



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

DISPOSITIONS EN VIGUEUR LE 6 OCTOBRE 2022

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

22 septembre 2022

NOTE – D'autres informations seront transmises concernant les éléments de la loi qui entreront en vigueur ultérieurement.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| TABLE DES MATIÈRES..... | 3 |
| MISE EN CONTEXTE..... | 4 |
| 1. ASSIGNATION TEMPORAIRE | 5 |
| 2. BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE | 7 |
| 3. OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT..... | 8 |
| 4. RÉADAPTATION..... | 10 |
| 5. SOUTIEN EN RECHERCHE D'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT..... | 11 |
| 6. TRAVAILLEUR EXPÉRIMENTÉ..... | 12 |
| MODERNISATION DU RÉGIME SST – BLOCS D'ENTRÉE EN VIGUEUR | 13 |

MISE EN CONTEXTE

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, adoptée à l'automne 2021 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 entre 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, alors que le régime intérimaire applicable pour les mécanismes de prévention et de participation est entré en vigueur le 6 avril 2022.

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.

Le présent document concerne uniquement les dispositions qui entreront en vigueur le **6 octobre 2022**. Il vise à permettre aux gestionnaires d'en connaître les éléments essentiels et à les aider à s'appropriier plus facilement les particularités qui sont d'intérêt pour les centres de services scolaires.

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 ces nouveautés. Des précisions à cet effet seront transmises prochainement.

1. ASSIGNATION TEMPORAIRE

UTILISATION D'UN SEUL FORMULAIRE PAR TOUS LES INTERVENANTS

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](#).

L'assignation temporaire est autorisée si le professionnel de la santé traitant croit que :

- la travailleuse ou le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur en raison de sa lésion ;
- ce travail est favorable à sa réadaptation.

Le professionnel de la santé traitant indiquera dans le formulaire les [limitations fonctionnelles](#) physiques ou psychiques temporaires de la travailleuse ou du travailleur.

Le professionnel de la santé traitant doit donner un avis favorable pour permettre à l'employeur de procéder à une assignation temporaire.

L'employeur doit transmettre le formulaire à la CNESST, que l'assignation temporaire soit autorisée ou non par le professionnel de la santé traitant.

Ancienne disposition

La [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) n'exigeait aucun formulaire particulier. Des formulaires maison pouvaient être utilisés pour concrétiser l'offre d'assignation temporaire et consigner l'opinion du professionnel de la santé traitant.

L'employeur pouvait proposer une seule assignation temporaire à évaluer par le professionnel de la santé traitant, lequel n'était pas obligé d'identifier les limitations fonctionnelles temporaires.

VERSEMENT DU SALAIRE LORSQUE L'ASSIGNATION TEMPORAIRE COMPORTE UN NOMBRE D'HEURES INFÉRIEUR À CELUI DE L'EMPLOI HABITUEL

Lorsqu'un employeur offre à une travailleuse ou à un travailleur une [assignation temporaire](#) qui comporte un nombre d'heures inférieur à celui de son emploi habituel, l'employeur doit indiquer sur le formulaire d'assignation temporaire **l'option qu'il choisit pour le versement du salaire**. Il doit en informer la CNESST avant le début de l'assignation temporaire.

L'employeur a 2 options :

1. Il verse **100 % du salaire** et les avantages liés à l'emploi dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi. Ainsi, il verse 100 % du salaire et les avantages liés à l'emploi que le travailleur occupait au moment de la lésion comme s'il travaillait toujours à temps plein et demande à la CNESST un remboursement correspondant au salaire net versé pour les heures payées, mais non travaillées, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel la travailleuse ou le travailleur aurait droit sans cette assignation (dans les 90 jours de la fin d'une période de paie).
2. Il verse le **salaire pour les heures travaillées** et la CNESST verse au travailleur un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il aurait droit, sans cette assignation, et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

L'employeur a 90 jours de la fin d'une période de paie pour demander le remboursement à la CNESST. Il peut demander à la CNESST de modifier une seule fois l'option choisie pour une même assignation temporaire.

Ancienne disposition

La CNESST favorisait la mise en place de l'assignation temporaire, mais ces pratiques n'étaient pas prévues dans la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#). De plus, comme le formulaire d'assignation temporaire n'était pas obligatoire, les pratiques étaient variables.

2. BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE

La CNESST doit transmettre sans délai la contestation et le dossier médical complet de la travailleuse ou du travailleur au [Bureau d'évaluation médicale \(BEM\)](#), dont les membres sont nommés par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour qu'un membre du BEM puisse en faire l'évaluation. La CNESST doit également aviser le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'objet de la contestation ainsi que les noms et les adresses des professionnelles et professionnels de la santé concernés. Il s'agit de préciser l'ancienne disposition pour faire en sorte que **le dossier médical est transmis au BEM en même temps que la contestation**, ce qui n'était pas le cas avant.

Lorsque le membre du BEM se prononce sur la date de consolidation, il doit se prononcer sur l'existence de [limitations fonctionnelles](#) et sur le pourcentage d'[atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique](#) de la travailleuse ou du travailleur. Cependant, il n'a pas l'obligation de se prononcer sur ces sujets si des raisons médicales l'en empêchent. Il doit toutefois expliquer ses raisons dans son avis.

Lorsque le membre du BEM est d'avis que la lésion ne nécessite plus de soins ni de traitements, il peut se prononcer sur la date de consolidation.

Mesure effective dès maintenant

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel de la santé agit comme membre du Bureau d'évaluation médicale, il ne peut être membre :

- d'un comité des maladies professionnelles pulmonaires ;
- d'un comité spécial ;
- d'un comité des maladies professionnelles oncologiques ;
- du comité scientifique.

Ancienne disposition

La CNESST soumettait les contestations sans délai au Bureau d'évaluation médicale en avisant le ministre de l'objet du litige et en l'informant des noms et adresses des parties et des professionnels de la santé concernés. Elle transmettait sans délai le dossier médical à un membre du BEM lorsqu'il était désigné par le ministre. Le membre du BEM possédait un pouvoir discrétionnaire de se prononcer sur certains sujets médicaux pour lesquels le professionnel de la santé traitant ou le professionnel de la santé désigné par l'employeur ou la CNESST ne s'était pas prononcé, s'il l'estimait approprié.

3. OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Cette mesure vient bonifier ce qui était prévu en matière de droit au retour au travail pour faciliter la réintégration d'un travailleur dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable.

Si aucune mesure de réadaptation ne permet au travailleur de reprendre son emploi ou un emploi équivalent, la CNESST détermine en collaboration avec le travailleur et l'employeur si un **emploi convenable** est disponible chez ce dernier. La CNESST évalue par la suite si la mise en place de mesures de réadaptation est nécessaire pour permettre au travailleur d'exercer l'emploi convenable disponible. Dans l'affirmative, la CNESST met en œuvre, en collaboration avec l'employeur et le travailleur, **un programme de réadaptation professionnelle adapté**.

La CNESST évalue, en collaboration avec l'employeur et le travailleur, le besoin d'un accommodement raisonnable pour réintégrer le travailleur chez son employeur, comme l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail. **La CNESST est la seule à pouvoir déterminer si un accommodement raisonnable est nécessaire pour permettre au travailleur d'exercer un emploi convenable disponible chez l'employeur. Toutefois, l'employeur peut faire la démonstration que l'accommodement lui impose une contrainte excessive.**

Si elle le juge nécessaire, la CNESST peut autoriser un **retour progressif** au travail et le soutien financier qui l'accompagne afin de faciliter la réintégration du travailleur chez son employeur.

La CNESST peut ordonner à l'employeur qui refuse de collaborer aux démarches de retour au travail ou de réintégrer le travailleur dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible malgré une décision à cet effet de lui payer une **sanction administrative pécuniaire**. Cette dernière est équivalente à l'[indemnité de remplacement du revenu](#) à laquelle le travailleur aurait pu avoir droit durant la période où l'employeur a été en défaut. Le montant de la sanction peut atteindre un maximum d'une année d'indemnité de remplacement du revenu. Ce montant est versé dans le Fonds santé et sécurité du travail.

Ancienne disposition

L'obligation d'accommodement imposait à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son entreprise, même après l'expiration du droit au retour au travail.

La CNESST décidait de la disponibilité d'un emploi convenable selon l'information recueillie auprès des parties.

La CNESST pouvait déterminer l'emploi convenable avec les changements requis si la solution de retour au travail retenue nécessitait :

- un aménagement particulier pour rendre un emploi convenable ou disponible ;
- que les changements demandés respectent les critères de l'emploi convenable ;
- que l'employeur soit d'accord pour aménager cet emploi pour réintégrer le travailleur dans l'organisation.

