



**ASSOCIATION SECTORIELLE PARITAIRE**

FABRICATION D'ÉQUIPEMENT DE TRANSPORT ET DE MACHINES



# **Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail**

TROUSSE D'AIDE AUX ÉTABLISSEMENTS

Ce document est une réalisation de l'ASFETM

### **Conception graphique**

ASFETM

Mise à jour le

**11 septembre 2023**



**ASSOCIATION SECTORIELLE PARITAIRE**

FABRICATION D'ÉQUIPEMENT DE TRANSPORT ET DE MACHINES

## **mise en contexte**

La Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST) a été sanctionnée le 6 octobre 2021. Elle modifie la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et d'autres règlements qui y sont associés. Bien que certaines dispositions aient été en vigueur dès la sanction de la Loi, d'autres sont prévues à des dates différentes pouvant s'échelonner jusqu'en avril 2024.

En matière de prévention, dorénavant, tous les secteurs d'activités économiques ont l'obligation de déployer des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Le régime intérimaire en vigueur depuis la sanction de la loi, vise à préparer les établissements au nouveau règlement à venir en octobre 2024. Ainsi, la LSST et la LMRSSST coexisteront jusqu'à l'achèvement de la LSST renouvelée.

Avec tous les changements en cours et annoncés, les mécanismes de prévention et de participation que sont l'agent de liaison (ALSS) ou le représentant santé sécurité (RSS), le comité de santé et de sécurité (CSS), le plan d'action (PA) ou le programme de prévention (PP), deviennent indispensables.

L'ASFETM a préparé un document qui résume les dispositions en vigueur ainsi que celles à venir, les mécanismes de prévention et de participation que vous devez avoir ou mettre en place selon le nombre de travailleurs de votre établissement ainsi que d'autres informations d'intérêt entourant le régime intérimaire en santé et sécurité. Il s'agit d'un document évolutif, qui sera mis à jour au fur et à mesure que de nouvelles dispositions entreront en vigueur.

# Table des matières

## 02 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

- 02 Résumé des nouvelles dispositions
- 05 Outil de diagnostic

## 06 Les mécanismes de participation et de prévention

- 06 Moins de 20 travailleurs vs 20 travailleurs et plus
- 10 Le plan d'action
- 12 L'agent de liaison
- 14 Le programme de prévention
- 16 Le représentant en santé et sécurité
- 18 Le comité de santé et de sécurité
- 20 L'approche multiétablissements

## 22 Conditions gagnantes

## 24 L'ASFETM répond à vos questions

- 24 Le télétravail
- 26 Le programme de prévention propre aux chantiers de construction
- 28 Les risques psychosociaux

# Nouvelles dispositions

## VIOLENCE

(article 51.16)

L'employeur doit prendre des mesures pour protéger les travailleurs exposés sur les lieux de travail dans les cas de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. L'employeur devrait donc élaborer une politique à cet effet et informer son personnel.

## RISQUES PSYCHIQUES

(articles 2, 49 et 51)

L'employeur doit assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs. Le programme de prévention ou le plan d'action (existant ou à établir selon la LMRSSST) doit donc inclure l'identification, la correction et le contrôle des risques psychiques (ou risques psychosociaux).

## AGENCES DE PLACEMENT

(article 51.1.1)

Une agence qui prête ou loue les services de travailleurs à un employeur ne peut transférer (ou limiter ses obligations SST). En terme de prévention, concrètement, tant l'agence «prêteuse» que l'employeur «emprunteur» doivent protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs des agences de placement.

## TÉLÉTRAVAIL

(articles 51.1 et 179.1)

Le lieu où s'effectue le télétravail est considéré comme un lieu de travail (au même titre que l'usine, par exemple) en tenant compte des adaptations nécessaires. Une politique de télétravail claire devrait donc être élaborée et mise en place.

## PROPRIÉTAIRE D'ÉDIFICES

(article 56)

Le propriétaire qui loue un emplacement à un employeur (ou plus) doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs dans tous les lieux qui ne sont sous l'autorité d'aucun des employeurs locataires (les aires communes, par exemple).

## COUVERTURE DU STAGIAIRE

(article 1)

Un stagiaire (même non rémunéré) est considéré comme un travailleur ayant comme employeur son établissement d'enseignement.

Entrée en vigueur de  
**NOUVELLES DISPOSITIONS**

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

(précisions à venir)

Les RPS devront être inclus dans le plan d'action et le programme de prévention. Les facteurs de risques psychosociaux identifiés par la CNESST incluent : la charge de travail élevée, la justice organisationnelle déficiente, le faible soutien des collègues et des gestionnaires, la faible reconnaissance et la faible autonomie décisionnelle.

LSST

LMRSST (solution provisoire)

6 octobre 2021

**ADOPTION  
DU PL-59**

(devient LMRSSST)

6 avril 2022

**RÉGIME INTÉRIMAIRE**

Mise en place d'une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs et employeurs avant l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention.

1er janvier 2023

**MESURES PARTICULIÈRES AUX  
CHANTIERS DE CONSTRUCTION**

Obligation de mettre en place des mécanismes de prévention et de participation sur les chantiers de construction.

au plus tard le 6 octobre 2024

Entrée en vigueur du  
**RÈGLEMENT SUR LES MÉCANISMES DE  
PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION**

# LMRSST : où en êtes-vous?

L'ASFETM met à votre disposition un outil d'auto-diagnostic dans le but de vous permettre d'identifier les actions à prendre pour vous conformer aux nouvelles exigences réglementaires en SST.

Ces actions dépendront avant tout du nombre de travailleurs que compte votre établissement. Mais attention! Certains travailleurs doivent être exclus de votre décompte. Référez-vous au tableau ci-dessous pour vous assurer de compter correctement le nombre de travailleurs présents dans votre établissement.

