



# RÉGIME INTÉrimAIRE DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION

28 mars 2022



**M<sup>e</sup> Mathilde Delorme**  
Avocate  
Groupe litige



**Christopher El-Hamaoui**  
Étudiant en droit

L'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*<sup>1</sup> (la « **Loi** ») le 6 octobre 2021<sup>1</sup> représente le début de la première grande mise à jour apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) depuis plus de 35 ans. L'entrée en vigueur de l'ensemble des modifications prévues à la Loi a lieu de façon graduelle et pourrait s'échelonner jusqu'au plus tard le 6 octobre 2025.

Le **6 avril 2022** représente une date charnière dans la mise en œuvre de cette Loi, soit celle de l'implantation du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation qui vise à augmenter la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. En prévision de cette date, des changements considérables devront être mis en œuvre par une multitude d'employeurs œuvrant dans des secteurs qui étaient auparavant exemptés de telles obligations relatives aux mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité au travail.

Le présent article traitera des principaux changements qui entraîneront des conséquences pour les employeurs visés, sans pour autant aborder de manière exhaustive tous les cas d'espèce.

## MÉCANISMES DE PRÉVENTION

Pour les employeurs qui n'étaient pas jusque-là tenus de mettre en œuvre un programme de prévention, le régime provisoire introduit une étape préparatoire qui permettra à ces derniers de se préparer à la mise en œuvre de futurs programmes de prévention ou plans d'action.

L'obligation d'appliquer un programme de prévention conforme à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* incombait déjà aux employeurs d'établissements qui font partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3<sup>2</sup>. Ces employeurs devront conserver leur programme de prévention jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention en établissement.

Cette obligation sera bientôt étendue à l'ensemble des employeurs dont l'établissement compte vingt travailleurs et plus au cours d'une même année, incluant la main-d'œuvre prêtée ou louée, qui devront,

<sup>1</sup> Projet de loi no 59, 2021, chapitre 27.

<sup>2</sup> [Groupes prioritaires](#)

d'ici le 6 avril 2022, documenter par écrit l'identification et l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires.

### IDENTIFICATION DES RISQUES<sup>3</sup>

Tous les employeurs des groupes prioritaires 4, 5 et 6 devront dorénavant identifier, **par écrit**, les risques pour la santé et la sécurité de leurs employés.

Les risques peuvent être regroupés en six grandes catégories : 1. les risques chimiques, 2. les risques biologiques, 3. les risques physiques, 4. les risques ergonomiques, 5. les risques psychosociaux et 6. les risques liés à la sécurité.

Dans le milieu de travail, plusieurs acteurs peuvent participer à l'identification des risques : les travailleurs, l'agent de liaison en matière de santé et de sécurité, le représentant en matière de santé et de sécurité, les membres du comité de santé et de sécurité, ainsi que l'employeur lui-même ou ses représentants.

La participation des travailleurs est essentielle pour identifier les risques. Ces derniers doivent contribuer aux efforts de prévention en respectant les règles de sécurité, en signalant les risques dans leur milieu de travail et en suggérant des moyens d'améliorer leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique.

### ANALYSE DES RISQUES

Tous les employeurs dont un établissement compte au moins vingt travailleurs, quel que soit le groupe dont ils font partie, doivent effectuer une analyse des risques à la suite de l'identification et de la priorisation des risques.

L'analyse des risques se fait par l'évaluation de l'importance du risque, de sa gravité, ainsi que de la probabilité de sa survenance, le tout dans le but ultime de classer les risques par ordre de priorité et d'assurer un suivi adéquat.

Plusieurs méthodes d'analyse des risques existent.<sup>4</sup>

Une fois les risques identifiés et analysés, il faut les prioriser pour établir l'ordre des risques pour lesquels il faudra mettre en place des mesures de prévention :

- Les dangers qui peuvent entraîner des conséquences graves et immédiates (ou les situations les plus dangereuses) ;
- Ceux que vous et vos travailleurs jugez les plus importants ;
- Ceux qui se trouvent en haut de liste après les avoir classés selon la probabilité qu'un accident ou un incident survienne et leurs conséquences possibles.