Si l'employeur était en désaccord pour apporter les changements nécessaires à l'emploi retenu pour réintégrer le travailleur, la CNESST pouvait tout de même lui demander d'accommoder le travailleur lorsque ces conditions étaient réunies :

- le travailleur souhaite être accommodé et rester à l'emploi de la même organisation ;
- l'accommodement proposé par la CNESST permettrait de rendre l'emploi convenable ou disponible ;
- la mise en place de l'accommodement proposé n'impose pas de contrainte excessive à l'employeur.

Si l'employeur jugeait que l'accommodement proposé était un obstacle majeur pour son entreprise, il devait alors expliquer ses raisons à la CNESST en fournissant des pièces justificatives.

La CNESST analysait la pertinence des informations fournies par l'employeur.

4. RÉADAPTATION

Lorsque la réclamation est acceptée, la CNESST peut accorder à la travailleuse ou au travailleur **des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé pour favoriser son retour au travail avant la consolidation de sa lésion professionnelle.**

Ces mesures doivent permettre au travailleur de développer sa capacité à reprendre graduellement ses tâches. Des modalités sont prévues pour le paiement du salaire par l'employeur durant cette période. La CNESST doit soumettre la mesure au professionnel de la santé traitant, sauf si elle n'a aucun effet sur l'état de santé du travailleur.

Lorsque la CNESST estime que le travailleur pourrait avoir droit à un plan individualisé de réadaptation, elle peut lui accorder des mesures de réadaptation avant la consolidation de sa lésion professionnelle dans un autre but que celui de favoriser sa réinsertion professionnelle. Elle doit aussi soumettre ces mesures au professionnel de la santé traitant, sauf si elles n'ont aucun effet sur l'état de santé du travailleur.

Une mesure de réadaptation pourrait se poursuivre après la guérison ou la stabilisation de la lésion professionnelle du travailleur. La CNESST peut notamment employer des moyens pour offrir au travailleur un domicile, un véhicule ou des équipements de loisirs adaptés à sa condition.

Ancienne disposition

Aucune intervention en réadaptation n'était prévue avant la guérison ou la stabilisation de la lésion professionnelle dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La CNESST pouvait exercer un pouvoir discrétionnaire permettant des mesures de réadaptation lorsque l'employeur était en accord avec celles-ci. Dans le cas contraire, la CNESST devait attendre la date de consolidation de la lésion professionnelle du travailleur.

5. SOUTIEN EN RECHERCHE D'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT

La CNESST fournit des services de soutien à la recherche d'emploi et d'accompagnement à la travailleuse ou au travailleur qui est capable d'exercer un [emploi convenable](#) lorsqu'un tel emploi n'est pas disponible chez son employeur.

Le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail et qui n'est pas réintégré chez son employeur en raison d'une [contrainte excessive](#) à sa réintégration a aussi droit à des services de soutien à la recherche d'emploi et d'accompagnement.

Ces travailleurs ont droit à l'[indemnité de remplacement de revenu](#) pour une période de recherche d'emploi d'une durée maximale d'un an. Pendant cette période, ils ont l'**obligation de participer au service de soutien à la recherche d'emploi et d'accompagnement**.

S'ils omettent ou refusent d'y participer, le paiement de leur indemnité de remplacement de revenu peut être réduit ou suspendu. Les services offerts par la CNESST peuvent aussi être suspendus ou arrêtés.

Ancienne disposition

La CNESST pouvait offrir des services de support en recherche d'emploi.
Le travailleur n'avait pas l'obligation d'y participer.

6. TRAVAILLEUR EXPÉRIMENTÉ

Une travailleuse ou un travailleur de **60 ans et plus** qui subit une [lésion professionnelle](#) a droit à l'[indemnité de remplacement du revenu](#) complète jusqu'à **65 ans** lorsque :

- la travailleuse ou le travailleur est incapable d'exercer son emploi chez son employeur ;
- son employeur n'a pas d'emploi convenable disponible à lui offrir.

Cette indemnité sera ensuite réduite jusqu'à **68 ans**.

Ancienne disposition

Pour certains travailleurs qui ne pouvaient pas retourner chez leur employeur, l'indemnité pouvait se poursuivre jusqu'à 68 ans si :

- ils avaient 60 ans au moment de l'[accident du travail](#) ;
- ils avaient au moins 55 ans, dans le cas d'une [maladie professionnelle](#).

SOURCE : [HTTPS://WWW.CNESST.GOUV.QC.CA/FR/ORGANISATION/DOCUMENTATION/LOIS-REGLEMENTS/MODERNISATION-SST#AN](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst#an)



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> | |