

**Nouveau régime de SST :
Mise en place des mécanismes de
prévention et de participation
(guide)**



À LA FSSS, LA PRÉVENTION
C'EST LA CLÉ

La [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail](#) prévoit que depuis le 6 avril dernier, des mécanismes de prévention et de participation doivent être mis en place dans tous les milieux de travail du secteur de la santé et des services sociaux et dans les CPE de manière intérimaire. Ces mécanismes demeureront en vigueur jusqu'à la mise en place des nouvelles dispositions finales, au plus tard à l'automne 2025.

Les principales dispositions relatives au régime intérimaire se trouvent aux articles 286 et suivants de la [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail](#).

Même si cela fait près de trois mois que le régime intérimaire est en application, plusieurs incertitudes persistent quant aux modalités d'application de ce dernier. La FSSS-CSN poursuit ses travaux à ce sujet, notamment pour obtenir des précisions de la part de la CNESST.

Entretemps, cet outil constitue un aide-mémoire dans le but de soutenir la mise en place de ces mécanismes intérimaires, à la lumière de ce que nous avons actuellement comme informations. Aussi, nous nous donnons dès maintenant rendez-vous à la rentrée automnale, afin de pouvoir faire le point à ce sujet.

L'esprit général du guide est le suivant : la modernisation du régime ne répond pas aux demandes historiques que nous avons portées comme organisation syndicale. En effet, nous demandions le déploiement des mécanismes de prévention tels qu'ils existent pour les groupes prioritaires. Or, les dispositions de la modernisation sont largement inférieures, et c'est notamment dans le but de pallier ces lacunes que le présent guide a été constitué. Aussi, nous demandions des structures de prévention décentralisées, mais le nouveau régime permet aux employeurs de regrouper au sein d'un même programme et d'un même comité plusieurs établissements. Le présent guide propose des pistes en faveur de la décentralisation de l'organisation de la prévention.

À noter à l'agenda : Vous serez prochainement convoqués pour participer à une rencontre d'échanges et de suivi de la mise en œuvre du nouveau régime de SST, qui aura lieu le 6 septembre prochain. Ce sera l'occasion de faire le point et de poser vos questions.

Mesures à prendre dans le cadre du régime intérimaire

1. [] Définir sa catégorie d'établissement

- Les obligations ne sont pas les mêmes pour les établissements de moins de 20 travailleuses et travailleurs et ceux de 20 travailleuses et plus;
- Au sens de la [LSST](#), un établissement équivaut à une installation (une adresse civique). Donc un CISSS ou un CIUSSS, par exemple, sera composé de plusieurs « établissements », communément appelés des installations, dans le réseau;

- Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, doivent être considérés ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.

À noter : Rien n'empêche un syndicat, même si le nombre de travailleuses et travailleurs est de moins de 20 dans l'établissement, de convenir avec son employeur de mettre en place les mécanismes de prévention et de participation prévus pour les établissements de 20 travailleurs et plus. Et dans tous les cas, des dispositions supérieures aux modalités prévues dans le régime intérimaire peuvent être négociées, la loi représentant le minimum à mettre en place.

Pour les établissements de 20 travailleuses et travailleurs et plus

2. [] Mettre en place le ou les comités de SST

- L'obligation de former un comité de santé et de sécurité ne s'applique pas pour un établissement groupant au moins 20 travailleurs pour moins de 21 jours au cours de l'année;
- La règle de base est que dans chaque établissement (installation) comptant 20 travailleurs et plus, un comité doit être mis en place;
- Deux moyens permettent de contourner la règle de base. L'employeur dispose d'un droit de regrouper, au sein d'un même comité, des établissements (installations) à certaines conditions (activités de même nature, considérations géographiques). Il s'agira alors d'un comité multiétablissements. De plus, des comités supplémentaires peuvent être mis en place pour adapter les structures de prévention aux caractéristiques du milieu;
- Dans les grandes organisations complexes comme les CISSS et les CIUSSS, plusieurs possibilités peuvent être envisagées, le but étant que la structure des comités permette d'organiser la prévention de manière efficace :
 - Mise en place d'un grand comité de pilotage stratégique SST à l'échelle de l'établissement. Un tel comité ne répondant pas aux critères de la loi (activités de même nature, considérations géographiques), des comités conformes à la loi devraient aussi être mis en place parallèlement;
 - Mise en place de comités regroupant des installations d'une même mission (CH, CH psychiatrique, CLSC, CHSLD, CR, CJ, CPE, etc.). Sous réserve de considérations relatives au territoire à couvrir (dans ce cas, un sous-découpage régional devrait être considéré), un tel découpage pourrait permettre de répondre aux impératifs de la loi et s'avérer fonctionnel;

- Mise en place de comités supplémentaires permettant de compléter la structure, comités qui ne sont pas assujettis aux mêmes critères. Il pourrait donc s'agir de comités permanents ou *ad hoc*, de comités transversaux par type de risques, par mission, par centre d'activités ou pour des milieux spécifiques.