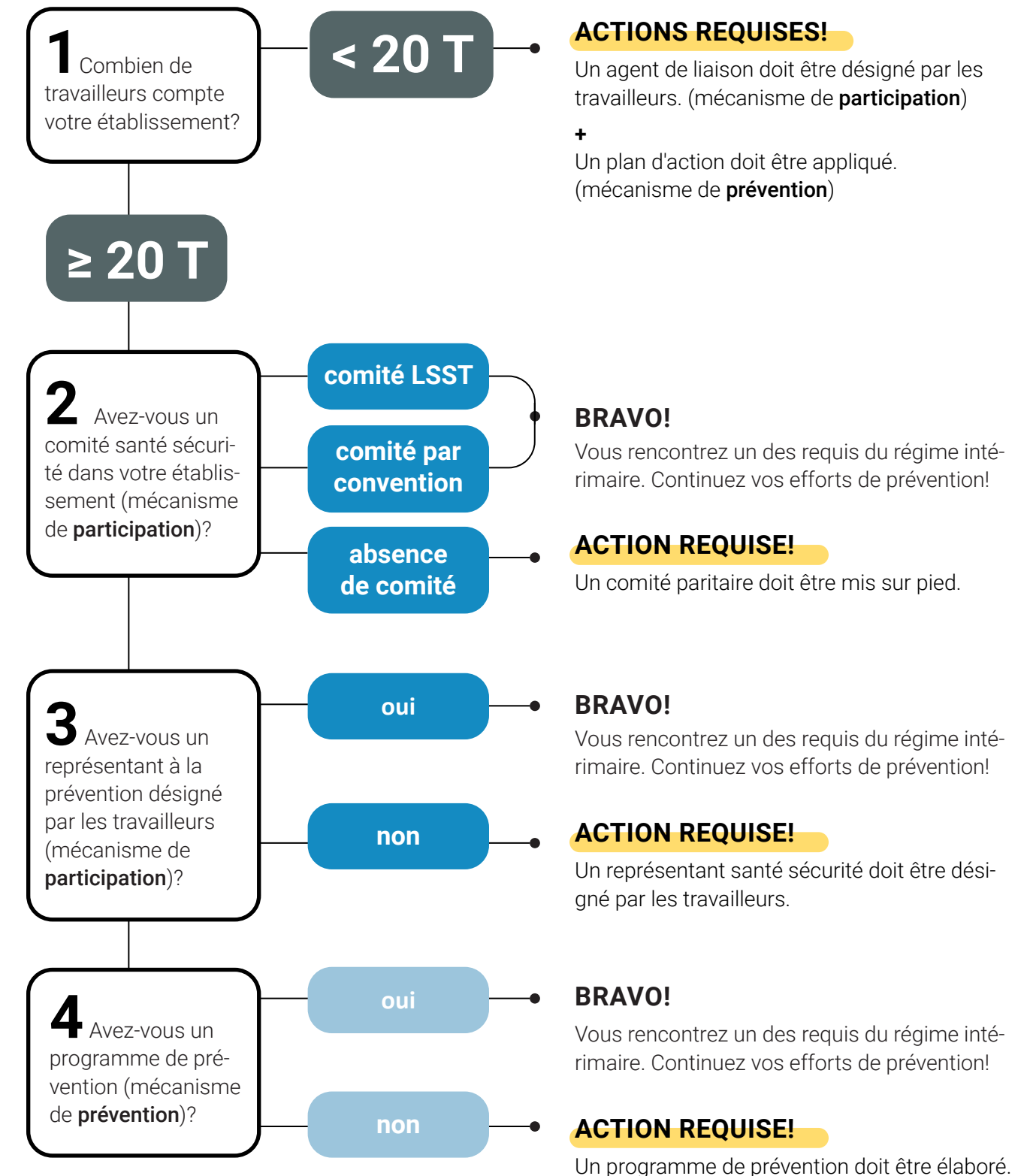
## COMMENT CALCULER LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS ?<sup>1</sup>

inclure	exclure
travailleurs à temps plein	superviseurs
travailleurs à temps partiel *	contremaîtres
travailleurs occasionnels *	gestionnaires
travailleurs d'agence *	directeurs
travailleurs assignés temporairement à l'établissement *	autres représentants de l'employeur
travailleurs sur la route ou dans un autre lieu de travail *	
étudiants et stagiaires *	

\* Le travailleur ou l'étudiant doit avoir travaillé au moins 21 jours dans l'année. Ces jours travaillés peuvent ne pas être consécutifs.

<sup>1</sup> Attention, le calcul du nombre de travailleurs applicable en vertu de la LMRSST est différent de celui utilisé lors de l'exercice d'équité salariale. Pour plus de détails : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interiminaire/application-mecanismes-prevention>



# Outil d'auto-diagnostic



# Les mécanismes de participation et de prévention

Le régime intérimaire de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail vise à préparer les établissements de tous les secteurs d'activités à la mise en place OBLIGATOIRE de mécanismes de participation et de prévention

Consultez les graphiques suivants pour comparer les exigences réglementaires à venir et celles préalablement en vigueur.

-  mécanismes de prévention
-  mécanismes de participation

## NOUVELLES DISPOSITIONS

-  fabricants d'équipement de **TRANSPORT** (GR. II)
-  fabricants de **MACHINES** (GR. IV)

< 20 travailleurs

plan d'action

agent de liaison en santé et sécurité

≥ 20 travailleurs

programme de prévention

représentant en santé et sécurité

comité en santé et sécurité

## Les mécanismes de prévention et de participation sont-ils les mêmes pour les entreprises de tous les secteurs d'activités ?

Non, mais les écarts se réduisent. Lors de la création de la LSST (fin 1970, début 1980), les entreprises des secteurs plus à risque à ce moment avaient des obligations supplémentaires. Le régime intérimaire et la LMRSSST rendent graduellement obligatoires les mécanismes de prévention à tous les secteurs d'activités.

# Les mécanismes de participation et de prévention

Les tableaux figurant ici ont pour objectif de vous aider à identifier les mécanismes de participation et de prévention à mettre en place selon le groupe prioritaire auquel votre établissement est associé.

Les groupes prioritaires (GP) rassemblent les entreprises québécoises dont les secteurs

d'activité économique sont similaires en matière de risques pour la santé et la sécurité du travail.

L'ASFETM est l'association sectorielle paritaire désignée aux fabricants d'équipement de transport (GP II) et les fabricants de machines (GP IV).

## Obligations pour les établissements de moins de 20 travailleurs \*

Mécanismes	Fabricant d'équipement de transport GP II	Fabricant de machines GP IV
<b>PRÉVENTION</b> Plan d'action (PA)	Doit continuer d'avoir un programme de prévention selon la LSST (article 58) jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et réglementaires.  * Après la date déterminée par le gouvernement, le programme de prévention devient un plan d'action.	Doit documenter par écrit l'identification des risques en SST.  Doit élaborer un plan d'action (LMRSST article 61.1)
<b>PARTICIPATION</b> Agent de liaison (ALSS)	Doit désigner un ALSS  * Si un CSS était formé en vertu de la LSST article 69, il peut continuer à fonctionner.	Doit désigner un ALSS  * Si un CSS était formé en vertu de la LSST article 69, il peut continuer à fonctionner.

\* Du 6 avril 2022 jusqu'à la date déterminée par le gouvernement

## Obligations pour les établissements de 20 travailleurs et plus \*

Mécanismes	Fabricant d'équipement de transport GP II	Fabricant de machines GP IV
<b>PRÉVENTION</b> Programme de prévention (PP)	Doit continuer d'avoir un PP selon la LSST jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et réglementaires.	Doit documenter par écrit l'identification et évaluation des risques en SST.  Doit appliquer un PP conforme à la LMRSST (article 58).  * Approche multiétablissements si conditions.
<b>PARTICIPATION</b> Comité de santé et de sécurité du travail (CSS)	Le CSS est formé en vertu de la LSST (article 69) ou par convention collective.  Le CSS continue d'appliquer le Règlement sur les comités de santé et sécurité du travail jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et réglementaires.  * À défaut d'avoir un CSS formé en vertu de la LSST, un CSS doit être formé en vertu du régime intérimaire.	Doit former un CSS conforme à la LMRSST.  * Approche multiétablissements si conditions.
<b>PARTICIPATION</b> Représentant en santé et sécurité du travail (RSS)	Le représentant en prévention continue d'exercer ses fonctions jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et réglementaires et devient par défaut le RSS désigné selon la LSST.  À défaut d'avoir un RSS désigné en vertu de la LSST, un RSS doit être désigné par les travailleurs ainsi que leurs associations en vertu du régime intérimaire.	Doit désigner un RSS conforme à la LMRSST.  * Approche multiétablissements si conditions.

