



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

PRÉSENCE AU TRAVAIL & SST

CONCERTATION NATIONALE DU 2 MAI 2024



INFORMATIONS GÉNÉRALES



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

R.M.I.

TRAVAUX COLLABORATIFS AVEC LE MSSS ET LE SCT

ROUGEOLE

TRAITEMENT DES ABSENCES



PMSD

GUIDE DE BONNES PRATIQUES • PRÉPARATION DE LA PÉRIODE ESTIVALE
• SOUTIEN FINANCIER À L'AFFECTATION



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

BRUIT

OUTILS DÉVELOPPÉS DANS LE CADRE DU COMITÉ MINISTÉRIEL SUR LE BRUIT

OUTILS VISANT L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS À RISQUE DE DÉPASSEMENT DES NIVEAUX SONORES :

Liste des méthodes proposées pour l'identification des situations de travail à risque de bruit

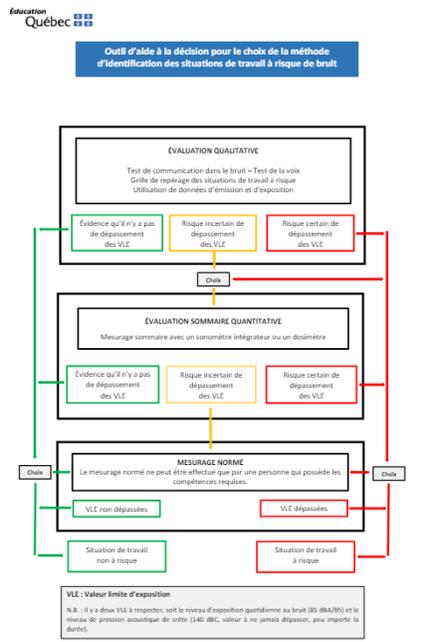
Outil d'aide à la décision pour le choix de la méthode d'identification

Outil de suivi des situations de travail à risque

Liste des méthodes proposées pour l'identification des situations de travail à risque de bruit						
No.	Méthodes	Description	Complexité	Coût	Type de mesure	Ressource requise
1	Test de communication dans le bruit ou Test de la voix	Méthode qui n'exige aucun mesurage du bruit et est très facile à réaliser. Ce test permet une estimation qualitative basée sur l'évaluation combinée des deux éléments : la difficulté de tenir une conversation, même criant, avec des collègues de travail situés à une distance d'un mètre et la présence d'événements bruyants importants, tels que des bruits impulsifs, et ce, même s'ils sont de courte durée ou rares. Voir le lien	Faible	Faible	Qualitative	Interne
2	Grille de repérage des situations de travail à risque	La grille de repérage peut aider les milieux de travail à effectuer une évaluation simplifiée relativement à l'identification des situations de travail où le risque de surexposition au bruit est présent. Elle permet également de décider la présence de bruits intenses. Voir le lien	Faible	Faible	Qualitative	Interne
3	Utilisation de données d'émission et d'exposition	Il peut s'agir de données d'exposition qui proviennent de sources fiables. Les bases de données du niveau de bruit généré par différents équipements tels que scies, perceuses, ponçuses, etc. Voir le lien ou le lien ci-dessous peut aussi être utilisé. Il peut s'agir de résultats d'études réalisées par des organismes scolaires pour des situations de travail similaires (voir étude FC342).	Moyenne	Faible	Semi-quantitative	Interne
4	Mesurage avec un sonomètre intégrateur ou un dosimètre sans mesurage normé	Il est recommandé de faire appel à des personnes qui maîtrisent les règles de l'art ou qui agissent conformément aux règles de l'art. L'appareil doit être étalonné conformément aux spécifications du fabricant, le sonomètre intégrateur permet de connaître les niveaux de bruit moyens sur des périodes données. Le dosimètre est adapté aux situations où le son fluctue notamment en raison des déplacements du travailleur. Cette méthode ne requiert pas de calculs complexes, il existe aussi sur le marché d'autres appareils de mesures de niveaux sonores. La publication pourra être utilisée.	Moyenne	Moyen	Quantitative	Interne ou externe*
5	Mesurage normé	Méthode fiable pour déterminer avec précision les niveaux de bruit. Des sonomètres intégrateurs et des dosimètres sont alors utilisés. Les deux normes reconnues sont les normes CSA 2101-56-12 ou la norme ISO 9612:2009. Elles doivent être exécutées par une personne autorisée, c'est-à-dire qui possède des compétences en hygiène du travail, en acoustique ou qui maîtrise les règles de l'art en matière de mesurage du bruit en milieu de travail. Les appareils de mesure utilisés, doivent être recommandés dans l'une des deux normes autorisées et être étalonnés. Ce mesurage permet de s'assurer des niveaux d'exposition précis.	Élevée	Élevé	Quantitative	Interne ou externe*