À noter : Les dispositions actuelles de la loi semblent peu adaptées à la réalité des CISSS et des CIUSSS. Par exemple, dans un même établissement (une même installation), il est fréquent que soient regroupées différentes missions dont les activités ne sont pas de même nature. Dans un CH, les activités d'un service alimentaire ne sont pas de même nature que les activités d'un département de chirurgie. C'est pourquoi, à cette étape-ci, nous privilégions une organisation de la prévention qui convienne d'abord à nos objectifs syndicaux. Entretemps, nous poursuivons nos représentations auprès des instances concernées et faisons valoir les difficultés d'application spécifiques au réseau.

3. [] Convenir des modalités de fonctionnement des comités de SST

- Les modalités du comité de santé et de sécurité sont déterminées par entente. Le consentement des travailleurs à ces ententes est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux;
- Jusqu'à la conclusion d'une entente sur la fréquence minimale des réunions, le comité tient une réunion tous les 3 mois;
- S'il n'y a pas d'entente sur le nombre de représentants des travailleurs dans le comité ou sur les règles de fonctionnement, ce nombre et ces règles sont ceux établis par règlement, à savoir :
 - de 20 à 50 travailleurs : 2;
 - de 51 à 100 travailleurs : 3;
 - de 101 à 500 travailleurs : 4;
 - de 501 à 1 000 travailleurs : 5;
 - plus de 1 000 travailleurs : 6.
- Le comité a pour fonction de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement afin de faire des recommandations écrites à l'employeur;
- Les articles 71 à 73, les deuxième et troisième alinéas de l'article 74, les articles 76, 77, 80 et 81 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquent;

- Lorsque plusieurs associations accréditées représentant l'ensemble des travailleuses et travailleurs d'un établissement ne s'entendent pas sur la désignation des travailleurs au sein du comité, ceux-ci sont désignés selon les modalités prévues à l'article 10 du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#);
- Le nombre de membres du comité doit tenir compte des spécificités du milieu de travail;
- Les membres du CSS doivent suivre une formation obligatoire (délai, contenu et durée déterminés par règlement);
- Des dispositions supérieures à la [LSST](#) ou aux règlements peuvent être négociées.

À noter : Dans le cadre des discussions portant sur les modalités et le fonctionnement des comités de SST, nous vous invitons à :

[] 3a - Élargir le mandat du comité en y intégrant les éléments prévus à l'article 78 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

[] 3b - Accroître la fréquence des rencontres du comité en prenant pour minimum les dispositions prévues aux articles 18 et suivants du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#), applicables aux groupes prioritaires;

[] 3c - Prévoir que les membres du comité sont libérés non seulement pour les rencontres, mais aussi pour les travaux liés au mandat et que les membres sont rémunérés s'ils exercent leurs fonctions en dehors des heures de travail;

[] 3d - Convenir d'autres modalités en se basant sur la [LSST](#) (articles 68 à 86) et sur le [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#) (ex. : présidence, accès aux informations et données, procès-verbaux, ordre du jour, etc.);

[] 3e - Prévoir la possibilité de s'adjoindre des ressources supplémentaires, ainsi que la présence de la personne conseillère syndicale.

4. [] Désigner le ou les représentants en santé et sécurité au travail (RSS)

- En présence d'un Comité de santé et de sécurité (CSS), au moins un RSS est désigné et est membre d'office du comité;
- Un même RSS peut siéger sur plusieurs CSS;

- Des RSS additionnels peuvent être désignés par entente;
- Le représentant à la prévention est désigné de la même manière que sont désignés les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité (article 10 du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#)).

À noter : Dans le cadre des discussions portant sur le nombre de RSS, nous vous invitons à :

[] 4a -Mettre en place un nombre suffisant de RSS en fonction des caractéristiques du milieu de travail (géographique, nombre de salariés, quarts de travail, etc.).

5. [] Convenir des modalités relatives aux RSS

- Fonctions du RSS :
 - Faire l'inspection des lieux de travail;
 - Faire des recommandations sur l'identification et l'analyse des risques;
 - Porter plainte à la CNESST.
- Le RSS consigne par écrit ses recommandations;
- Le temps que le RSS peut consacrer à l'exercice de ses fonctions est déterminé par entente entre les membres du comité. À défaut d'entente, le temps de libération est le suivant (par trimestre) :
 - 1° de 20 à 50 travailleurs : 9 heures 45 minutes;
 - 2° de 51 à 100 travailleurs : 19 heures 30 minutes;
 - 3° de 101 à 200 travailleurs : 32 heures 30 minutes;
 - 4° de 201 à 300 travailleurs : 48 heures 45 minutes;
 - 5° de 301 à 400 travailleurs : 58 heures 30 minutes;
 - 6° de 401 à 500 travailleurs : 68 heures 15 minutes;
 - 7° plus de 500 travailleurs : 68 heures 15 minutes auxquelles s'ajoutent 13 heures par tranche additionnelle de 100 travailleurs.
- Comme le rôle de RSS n'est pas prévu à nos conventions collectives, l'employeur ne peut prétendre que des heures de libérations sont déjà prévues dans la convention collective;

- Le représentant à la prévention doit aviser son supérieur immédiat, ou son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions;
- L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir ses fonctions;
- Les articles 89, 93, 94, 96 et 97 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'appliquent à ce représentant et à sa désignation avec les adaptations nécessaires;
- Les RSS doivent pouvoir mener des inspections dans le milieu de travail sans entraves de la part de l'employeur, de même que d'intervenir rapidement en cas d'accident, notamment les accidents graves (article 63 de la [LSST](#));
- Les RSS doivent suivre une formation obligatoire (délai, contenu et durée déterminés par règlement ultérieurement).

À noter : Dans le cadre des discussions portant sur les modalités relatives aux RSS, nous vous invitons à :

[] 5a - Accroître le nombre d'heures de libération du ou des RSS en prenant pour minimum ce qui est prévu à l'article 2 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#) dans un établissement, applicable aux groupes prioritaires;

[] 5b - Élargir le mandat du RSS en y intégrant les éléments prévus à l'article 90 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

[] 5c - Prévoir l'accès aux instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant en vous basant sur l'article 6 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#).

6. [] **Entreprendre l'identification et l'évaluation des risques**

- Dans le cadre du régime intérimaire, il y a obligation d'identifier et d'évaluer les risques présents dans le milieu de travail (risques ergonomiques, biologiques, chimiques, sécurité et risques mécaniques, physiques, psychosociaux, violence);
- Le CSS doit participer à cette démarche, tout comme les RSS.

À noter : Les employeurs membres d'une mutuelle de prévention ont déjà l'obligation d'appliquer un programme de prévention, ce qui inclut l'identification et l'évaluation des risques. Ils devront continuer de respecter cette obligation avec la mise en place du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation.

Pour les établissements de moins de 20 de travailleuses et travailleurs

Dans les établissements de moins de 20 travailleurs, l'employeur n'est pas tenu de mettre en place un CSS. Toutefois, si elle le juge nécessaire, la CNESST peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement. Pour faire valoir nécessité de créer un CSS à la CNESST, il faut s'adresser à un inspecteur.

Dans tous les cas, nous vous invitons à mettre en place un CSS dans votre milieu de travail et à vous baser sur les règles et modalités proposées précédemment même si votre établissement compte moins de 20 travailleurs.

2. [] Désigner le ou les agents de liaison de santé et sécurité au travail (ALSS)

- L'ALSS est désigné par les travailleuses et travailleurs et leurs associations lorsqu'aucun représentant en santé et en sécurité (RSS) ne doit être désigné;
- Un représentant en santé et en sécurité pourrait être nommé dans un établissement regroupant moins de 20 travailleurs si la CNESST le juge nécessaire pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs. Pour faire valoir nécessité de mettre en place un RSS auprès de la CNESST, il faut s'adresser à un inspecteur.

[] 2a - Mettre en place un nombre suffisant d'ALSS en fonction des caractéristiques du milieu de travail (géographique, nombre de salariés, quarts de travail, etc.).

