



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

DISPOSITIONS EN VIGUEUR

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL (PL 59)

15 novembre 2021

NOTE – D'autres informations seront transmises concernant les éléments de la loi qui ne sont actuellement pas en vigueur.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	3
MISE EN CONTEXTE.....	4
RÉGIME INTÉrimAIRE DE PRÉVENTION.....	5
LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION	5
DISPOSITIONS PRÉSENTEMENT EN VIGUEUR.....	6
LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS À CONNAÎTRE	6
• La couverture des stagiaires	6
• Le télétravail.....	7
• La prévention de la violence	7
LES ASPECTS LIÉS AU FINANCEMENT.....	8
• Imputation du coût des lésions professionnelles	8
• Nouveau programme de certification lié aux efforts de prévention.....	10
• Revalorisation des amendes prévues à la LATMP.....	10
LES ASPECTS LIÉS AUX MALADIES PROFESSIONNELLES.....	11
• La liste des maladies professionnelles	11
• Comité scientifique et comités d'experts	12
MODERNISATION DU RÉGIME SST – BLOCS D'ENTRÉE EN VIGUEUR	14

MISE EN CONTEXTE

La ***Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail***, adoptée cet automne par l'Assemblée nationale, prévoit plusieurs changements liés à la gestion, à la prévention, au financement et à la gouvernance du régime SST québécois.

La loi entrera en vigueur de façon progressive sur une période de quatre années. Certaines dispositions sont entrées en vigueur au moment de la sanction de la loi, le 6 octobre dernier.

Jusqu'à ce que toutes les dispositions de la loi soient en vigueur, la Fédération communiquera sur le portail SEPT des rappels et des informations afin d'aider les gestionnaires des centres de services scolaires à mieux s'orienter à travers les nouveautés.

RÉGIME INTÉrimAIRE DE PRÉVENTION

(EN VIGUEUR LE 6 AVRIL 2022)

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

L'un des éléments les plus importants de cette modernisation concerne le déploiement de mécanismes de prévention par l'ensemble des employeurs. Les mécanismes obligatoires doivent être mis en place dans les quatre années suivant la sanction de la loi. Toutefois, la loi prévoit l'obligation pour les employeurs de mettre en place un régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation. Ce régime doit être en place avant le 6 avril 2022.

Essentiellement, le régime intérimaire prévoit l'obligation de :

- **consigner l'identification et l'analyse des risques** pouvant toucher la santé des travailleuses et des travailleurs, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que ceux pouvant toucher leur sécurité;
- mettre en place un **comité de santé et de sécurité**;
- désigner au moins un **représentant en santé et sécurité**.

Précisions

- L'identification et l'analyse des risques doivent tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements du CSS.
- Un seul comité de santé et de sécurité doit être formé.
- Un seul représentant en santé et en sécurité doit être désigné pour l'ensemble des établissements.

La Fédération travaille actuellement avec le *Centre patronal en santé et sécurité du travail* afin d'offrir de l'accompagnement aux centres de services scolaires dans la mise en place de leurs régimes intérimaires. Des précisions à cet effet seront transmises prochainement.

Le présent document concerne uniquement les dispositions qui sont présentement en vigueur. Il vise à permettre aux gestionnaires d'en connaître les éléments essentiels et à les aider à s'appropriier plus facilement les autres éléments qui sont d'intérêt pour les centres de services scolaires.

DISPOSITIONS PRÉSENTEMENT EN VIGUEUR

LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS À CONNAÎTRE

Parmi les dispositions qui sont entrées en vigueur dès la sanction de la loi, le 6 octobre dernier, trois devraient particulièrement retenir l'attention. Elles concernent les stagiaires, le télétravail et la violence.

- **LA COUVERTURE DES STAGIAIRES**

Tous les stagiaires sont désormais couverts par le régime SST

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.

Ancienne disposition

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne couvrait pas systématiquement le stage d'observation non payé en milieu de travail.

Les notions de stagiaire et d'employeur sont précisées

La Loi sur la santé et la sécurité du travail confirme le statut d'employeur de l'établissement d'enseignement envers l'étudiante ou l'étudiant qui effectue un stage d'observation ou de travail sous sa responsabilité.

Elle accorde également le statut de travailleuse ou de travailleur à l'étudiante ou l'étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail.

Ancienne disposition

La reconnaissance du statut de travailleuse ou de travailleur de l'étudiante ou l'étudiant qui effectuait, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail devait être possible dans les cas prévus par règlement. Toutefois, aucun règlement n'avait été adopté.

