

# LA RÉFORME EN SANTÉ ET SÉCURITÉ : LA PRÉVENTION ET LA PARTICIPATION

Anne-Renée Gravel, 2022

Ce document de formation et l'activité d'autoévaluation qui suivra vous permettront de développer des habiletés (savoir-faire) et des attitudes (savoir-être) en matière de prévention en santé et en sécurité du travail. À la suite de ces apprentissages, vous comprendrez mieux ce que signifient les notions de prévention, mais également de paritarisme. Ces concepts constituent la pierre angulaire du régime de santé et de sécurité au travail. Vous saurez également mieux comment la réforme du régime de santé et de sécurité du travail intervient sur ces aspects spécifiques de la prévention et du paritarisme.

Vous verrez que cette réforme comporte des apports permettant de mieux protéger la santé au travail, mais également des lacunes qui peuvent, dans son application au quotidien, entraîner des pertes pour la protection des droits tant sur le plan de la prévention que de l'indemnisation. Les modifications apportées à l'indemnisation seront étudiées à la semaine 3.

## Plan de formation

Afin de faciliter votre compréhension des notions de prévention et de paritarisme qui constituent la base du régime de prévention en santé et en sécurité du travail, nous divisons la formation selon le plan suivant.

Tout d'abord, nous verrons le partage des compétences en matière de santé et de sécurité du travail.

Nous aborderons ensuite des résultats de recherche qui ont mis en évidence les lacunes du régime en santé et de sécurité du travail sur la prévention des risques.

Dans un second temps, je vous ferai un résumé de la réforme qui a été adoptée le 30 septembre 2021. Je vous présenterai les aspects bénéfiques ou négatifs de cette réforme.

Finalement, nous discuterons de manière plus approfondie de la réforme et des solutions qui pourront être envisagées durant sa mise en application qui est prévue sur une période s'étalant sur trois ans.

Nous présenterons les apports et les lacunes de ces modifications au régime de santé et de sécurité du travail.

## **Partage des compétences en matière de santé et de sécurité du travail au Québec**

Le régime québécois en santé et en sécurité concerne toutes les organisations qui sont en activité au Québec. Ainsi, l'article 95 de la Constitution canadienne de 1867 partage les compétences des différentes activités sociales et économiques. La Constitution reconnaît les provinces responsables des affaires sociales et locales. Toutefois, les affaires municipales, le transport provincial, le commerce, l'éducation, la santé, l'administration de la justice, certaines prisons et la gestion des forêts, la fonction publique provinciale sont sous juridiction provinciale. Les employés de ces organisations et entreprises de ces secteurs d'activités sont donc régis par le régime québécois de santé et de sécurité du travail.

Les entreprises de compétences fédérales touchent les activités qui ne concernent pas seulement la population québécoise, mais l'ensemble de la population canadienne. Les personnes qui travaillent pour les Forces armées, le commerce interprovincial, le transport aérien et naval, la pêche, les banques, la poste, la fonction publique fédérale se trouvent sous la juridiction fédérale.

Au Québec, les entreprises de compétences fédérales ne sont pas assujetties aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), notamment en matière de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, mais plutôt à la Partie II du Code canadien du travail, dont les dispositions s'avèrent parfois moins généreuses envers les travailleurs et les travailleuses que les lois québécoises. Ces entreprises de juridiction fédérale sont néanmoins assujetties à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui instaure au Québec un régime d'indemnisation pour les victimes d'accidents de travail. Il y a donc un partage de compétences sur ce plan.

La section suivante présente les mécanismes de prévention de participation pour les deux juridictions. Nous commençons par vous présenter les mécanismes de prévention et de participation prévus dans le régime québécois en santé et en sécurité du travail. Ensuite, nous abordons la situation des organisations se trouvant sous juridiction fédérale.

## Mécanismes de prévention et de participation

Pour les organisations se trouvant sous la juridiction provinciale, rappelons que la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a été sanctionnée le 6 octobre dernier. Il s'agissait de la plus importante réforme en santé et en sécurité du travail depuis près de 40 ans. Elle a entraîné des modifications concernant la prévention des lésions professionnelles, notamment par une révision des mécanismes de prévention et de participation.