* Ce tableau résume plusieurs méthodes d'identification des situations de travail à risque de dépasser les valeurs limites d'exposition au bruit. Le mesurage normé n'est pas obligatoire à l'étape d'identification des situations de travail à risque, mais il peut être utilisé. [L'article 128 du RST](#) portant sur l'identification des situations de travail à risque ne précise pas la méthode pour procéder à cette identification. Il faut dans ce cas se référer aux bonnes pratiques (confirmé par la CN357).

Mars 2024



Niveau	Niveau	Évaluation qualitative ou sommaire												
		Méthodes					Centres							
		Test de communication dans le bruit - Test de la voix	Grille de repérage des situations de travail à risque	Utilisation de données d'émission et d'exposition	Mesurage avec un sonomètre intégrateur ou un dosimètre sans mesurage normé	Mesurage normé	Centre de services scolaires							

DOCUMENTS À VENIR (BRUIT)

Guide sur l'élimination ou la réduction du bruit en milieu scolaire

Outil d'aide à la sélection des moyens d'élimination ou de réduction du bruit

ÉTUDE SCIENTIFIQUE À VENIR

50 écoles QAI, dont 20 influenceront tests de bruit



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

DÉCLARATION D'ÉVÈNEMENTS/INCIDENTS

MODÈLE DISPONIBLE



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

Formulaire-type disponible

Votre logo

RAPPORT D'ENQUÊTE

INCIDENT
 ACCIDENT

Ce rapport sert à identifier les causes d'un incident/accident afin de le prévenir une prochaine fois.

1. IDENTIFICATION

Nom : _____ Prénom : _____
 Date de naissance : _____ Matricule : _____
 Téléphone : _____ Courriel : _____
 Enseignant Professionnel Soutien Cadre Autres : _____

2. DESCRIPTION DE L'ÉVÉNEMENT

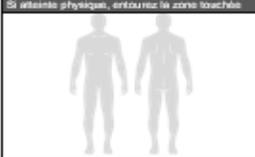
Date : _____ Heure : _____
 Établissement : _____
 Lieu de l'événement : _____
 Élève(s) impliqué(s) : Non Oui - initiales : _____
 Autre(s) personne(s) impliquée(s) : Non Oui - nom(s) : _____
 Témoin(s) : Non Oui - nom(s) fonction : _____

Description précise de l'événement (rapporter des faits et non des impressions. Décrivez la tâche effectuée au moment de l'événement, éléments déclencheurs, gestes/actes par les personnes impliquées, matériel/équipement utilisés, notes utiles, état des lieux, protection utilisée, premier incident avec autres élèves, etc.) :

Selon vous, comment cet événement aurait-il pu être évité ? _____

3. BLESSURE/MALADE ET PREMIERS SECOURS/PREMIERS SOINS

Aucune blessure ou maladie

Si atteint physique, entourez la zone touchée	Si atteint psychologique, décrivez :
	_____

Premiers secours/première soins reçus : Physiques Psychologiques
 Nom(s) du/des secouriste(s) : _____

4. SIGNATURE ET DATE

Cocher la case si vous détenez titre contacté(e) par un membre de l'équipe de prévention
 Signature : _____ Date : _____

5. ANALYSE ET IDENTIFICATION DES CAUSES PRINCIPALES

Les sections suivantes sont remplies par le supérieur immédiat ou le personnel identifié par l'enquêteur

À la suite de l'analyse des faits, quelles sont les causes identifiées ?