- **LE TÉLÉTRAVAIL**

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est maintenant explicite quant à son application en contexte de télétravail.

L'emplacement où s'effectue le télétravail est considéré comme un lieu de travail au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Ainsi, la LSST s'applique à la travailleuse ou au travailleur qui est en télétravail ainsi qu'à son employeur, sous réserve de dispositions qui ne seraient pas conciliables.

Précisions

Sans le consentement de la travailleuse ou du travailleur, un inspecteur de la CNESST ne peut pas entrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque cette activité se déroule dans une maison d'habitation. Si un juge de la Cour du Québec, ayant compétence dans la localité où se trouve la maison, est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que la travailleuse ou le travailleur ou une personne se trouvant sur un tel lieu ou à proximité est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, il peut émettre une ordonnance autorisant l'inspecteur de la CNESST à entrer dans la maison sans le consentement de la travailleuse ou du travailleur.

- **LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE**

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires sur les lieux de travail pour contrer la violence physique ou psychologique.

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 la travailleuse ou le travailleur est exposé à cette violence.**

Ancienne disposition

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* précisait que l'employeur devait prendre des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur. Toutefois, il n'y avait aucune mention spécifique concernant la violence.

D'autres dispositions sont entrées en vigueur le 6 octobre dernier. Elles visent principalement des modifications se rapportant au financement du régime et de nouveaux encadrements concernant les maladies professionnelles.

Voici un survol de celles qui pourraient intéresser davantage les gestionnaires du secteur scolaire.

LES ASPECTS LIÉS AU FINANCEMENT

- **IMPUTATION DU COÛT DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

Avant d'accorder un transfert de l'imputation, une décision finale concernant l'admissibilité de la lésion doit avoir été rendue.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles exige qu'une décision finale reconnaissant l'admissibilité d'une lésion soit rendue avant d'accorder un transfert de l'imputation du coût des prestations liées à ces lésions professionnelles à l'ensemble des employeurs, dans les cas où une blessure ou une maladie est :

- survenue uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire d'une travailleuse ou d'un travailleur;
- survenue à l'occasion ou à la suite des soins qu'une travailleuse ou un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou en raison de l'omission de tels soins ou dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou du plan individualisé de réadaptation.

Le principe général de l'imputation veut que la CNESST impute le coût des prestations liées à une lésion professionnelle à l'employeur chez qui survient cette lésion. Ces deux situations constituent des exceptions à ce principe et donnent droit à un transfert de l'imputation du coût des prestations lorsque les conditions d'application sont respectées.

Anciennes dispositions

Les anciennes dispositions ne prévoyaient pas spécifiquement le transfert de l'imputation du coût des prestations d'une lésion professionnelle survenue uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la travailleuse ou du travailleur.

Elles ne mentionnaient pas non plus l'obligation d'obtenir une décision finale concernant l'admissibilité d'une lésion avant l'octroi d'un transfert.

Le coût des prestations liées à une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail est imputé à un ou plusieurs groupes d'unités.

La CNESST impute le coût des prestations liées à une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail à un ou plusieurs groupes d'unités que la CNESST détermine par règlement.

L'imputation se fera selon la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive chez la travailleuse ou le travailleur. S'il est impossible de déterminer la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive, l'ensemble des employeurs sera alors imputé.

Ancienne disposition

La loi prévoyait imputer le coût des prestations à chacun des employeurs chez qui la travailleuse ou le travailleur a exercé un travail de nature à causer la maladie professionnelle, proportionnellement à la durée du travail exercé pour chacun des employeurs et à l'importance du danger que présentait ce travail.

« L'atteinte auditive causée par le bruit non relié à un accident du travail » ne fait plus partie de l'exception visant les lésions professionnelles qui ne rendent pas la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle est survenue sa lésion.

Cette exception vise les lésions professionnelles qui ne rendent pas la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion. Elle exclut l'atteinte auditive causée par le bruit qui n'est pas causée par un accident du travail.

Ancienne disposition

L'ancienne disposition visait l'ensemble des lésions professionnelles qui ne rendent pas la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion, qui incluait l'atteinte auditive causée par le bruit.

Encadrement des prestations pour les réclamations tardives

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit l'encadrement des montants et du moment à partir duquel la travailleuse ou le travailleur a droit à certaines prestations.