3. [] Convenir des modalités relatives à l'ALSS

- Fonctions de l'ALSS :
 - Coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en SST;
 - Porter plainte à la CNESST;
 - Collaborer à l'élaboration et la mise en application du programme de prévention (PP) ou du plan d'action (PA) en adressant des recommandations écrites;

- Faire des recommandations écrites sur l'identification des risques. L'employeur a 30 jours pour y donner suite.
- L'ALSS est libéré de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions.

À noter : Dans le cadre des discussions portant sur les modalités relatives aux ALSS, nous vous invitons à :

[] 3a - Élargir le mandat de l'ALSS en y intégrant les éléments prévus à l'article 90 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

[] 3b - Prévoir l'accès aux instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant en vous basant sur l'article 6 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#).

4. [] **Entreprendre l'identification des risques**

- Dans le cadre du régime intérimaire, il y a obligation d'identifier les risques présents dans le milieu de travail (risques ergonomiques, biologiques, chimiques, sécurité et risques mécaniques, physiques, psychosociaux, violence);
- L'ALSS doit participer à la démarche et faire des recommandations.

Tableau synthèse

1. [] Définir sa catégorie d'établissement

Établissement de 20 travailleuses et travailleurs et plus

2. [] Mettre en place le ou les comités de SST

3. [] Convenir des modalités de fonctionnement des comités de SST

3a - [] Élargir le mandat du comité en y intégrant les éléments prévus à l'article 78 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

3b - [] Accroître la fréquence des rencontres du comité en prenant pour minimum les dispositions prévues aux articles 18 et suivants du [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#);

3c - [] Prévoir que les membres du comité sont libérés non seulement pour les rencontres, mais aussi pour les travaux liés au mandat et que les membres sont rémunérés s'ils exercent leurs fonctions en dehors des heures de travail;

3d - [] Convenir d'autres modalités en se basant sur la [LSST](#) (articles 68 à 86) et sur le [Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail](#) (ex. : présidence, accès aux informations et données, procès-verbaux, ordre du jour, etc.);

3^e - [] Prévoir la possibilité de s'adjoindre des ressources supplémentaires, ainsi que la présence de la personne conseillère syndicale.

4. [] Désigner le ou les représentants en santé et sécurité au travail (RSS)

4a - [] Mettre en place un nombre suffisant de RSS en fonction des caractéristiques du milieu de travail (géographique, nombre de salariés, quarts de travail, etc.);

4b - [] Élargir le mandat du RSS en y intégrant les éléments prévus à l'article 90 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

4c - [] Prévoir l'accès aux instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant en vous basant sur l'article 6 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#).

5. [] Convenir des modalités relatives aux RSS

[] 5a - Accroître le nombre d'heures de libération du ou des RSS en prenant pour minimum ce qui est prévu à l'article 2 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#) dans un établissement, applicable aux groupes prioritaires;

[] 5b - Élargir le mandat du RSS en y intégrant les éléments prévus à l'article 90 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

[] 5c - Prévoir l'accès aux instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant en vous basant sur l'article 6 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#).

6. [] Entreprendre l'identification et l'évaluation des risques

Établissement de moins de 20 travailleuses et travailleurs

2. [] Désigner le ou les agents de liaison de santé et sécurité au travail (ALSS)

[] 2a - Mettre en place un nombre suffisant d'ALSS en fonction des caractéristiques du milieu de travail (géographique, nombre de salariés, quarts de travail, etc.).

3. [] Convenir des modalités relatives à l'ALSST

[] 3a - Élargir le mandat de l'ALSST en y intégrant les éléments prévus à l'article 90 de la [LSST](#) ou des dispositions supplémentaires;

[] 3b - Prévoir l'accès aux instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant en vous basant sur l'article 6 du [Règlement sur le représentant à la prévention](#).

4. [] Entreprendre l'identification des risques

Désaccords ou non-conformités

En cas de désaccord avec l'employeur ou si les dispositions prévues à la [LMRSS](#) ne sont pas respectées, une plainte peut être déposée à la CNESST, en application de l'article 295.

Conclusion

Au cours des prochaines négociations visant le renouvellement des conventions collectives, des modifications pourraient être apportées aux conventions collectives pour pallier les lacunes de la modernisation du régime.

Il importe donc, dans le cadre des discussions entourant la mise en place du régime intérimaire, d'être prudents quant aux ententes qui pourraient survenir, le but étant de ne pas consentir à des modalités défavorables.

Aussi, vous êtes invités à vous référer à votre personne conseillère syndicale au cours de vos travaux.

Références utiles

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>

ASSTSAS : <http://asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/loi-modernisant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail-lmrsst>