\* Du 6 avril 2022 jusqu'à la date déterminée par le gouvernement



# Le plan d'action

Depuis le 6 avril 2022, le Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation rend obligatoire l'élaboration d'un plan d'action pour tous les établissements de moins de 20 travailleurs. Il s'agit d'un document formel et écrit qui contient les informations nécessaires à la mise en place d'une démarche de prévention efficace et pérenne.

Les informations que vous devez consigner dans votre plan d'action se déclinent en cinq catégories :

## 1. Identification des risques propres à votre environnement de travail

L'ASFETM vous encourage, pour cette étape cruciale de l'élaboration de votre plan d'action, à faire une tournée de votre entreprise et à discuter avec les travailleurs. Ils pourront vous sensibiliser à certains risques qui vous auraient autrement échappé. Pensez aussi à identifier tous les types de risques : biologiques, chimiques, électriques, ergonomiques, mécaniques, psychosociaux, etc.

## 2. Description des mesures correctrices

Après avoir identifié vos risques, vous devez maintenant déterminer les actions qui seront posées pour les éliminer ou les réduire et les contrôler. L'éventail des actions possibles est très large et peut aller de l'achat de nouvelles machines à la mise en place d'une procédure d'inspection en passant par la formation de vos employés. Le seul point important ici est que l'action sélectionnée contribue à réduire ou contrôler le risque.

## 3. Responsable(s) des mesures

Il est possible que vous ayez relevé une grande quantité de risques en faisant votre tournée

des lieux et que l'ampleur des actions à mettre en place vous décourage. Soyez sans crainte ! Vous n'avez pas à tout faire vous-même. Vous pouvez déléguer ces actions (en partie ou en totalité) à d'autres membres de votre équipe. L'agent de liaison, par exemple, pourrait aisément être désigné responsable de certaines des actions.

## 4. Échéancier

Pour vous assurer que ces actions à prendre ne soient pas continuellement reportées à plus tard, il est recommandé de leur associer un échéancier.

## 5. Priorités

Il risque d'être difficile de mettre en place toutes vos mesures correctrices en même temps. C'est pourquoi il peut être intéressant de prioriser vos actions. Par exemple, le risque identifié représente-t-il une menace de mort ou d'amputation ? Si oui, il s'agit incontestablement d'une priorité et des actions doivent être prises sur le champ. Si un autre risque constitue un danger de blessure mineure, considérez déployer ces actions correctrices dans un deuxième temps.

L'élaboration du plan d'action n'est que la première étape d'une démarche de prévention complète. Une fois complété, vous devrez vous assurer de faire le suivi de la mise en place des actions correctrices auprès des responsables, mais aussi de l'adapter au fil du temps et des changements qui surviennent dans votre environnement de travail (achat de nouvelles machines, utilisation de nouveaux produits, nouvelles procédures de travail, etc).

lien utile 

Plan d'action éditable de l'ASFETM

# PA

La LMRSSST rend obligatoire l'élaboration d'un plan d'action pour tous les établissements de moins de 20 travailleurs. Il s'agit du document formel et écrit qui contient les informations nécessaires à la mise en place d'une démarche de prévention efficace et pérenne.

## Objectifs

- + Structurer les étapes à franchir et planifier les ressources
- + Prioriser les activités à mettre en oeuvre
- + Communiquer aux gestionnaires et aux travailleurs leurs responsabilités et les mesures de prévention
- + Mobiliser le personnel et concentrer vos efforts sur les priorités établies
- + Proposer des activités pour améliorer les indicateurs de performance en SST

## Contenu

- 1 Identification des risques propres à votre environnement de travail
- 2 Priorités
- 3 Description des mesures correctrices
- 4 Responsable(s) des mesures
- 5 Échéancier

## Réalisation

- + Est la responsabilité de l'EMPLOYEUR
- + Peut être réalisé en collaboration avec l'agent de liaison (plus de détails à venir)

## Durée

- + Le PA est d'une durée variable en fonction des projets qui le composent.
- + Il doit être révisé et mis à jour périodiquement.  
Le plan d'action et ses mises à jour peuvent être synchronisées avec la planification budgétaire, les audits annuels, les activités de production, etc.



# L'agent de liaison en santé et sécurité

# ALSS

Le rôle d'agent de liaison (ALSS) est encore nouveau et peu documenté. L'ASFETM encourage les travailleurs nouvellement désignés ou intéressés à soumettre leur candidature pour le rôle à se poser les questions suivantes :

## Quel est votre niveau de connaissance en SST ?

Le régime intérimaire rend obligatoire une formation SST pour les agents de liaison (de même que les représentants en santé et en sécurité et membres du comité en santé et en sécurité dans les établissements comptant 20 travailleurs et plus). Le contenu et la durée de cette formation seront règlementés, mais ne sont pas encore déterminés. D'ici là, vous pouvez approfondir vos connaissances en consultant la documentation disponible sur le site de la CNESST ou en visionnant les capsules qui s'y trouvent.

## L'établissement dans lequel vous travaillez a-t-il des procédures écrites en SST ou un plan d'action déjà en place ?

Le plan d'action est un document écrit et obligatoire qui regroupe les risques identifiés en milieu de travail, les mesures à mettre en place pour les réduire ou les éliminer, les personnes

responsables, les délais prévus, etc. Ce document est la responsabilité de l'employeur, mais les agents de liaison collaborent à son élaboration ou à sa mise en application. Par exemple, si des procédures SST sont déjà en place au sein de l'établissement, l'ALSS peut en prendre connaissance pour ensuite participer à l'élaboration du plan d'action. Si un plan d'action est déjà existant, l'agent de liaison peut en prendre connaissance afin de participer à sa conformité avec les obligations du régime intérimaire.

## Quel sera votre rôle comme ALSS ?

Lorsque vous aurez suivi la formation exigée et que le plan d'action de l'entreprise pour laquelle vous travaillez sera élaboré, vos fonctions seront d'assurer la mise à jour du document et la mise en application des mesures de prévention qui y sont identifiées, de faciliter la communication SST entre les travailleurs et l'employeur et, de façon plus générale, d'être la personne ressource en matière de santé et de sécurité de votre établissement.

Pour en apprendre davantage sur le rôle d'agent de liaison et sur le plan d'action, l'ASFETM vous invite à visionner le webinaire s'adressant aux entreprises de moins de 20 travailleurs sur sa chaîne [YouTube](#).

L'introduction de mécanismes de participation par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail oblige désormais tous les établissements comptant moins de 20 travailleurs à désigner un agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS).

## L'ALSS est un travailleur occupant un poste à temps plein, temps partiel ou saisonnier dans l'établissement.

Il est désigné par les associations accréditées ou par les travailleurs non représentés de l'établissement

## Fonctions de l'ALSS

### Faciliter

la communication SST entre les travailleurs et les employeurs

### Jouer

un rôle en matière de santé et de sécurité auprès des autres travailleurs et de l'employeur

### Collaborer

à l'élaboration et à la mise en application du plan d'action en adressant par écrit des recommandations à l'employeur

## De plus...

- + L'agent de liaison doit suivre une formation obligatoire dont le contenu et la durée seront déterminés par le Règlement (par entente).
- + L'ALSS peut s'absenter de son emploi régulier afin d'assumer ses fonctions, à la condition d'aviser son supérieur immédiat ou son employeur.
- + L'ALSS est protégé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. L'employeur ne peut le congédier, le suspendre ou le déplacer de son poste pour le motif qu'il exerce ses 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.