1. _____

2. _____

3. _____

6. MESURES PRÉVENTIVES

Correctif/recommandations	Responsable	Échéancier
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Réalisé ? Non, pourquoi ? _____
 Oui, date : _____

Réalisé ? Non, pourquoi ? _____
 Oui, date : _____

Réalisé ? Non, pourquoi ? _____
 Oui, date : _____

7. SUIVIS

Est-ce que la situation a nécessité : un transport en ambulance visite chez le médecin

Est-ce que le personnel a été : contacté rencontré Date : _____ Non

Qui a participé au contact/rencontre ? _____

8. PERSONNES RESPONSABLES DE L'ENQUÊTE

NOM et prénom	Titre d'emploi	Signature	Date
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Cocher si d'autres documents (ex. plans, croquis, feuillet d'informations supplémentaires, etc.) ont été requis pour compléter ce rapport d'enquête (si oui, merci de les joindre à ce rapport) :

Indiquez ici le cheminement que doit prendre le formulaire une fois complété conformément à vos procédures.

Document préparé par la FCSSQ, version finale 2024-04-05

MODERNISATION DU RÉGIME SST

OÙ EN SOMMES-NOUS ? QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

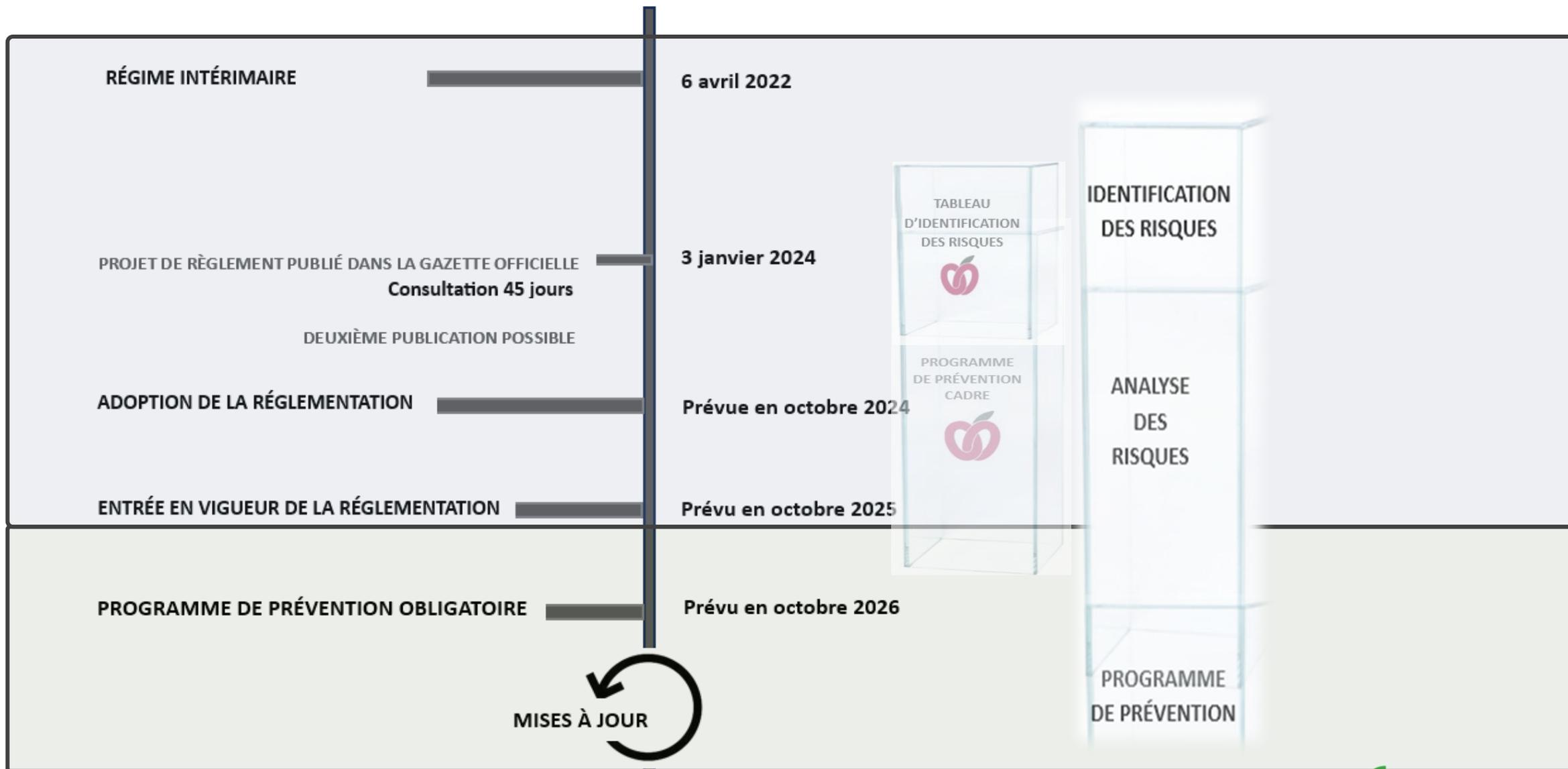


MODERNISATION DU RÉGIME SST

ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN CHARGE



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec



IDENTIFICATION ET ANALYSE DES RISQUES

ANNIE-CLAUDE QUINTAL



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

PROJET DE LOI 42

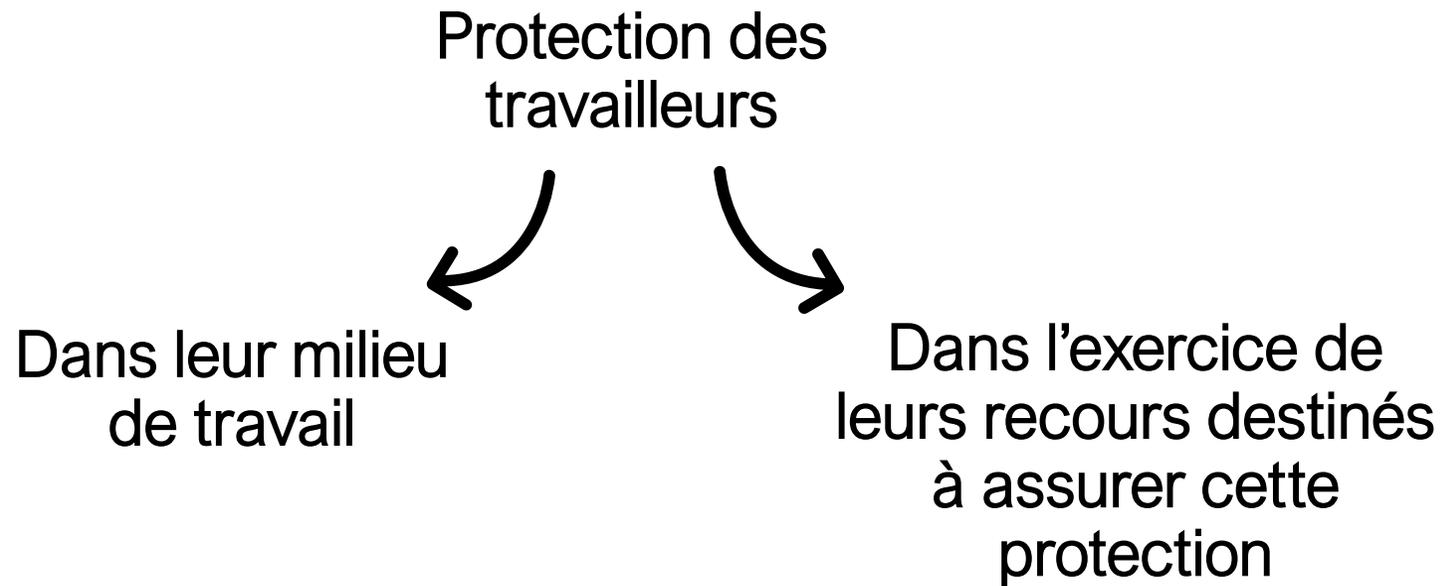
Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

OBJECTIF

Prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail.



FAITS SAILLANTS

En vigueur depuis le 27 mars 2024

❑ Définition de «**VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**» à la LSST et à la LATMP :

« Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre ».

❑ **REPRÉSAILLES**

Les personnes qui dénoncent une situation de harcèlement dont elles ont été témoins bénéficient d'une protection contre les représailles.

❑ **IMPUTATION DES COÛTS**

L'imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles découlant de la violence à caractère sexuel est répartie à l'ensemble des employeurs.



