



Comité Paritaire en SST

Mardi SST
Péhospitalier
2023-05-09

Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST)

+

Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles
(LATMP)

=

Loi Modernisant le Régime de Santé et
de Sécurité du Travail (LMRST)

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION SONT :

Le comité en santé
et sécurité (CSS)

La ou le
représentant-e à
la prévention (RSS)

Le programme
de prévention

Le programme
de santé



Comité en santé et sécurité (CSS)



Obligatoire depuis le 6 avril 2022 pour les établissements de 20 T et +

- Nombre de membres et heures de libération déterminés selon le nombre de travailleur-euses
- Incluant un-e représentant-e à la prévention
- Possibilité d'avoir plus d'un CSS et plus d'un RSS

POUR COMMENCER VOTRE DÉMARCHE

Étape 1 : calculer le nombre de travailleur-euses dans votre organisation

- **Inclure** les travailleur-euses
- **Exclure** les représentant-es de l'employeur

Étape 2 : valider si votre organisation désire utiliser l'approche multiétablissements

Étape 3 : débiter la mise en place des mécanismes de prévention et de participation

Multiétablissements

- Si les **activités sont de même nature**
- Si la **distance entre les établissements** entrave l'exercice des fonctions du RSS à cause de la
 - Densité routière (trafic et embouteillages urbains)
 - Distance à parcourir entre les établissements (régions éloignées)
- Alors, plusieurs RSS pour chacun des établissements, **par entente entre le syndicat et l'employeur**
 - Heures de libération du ou des RSS multi-établissements sont déterminées en fonction du nombre total de travailleur-euses inclus dans les établissements regroupés et non de l'entreprise entière (voir diapo précédente)
- En cas de mésentente :
 - **Faire appel à l'inspecteur de la CNESST**, qui a le pouvoir discrétionnaire d'exiger la désignation d'un RSS additionnel pour certains établissements.

Composition des membres et règles de fonctionnement

À déterminer entre les parties :

- ✓ Composition à parité
- ✓ Déterminer les membres et le ou les RSS
- ✓ Définir la fréquence des réunions et l'alternance de la gouvernance
- ✓ Préciser comment sont acheminés les avis sur la tenue des réunions et comment préparer l'ordre du jour, les compte-rendus (PV) et suivis
- ✓ Minimale 1 rencontre aux 3 mois ou au besoin
- ✓ Déterminer un-e remplaçant-e au besoin
- ✓ Quorum et vote
- ✓ Plan d'action et bilan annuel
- ✓ Visibilité et promotion des actions
- ✓ Participation des travailleur-euses
- ✓ Sous-comités et invité-es
- ✓ S'entendre sur la façon démocratique et transparente de faire circuler les documents pertinents
- ✓ Déterminer par entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent les travailleurs au sein de l'établissement

Taille de l'établissement	Délégation syndicale au CSS
20 à 50	2
51 à 100	3
101 à 500	4
501 à 1 000	5
1001 et +	6

Fonction du CSS actuellement pour les groupes prioritaires [prévu d'être ajouté par règlement en 2025](#)

3° Établir au sein du PP les programmes de formation et d'information en matière de SST et de sécurité au travail

4° Choisir les moyens et ÉPI le mieux adapté aux besoins des travailleurs

5° Prendre connaissance du PP ou PA, de collaborer à son élaboration et sa mise à jour et son suivi et faire des recommandations à l'employeur

5.1° Faire des recommandation à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en SST dans l'élaboration des éléments de santé de son PP

6° **Participer à l'identification et l'analyse des risques** pouvant affecter la santé et la sécurité, et identifier les contaminants et matières dangereuses présentes sur les lieux de travail (liste au registre)

7° Tenir le registre des accidents, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu les causer

8° De confier en prévoyance le temps nécessaire à leur accomplissement des mandats spécifiques à des membres du CSS, notamment au RSS, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'art. 90

9° Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou susceptible un accident ou maladie professionnelle et soumettre les recommandation à l'employeur et la CNESST