## Saviez-vous que

Depuis le 1er juin 2023, l'agent de liaison doit faire des recommandations au comité de santé et de sécurité ou à l'employeur concernant:

- + les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des jeunes âgés de 16 ans et moins
- + les tâches qui pourraient avoir des conséquences sur le développement physique et psychologique des jeunes âgés de 16 ans et moins

# Le programme de prévention

# PP

Les établissements comptant 20 travailleurs et plus ont l'obligation de réaliser une identification des risques pouvant affecter la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs menant à la mise en place d'un PP complet.

## Le PP inclura, entre autres :

- + Identification, élimination et contrôle des risques
- + Mesures et priorités d'action
- + Mesures de surveillance et d'entretien
- + Identification des moyens et des ÉPI les mieux adaptés
- + Formation et information en SST
- + Examens de santé de préembauche et examens de santé en cours d'emploi exigés par le Règlement
- + Mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'ÉTA
- + Maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences

## Ensemble des procédures et instructions de travail

### IDENTIFICATION DES RISQUES

- + Inspection
- + Cadenassage
- + Espaces clos
- + Sécurité électriques
- + Manipulation sécuritaire
- + Travail à chaud
- + Travail en hauteur
- + SIMDUT
- + Risques mécaniques

### GESTION

- + Mesures d'urgence
- + Premiers soins
- + Enquêtes et analyses d'évènements
- + Travail des sous-traitants
- + Règles SST
- + Engagement de la direction politique SST

### DOCUMENTATION

- + Procédures
- + Instructions de travail
- + Formulaires
- + Permis
- + Registres
- + Autres documents connexes

## catégories de risques

- + Risques biologiques
- + Risques chimiques
- + Risques électriques
- + Risques ergonomiques
- + Espaces clos
- + Incendies et explosions
- + Risques mécaniques
- + Risques physiques
- + Risques psychosociaux
- + Risques liés à la sécurité

### TABLEAU D'IDENTIFICATION DES RISQUES

#### RISQUES BIOLOGIQUES

Exemples de problèmes	Priorités * (1, 2 ou 3)	Description de la mesure correctrice	Responsable(s) de la mesure	Échéancier prévu
-----------------------	-------------------------	--------------------------------------	-----------------------------	------------------

## PP existant avant avril 2022

(GR. II)

L'employeur doit continuer à transmettre le PP dans l'année suivant la date de début et ses mises à jour annuelles à : l'association accrédités, l'association sectorielle, la CNESST, au CSS, au représentant à la prévention et au médecin responsable.

L'employeur doit transmettre le PP et toute mise à jour au comité de santé et de sécurité.

À tous les 3 ans, l'employeur doit transmettre les priorités d'actions, l'état d'avancement des mesures et le suivi à la CNESST. La CNESST peut ordonner à un employeur de lui transmettre un PP complet et lui exiger de faire des modifications.

## PP créé après avril 2022

**L'employeur est responsable du PP et de sa mise en place. Les travailleurs ont l'obligation d'en prendre connaissance et de respecter les consignes de sécurité.**



### Saviez-vous que

L'ASFETM peut vous accompagner dans l'élaboration de votre programme de prévention.

**Contactez votre conseiller.**

# Le représentant en santé et en sécurité

L'introduction de mécanismes de participation par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail oblige désormais tous les établissements comptant 20 travailleurs et plus à désigner un représentant en santé et en sécurité (RSS).

## Fonctions du RSS

### INSPECTION

Doit faire l'inspection des lieux de travail

### RECOMMANDATIONS

Doit faire des recommandations sur l'identification et l'analyse des risques

### PLAINTÉ

Doit porter plainte à la CNESST

**Le nombre de RSS et leurs heures de libération sont déterminées par entente entre les membres du CSS.**



### Saviez-vous que

Depuis le 1er juin 2023, le représentant en santé et en sécurité doit faire des recommandations au comité de santé et de sécurité ou à l'employeur concernant:

- + les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des jeunes âgés de 16 ans et moins
- + les tâches qui pourraient avoir des conséquences sur le développement physique et psychologique des jeunes âgés de 16 ans et moins

### lien utile

[Représentant en santé et en sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail](#)

# RSS

## Qui est le RSS

- + Travailleur occupant un emploi à temps plein, à temps partiel ou saisonnier dans l'établissement
- + Travailleur désigné par une association accréditée ou, en cas d'absence d'association accréditée, par les autres travailleurs.
- + Le RSS est membre d'office du comité de santé et de sécurité.



## Temps minimal consacré aux fonctions de RSS

(à défaut d'entente entre les membres du CSS)

nb de travailleurs *	nb d'heures **
de 20 à 50	9h45
de 51 à 100	19h30
de 101 à 200	32h30
de 201 à 300	48h45
de 301 à 400	58h30
de 401 à 500	68h15
plus de 500	68h15

\* pour chaque tranche additionnelle de 100 travailleurs, 13h sont ajoutées à la durée  
\*\* par trimestre

Le représentant en santé et en sécurité est protégé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. L'employeur ne peut le congédier, le suspendre ou le déplacer de son poste pour le motif qu'il exerce ses 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.

# Le comité de santé et de sécurité

# CSS

Vous devez mettre sur pied un comité de santé et de sécurité (CSS), mais ne savez pas où commencer? L'ASFETM vous encourage à suivre les étapes ci-dessous.

## Désignation des membres du CSS

La désignation des membres représentant les travailleurs doit être faite par votre association accréditée, si vous en avez une, ou par vote entre les travailleurs. Les représentants de l'employeur sont, pour leur part, désignés par l'employeur. Le nombre de membres est déterminé par entente entre l'association accréditée (ou l'ensemble des employés en cas d'absence de celle-ci) et l'employeur. Lors de la désignation des membres, gardez en tête que le succès d'un CSS dépend en grande partie des gens qui le composent.

C'est pourquoi l'ASFETM suggère fortement de chercher, parmi les travailleurs, ceux qui présentent quelques-unes des qualités suivantes : intérêt pour la SST et motivation, ouverture d'esprit et respect des autres, aptitude pour le travail d'équipe et bon jugement. Après tout, les membres du CSS représentent l'ensemble des travailleurs en matière de SST. Pour plus d'information sur la formation d'un CSS, ou en cas de mésentente avec l'employeur, consultez le Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail : S-2.1, r. 5 - Règlement sur

les comités de santé et de sécurité du travail (gouv.qc.ca)

## Précision du mandat

Une fois votre comité formé, les membres devront s'entendre sur le mandat. L'élaboration d'un mandat est une étape sur laquelle il vaut la peine de s'attarder. Il permettra aux membres de clarifier les objectifs à atteindre et ainsi d'identifier les actions à mettre en branle.

La formation « Fonctions du comité de santé et de sécurité » de l'ASFETM pourrait être fort utile à ce stade-ci des démarches. Cette formation est offerte gratuitement à tous les établissements de secteurs d'activités desservis par l'ASFETM (fabricants de machines et fabricants d'équipement de transport) qui en font la demande. Elle couvre entre autres les droits et obligations de tous les partis, le rôle et les fonctions du CSS et les bonnes pratiques en lien avec la tenue des réunions. Les conseillers de l'ASFETM peuvent même assister à la première rencontre d'un nouveau CSS et faire certaines recommandations.

## Formation des membres du CSS

Gardez en tête que la CNESST prévoit une formation obligatoire pour tous les membres du CSS. Le contenu et la durée de cette formation seront déterminés par règlement.

Le comité de santé et de sécurité est un mécanisme de participation paritaire qui regroupe des représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur.

## Rôles du CSS

- + Collaborer à l'élaboration du PP
- + Participer à l'identification et l'analyse des risques
- + Prendre connaissance des statistiques et rapports d'accidents
- + Choisir les moyens et les équipements de protection individuelle les mieux adaptés aux besoins des travailleurs

### Membres du CSS : qualités recherchées

intérêt pour la SST  
ouverture d'esprit  
attitude positive  
motivation

aptitude pour le travail d'équipe  
respect des autres  
flexibilité

bon jugement  
capacité d'analyse

Le nombre de membres doit être défini par entente entre l'employeur et les travailleurs (associations accréditées). À défaut d'entente, référez-vous au Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail.

## liens utiles

Comité de santé et de sécurité | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail  
Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail  
Répertoire des formations de l'ASFETM

Une formation obligatoire sera prévue par la CNESST (contenu et durée à déterminer par règlement).

## Saviez-vous que

Depuis le 1er juin 2023, le CSS doit, en collaboration avec l'employeur, identifier et analyser les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des jeunes âgés de 16 ans et moins.



# L'approche multiétablissements

L'approche multiétablissements rend possibles, sous certaines conditions :

- + la réalisation d'une seule identification et d'une seule analyse de risques pour une partie ou la totalité des établissements ;
- + la nomination d'un seul RSS et d'un seul CSS pour l'ensemble des établissements. <sup>1</sup>

**La prise en charge des nouveaux mécanismes de prévention et de participation introduits par la LMRST peut se faire selon l'approche multiétablissements, sous certaines conditions.**

## Conditions

- 1 Être soumis au régime intérimaire
- 2 20 travailleurs et plus pour chacun des établissements
- 3 Des activités de même nature doivent être réalisées dans l'ensemble des établissements.
- 4 Le RSS et les autres membres du CSS doivent pouvoir réaliser leurs tâches adéquatement pour chacun des établissements, en considérant la distance et le déplacement

**Lorsque le régime intérimaire prendra fin, les employeurs pourront appliquer l'approche multi-établissements en intégrant aussi les établissements de 19 travailleurs et moins, qui réalisent des activités de même nature.**

<sup>1</sup> L'employeur et les travailleurs peuvent toutefois s'entendre pour former plus d'un CSS ou désigner des RSS additionnels.

## Critères pour déterminer si les CSS et RSS pourront remplir adéquatement leurs fonctions :

- + Le nombre total d'établissements prévu pour le regroupement
- + Le nombre total de travailleurs prévu pour le regroupement
- + Le niveau de prise en charge des établissements du regroupement.
  - Le RSS et le CSS ne doivent pas se consacrer à un seul établissement au détriment des autres.
- + L'organisation des mécanismes de participation et de prévention dans le regroupement
- + La distance entre les établissements du regroupement
  - L'employeur doit avoir en compte différents aspects tels que le temps de déplacement, l'état des routes, la circulation automobile, etc. Aussi, il doit réfléchir aux différentes tâches du CSS et du RSS : intervenir lors d'un droit de refus, être présent lors d'une inspection ou d'une enquête à la suite d'un accident du travail, etc. Certaines de ces interventions doivent être effectuées rapidement.

## Activités de même nature

Les activités doivent être comparables et assez semblables pour que le programme de prévention puisse être appliqué à l'ensemble des établissements du regroupement.

- + Activité principale des établissements
- + Types d'installations et conditions d'exercice au sein des établissements regroupés : services offerts similaires, lieux de travail et aménagements semblables, types de clientèles, organisation du travail
- + Fonctions des travailleurs au sein des établissements regroupés : type de travail, procédés de fabrication semblables, équipements et technologie utilisés, méthodes de travail



## Saviez-vous que

La CNESST a publié son guide sur l'approche par multiétablissement. Ce guide présente des exemples des activités de même nature, des critères pour s'assurer que les membres du CSS et les RSS peuvent exercer convenablement leurs fonctions ainsi que des mises en situation, entre autres. Allez lire ce guide pour en apprendre davantage sur l'application de cette approche.

[Cliquez ici pour télécharger le guide.](#)



# Conditions gagnantes

La Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST) modifie les lois en vigueur et autres règlements qui y sont associés avec l'objectif de rendre les milieux de travail de plus en plus sains et sécuritaires, donc, d'accroître la prise en charge de la SST. Selon la CNESST, la prise en charge est une démarche de prévention qui repose sur l'amélioration continue de 3 étapes : identifier, corriger et contrôler. Cette démarche s'édifie aussi en impliquant tous les acteurs concernés dans le milieu de travail, mais aussi en tenant compte des particularités de l'entreprise.

## Engagement de la direction

### La direction doit :

- + s'engager à mettre en place le PP en allouant les ressources financières, humaines et organisationnelles nécessaires
- + déterminer les rôles et responsabilités de chacun
- + établir et mettre en oeuvre une politique et des objectifs SST mesurables
- + consulter les travailleurs et leurs représentants
- + encourager les travailleurs et leurs représentants à participer activement à l'établissement et au maintien à jour du PP

**Le succès de l'implantation d'une prise en charge efficace de la SST dans un milieu de travail repose sur 5 conditions.**

- 1 Engagement et soutien de la haute direction
- 2 Participation des travailleurs
- 3 Responsabilités en SST partagées entre les employeurs et les employés
- 4 Organisation de la prévention par l'élaboration et la mise en place d'un PP
- 5 Évaluation (bilan et suivi) de la performance de l'entreprise en SST

## Étapes pour la mise en place d'une démarche de prévention

- + Identifier les intervenants-clés pour la démarche d'élaboration du PA ou du PP
- + Identifier les sources d'information disponibles pour l'identification des risques : accidents passés, activités principales de l'établissement, commentaires des travailleurs, tolérance zéro de la CNESST, avis de dérogations, registre de premiers soins, etc.
- + Choisir ou établir une grille d'identification des risques
- + Identifier les risques pour tous les secteurs de l'établissement
- + Déterminer les mesures de correction possibles : élimination, réduction, méthodes de travail, ÉPI, etc.
- + Établir un calendrier d'implantation des mesures correctrices, en incluant les responsabilités de chacun et en tenant compte des priorités établies
- + Mettre en oeuvre le plan d'action SST et en faire le suivi

## L'ASFETM peut vous aider.

### conseil et assistance technique

Accompagnement du CSS, assistance pour l'élaboration du PP ou PA.

### recherche et documentation

Recherche d'information concernant la réglementation SST, les normes, les certifications, etc.

### formation aux travailleurs

Formation CSS (gratuite) ou autres.



### Saviez-vous que

L'ASFETM a réalisé 3 webinaires expliquant les particularités de la LMRSST.

**Visionnez-les sur notre page Youtube!**

### liens utiles

Outil d'identification des risques (CNESST)

Plan d'action éditable (ASFETM)

# L'ASFETM répond à vos questions : le télétravail

Chaque mois, un membre de l'équipe de l'ASFETM répond à une question en lien avec la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Vous pouvez en prendre connaissance via l'infolettre mensuelle de l'ASFETM ou visitant notre site web et nos médias sociaux. Vous avez une question? Écrivez-nous à [info@asfetsm.com](mailto:info@asfetsm.com)

**Bonjour,**  
**Comme de nombreuses autres entreprises, la majorité de nos employés sont en télétravail. Plusieurs d'entre eux nous ont demandé de couvrir les frais qu'ils ont dû déboursier pour se procurer du mobilier et fournitures de bureau. Nous sommes une jeune et petite entreprise et ces frais représentent pour nous une somme importante. Avons-nous l'obligation de rembourser chacun des employés pour la totalité des montants, tel qu'ils nous le demandent?**

Avant de répondre à votre question, j'aimerais préciser que le télétravail ne représente en aucun cas une obligation de l'employeur ou un droit des employé.es. Il s'agit d'une forme de travail qui unit les deux partis. Dans tous les cas, les modalités encadrant cette forme de travail gagnent à être clairement définies et connues de tous. C'est pourquoi la CNESST recommande d'élaborer une politique sur le télétravail qui réduit les risques de mésentente et permet de mieux gérer les attentes des travailleuses et travailleurs. Un outil d'aide à

l'élaboration d'une politique sur le télétravail est disponible sur le site de la CNESST à l'adresse suivante : Aide à la rédaction d'une politique sur le télétravail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST ([gouv.qc.ca](http://gouv.qc.ca))

Revenons maintenant à votre question. Selon la loi, si vos employé.es gagnent plus que le salaire minimum, vous n'avez pas l'obligation de fournir l'équipement nécessaire au télétravail ou de rembourser les frais associés à l'achat de mobilier ou fournitures de bureau. Par contre, s'ils et elles sont payé.es au salaire minimum, vous êtes responsables de leur fournir gratuitement le matériel nécessaire. Même chose si vos employé.es, en se procurant eux-mêmes le matériel dont ils ont besoin pour accomplir leur travail, en venaient à gagner un salaire inférieur au minimum exigé par la loi. Je vous invite à consulter le lien suivant pour plus de détails : Le télétravail en 12 questions | Éducaloi ([educaloi.qc.ca](http://educaloi.qc.ca))

Cela étant dit, vous devez aussi prendre en considération les changements apportés par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Depuis le 6 octobre 2021, la LSST considère le lieu où s'effectue le télétravail comme un lieu de travail (au même titre qu'une usine, par exemple). En tant qu'employeur, vous avez donc l'obligation de prendre

**« Le télétravail ne représente en aucun cas une obligation de l'employeur ou un droit des employés. Il s'agit d'une forme de travail qui unit les deux partis. »**

les mesures nécessaires pour protéger et assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs et ce, peu importe l'endroit d'où ils travaillent. Bien que le domicile soit pour la plupart un endroit sécuritaire, les risques ergonomiques causés par une mauvaise posture ou du matériel non adéquat sont bien réels. Pensez par exemple aux maux de dos, à la fatigue et aux douleurs musculaires, aux troubles du cou et des articulations, etc.

Avant de décider de quelle façon vous répondrez à la demande de vos employé.es, je vous encourage aussi à considérer quels impacts une réponse négative de votre part pourrait avoir sur eux. Pourraient-ils être stressé.es par ces dépenses imprévues? Pourraient-ils et elles se sentir laissé.es à eux-mêmes et non respecté.es? Les risques psychosociaux, qui peuvent engendrer des effets néfastes sur la santé

physique et psychologique des travailleuses et travailleurs sont, eux aussi, bien réels. Et non seulement sont-ils néfastes pour vos employé.es (détresse, dépression, trouble anxieux, etc), mais ils peuvent aussi l'être pour votre entreprise (absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, etc).

Dans un cas comme le vôtre, l'idéal serait d'en arriver à une entente avec vos employé.es. Peut-être pourriez-vous couvrir un certain pourcentage des frais? Rembourser une partie maintenant et le reste plus tard? Sélectionner vous-mêmes le matériel et vous approvisionner au même endroit pour profiter d'un tarif préférentiel? Plusieurs options s'offrent à vous. À vous d'évaluer celle qui, au final, conviendra à tous les partis.

Merci pour votre question et bonne réflexion!

**Rendez-vous sur le site web de l'ASFETM pour prendre connaissance des questions posées antérieurement.**  
[www.asfetsm.com](http://www.asfetsm.com)

## sources

Le télétravail en 12 questions | Éducaloi ([educaloi.qc.ca](http://educaloi.qc.ca))  
Risques psychosociaux du travail | [INSPO](http://INSPO)  
Télétravail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - [CNESST \(gouv.qc.ca\)](http://CNESST.gouv.qc.ca)



# L'ASFETM répond à vos questions : le PP propre au chantier de construction

Bonjour,

**D'importants travaux de construction sont prévus dans l'établissement où je travaille. Le représentant en santé et en sécurité de l'entreprise a porté à mon attention qu'un programme de prévention spécifique au chantier doit être élaboré. Est-ce exact ? Si oui, pouvez-vous m'en dire davantage sur le sujet ? Qui est responsable de l'élaboration de ce programme ? Les risques associés à ce genre d'activités sont bien différents de ceux avec lesquels nous travaillons quotidiennement.**

Bonjour,

L'information qui vous a été transmise est juste. Il s'agit d'une nouvelle disposition à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (entrée en vigueur le 1er janvier 2023) qui modifie vos obligations en lien avec les chantiers de construction comportant simultanément au moins 10 travailleurs sur votre lieu de travail. Les dispositions décrites ci-dessous s'appliquent seulement pour les chantiers dont l'avis d'ouverture aura été reçu par la CNESST après le 1er janvier 2023.

Permettez-moi d'abord de préciser que c'est le maître d'œuvre qui est responsable du programme de prévention du chantier (PP Chantier). Selon l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le maître d'œuvre est « le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution

de l'ensemble des travaux ». L'élaboration du programme, toutefois, doit être faite en collaboration avec l'employeur sous-traitant de même qu'avec le coordonnateur en santé et en sécurité du travail (CoSS), s'il y en a un.

Pour votre part, vous aurez à soumettre vos méthodes et mesures de prévention spécifiques aux travaux à réaliser au maître d'œuvre pour approbation. Ce dernier devra inclure ces méthodes approuvées au programme de prévention et transmettre une copie du programme complet au représentant en santé et en sécurité (RSS) du chantier, de même qu'à l'association sectorielle paritaire de la construction (ASP Construction) avant le début des travaux pour tout chantier de dix travailleurs et plus. Le maître d'œuvre devra aussi transmettre une copie du PP à la CNESST dans le cas d'un chantier de 20 travailleurs et plus.

Notez qu'il doit y avoir un RSS, nommé par les travailleurs, pour tout chantier de 10 travailleurs et plus (RSS à temps partiel) ou pour les chantiers de cent travailleurs et plus ou de plus de 12 millions \$ (RSS à temps complet). Dans ce dernier cas, un CoSS (un cadre adéquatement formé et attesté ou l'ancien agent de sécurité) devient aussi obligatoire. Je vous invite à consulter la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les rôles et fonctions de ces différents intervenants. Le Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction, à venir d'ici le 1er janvier 2024, présentera quant à lui les règles du fonctionnement du comité de chantier (CC) et les contenus des formations des différents intervenants SST.

## Le programme de prévention pour le chantier de construction devrait contenir les éléments suivants :

- + l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs du chantier
- + les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés
- + les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés
- + l'identification des moyens et des équipements de protection individuelle conformes aux règlements qui sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs du chantier
- + les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail
- + la création et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées sur le chantier de construction
- + le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences

Chacun des éléments ci-dessus doit être maintenu à jour tout au long des travaux.

Notez qu'en cas d'incompatibilité, le programme de prévention du maître d'œuvre a priorité sur le programme de prévention de votre établissement. Et dans le cas d'un chantier comptant 9 travailleurs et moins, c'est le programme de prévention de l'entreprise de construction (PP ETA) qui s'applique au chantier.

J'espère vous avoir éclairé sur la nouvelle réglementation entourant les chantiers de construction en milieu de travail. Je vous invite à consulter le site web de la CNESST pour plus d'information sur le sujet ou de communiquer avec le maître d'œuvre.

Bons travaux !

## liens utiles

Programme de prévention pour un chantier de construction | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail  
Loi sur la santé et la sécurité du travail  
ASP Construction

# L'ASFETM répond à vos questions : les risques psychosociaux

Bonjour,

**Je vous contacte au nom de tous les membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement où nous travaillons. Nous mettons actuellement à jour le programme de prévention pour y intégrer les changements réglementaires apportés par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Le prochain volet sur lequel nous voulons nous pencher est celui des risques psychosociaux, mais nous avons du mal à bien comprendre de quoi il s'agit et à identifier les actions à mettre en place. Pouvez-vous nous guider ?**

Absolument! Rappelons d'abord que l'identification, l'élimination et le contrôle des risques psychosociaux (RPS) doivent, depuis le 6 avril 2022, être pris en charge par tous les établissements. Les établissements de moins de 20 travailleurs doivent inclure les RPS à leur plan d'action alors que les établissements de 20 travailleurs et plus doivent les intégrer à leur programme de prévention.

Mais avant d'aller plus loin, précisons ce que sont les risques psychosociaux. L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les RPS comme des « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » (INSPQ, 2016). Les facteurs de risques psychosociaux, toujours selon l'INSPQ, sont les suivants :

la charge de travail, l'autonomie décisionnelle, la reconnaissance au travail, le soutien social du gestionnaire et des collègues, le harcèlement psychologique, l'information et la communication. L'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), pour sa part, a identifié les éléments suivants comme principaux facteurs de RPS : intensité et temps de travail ; autonomie insuffisante ; conflits de valeur ; exigences émotionnelles ; rapports sociaux de mauvaise qualité ; insécurité dans la situation de travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a récemment rendus publics les facteurs de risques psychosociaux sur lesquels les établissements doivent se pencher : une charge de travail élevée, une justice organisationnelle déficiente, un faible soutien des collègues et des gestionnaires, une faible reconnaissance et une faible autonomie décisionnelle.

Quoi qu'il en soit, l'ASFETM encourage les établissements à aborder les risques psychosociaux de la même façon qu'ils traitent les autres risques (physiques, chimiques, électriques, etc). Ainsi, comme pour tous les autres types de risques, le succès de votre démarche de prévention des RPS bénéficiera grandement de l'appui de la direction. C'est pourquoi nous vous recommandons, avant toute autre chose, de vous impliquer avec les membres de la direction. À l'image de tous les autres risques SST, tous les représentants de l'employeur devraient être informés, formés et impliqués dans l'identification et l'élimination de ces risques puisque ces responsabilités leur reviennent. Il est aussi

## Facteurs de risques psychosociaux identifiés par la CNESST :

- 1 Charge de travail élevée
- 2 Justice organisationnelle déficiente
- 3 Faible soutien des collègues et des gestionnaires
- 4 Faible reconnaissance
- 5 Faible autonomie décisionnelle

important de faire connaître vos démarches à l'ensemble des employés.

Engagez également une discussion avec vos collègues et invitez-les à se prononcer sur les RPS auxquels ils sont exposés. Leur charge de travail est-elle raisonnable ? Ont-ils la marge de manœuvre nécessaire pour prendre des décisions de manière autonome (méthodes de travail, rythme, etc) ? Bénéficient-ils d'une rémunération adéquate, du soutien de leur superviseur, de leurs collègues ? Sont-ils exposés à une forme de harcèlement psychologique ? Sont-ils informés des changements en lien avec leur poste, leurs tâches ou l'établissement ? Soyez à l'écoute, accueillez les informations que vos collègues ont à partager. Si les gens semblent réticents à répondre à vos questions, envisagez la possibilité d'avoir recours à un sondage, qui permettrait les réponses anonymes.

Pensez aussi vous tourner vers le département des ressources humaines, qui pourrait vous fournir de façon anonyme des données quantifiables : taux de roulement, nombre d'absences

de courte et longue durée, etc. Questionnez-vous aussi sur les informations en lien avec les troubles musculosquelettiques. Les demandes d'indemnisation sont-elles nombreuses ? Plusieurs recherches ont démontré que les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques sont étroitement liés.

L'Institut national de santé publique du Québec est une ressource riche en informations sur les RPS. Il offre également un service de diagnostic de facteurs de risques psychosociaux en milieu de travail qui pourrait vous aider à identifier les RPS présents dans votre établissement. La CNESST est une autre ressource incontournable. Elle rend maintenant disponibles sur son site web des aides-mémoires qui vous aideront à identifier, corriger et contrôler les facteurs de risques psychosociaux présents dans votre établissement. Je vous encourage à consulter les sites web de ces deux institutions pour en apprendre davantage.

Une autre action que vous pourriez entreprendre dès maintenant consiste à sensibiliser

## En résumé :

- + Engagez une conversation avec les membres de la direction.
- + Faites connaître vos démarches à l'ensemble des employés.
- + Entamez une discussion avec les collègues et invitez-les à se prononcer sur les RPS auxquels ils sont exposés. Pensez faire un sondage anonyme si nécessaire.
- + Demandez des données quantifiables au département des ressources humaines.
- + Consultez le service de diagnostic en milieu de travail de l'INSPQ pour identifier les RPS présents et définir des mesures correctives.
- + Sensibilisez les travailleurs aux risques psychosociaux, via des formations comme « Prévenir le harcèlement par la civilité au travail » (ASETM).

les travailleurs aux risques psychosociaux. L'ASFETM, par exemple, offre la formation en ligne « Prévenir le harcèlement par la civilité au travail », qui explique ce qu'est le harcèlement psychologique et sexuel et propose des moyens pour prévenir la dégradation du climat de travail. Pour en savoir davantage, rendez-vous sur notre plateforme de formations en ligne à l'adresse suivante : ASFETM (uxpertise.ca)

Les risques psychosociaux touchent de plus en plus de travailleurs et il importe de mettre en place des mesures pour les prévenir. Les bénéfices qu'en tireront les travailleurs et l'établissement sont énormes et méritent tout le temps que vous y consacrerez. Bon succès dans vos démarches !