PRÉSUMPTIONS

Ajout de présomptions à la LATMP pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel.

Art. 28.0.1. LATMP « Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur. ».

Art. 28.0.2. LATMP « Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle. ».

Entrera en vigueur le 27 septembre 2024



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

DÉLAI DE RÉCLAMATION

Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel passera de 6 mois à 2 ans.

Entrera en vigueur le 27 septembre 2024

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

Tous les employeurs ont l'obligation de mettre à jour leur politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel avant le 27 septembre 2024.

Cette politique devra prévoir :

- les méthodes et techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.
- les programmes d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement.



Cette politique devra prévoir (suite) :

- des règles qui encadrent les activités sociales organisées par l'employeur
- les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document ainsi que des informations sur le suivi qui doit être fait par l'employeur
- les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation
- le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur



Cette politique devra prévoir (suite) :

- le nom des personnes désignées pour recevoir les plaintes ou les signalements
- les mesures visant à assurer la confidentialité :
 - d'une plainte
 - d'un signalement
 - d'un renseignement
 - d'un document reçu
- les mesures visant à assurer la confidentialité des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans.



À l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (1er octobre 2025)

- La violence à caractère sexuel devra être incluse dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail.
- La politique obligatoire de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel devra prévoir des mesures qui concernent notamment l'offre de **FORMATION**, le **PROCESSUS D'ENQUÊTE** ainsi que la **CONFIDENTIALITÉ** du traitement des plaintes ou des signalements.

Cette politique devra être incluse dans les programmes de prévention.



DOSSIER MÉDICAL

ACCÈS AUX DOSSIERS MÉDICAUX DU TRAVAILLEUR

Des sanctions en cas d'infraction touchant la confidentialité du dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur ont été introduites.

Ces sanctions sont prévues pour l'employeur, la personne qu'il autorise et la professionnelle ou le professionnel de la santé qu'il désigne.

«458.1. LATMP

Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas:

- 1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;
- 2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de l'article 39;
- 3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39. ».

Cet article entrera en vigueur le 27 septembre 2024



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

DOSSIER MÉDICAL

38. LATMP L'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi.

Un employeur à qui est imputé, en vertu du premier alinéa de l'article 326 ou du premier ou du deuxième alinéa de l'article 328, tout ou partie du coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle, de même qu'un employeur tenu personnellement au paiement de tout ou partie des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle ont également droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de cette lésion.

Lorsqu'une opération visée à l'article 314.3 est intervenue, un employeur impliqué dans cette opération a également droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet d'une lésion professionnelle dont le coût sert à déterminer sa cotisation à la suite de cette opération.

L'employeur peut autoriser expressément une personne à exercer son droit d'accès.

Cependant, ~~seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais,~~ « l'employeur n'a pas droit d'accès » au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur ; **seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais** ».

La Commission avise le travailleur du fait que le droit visé au présent article a été exercé.

38.1. LATMP L'employeur ou ~~la personne qu'il autorise~~ «, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur. 1992, c. 11, a. 1.

39. LATMP Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; ~~il peut, à cette occasion, faire à cet employeur~~ « **il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.**

~~La personne~~ **L'employeur ou la personne qu'il autorise** à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis ~~qu'elle~~ **qu'il** reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.



MONTANT DES INDEMNITÉS — ÉTUDIANTS

AUGMENTATION IRR, ÉTUDIANT À TEMPS PLEIN

Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu hebdomadaire d'un travailleur étudiant à temps plein de 18 ans ou moins au moment de sa lésion a été revu à la hausse à 17 fois le taux général du salaire minimum en vigueur au moment du versement de l'indemnité*.

La CNESST peut aussi tenir compte des revenus prévus pour le calcul de l'indemnité.

Entrera en vigueur le 27 septembre 2024

* Ce taux est actuellement de 15,75 \$/heure, ce qui correspond à une indemnité hebdomadaire de 267,75 \$/semaine.

Art.80 LATMP. L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est:

- 1° jusqu'à l'âge de 18 ans, de ~~50 \$~~ par semaine; « calculée, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) »;
- 2° à compter de l'âge de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur; et
- 3° à compter de l'âge de 21 ans, révisée à la hausse s'il démontre à la Commission qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Malgré le paragraphe 1° ou 2° du premier alinéa, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée, et l'article ~~65~~ ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi: « ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article 65 ne s'applique pas dans ces cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi ».

