNESST

Aide-Mémoire – Règlement sur les mécanismes de prévention (Au plus tard le 6 octobre 2025)

PROGRAMME DE PRÉVENTION (≥ 20 TRAVAILLEURS)

La mise en place d'un programme de prévention deviendra **obligatoire** pour tous les établissements de 20 travailleurs et plus dès l'adoption du règlement au plus tard le 6 octobre 2025. Ainsi, les milieux de travail ont tout intérêt à prendre un pas d'avance sur les obligations du régime intérimaire et débiter dès maintenant la mise en place d'un tel programme.

Le programme de prévention contient 2 volets : l'un sur la **sécurité** et l'autre sur la **santé**. L'employeur doit tenir compte des programmes de santé au travail dans l'élaboration de son programme de prévention. Ils seront élaborés par la CNESST, en collaboration avec le ministre de la Santé et des Services sociaux, et publiés sur son site Internet.

LES OBJECTIFS D'UN PROGRAMME DE PRÉVENTION

- Rendre les milieux de travail sécuritaires
- Élimination des dangers à la source
- Organiser la démarche de prévention
- **Identifier** et **analyser les risques** dans le milieu de travail
- Prioriser les actions de prévention
- Choisir des mesures de prévention visant à **corriger** et **contrôler** les risques
- Susciter la participation des travailleurs
- À l'adoption du règlement, le programme de prévention devra être **transmis à la CNESST tous les 3 ans** à l'aide d'un formulaire qui sera créé

QUE DEVRA PRÉVOIR LE PROGRAMME?

- **Identifier et analyser les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs (*chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, et ceux liés au travail et à la sécurité*)
- Les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de **contrôler les risques** identifiés en utilisant la hiérarchisation des mesures de prévention
- Les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de vérifier que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés
- L'identification des moyens et des équipements de protection individuelle pour répondre aux besoins des travailleurs
- Les examens de santé de préembauche et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlement
- Les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail
- L'élaboration et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement
- Le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences



PLAN D'ACTION (< 20 TRAVAILLEURS)

La mise en place d'un plan d'action deviendra **obligatoire** pour tous les établissements de moins de 20 travailleurs dès l'adoption du règlement au plus tard le 6 octobre 2025. Ainsi, les milieux de travail ont tout intérêt à prendre un pas d'avance sur les obligations du régime intérimaire et débiter dès maintenant la mise en place d'un tel programme.

Le plan d'action vise les mêmes objectifs que le programme de prévention, mais dans un format allégé.

QUE DEVRA PRÉVOIR LE PLAN D'ACTION?

- **Identifier et analyser les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs (*chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, et ceux liés au travail et à la sécurité*)
- Les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de **contrôler les risques** identifiés en utilisant la hiérarchisation des mesures de prévention
- Les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de vérifier que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés
- L'identification des moyens et des équipements de protection individuelle pour répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses
- La formation et l'information en matière de SST

Aide-Mémoire – Outils de références

Ces liens vous guideront vers des outils développés pour vous aider dans la mise en place d'un programme de prévention

Outils de références – CNESST

[Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé](#)

[Outil d'identification des risques](#)

[Rôles et fonctions du comité de santé et de sécurité \(CSS\)](#)

[Un comité de santé et de sécurité performant](#)

[Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours – Annexe dynamique](#)

[Conseils d'ergonomie pour le travail à l'ordinateur](#)

[Aide-mémoire en santé et sécurité du travail pour le télétravail](#)

[La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel](#)

Capsules de formation - CNESST

[Identifier, corriger et contrôler les risques](#)

[Droits et obligations](#)

[Organiser la prévention](#)

[Passer à l'action](#)

Modèles de document

[Politique de télétravail](#)

[Politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence au travail](#)

[Politique sur la violence conjugale](#)

[Modèle de grille d'analyse des risques et de plan d'action](#)