10° Recevoir les suggestions, **plaintes des travailleurs**, de l'association accrédité et de l'employeur relatives à la SS, les prendre en considération, les conserver et y répondre

10.1° Recevoir et prendre en considération les recommandation du RSS

11° Recevoir et étudier les rapports d'inspections effectué concernant l'É

12° Recevoir et étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la CNESST ou toutes autres organisations. En vertu de 5.1, le CSS peut consulter un intervenant en santé au travail

13° Accomplir toute autre tâches que l'employeur, les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu de la convention

Fonctions du CSS (retenues pendant le régime intérimaire 2022-2024)

Voici les deux seules fonctions retenues sur les 13 précédentes pendant le régime intérimaire:

- 1_ Participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité.**
- 2_ Recevoir les suggestions et plaintes des travailleur-euses.**



COMITE DE SANTE ET DE SECURITE

PIÈGES À ÉVITER



La ou le représentant-e en santé-sécurité (RSS)

Désigné-e par les travailleur-euses

- Accréditation syndicale
- Entente si plusieurs accréditations syndicales où les règlements s'appliquent

Obligation de l'employeur de coopérer :

- Libérer les représentant-es pour exercer leurs fonctions
- Le temps de libération n'inclut pas le temps requis pour l'enquête d'accident et pour accompagner l'inspecteur-trice lors d'un droit de refus
- Fournir les instruments et appareils nécessaires à leurs fonctions

Pour exercer ses fonctions, le RSS :

- Est réputé être au travail
- Doit être rémunéré en conséquence
- Partage des tâches avec les autres membres du CSS si requis/entente

LE
SAVIEZ-
VOUS ?

« La personne qui occupe la fonction de représentant en santé et en sécurité est protégée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ainsi, l'employeur ne peut la congédier, la suspendre ou la déplacer de son poste pour le motif qu'elle 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 motif¹. »

S'il n'y a pas d'entente,
le temps minimal consacré
par le RSS à ses fonctions
est déterminé chaque
trimestre par le nombre
de travailleurs de l'établisse-
ment :

NOMBRE DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS	TEMPS MINIMAL CONSACRÉ AUX FONCTIONS DE RSS
de 20 à 50	9 h 45
de 51 à 100	19 h 30
de 101 à 200	32 h 30
de 201 à 300	48 h 45
de 301 à 400	58 h 30
de 401 à 500	68 h 15
plus de 500	68 h 15

Pour chaque tranche additionnelle de 100 travailleurs,
13 h sont ajoutées à la durée¹.

*** Important : le temps pour accompagner l'inspecteur lors des plaintes, d'un droit de refus ou pour les enquêtes d'accidents s'ajoute au temps calculé pour les travaux préventif du RSS »**

Fonction du RSS actuellement pour les groupes prioritaires

prévu d'être ajouté par règlement en 2025

1° Inspecter les lieux de travail

2° Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont ou auraient causé un accident*;

3° **Identifier les situations dangereuses;**

4° Faire des recommandations CSS, syndicat, employeur, incluant les risques biologiques, chimiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux;

5° Assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits;

6° Accompagner l'inspecteur*;

7° Intervenir lors des droits de refus*;

8° **Porter plainte à la CNESST;**

9° Collaborer avec l'employeur à la mise en place du PP/PA en adressant par écrit les recommandations et participer à l'identification et l'analyse des risques et des contaminants, matières dangereuses présents sur les lieux de travail

*** En dehors des heures de libération calculé pour effectuer le travail de prévention**

Fonctions du RSS (retenues pendant le régime intérimaire 2022-2024)

Voici les deux seules fonctions retenues sur les 9 pendant le régime intérimaire :