Cet encadrement touche notamment au droit à l'indemnité de remplacement du revenu et aux services de santé, lorsqu'une réclamation pour une maladie professionnelle est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic.

Dans ces situations, le droit à ces prestations débute à compter du dépôt de la réclamation, et non à la date de la manifestation de la maladie professionnelle ou de l'incapacité de la travailleuse ou du travailleur à exercer son emploi.

Ancienne disposition

Aucune règle n'encadrait le traitement des réclamations déposées tardivement.

- **NOUVEAU PROGRAMME DE CERTIFICATION LIÉ AUX EFFORTS DE PRÉVENTION**

Incitatif financier pour encourager les employeurs à prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail

La CNESST pourra déployer un programme de certification afin d'offrir un incitatif financier lié aux efforts de prévention.

Les conditions et modalités du programme de certification et de l'incitatif financier seront définies par règlement.

Ancienne disposition

Ces pouvoirs n'existaient pas auparavant dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

- **REVALORISATION DES AMENDES PRÉVUES À LA LATMP**

Le montant des amendes est augmenté pour décourager les infractions à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Selon la nature des infractions, ces amendes varient entre 500 \$ et 10 000 \$ lorsqu'elles concernent une personne physique, et entre 1 000 \$ et 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.

Ancienne disposition

Selon la nature des infractions, le montant des amendes variait entre 300 \$ et 8 000 \$ s'il s'agissait d'une personne physique ou morale.

LES ASPECTS LIÉS AUX MALADIES PROFESSIONNELLES

- **LA LISTE DES MALADIES PROFESSIONNELLES**

L'annexe 1 de la LATMP (liste des maladies professionnelles) est remplacée par le Règlement sur les maladies professionnelles

La liste des maladies professionnelles est mise à jour en fonction de l'évolution des connaissances scientifiques. 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.

Conditions particulières d'admissibilité liées à certains types de maladies

Le traitement de l'admissibilité des réclamations pour une maladie professionnelle est également uniformisé par la présence de conditions particulières.

Pour les travailleuses et les travailleurs, la détermination des conditions particulières facilite la démonstration de la relation entre l'exposition et le développement de la maladie professionnelle.

Le Règlement sur les maladies professionnelles comprend huit sections portant sur :

1. Les maladies causées par des agents chimiques
2. Les maladies causées par des agents biologiques et les maladies infectieuses ou parasitaires
3. Les maladies de la peau
4. Les maladies causées par des agents physiques
5. Les maladies respiratoires
6. Les troubles musculosquelettiques
7. Les troubles mentaux
8. Les maladies oncologiques

Le règlement comprend aussi certains ajouts, dont des conditions particulières pour :

- La maladie de Parkinson
- Certains cancers chez les pompiers
- Le trouble de stress post-traumatique

Critères d'admissibilité d'une réclamation pour une atteinte auditive causée par le bruit

La CNESST pourra également prévoir, par règlement, des critères d'admissibilité d'une réclamation pour une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit. La réglementation ne prévoit rien à cet égard au moment de la sanction.

Anciennes dispositions

La liste des maladies professionnelles figure à l'annexe I de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; elle était en vigueur depuis 1985. Elle présentait cinq sections comprenant le genre de travail et le nom de la maladie, soit les maladies causées par des produits ou des substances chimiques, des agents infectieux, des agents physiques et des maladies de la peau causées par des agents autres qu'infectieux, et les maladies pulmonaires causées par des poussières organiques et inorganiques. La CNESST était également dotée de politiques sur l'admissibilité pour certains types de cancers chez les pompiers.

- **COMITÉ SCIENTIFIQUE ET COMITÉS D'EXPERTS**

Création d'un Comité scientifique sur les maladies professionnelles

Ce comité fournira à la CNESST des informations scientifiques indépendantes favorisant sa prise de décision concernant les maladies professionnelles.

Possibilité pour le Comité des maladies professionnelles pulmonaires de faire des examens sur dossier

Un comité des maladies professionnelles pulmonaires peut désormais, dans certaines circonstances, procéder à l'examen d'un dossier sans nécessairement rencontrer la travailleuse ou le travailleur.

Création de comités sur les maladies professionnelles oncologiques afin d'analyser les réclamations en présence d'un diagnostic de cancer

D'autres changements, moins d'intérêt pour le secteur scolaire, sont également entrés en vigueur au moment de la sanction de la loi. Ils concernent les agences de placement, les règles de gouvernance de la CNESST, les propriétaires d'édifices et la transmission numérique des documents.