La révision faite en vertu du paragraphe 3° du premier alinéa tient lieu de celle que prévoit l'article 76.



DOMMAGES ET INTÉRÊTS PUNITIFS

Modification à l'article 123.15 de la *Loi sur les normes du travail*

Depuis le 27 mars dernier, le Tribunal administratif du travail (TAT) a le pouvoir d'octroyer des dommages et intérêts punitifs à la personne salariée victime de harcèlement psychologique, même si elle est indemnisée en vertu de la LATMP à la suite de ce harcèlement.



CLAUSES D'AMNISTIES

Ajout de l'article 97.1 à la *Loi sur les normes du travail*

CHAPITRE IV.1 « DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.



ARBITRAGE DE GRIEFS

Obligation pour les arbitres de griefs de suivre une formation sur la violence à caractère sexuel pour entendre un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique.

(Ne s'applique pas aux plaintes de harcèlement psychologique déferées à l'arbitrage avant le 27 mars 2025)

La tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de tout grief peut être demandée par l'une des parties.



FORMATIONS À VENIR



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

SOUS-TRAITANCE GÉNÉRALE ET MAÎTRISE D'ŒUVRE

Formatrice : Me Maryline Rosan, Centre patronal SST

Dates : 16 et 17 mai 2024

Heure : 8 h 30 à 12 h

Format : classe virtuelle

<https://sept.fcssql.quebec/2024/04/nouvelles-dates-de-formation-pour-les-gestionnaires/>

- COMPLET -

**VOUS POUVEZ RÉSERVER VOTRE PLACE EN VOUS INSCRIVANT SUR LA
LISTE DE LA PROCHAINE COHORTE**

formation.fcssql@fcssql.quebec



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

GESTION DES RÉGIMES D'ASSURANCE SALAIRE EN MILIEU SCOLAIRE

Formateur : François Darveau, avocat et Marie-Pierre Vézina, avocate

Date : 29 mai 2024

Heure : 9 h à 12 h

Format : classe virtuelle

<https://sept.fcssq.quebec/2024/04/nouvelles-dates-de-formation-pour-les-gestionnaires/>

3 PLACES DISPONIBLES

formation.fcssq@fcssq.quebec



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

GESTION DES DOSSIERS DE LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Formatrice : Me Sonia Kadi, Centre patronal SST

Date : 5 juin 2024

Heure : 8 h 30 à 12 h

Format : classe virtuelle

<https://sept.fcssq.quebec/2024/04/nouvelles-dates-de-formation-pour-les-gestionnaires/>

8 PLACES DISPONIBLES

formation.fcssq@fcssq.quebec



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

RÉSEAUTAGE

APPEL À TOUS ET MESSAGES D'INTÉRÊTS COMMUNS



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

SERVICES D'ERGOTHÉRAPIE

VÉRIFICATION À LA DEMANDE D'UN MEMBRE



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

INITIATIVE RÉGIONALE DE MUTUALISATION DES SERVICES DE PRÉVENTION

VÉRIFICATION À LA DEMANDE D'UN MEMBRE



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

PARTAGE

PARTAGE D'OUTILS ENTRE LES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES

[PORTAIL SEPT](#)



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec



SÉCURITÉ INFORMATIQUE

Lors de nouveaux projets impliquant la collecte de renseignements personnels, nous vous recommandons d'échanger avec votre protecteur des renseignements personnels
_____ (probablement votre secrétaire générale).

Pour les projets comportant un volet numérique, nous vous recommandons fortement de vous rapprocher de votre Chef de la sécurité de l'information organisationnelle (CSIO).

Dans le cas de questionnement, l'équipe du Centre d'expertise en sécurité de l'information de la FCSSQ (CESI) est disponible pour vous accompagner.



FORMULE & PISTES D'AMÉLIORATION

QUESTIONNAIRE FORMS



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec



SERVICE
D'EXPERTISE
en présence
au travail

Équipe Présence au travail & SST

SEPT@FCSSQ.QUEBEC

MERCI!



W W W . F C S S Q . Q U E B E C



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec