

PROJET DE LOI N° 59, LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Publié le 1 décembre, 2021

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Le 6 octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (projet de loi n° 59) a reçu la sanction royale au Québec. Il faut toutefois préciser que la plupart des modifications proposées par ce projet de loi n'entreront en vigueur qu'en 2022, voire plus tard, ce qui donnera le temps aux employeurs de s'y conformer. Le projet de loi n° 59 est 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 leur adoption respective en 1979 et en 1985. Le présent bulletin traitera des principaux changements qui auront des conséquences pour les employeurs.

1. Changements imminents nécessitant des mesures immédiates de la part des employeurs

À compter du 6 avril 2022, les employeurs devront : i) mettre en place un programme de prévention; ii) former un comité de santé et de sécurité; iii) désigner un représentant en santé et en sécurité.

i. Programme de prévention

Le programme de prévention est un plan d'action préventif propre à chaque établissement qui doit être conforme aux dispositions de la LSST et du *Règlement sur le programme de prévention* et d'autres règlements applicables. Bien que le gouvernement n'ait fourni aucun modèle de programme, ce dernier doit à tout le moins contenir ce qui suit :

- les principales sources de risque au sein de l'établissement;
- les mesures permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques relevés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention;
- les mesures permettant de s'assurer que les mesures correctrices sont durables et efficaces pour que les risques soient éliminés et contrôlés de façon permanente;
- les responsabilités des différents intervenants et les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures correctrices;
- les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques relevés sont éliminés ou contrôlés;

- les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- l'établissement et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
- le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.

ii. Comité de santé et de sécurité

Auparavant, seuls les établissements regroupant plus de 20 travailleurs dans certains secteurs avaient l'obligation de former un comité de santé et de sécurité à la demande de l'employeur ou des employés. Or, le projet de loi étend cette obligation à tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs. Les obligations du comité sont établies par entente entre l'employeur, l'association accréditée et les travailleurs.

Le comité de santé et sécurité sera composé d'au moins deux membres : le premier représentant les travailleurs et le deuxième représentant l'employeur, si l'établissement de l'entreprise emploie de 20 à 50 travailleurs. Si l'établissement emploie plus de 50 travailleurs, des membres représentant les travailleurs doivent être ajoutés au comité, jusqu'à un maximum de onze membres, en fonction du nombre total de travailleurs.

Lorsqu'il y a une association accréditée, c'est elle qui nomme les travailleurs qui siégeront au comité aux termes du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité*. Dans le cas contraire, l'employeur avise les travailleurs : a) de son intention de créer un comité de santé et de sécurité; b) du rôle et du mandat du comité; c) du profil des personnes recherchées; d) du processus de sélection du comité; e) de l'obligation des travailleurs de désigner un représentant en santé et en sécurité.

iii. Représentant en santé et en sécurité

Aussitôt que le comité a été créé, un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleurs. Le représentant a notamment pour fonctions : de faire l'inspection des lieux de travail; de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident et de faire des recommandations au comité; de porter plainte à la CNESST; de participer à l'identification et à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au sein de l'établissement de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses sur les lieux de travail.

2. Autres modifications pertinentes pour les employeurs

i. Droit à la réintégration

Le nouvel article 170.3 de la LATMP prévoit qu'un employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur qui a souffert d'une blessure causée par un accident de travail et qui redevient capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable chez son employeur, même après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail. Pour réfuter cette présomption, l'employeur doit démontrer l'existence d'une contrainte excessive liée à la réintégration.

ii. Prévention de la violence

Le projet de loi n° 59 oblige désormais l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou sexuelle.

iii. Télétravail

Le projet de loi n° 59 dispose expressément que la LSST s'applique au télétravail, sous réserve de toute disposition inconciliable.

Conclusion

Les dispositions du projet de loi n° 59 entreront graduellement en vigueur entre 2022 et le 1^{er} janvier 2024. Au fur et à mesure que les dispositions entreront en vigueur, nous continuerons à vous fournir des mises à jour sur les diverses obligations qui incombent aux employeurs. Pour l'heure, il importe que les employeurs intègrent les mesures prescrites à la section 1 ci-dessus dès que possible pour assurer leur conformité aux obligations à venir.

Pour obtenir de l'aide dans la rédaction de votre programme de prévention ou de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec un membre de notre groupe de l'emploi et des relations de travail.

par [Shari Munk-Manel](#) et [Félix Desbiens-Gravel](#) (stagiaire en droit)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2021