- **L'assujettissement des agences de placement**

Vise à assurer les obligations légales d'une agence de placement envers la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* lors d'un contrat ou d'une convention avec une autre partie.

- **L'actualisation des règles de gouvernance de la CNESST**

Le poste de président du conseil d'administration et de chef de la direction est séparé pour former les postes de président-directeur général et de président du conseil d'administration de la CNESST.

D'autres mesures s'inspirant de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État sont ajoutées.

- **Les propriétaires d'édifices en location**

Les propriétaires d'édifices ayant au moins un employeur occupant ont l'obligation de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

- **Transformation numérique**

Encourage l'utilisation de la prestation électronique de services.

Favorise la prestation électronique de services par l'utilisation de nouvelles technologies.

Offre aux inspectrices et aux inspecteurs de la CNESST d'autres moyens pour la transmission des décisions du droit de refus d'une travailleuse ou d'un travailleur d'exécuter son travail.

- **Transmission des décisions par la CNESST**

Rend possible la désignation d'une autre personne que l'employeur pour recevoir une décision.

Source : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisationsst?oft_id=6554533&oft_k=1NvELwde&oft_lk=GD8FLk&oft_d=637702372470600000#date



MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL BLOCS D'ENTRÉE EN VIGUEUR

	À LA SANCTION DE LA LOI EN VIGUEUR 6 OCTOBRE 2021	DANS LES 3 MOIS DE LA SANCTION 1 ^{ER} JANVIER 2022	DANS LES 6 MOIS DE LA SANCTION RÉGIME INTÉrimAIRE 6 AVRIL 2022	DANS LES 12 MOIS DE LA SANCTION 6 OCTOBRE 2022	DANS LES 15 MOIS DE LA SANCTION 1 ^{ER} JANVIER 2023	DANS LES 18 MOIS DE LA SANCTION 6 AVRIL 2023	DANS LES 27 MOIS DE LA SANCTION 1 ^{ER} JANVIER 2024	À UNE DATE OU AUX DATES FIXÉES PAR LE GOUVERNEMENT AVANT LE 6 OCTOBRE 2024
PRÉVENTION	<p>Télétravail</p> <p>Violence</p> <p>Protection des stagiaires</p> <p>Programme de certification et incitatif financier</p> <p>Propriétaires d'édifices</p> <p>Agences de placement</p>		<p>Régime intérimaire applicable pour les mécanismes de prévention et de participation</p>		<p>Retrait préventif et PMSD</p> <p>Mécanismes de prévention <u>construction</u></p> <p>coordonnateur en santé et sécurité</p> <p>programme de prévention</p> <p>comité de chantier</p> <p>représentant en santé et sécurité</p> <p>Règlement</p>		<p>Obtention d'une attestation de formation lorsque requis (construction)</p>	<p>Mécanismes de prévention établissements</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de santé et de sécurité - Programme de prévention pour plusieurs établissements - Représentant en santé et sécurité <p>Risques psychosociaux</p> <p>Matières dangereuses et contaminants</p> <p>Aide financière en SST</p> <p>Association sectorielle paritaire SST (ASP)</p>
ACCÈS AU RÉGIME	<p>Maladies professionnelles</p> <p>Création des comités des maladies professionnelles oncologiques (CMPO)</p> <p>Création du comité scientifique sur les maladies professionnelles (CSMP)</p> <p>Couverture des stagiaires</p> <p>Encadrements</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réclamations tardives - Surdité professionnelle 		<p>Travailleuses et travailleurs domestiques</p> <p>Prescription indemnités de décès</p>					
SOUTIEN				<p>Assignation temporaire</p> <p>Droit au retour au travail et recours à la commission</p> <p>Réadaptation</p> <p>Soutien à la recherche d'emploi, mesures de réadaptation</p> <p>Accommodement raisonnable</p> <p>Travailleurs expérimentés</p>				
AUTRES	<p>Imputation</p> <p>Utilisation des technologies</p> <p>Amendes LATMP</p> <p>Nouveaux pouvoirs TAT</p> <p>Gouvernance CNEST</p> <p>Fonctions de la CNEST</p>	<p>Cotisation normes du travail</p>	<p>Définition de dirigeant</p> <p>Encadrement des fournisseurs</p>	<p>Bureau d'évaluation médicale (BEM)</p>		<p>Recours administratifs</p> <p>Délai maximal pour la révision administrative</p> <p>Harmonisation</p> <p>Choix de recours</p>	<p>Service de santé et équipements adaptés</p>	