---

<sup>3</sup> La CNESST met à la disposition du public un outil d'identification des risques, accessible par le biais du lien suivant : [Identification des risques](#).

<sup>4</sup> [Méthodes d'analyse des risques CNESST](#). Voir notamment : Capsule d'information *Identifier, corriger et contrôler les risques* : [Capsule CNESST](#) ; Norme ISO 31010 : Gestion des risques : techniques d'évaluation des risques : [Norme ISO](#) ; Norme CSAZ1002 : Identification et élimination des phénomènes dangereux et appréciation et maîtrise du risque.

Une fois que les risques ont été identifiés, analysés et priorisés, des mesures préventives doivent être mises en place pour corriger et contrôler ces risques.

### **Obligations d'un employeur comptant moins de vingt travailleurs**

L'obligation de documenter par écrit l'analyse des risques ne s'applique pas à un employeur comptant moins de vingt travailleurs. Pour ces derniers, la priorisation constitue l'étape qui suit l'identification des risques.

## **MÉCANISMES DE PARTICIPATION**

Les mécanismes de participation sont les mesures que doivent mettre en place les employeurs pour favoriser l'implication des travailleurs dans l'élaboration et la gestion des mécanismes de prévention. Auparavant, seuls les employeurs des groupes prioritaires 1 et 2 devaient tenir compte de ces mécanismes de participation. Or, avec l'entrée en vigueur de la Loi, tous les employeurs du Québec devront dorénavant en tenir compte. La mise en place de ces mécanismes diffère en fonction de la taille de l'employeur.

### **COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Le comité de santé et de sécurité (« CSS ») fait partie des mécanismes de participation. C'est un mécanisme interne et paritaire formé de représentants de l'employeur et de travailleurs.

Tous les employeurs comptant vingt employés et plus devront former un CSS (ou conserver celui déjà en place). L'employeur et les travailleurs doivent signer une entente pour établir la formation et le nombre de représentants du comité.

Un CSS formé en vertu du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* doit comprendre au moins un membre représentant l'employeur et un maximum de onze membres représentant les travailleurs. Il peut y avoir autant de membres représentant l'employeur au sein du comité qu'on y compte de membres représentant les travailleurs. Ainsi, au maximum, le CSS devrait compter 22 membres, soit onze membres représentant l'employeur et onze autres représentant les travailleurs.

Le mandat du CSS doit être déterminé lors de sa création et connu de tous les membres. Il doit préciser les objectifs qui orienteront les activités. Il n'y a pas de durée précise pour le mandat des membres. Néanmoins, le mandat doit être suffisamment long pour que les membres soient à l'aise dans leur rôle. La fréquence des rencontres du CSS est déterminée par entente entre l'employeur et les travailleurs. À défaut d'entente, le régime intérimaire prévoit le nombre de rencontres en fonction du nombre de travailleurs au sein de l'établissement.

Un CSS a plusieurs fonctions axées sur la prévention et encadrées par le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*. Il doit notamment tenir le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours, recevoir les avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient pu causer un accident de travail ou une maladie professionnelle puis soumettre des recommandations à l'employeur et à la CNESST.

Le CSS joue également un rôle en prévention notamment en analysant l'état de la situation pour qu'il propose des pistes de solution à propos des principaux problèmes en santé et en sécurité du travail.

Pour les employeurs qui comptent moins de vingt travailleurs dans leur établissement, cette mesure est facultative.

## **NOMMER UN REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ**

La Loi prévoit également des changements quant au représentant en santé et sécurité.

Auparavant, cette fonction était seulement obligatoire pour les établissements des groupes prioritaires 1 et 2. Dorénavant, un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleurs dans tous les établissements de vingt travailleurs et plus, et ce, avant le 6 avril 2022.

Le rôle du représentant en santé et sécurité est de faire l'inspection des lieux de travail, c'est-à-dire que, par un examen minutieux, il recense et signale les risques pouvant provoquer des lésions professionnelles dans l'établissement. Il fait ensuite des recommandations qu'il croit opportunes au CSS et il les consigne par écrit.