En vigueur depuis le 6 octobre 2021, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p><b>Le télétravail</b></p> <p>Application de la LSST au contexte de télétravail</p>	Article 5.1 LSST	Il est maintenant explicitement prévu que les dispositions de la LSST s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail ainsi qu'à son employeur.
<p>Encadrement des pouvoirs d'un inspecteur en contexte de télétravail</p>	Article 179.1 LSST	<p>Un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « Commission ») ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail sans le consentement du travailleur s'il s'agit d'une maison d'habitation, sauf s'il obtient une ordonnance de la Cour du Québec.</p> <p>Soulignons au passage que les employés ont des droits pour avoir un équipement sécuritaire au même titre que sur leurs lieux de travail.</p> <p>Les employeurs ont des obligations en vertu de la loi et les télétravailleurs doivent avoir les équipements nécessaires pour effectuer leurs tâches de façon sécuritaire, par exemple, avoir une bonne chaise et un bureau adéquat.</p> <p>Source : Martel, Marie-France (2020, 4 juin). Les télétravailleurs ont des droits pour prévenir les blessures à domicile. <i>Radio-Canada</i>.  <a href="https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1708787/teletravail-droits-indemnisations-covid19-riou-obligations-employeurs-travailleurs">https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1708787/teletravail-droits-indemnisations-covid19-riou-obligations-employeurs-travailleurs</a></p>

<b>Sujet</b>	<b>Articles de loi</b>	<b>Exigences</b>
<b>Santé psychique</b> Intégration de la notion de santé psychique dans la LSST et la LATMP	Article 2   Article 51 LSST	L'objet de la loi devient l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychique des travailleurs.  Ainsi, la santé psychique est désormais ajoutée aux dispositions législatives qui traitaient auparavant de santé physique uniquement.  L'employeur doit désormais identifier tant les risques de dangers physiques que psychosociaux présents dans le milieu de travail et prendre les moyens raisonnables afin de les éliminer à la source.
<b>Violence conjugale</b> Introduction de l'obligation de l'employeur de contrer la violence physique ou psychologique	Article 51 (16) LSST	L'employeur a désormais une obligation formelle de contrer la violence physique ou psychologique sur les lieux de travail et de télétravail, incluant la violence conjugale ou familiale.
<b>Agences de placement</b> Application de la LSST aux agences de placement	Article 51.1.1 LSST	La LSST prévoit maintenant qu'une agence de placement, ou tout autre employeur qui loue ou prête de la main-d'œuvre, ne peut se soustraire aux obligations qui lui sont imposées à l'article 51.1 de la LSST en transférant ou en limitant ses obligations légales par contrat ou par convention.  En d'autres termes, l'agence de placement et l'entreprise cliente doivent toutes deux veiller au respect des obligations imposées à un employeur par la LSST

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!* Partie 1. Volet prévention., p. 2. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597-01-22.

En vigueur depuis le 6 avril 2022, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
Introduction d'un régime intérimaire de prévention	Articles 288, 289, 290, 292, 293 PL59	<p>Il s'agit d'une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs avant l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention qui entrera en vigueur en même temps que les dispositions pertinentes du PL59.</p> <p>Plus spécifiquement, le PL59 élimine le concept de groupes prioritaires en ce que, dorénavant, tous les établissements regroupant 20 travailleurs seront régis par l'obligation de mettre en place un comité de santé et en sécurité (aussi appelé CSS). En effet, à compter du 6 avril 2022, les établissements groupant au moins 20 travailleurs devront :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– consigner par écrit l'identification et l'analyse des risques pouvant toucher la santé des travailleurs ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité;</li> <li>– mettre en place un comité de santé et de sécurité avec les fonctions restreintes 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;</li> <li>– désigner au moins un représentant en santé et en sécurité (aussi appelé RSS) avec les pouvoirs restreints de faire l'inspection des lieux de travail, de faire des recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité et de porter plainte à la Commission.</li> </ul>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>Les établissements regroupant moins de 20 travailleurs devront quant à eux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– consigner par écrit les différents risques pouvant toucher la santé des travailleurs ainsi que ceux pouvant toucher leur sécurité;</li> <li>– désigner un agent de liaison en santé et en sécurité.</li> </ul> <p>L'employeur qui possède plusieurs établissements où s'exercent des activités de même nature pourra, moyennant certaines conditions, élaborer un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ces établissements.</p> <p>L'employeur devra alors procéder à une identification et réaliser une analyse de risques qui devront tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements regroupés</p> <p>Un seul comité de santé et de sécurité devra être formé et un seul représentant en santé et en sécurité devra être désigné pour l'ensemble des établissements regroupés.</p> <p>La Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.</p> <p>L'employeur et les travailleurs de ces établissements peuvent également déterminer, par entente, de mettre en place, en plus du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble des établissements, des comités additionnels ou désigner un nombre supérieur de représentants en santé et en sécurité.</p>

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!* Partie 1. Volet prévention, p. 3. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597-01-22.

