

PL59 : RÉVOLUTION OU ÉVOLUTION?

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

QUELLE EST LA DÉFINITION D'UN EMPLOYEUR?

La LSST définit un employeur comme toute personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur. Un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES AGENCES DE PLACEMENT À TITRE D'EMPLOYEUR?

L'article 51.1.1 mentionne : Est sans effet toute clause d'un contrat ou d'une convention qui limite ou transfère les obligations qui, en vertu de la présente loi, incombent à l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi ou à la personne qui utilise ces services.

La formation des employés engagés par l'entremise d'une agence de placement est dorénavant une coresponsabilité à assumer et nécessitera une étroite collaboration entre les deux employeurs.

QUELS SONT LES MODES DE TRANSMISSION RECONNUS DES DÉCISIONS D'UN INSPECTEUR DE LA CNESST?

L'article 19 de la LSST déclare : « La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise (...) ».

L'expression « tout moyen approprié » est très importante pour les gestionnaires de dossiers SST, puisque la décision de l'inspecteur pourrait vous être envoyée par écrit, par courrier électronique. Nous vous suggérons de rester vigilants et de rediriger vos courriels à un membre de la direction lorsque vous partirez en vacances!

LA NOUVELLE LÉGISLATION FAIT-ELLE MENTION DU TÉLÉTRAVAIL?

En effet, le télétravail a été ajouté à la définition de lieu de travail, qui se décrit comme suit : Endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction. Les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur.

UN INSPECTEUR PEUT-IL SE PRÉSENTER AU DOMICILE DES EMPLOYÉS?

Maintenant que le télétravail est un lieu de travail au sens de la loi, il est important de s'attarder sur l'article 179.1 portant sur les inspections.

L'article 179.1 déclare qu'un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant. Il a donc avant tout besoin de l'autorisation d'un juge, et que ce juge soit convaincu que le travailleur concerné est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.

LA SANTÉ MENTALE EST-ELLE MENTIONNÉE DANS LA NOUVELLE LÉGISLATION?

Dans un désir de souligner l'importance de la santé mentale au même titre que la santé physique, plusieurs articles de la LSST mentionnent dorénavant « l'intégrité physique et psychique » du travailleur. Cette expression est d'ailleurs mentionnée dans les articles 2, 9, 49 et 51.

BOÎTE À OUTILS PL59 ACCESSIBLE EN LIGNE

POUR EN SAVOIR PLUS

✉ Par courriel : relationsclientele@novosst.com

☎ Par téléphone : 1 844 404-NOVO (6686)

🌐 En ligne : novosst.com/boite-a-outils-sst/foire-aux-questions/

LA VIOLENCE CONJUGALE EST-ELLE MENTIONNÉE DANS LA LOI?

L'article 51 mentionne dorénavant la responsabilité de l'employeur de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ».

POUR QUI UN PROGRAMME DE PRÉVENTION EST-IL OBLIGATOIRE?

L'article 58 mentionne que, si un établissement groupant au moins 20 travailleurs, l'employeur devra élaborer et mettre en application un programme de prévention visant à assurer « la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs ». D'autres établissements pourraient être visés par la réglementation.

POUR QUI UN PLAN D'ACTION EST-IL OBLIGATOIRE?

L'article 61.1 mentionne que, lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré ou mis en application pour un établissement, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action propre à cet établissement.

En résumé, toute entreprise ayant moins de 20 travailleurs pourrait ne pas être obligée de mettre en place un programme de prévention, mais doit tout de même mettre en place un Plan d'action.

POUR QUI UN COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (CSS) EST-IL OBLIGATOIRE?

L'article 68 déclare qu'un comité de santé et de sécurité doit être formé au sein de tout établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année, ou ceux visés par la réglementation. Ce nombre inclut les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur, c'est-à-dire par des agences de placement.

De plus, tout établissement devant avoir un comité doit obligatoirement nommer un représentant à la SST. Ce représentant doit être désigné parmi les travailleurs et doit participer aux activités de prévention et de formation prévus par le règlement (article 91).

POUR QUI EST-IL OBLIGATOIRE D'AVOIR UN AGENT DE LIAISON?

Tout employeur n'ayant pas 20 travailleurs ou plus n'est pas obligé de mettre sur pied un comité de santé et de sécurité. Cependant, les employeurs groupant moins de 20 travailleurs doivent obligatoirement nommer un agent de liaison.

Cet agent doit être désigné par et parmi les travailleurs de l'établissement (art. 97.1 et 97.2).

DE QUOI EST COMPOSÉ UN PROGRAMME DE PRÉVENTION?

Un programme de prévention doit inclure :

- l'identification et l'analyse des risques psychosociaux
- les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés
- les mesures de surveillance, d'évaluation et d'entretien
- l'identification des moyens et des équipements de protection individuels
- les programmes de formation et d'information
- les examens de santé de pré-embauche et en cours d'emploi
- la liste des matières dangereuses et des contaminants
- un service adéquat de premiers soins

DE QUOI EST COMPOSÉ UN PLAN D'ACTION?

La différence entre un programme de prévention et un Plan d'action est de trois obligations. Un Plan d'action doit inclure :

- l'identification et l'analyse des risques psychosociaux
- les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés
- les mesures de surveillance, d'évaluation et d'entretien
- l'identification des moyens et des équipements de protection individuels
- les programmes de formation et d'information

À COMPTER DU 6 AVRIL 2022

≥ 20 travailleurs	Comité de santé et sécurité (CSS) à mettre en place	Représentant en santé et sécurité désigné parmi les travailleurs et devant participer aux activités de prévention
> 20 travailleurs*		Agent de liaison désigné par et parmi les travailleurs de l'établissement
*Sauf si exemption faite par le règlement.		