## sources

« Risques psychosociaux du travail » (sans date) sur le site INSPQ. Consulté le 2 mars 2023.

<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

« Facteurs de risques psychosociaux liés au travail » (sans date) sur le site de la CNESST. Consulté le 7 septembre 2023.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psycho-sociaux-lies-au-travail>

## liens utiles

### RPS

INSPQ | Risques psychosociaux du travail  
INSPQ | Trois répertoires de ressources interactifs

### Aides-mémoires CNESST

[Charge de travail](#)

[Justice organisationnelle](#)

[Soutien au travail](#)

[Reconnaissance au travail](#)

[Faible autonomie décisionnelle](#)

### Le harcèlement

CNESST | [Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#)

Éducaloi | [Bien-être au travail](#)

### Formations

INSPQ | [Risques psychosociaux au travail : de l'identification à la prévention](#)

Uxpertise | [Prévenir le harcèlement par la civilité au travail](#)

## Les webinaires LMRSSST de l'ASFETM



### LMRSSST

webinaire du 5 mai 2022



### LMRSSST

webinaire | établissements de moins de 20 travailleurs



### LMRSSST

webinaire | établissements de 20 travailleurs et plus



# L'ASFETM répond à vos questions : la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

Bonjour,

J'ai remarqué des changements dans le comportement d'une de mes employées. Elle s'isole graduellement du reste de l'équipe, semble préoccupée et s'absente de plus en plus fréquemment du travail. Elle est toujours accompagnée de son conjoint les matins où elle se présente sur le lieu de travail et lorsqu'elle quitte en fin de journée. Elle aurait également confié à une collègue que l'ambiance à la maison est tendue depuis un certain temps.

J'ai cru comprendre que les employeurs ont maintenant l'obligation de prendre des mesures lorsqu'ils ou elles suspectent un travailleur ou une travailleuse d'être victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Quelles sont mes obligations dans un cas comme celui-ci ?

Bonjour,

Effectivement, les employeurs sont désormais tenus d'intervenir lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir qu'un membre du personnel vit une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail. Cette nouvelle obligation suscite des inquiétudes

et des questionnements chez plusieurs employeurs. Voici, concrètement, en quoi consiste cette nouvelle obligation :

## Protéger la santé et la sécurité des membres du personnel sur les lieux de travail

Les lieux de travail sont tous les endroits où une personne est susceptible de se trouver pour réaliser son travail. Il s'agit donc, bien évidemment de l'établissement où elle travaille, mais aussi des alentours de ce lieu (par exemple un stationnement réservé aux employés) et du domicile, si la personne y réalise ses tâches.

Si un employeur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un.e employé.e est exposé.e à une situation de violence, il doit identifier et éliminer les dangers associés. Il pourrait, par exemple, interdire l'accès au lieu de travail aux personnes qui ne sont pas à l'embauche de l'organisation ou, dans un cas de violence conjugale, permettre à l'employé.e d'exercer ses fonctions à un poste de travail situé dans l'établissement plutôt qu'en télétravail.

## Autoriser les congés prévus par la loi

La Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit des congés pour les travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter en raison de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. S'il s'avère que votre employé.e est exposé.e à une situation

## En résumé, vous devez :

- 1 Protéger la santé et la sécurité des membres du personnel sur les lieux de travail
- 2 Autoriser les congés prévus par la loi
- 3 Respecter la vie privée de la personne victime en cas de dévoilement
- 4 Porter plainte à la police en cas d'urgence et de danger pour la vie d'une personne

de violence et qu'il ou elle vous avise qu'il ou elle ne pourra être présente au travail, vous aurez l'obligation de lui accorder un congé sans salaire pouvant aller jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois. Vous devrez également maintenir le lien d'emploi pendant cette absence. Veuillez noter que, dans certains cas, la loi autorise les employeurs à demander des pièces justificatives (certificat médical, rapport de police ou autre).

## Respecter la vie privée de la personne victime en cas de dévoilement

La loi n'autorise toutefois pas les employeurs à poser des questions indiscrettes aux membres du personnel, ni à recueillir des informations privées à leur sujet. Elle interdit également tout employeur d'obliger un.e employé.e à dénoncer la situation de violence qu'il ou elle vit.

Dans le cas où un membre du personnel dévoilerait la situation de violence à laquelle il ou elle est exposé.e, l'employeur

doit faire preuve de discernement pour déterminer les actions qu'il prendra par la suite. Si la situation ne paraît pas urgente, il doit avoir l'autorisation de l'employé.e pour partager l'information avec une tierce partie ou pour mettre en place un plan d'action propre à ce risque.

## Porter plainte à la police en cas d'urgence et de danger pour la vie d'une personne

Si une situation semble nécessiter une intervention immédiate, l'employeur doit contacter les services d'urgence. Les questions suivantes peuvent être utiles pour déterminer s'il convient de porter plainte à la police ou non :

- + L'intervention vise-t-elle à prévenir un acte de violence?
- + La nature de la menace inspire-t-elle un sentiment d'urgence?
- + Y a-t-il raison de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace la personne?

Actuellement, les mesures que les employeurs doivent mettre en place en lien avec les situations de violence conjugale, familiale et sexuelle ne sont pas clairement définies par la loi. Vous devez néanmoins prévoir dès maintenant des mesures de sensibilisation, comme des ateliers offerts à l'ensemble du personnel et le partage d'informations par le biais des communications internes de l'établissement (intranet, lieux communs ou autre). L'ASFETM vous recommande également d'élaborer une politique en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle le plus rapidement possible. Ce document permettra d'encadrer les mesures de prévention et d'intervention que vous aurez définies, comme la liste des actions de sensibilisation, ainsi que les mesures de confidentialité et d'accommodement. La CNESST rend disponible un modèle de politique en matière de harcèlement psycho-

logique ou sexuel au travail auquel vous pourriez vous référer.

Il importe de souligner que les impacts de la violence conjugale, familiale et sexuelle se font également ressentir par les individus qui n'y sont pas directement exposés. Pensez, par exemple, aux collègues de votre employée. Certains d'entre eux manifestent peut-être des inquiétudes, du stress ou un manque de motivation en raison d'une charge de travail croissante. Des conflits ou une ambiance toxique sont peut-être apparus au sein de l'équipe. Pour l'employeur, ces changements peuvent se traduire par une hausse des accidents de travail et des pertes de personnel, de productivité et de revenus.

Merci pour votre question et bonne suite pour vos démarches !

---

## source

« La violence conjugale : rôle et obligations légales des milieux de travail » (sans date) sur le site de Éducaloi. Consulté le 25 avril 2023.

[Violence conjugale : soutenir vos collègues | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

## liens utiles

### La violence conjugale

[CNESST | Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel](#)

[Éducaloi | Bien-être au travail](#)

[INSPQ | Programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail](#)

### Formations

[Éducaloi | La violence conjugale : rôle et obligations légales des milieux de travail](#)

# notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**ASSOCIATION SECTORIELLE PARITAIRE**

FABRICATION D'ÉQUIPEMENT DE TRANSPORT ET DE MACHINES

3565 rue Jarry Est, bureau 202

Montréal, Québec

H1Z 4K6

Téléphone : 514.729.6961 | Télécopieur : 514.729.8628

Courriel : [info@asfem.com](mailto:info@asfem.com)