Le régime intérimaire permet de se préparer au déploiement et à la mise en œuvre de ces mécanismes, qui seront exigés en vertu des dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et d'un règlement sur les mécanismes de prévention et de participation, qui entreront en vigueur selon le législateur et au plus tard dans quatre ans.

Comme le précise la CNESST, les mécanismes sont les actions de prévention posées par l'organisation pour améliorer la prise en charge de la santé et de la sécurité dans son milieu de travail. Ces actions permettent de favoriser la participation des travailleuses et des travailleurs, notamment par la clarification des rôles et des responsabilités, ainsi que d'identifier, de corriger et de contrôler les risques en santé et en sécurité.

## Quels sont les mécanismes de prévention et de participation à mettre en place dans votre organisation?

Essentiellement, ce sont des activités de prévention qui permettent une meilleure prise en charge de la santé et de la sécurité du travail en favorisant la participation des travailleurs et des travailleuses. Cela sous-entend l'implantation des façons de déceler, de corriger et de contrôler les risques, tout en précisant les rôles et les responsabilités de chacun.

Le régime intérimaire prévoit qu'à compter du 6 avril 2022, tous les secteurs d'activité, en fonction de la taille des établissements, devront mettre en place les mécanismes de prévention et de participation.

Les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs et des travailleuses s'appliquent à tous les secteurs d'activité, en fonction de la taille des établissements. Rappelons que les mécanismes de prévention et de participation étaient auparavant effectifs seulement dans certains secteurs d'activité économiques.

Une bonne collaboration entre travailleurs, travailleuses et employeurs est importante pour favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail et contribuer à une culture de prévention durable.

Pour savoir quelles sont les actions à mettre en place en vertu du régime intérimaire, consultez la page de la [CNESST](#) consacrée à ce sujet.

En vigueur depuis le 1er janvier 2023, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p><b>Travailleuse enceinte ou qui allaite</b></p> <p>Création d'un protocole uniformisé pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite</p>	<p>Articles 40, 40.1, 42.1, 46, 48.1 et 48.2 LSST</p> <p>Associés aux articles 40, 41, 46 et 47 LSST</p>	<p>Le processus de retrait préventif sera uniformisé à compter du mois de janvier 2023. Le directeur de la santé publique (DNSP) participera à l'élaboration de protocoles visant l'identification des dangers et des conditions de l'emploi qui y sont associés aux fins de l'exercice du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.</p> <p>Ces protocoles seront transmis à la Commission et publiés sur son site Internet, ce qui permettra aux employeurs d'avoir progressivement accès aux dangers identifiés dans leur industrie.</p> <p>Afin de faire une demande de retrait préventif, la travailleuse enceinte ou qui allaite pourra obtenir un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite aux fins du programme « Pour une maternité sans danger » auprès du professionnel qui effectue son suivi de grossesse (ou de celui qui effectue le suivi postnatal selon le type de demande présentée).</p> <p>Si toutefois, les dangers et les conditions du travail qui y sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel devra, avant de délivrer le certificat, consulter un médecin chargé de la santé au travail ou, à défaut, le directeur de santé publique (ou son mandataire) de la région dans laquelle se trouve l'établissement de l'employeur.</p>

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 4 ans!* Partie 1, p. 4. Volet prévention. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597-01-22.