Quant à la nomination de cette personne, elle se fait par scrutin lorsque les travailleurs d'un établissement ne sont représentés par aucune association accréditée. Le scrutin a lieu lors d'une assemblée convoquée à cette fin par un travailleur de l'établissement. L'avis du scrutin et l'avis de l'assemblée de mise en candidature doivent être affichés dans l'établissement au moins 5 jours avant leur tenue afin de permettre à tous les travailleurs d'y prendre part.

Parmi les travailleurs candidats pour ce rôle, ceux qui obtiennent le plus de votes sont désignés comme représentants. Dans un contexte de télétravail, les travailleurs peuvent afficher l'avis du scrutin et de l'assemblée de mise en candidature en utilisant d'autres mécanismes, notamment par le biais d'un affichage virtuel. L'assemblée peut également se tenir virtuellement afin de permettre à tous les travailleurs d'être présents.

La personne qui occupe le rôle de représentant en santé et en sécurité est protégée par la LSST. Ainsi, l'employeur ne peut la congédier, la suspendre ou la déplacer de son poste pour le motif qu'elle exerce de telles fonctions. L'employeur ne peut exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le même motif.

## **NOMMER UN AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ**

Les employeurs comptant moins de vingt travailleurs, qui n'ont pas une obligation de mettre en place un CSS ni de nommer un représentant en santé et sécurité, auront quant à eux dorénavant l'obligation de désigner un agent de liaison en santé et en sécurité.

Un peu comme le représentant en santé et sécurité, l'agent de liaison doit être le pont entre l'employeur et les employés pour toute question relative à la santé et la sécurité au travail. L'agent de liaison devra également faire des recommandations à l'employeur quant à l'identification des risques dans le milieu de travail.

Quant à la nomination de cette personne, elle se fait de la même manière que celle du représentant en santé et sécurité, c'est-à-dire par scrutin si les travailleurs ne sont pas syndiqués ou de la façon dont leur association le déterminera s'ils le sont.

## **ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES DE MÊME NATURE**

Les employeurs possédant plusieurs établissements ayant des activités de même nature et comptant vingt travailleurs et plus peuvent regrouper, en partie ou en totalité, certains de leurs établissements pour

favoriser une approche globale. Cependant, certaines conditions doivent être remplies pour user de ce droit.<sup>5</sup>

Cette approche permet aux employeurs ayant plusieurs établissements de documenter par écrit une seule identification et une seule analyse de risques. Dans ce cas, un seul CSS doit alors être formé et un seul représentant doit être désigné pour l'ensemble des établissements.

Pour procéder de la sorte, l'employeur doit entre autres confirmer que les établissements qu'il souhaite regrouper exercent des activités de même nature en plus de s'assurer que les activités du CSS et du représentant en santé et sécurité pourront être exercées de manière adéquate, en tenant notamment compte de la distance entre les établissements. À cet égard, si la distance entre les établissements est importante au point de nuire aux activités du CSS et du représentant en santé et sécurité, il est possible que l'employeur ne puisse appliquer l'approche par multi établissements.<sup>6</sup>

## CONCLUSION

Les modifications apportées par la Loi constituent un changement important dans le domaine de la prévention en milieu de travail. Les employeurs visés par ces modifications législatives devront mettre en place, d'ici le **6 avril 2022**, les exigences minimales de la Loi.

Pour obtenir de l'aide dans la mise en œuvre de ces mesures, n'hésitez pas à communiquer avec un avocat de notre cabinet pratiquant au sein de notre groupe de droit de l'emploi et des relations de travail qui se fera un plaisir de vous appuyer dans vos démarches.

*\* L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*

---

<sup>5</sup> Les établissements de moins de vingt travailleurs sont notamment exclus de l'approche par multi-établissements.

<sup>6</sup> Il est à noter que les établissements appartenant à des employeurs différents sont exclus de l'approche multi établissements. Par exemple, les employeurs qui partagent l'occupation ou la location d'un même bâtiment ne peuvent pas être regroupés pour profiter de cette option.