En vigueur à des dates ultérieures, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p>Programme de prévention</p> <p>Encadrement de l'obligation d'élaborer un programme de prévention</p>	<p>Articles 58, 59 et 60 LSST</p>	<p>Un programme de prévention devra être élaboré et mis en application dans tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs dans une année. Les employeurs nouvellement assujettis bénéficieront d'un délai afin de faciliter la mise en place d'un programme de prévention.</p> <p>Le programme devra par la suite être mis à jour annuellement.</p> <p>Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, l'employeur doit aussi considérer les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés (par exemple, des travailleurs d'une agence de placement ou des travailleurs étrangers temporaires).</p> <p>Lorsqu'au cours d'une année, le nombre de travailleurs regroupés dans un établissement devient inférieur à 20, l'employeur doit maintenir le programme de prévention mis en application jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.</p> <p>Le programme de prévention devra comporter notamment l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, des mesures ou des priorités qui traitent ces risques, des mesures de surveillance, des méthodes d'identification des équipements de protection individuelle, des programmes de formation, les examens de santé de préembauche et en cours d'emploi exigés par le règlement, la mise à jour des matières dangereuses utilisées et des contaminants susceptibles</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>d'être émis et un service adéquat de premiers soins.</p> <p>L'employeur devra, tous les trois ans, transmettre à la Commission les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention, l'état d'avancement des mesures prévues ainsi que le détail du suivi effectué concernant les mesures établies aidant à éliminer et à contrôler les risques identifiés pour ces priorités, en remplissant le formulaire prescrit à cet effet.</p>
Introduction du programme de prévention multiétablissements	Article 58.1 LSST	<p>L'employeur qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature pourra élaborer et mettre en application un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ces établissements (« programme de prévention multiétablissements »).</p> <p>Ce programme de prévention multiétablissements devra tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements et devra être applicable pour une période d'au moins trois ans.</p> <p>La Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.</p>
Comité de santé et de sécurité Encadrement de l'obligation de créer un comité de santé et de sécurité	Articles 68, 68.1, 68.2, 70, 74 et 78.1 LSST	<p>Un comité de santé et de sécurité (« Comité SST ») devra être formé dans tous les établissements regroupant 20 travailleurs et plus pour une période d'au moins 21 jours au cours de l'année.</p> <p>Ce nombre de travailleurs inclut la main-d'œuvre prêtée ou louée.</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>Lorsqu'au cours d'une année, le nombre de travailleurs présents dans un établissement devient inférieur à 20, l'employeur doit maintenir le Comité SST jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.</p> <p>La Commission, si elle le juge opportun, pourra exiger la formation d'un comité SST, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement.</p> <p>Le nombre de travailleurs formant le Comité SST sera déterminé par entente entre l'employeur, l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement.</p> <p>Les règles de fonctionnement et autres modalités du Comité SST seront déterminées par entente entre les membres de ce comité.</p> <p>Les membres du Comité SST devront suivre une formation théorique approuvée par la Commission.</p> <p>Les fonctions du Comité SST sont semblables à celles en vertu de l'ancien régime, sauf notamment en ce que ce comité collaborera dorénavant à l'élaboration du programme de prévention plutôt que de simplement en prendre connaissance.</p> <p>Lorsqu'un programme de prévention multiétablissements est établi, l'employeur devra mettre en place un comité de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble des établissements couverts par ce programme (« Comité SST multiétablissements »).</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p>Représentant en santé et en sécurité</p> <p>Création d'un représentant en santé et en sécurité</p>	<p>Articles 87, 87.1, 87.2, 88.1 et 91 LSST</p>	<p>Lorsqu'il existe un comité SST dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité (« représentant SST ») devra être désigné parmi les travailleurs de cet établissement. Le représentant SST deviendra membre d'office du Comité SST.</p> <p>La Commission pourra également exiger la désignation d'un représentant SST dans un établissement où il n'y a pas de comité SST, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs.</p> <p>Au moment où un comité SST multiétablissements agissant pour les établissements couverts par un programme de prévention multiétablissements est formé, au moins un représentant SST est désigné pour ces établissements.</p> <p>Les fonctions du représentant SST sont semblables à celles du représentant à la prévention en vertu de l'ancien régime, sauf notamment en ce que le représentant SST collaborera dorénavant à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action plutôt que de simplement identifier les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs dans l'établissement.</p> <p>Le représentant SST devra suivre une formation théorique approuvée par la Commission.</p>
<p>Création du rôle d'agent de liaison</p>	<p>Articles 97.1, 97.2, 97.3, 97.5 LSST</p>	<p>Un agent de liaison devra être formé dans tous les établissements ayant moins de 20 travailleurs.</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>L'agent de liaison sera nommé par entente entre l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement.</p> <p>L'agent de liaison pourra émettre des recommandations à l'employeur et faire des plaintes à la Commission advenant le non-respect de ses recommandations.</p> <p>L'agent de liaison devra suivre une formation théorique approuvée par la Commission.</p>
Élaboration d'un plan d'action en prévention	Articles 61.1 et 61.2 LSST	<p>L'employeur devra élaborer et mettre en application un plan d'action dans tous les établissements regroupant moins de 20 travailleurs pour réduire ou éliminer les risques à la source.</p> <p>Ce plan partage les mêmes objectifs que le programme de prévention qui s'adresse aux établissements regroupant au moins 20 travailleurs relativement à l'identification des risques, les mesures de priorités et de surveillance, l'identification des équipements de protection individuels et les programmes de formation.</p>
Création d'un registre des contaminants et des matières dangereuses	Article 52 LSST	Le registre des caractéristiques concernant les postes de travail prévu à l'article 52 de la LSST sera remplacé par un registre des contaminants et des matières dangereuses.

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!* Partie 1. Volet prévention, p. 5-6. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597-01-22.

## Programme de prévention

Les informations qui suivent sont récupérées du site de la CNESST, 2022.

*Source* : CNESST (2022). [Programme de prévention](#). Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Le site de la CNESST apporte les précisions suivantes quant au programme de prévention. Ce programme est élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleuses et travailleurs. Ce programme est le principal outil de prévention prévu par la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#). Il s'agit d'un des moyens les plus efficaces pour :

- rendre les milieux de travail sécuritaires et éliminer les dangers à la source;
- structurer et organiser la démarche de prévention;
- identifier les risques présents dans le milieu de travail;
- prioriser les actions de prévention;
- choisir les moyens de prévention et de contrôle adaptés au milieu de travail;
- dynamiser le comité de santé et de sécurité du travail et susciter la participation des travailleurs;
- répondre aux obligations légales ou aux obligations contractuelles.

Le programme de prévention est un plan d'action en prévention qui est propre à chaque établissement et qui vise à éliminer ou à contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes.

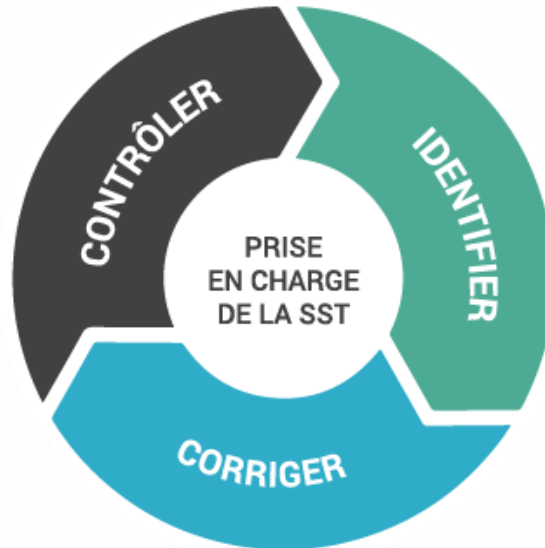
Tous les employeurs sont invités à mettre en œuvre un programme de prévention, peu importe leur secteur d'activité économique. C'est un outil de mobilisation pour les travailleuses et travailleurs pour la prise en charge de la santé et de la sécurité dans leurs milieux de travail.

Les employeurs qui sont membres d'une [mutuelle de prévention](#) ou qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3 doivent obligatoirement mettre en place un programme de prévention. Lorsqu'[un chantier de construction](#) compte au moins 10 travailleurs de la construction en même temps, un programme de prévention doit être mis en place.

Le programme de prévention permet à l'employeur de mettre en œuvre sa démarche de prévention en 3 étapes.

## Démarche de prévention

La démarche de prévention est un processus reposant sur l'amélioration continue.



Les 3 étapes doivent être faites plusieurs fois et elles peuvent être faites à différents moments. La démarche de prévention est progressive et nécessite un suivi régulier selon les résultats pour que les améliorations et les efforts mis en place le demeurent.

### **1. Identifier. Mettre en place des moyens pour identifier les risques présents dans le milieu de travail**

Il faut d'abord procéder à l'[identification des risques](#) en se basant sur :

- des inspections périodiques;
- le [registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours](#);
- des commentaires, des plaintes et des suggestions faits par les travailleurs, les contremaîtres ou le comité de santé et de sécurité;
- l'expérience des autres entreprises du secteur ou celle des autres membres de la mutuelle de prévention;
- l'analyse de risques.

## **2. Corriger. Passer à l'action pour corriger ces situations et éliminer les risques**

Il faut ensuite [corriger les situations dangereuses](#) identifiées en éliminant les risques.

Si le risque ne peut pas être éliminé à la source, il doit être réduit au minimum et les travailleurs doivent être protégés en attendant la mise en place de solutions.

Pour ce faire, il faut :

- choisir la meilleure solution selon votre milieu de travail;
- fixer des échéanciers;
- désigner un responsable;
- faire les améliorations nécessaires;
- évaluer les résultats;
- apporter d'autres modifications, si nécessaire.

## **3. Contrôler. Mettre en place des mesures de contrôle pour empêcher que les risques reviennent**

Il faut s'assurer que les correctifs apportés restent en place et demeurent efficaces à l'aide de mesures de [contrôle](#).

## **Contenu minimal du programme**

Le programme de prévention doit contenir :

- les principales sources de risques de l'établissement ou du chantier;
- les mesures à prendre pour éliminer ou, si c'est impossible, pour diminuer et contrôler les risques;
- les mesures à prendre pour que les correctifs soient durables et efficaces, de sorte que les risques soient éliminés ou contrôlés de façon permanente;
- l'échéancier de réalisation des correctifs et le nom des personnes responsables.



Dans tous les cas, il faut minimalement respecter la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#), le [Règlement sur le programme de prévention](#) et toute réglementation pertinente à la situation.

Le programme de prévention est unique à chaque établissement ou chantier. Il n'existe pas de modèle puisque chaque milieu de travail se trouve à un niveau différent dans la prévention des risques à la santé et à la sécurité du travail.

La CNESST propose quelques modèles, comme :

- la fiche de prévention et un diagramme à barres dans le [Guide de prévention en milieu de travail](#);
- un modèle de grille Identifier, corriger et contrôler dans l'[Outil d'identification des risques](#).

## Transmission du programme

Pour les entreprises qui font partie des [groupes prioritaires](#) 1, 2 ou 3, l'employeur doit transmettre le programme de prévention dans l'année suivant la date du début de ses activités, puis lors de sa mise à jour annuelle :

- à l'association accréditée;
- à l'association sectorielle;
- à la CNESST;
- au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un;
- au médecin responsable;
- au représentant à la prévention.

Pour les chantiers de construction, le programme de prévention doit être transmis à la CNESST au moins 10 jours avant le début des travaux.

- Lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont en même temps au moins 25 travailleurs.
- Lorsqu'il s'agit de la construction d'un ou de plusieurs bâtiments sur un chantier occupant 10 000 mètres ou plus en superficie totale.
- Lorsqu'un chantier de construction présente un risque élevé d'accident.

## Mettre en application le programme de prévention

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

### Formulaires et publications

[Outil d'identification des risques \(Document d'information\)](#)

[Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition \(Guide et modèle\)](#)

### Lois et règlements

[Règlement sur le programme de prévention](#)

[Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST\)](#)

## Les apports et les lacunes de la réforme

### Les apports

#### *Reconnaissance des risques psychiques*

L'article 2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit que « La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs ».

L'article 9 de la LSST prévoit que « Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique ».

Avec les modifications affectant le marché de l'emploi et l'exercice du travail, il faut accueillir de manière très favorable l'intégration de la notion de santé psychique dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette reconnaissance s'avère bénéfique pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et constitue un pas en avant nécessaire pour l'amélioration de la prévention des risques dans les emplois à prédominance féminine qui comportent bien souvent une charge cognitive importante. Cette charge cognitive et ses effets sur la santé restent encore trop peu connus. Cette reconnaissance favorisera le développement des connaissances sur les risques psychiques.

### *Inclusion de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail*

On note également l'élargissement de la notion de la violence à la violence conjugale et familiale, cet élément étant déjà présent dans les régimes de plusieurs autres provinces. Le Québec rattrape un retard sur ce plan.

À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, les employeurs ont l'obligation, depuis le 6 octobre 2021, de prendre les mesures nécessaires, sur les lieux de travail, pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence conjugale ou familiale. Spécifiquement :

« Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. » (*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* en résumé, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)).

### *Intégration des travailleurs et travailleuses domestiques dans le régime de SST*

Les travailleuses et travailleurs domestiques sont des personnes qui, en échange d'une rémunération, s'engagent à faire des tâches pour un particulier comme :

- effectuer des travaux ménagers ou d'entretien;
- assumer la garde ou prendre soin d'une personne ou d'un animal;
- accomplir toute autre tâche d'employé de maison au logement du particulier;
- agir pour le particulier comme chauffeur ou garde du corps;
- accomplir toute autre tâche relevant de la sphère strictement privée de ce particulier.

À compter du 6 avril 2022, la définition de « domestique » qu'on y trouve sera remplacée par une nouvelle définition de « travailleur domestique » plus large. Seront incluses toutes personnes effectuant pour un particulier un travail ménager ou d'entretien, la garde ou les soins d'une personne ou d'un animal au logement d'un particulier ou agissant comme chauffeur ou garde du corps. Ces

modifications touchent surtout l'article 2 de la LATMP. En effet, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les travailleuses et travailleurs domestiques sont automatiquement couverts lorsqu'ils doivent fournir une prestation de travail pour un même particulier d'au moins, selon le cas :

- 420 heures sur une période d'un an (12 mois);
- 30 heures par semaine au cours d'une période de 7 semaines consécutives.

Le particulier qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique couvert automatiquement doit s'inscrire comme employeur à la CNESST. Le travailleur domestique non admissible à la couverture automatique peut demander une protection personnelle à ses frais.

La travailleuse ou le travailleur domestique qui estime que ses droits au travail n'ont pas été respectés peut déposer une plainte à la CNESST.

Dorénavant, l'employeur devra remplir les documents appropriés le concernant auprès de la CNESST. Il devra ainsi, notamment : déclarer le travailleur domestique auprès de la CNESST; payer la cotisation qui sera émise; cette cotisation sera établie en fonction du salaire cotisable, tenant compte du maximum assurable; et en cas d'accident de travail, remplir les formulaires appropriés concernant la réclamation et assurer le suivi de celle-ci.

« Bien que d'apparence anodine, les nouvelles mesures concernant les travailleurs domestiques corrigent d'importantes lacunes concernant souvent des travailleuses isolées, sans grand moyen de défense » (Cliche, 2022).

## Les lacunes

Sur le plan des droits en prévention des maladies et des accidents de travail prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, droits qui n'ont jamais été appliqués à plus d'une minorité restreinte de travailleuses et de travailleurs, ils ne sont pas encore entièrement connus. Le ministre du Travail, face à la contestation, a remis la détermination de plusieurs éléments clés au Conseil d'administration de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail). Cette instance paritaire (syndicats-patronat) aura trois ans pour adopter des règlements, faute de quoi le ministre devra le faire lui-même.

### *Moins d'occasions pour les travailleurs et les travailleuses de participer à la prévention des risques*

Selon l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM, 2022), les travailleuses et les travailleurs perdront ultimement une grande partie du pouvoir – déjà très limité – que l'ancienne loi leur conférait. En effet, auparavant, les travailleuses et les travailleurs couverts par les mécanismes de prévention avaient droit à une participation (paritaire) à l'adoption du programme de santé spécifique à l'établissement et du programme de prévention. Leur droit s'étendait aussi à la participation (paritaire) au choix du médecin responsable et au contrôle (paritaire) sur le contenu des programmes de formation des travailleuses et des travailleurs. Si l'ancienne loi leur accordait un droit de proposition et de veto sur ces questions, tout cela devient la prérogative de l'employeur seul.

Toujours selon l'UTTAM (2022), les travailleuses et travailleurs jouiront pendant l'intervalle prévu de mise en application, à partir du 6 avril 2022, de droits en prévention encore plus réduits, puisque le temps de libération de leurs représentants ne sera que le quart de ce qui avait été prévu par la loi de 1979. En d'autres mots, la base à partir de laquelle commenceront les négociations au sein du Conseil d'administration de la CNESST sera déjà très réduite par rapport à ce que l'ancienne loi prescrivait.

La notion de médecin chargé de la santé au travail pourrait permettre aux employeurs de prendre plus de place dans la prise de décision sur les choix à prendre en matière de prévention des risques.

Le nouveau régime accorde également une place prépondérante à la CNESST. Cela a pour effet de centraliser la prise de décision, plutôt que d'assurer celle-ci, à la base, dans les milieux de travail.

Par exemple, dans le cas du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, la réforme ajoute des protocoles indiquant les dangers et les conditions d'emploi qui y sont associés, puis elle centralise leur gestion à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Bien que la Direction de la santé publique soit chargée d'élaborer ces protocoles, celle-ci doit répondre aux besoins que la CNESST lui communique. De même, c'est la Commission qui est responsable de publier ces protocoles qui seront élaborés selon les besoins exprimés par la CNESST.

Ces changements viennent, en fait, réduire la possibilité pour les travailleuses de faire reconnaître des dangers liés à leur travail durant la grossesse ou l'allaitement. Comme elles sont exclues de l'élaboration de ces protocoles, cela a pour effet d'affaiblir leur capacité à juger les risques que comporte leur travail et à chercher des solutions pour les éliminer.

De plus, le projet de loi porte atteinte à l'indépendance des médecins responsables des services de santé de l'entreprise. Selon les nouvelles dispositions proposées, ces médecins ayant le pouvoir de délivrer un certificat

de retrait préventif peuvent dorénavant être sélectionnés par l'employeur seul et ne pas être affiliés à la Santé publique. Ce faisant, ils peuvent agir sans avoir l'obligation de collaborer avec la Santé publique et les autres acteurs de la santé. Ces modifications proposées portent atteinte aux principes du paritarisme et nuisent à l'intendance de la Santé publique en matière de prévention.

### *Une couverture limitée pour certains travailleurs et travailleuses*

Dès le 6 avril 2022, l'exclusion du terme « domestique » de cette définition sera remplacée par le terme « travailleur domestique » devant fournir une prestation de travail inférieure à 420 heures pour un même employeur sur une période d'un an, à moins de pouvoir justifier 7 semaines consécutives de travail d'au moins 30 heures par semaine pour cette période. Concrètement, cela signifie qu'une travailleuse domestique subissant un accident ou une maladie du travail à partir du 6 avril 2022 pourra réclamer à la CNESST. Elle devra toutefois démontrer avoir été embauchée pour un minimum de 420 heures de travail pendant une année ou pour au moins 7 semaines consécutives de 30 heures de travail ou plus pour que sa réclamation soit jugée recevable. Les travailleuses domestiques dont la durée à l'emploi n'est pas conforme au seuil d'heures de travail fixé par la réforme demeureront exclues du régime. Notons que cette exclusion s'étendra aussi, dès le 6 avril prochain, à d'autres travailleuses et travailleurs visés par la nouvelle définition plus large de « travailleur domestique ».

Précisons que selon les données du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT, 2021), 69,3 % des femmes (contre 50,2 % des hommes) se trouvent dans les secteurs considérés comme à faible risque. Encore une fois, comme dans l'ancien régime, une grande partie des travailleurs et des travailleuses ne peuvent bénéficier de l'ensemble des mécanismes de prévention, et les femmes sont plus affectées par ce manque d'élargissement des mécanismes à toutes les organisations, peu importe leur taille et leur secteur.

## Bibliographie<sup>1</sup>

Cette liste bibliographique regroupe au même endroit toutes les références aux documents originaux ou aux sites consultés par la professeure afin de respecter le droit d'auteur. Ce n'est pas une liste de lecture, mais bien la bibliographie des ouvrages consultés et nommés.

BLG (2022). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!* Partie 1. Volet prévention, p. 1-6. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597-01-22.

CNESST (2022). *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*. Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst?qclid=EAlaIQobChMI25ummr3Z8wIViLzICh3r9QQIEAAYASAAEgJ-IfD\\_BwEhttps://www.google.ca](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst?qclid=EAlaIQobChMI25ummr3Z8wIViLzICh3r9QQIEAAYASAAEgJ-IfD_BwEhttps://www.google.ca)

CNESST (2022). *Programme de prévention*. Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/programme-prevention>

### Articles de journaux :

Cliche, B. (2022, 21 février). Les travailleurs domestiques enfin protégés par la loi. Section Argent. *Le Journal de Montréal*.  
<https://www.journaldemontreal.com/2022/02/21/les-travailleurs-domestiques-enfin-proteges-par-la-loi>

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (2021, 30 septembre). Le projet de loi 59 demeure discriminatoire envers les femmes. Libre opinion. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/libre-opinion/636567/libre-opinion-le-projet-de-loi-59-demeure-discriminatoire-envers-les-femmes>

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (2022, hiver). Réforme Boulet : La lutte se poursuit. *Journal de l'UTTAM*. 20 p.

Larin, V. (2021, 3 octobre). Ce que la réforme change pour vous. *Journal de Québec*. Actualité politique. <https://www.journaldequebec.com/2021/10/03/ce-que-la-reforme-change-pour-vous>

---

<sup>1</sup> Tous les hyperliens ont été validés en octobre 2022.

**Texte de loi :**

*Loi sur la santé et la sécurité du travail.* RLRQ. 2022, ch. S-2.1.  
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>