1_Identifier les situations dangereuses

2_Porter plainte à la CNESST

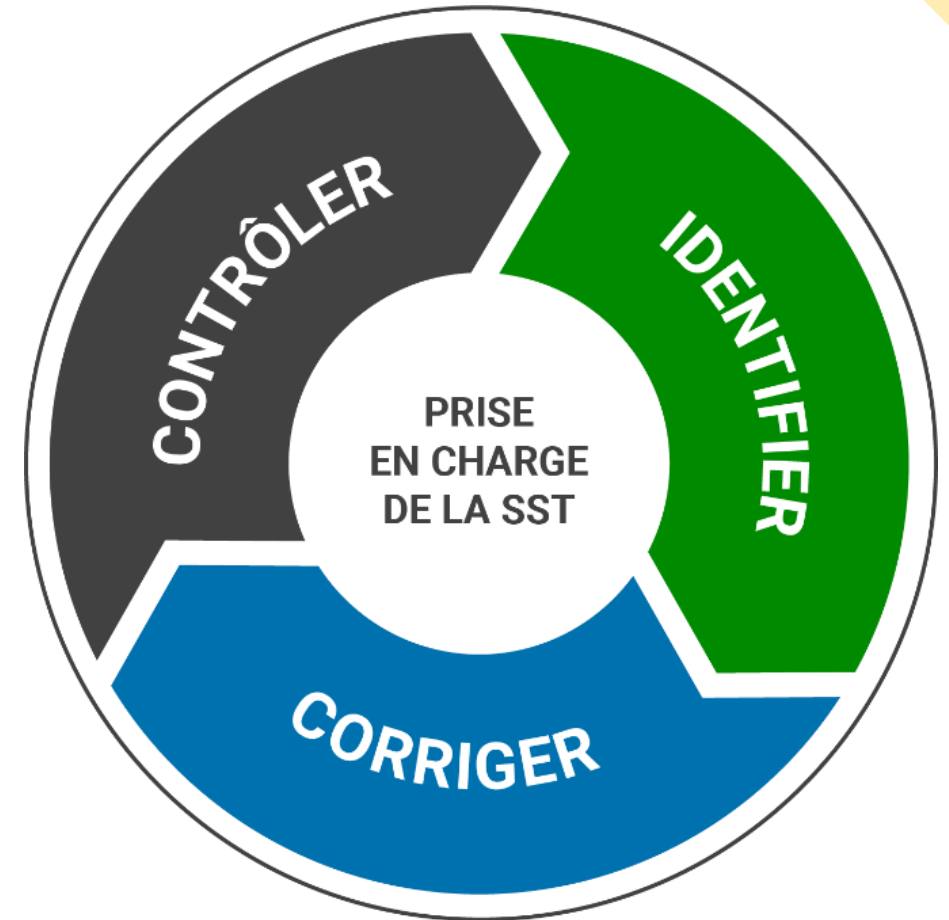
Les 3 étapes de la démarche de prise en charge de la SST

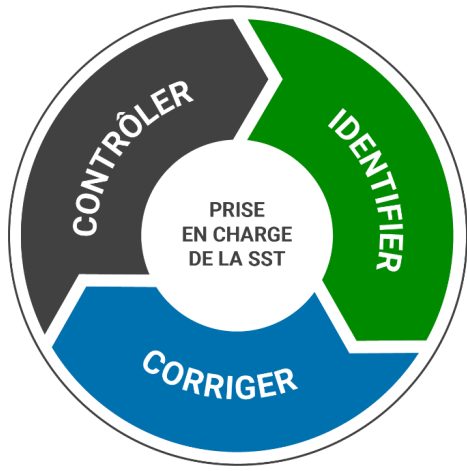
Dans le « Guide de prévention en milieu de travail.

La CNESST propose une démarche simple pour élaborer un programme de prévention :

[www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/outils-identification-risques,](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/outils-identification-risques)

Les 3 étapes de la démarche de prise en charge de la SST est un processus en continu.





1. IDENTIFIER - Mettre en place des mesures pour identifier les risques présents dans le milieu de travail

Il faut d'abord procéder à l'[identification des risques](#) : en incluant la participation des travailleurs-euses

- le registre d'accidents, d'incidents et de PSPS
- les statistiques d'accidents, d'incidents et de maladies professionnelles
- les plaintes et les suggestions
- l'expérience d'entreprises ou de professionnelles
- l'analyse de risques : sécurité machine, espaces clos, cadenassage, revoir les protocoles de sécurité et de formation, etc.
- les enquêtes d'accidents,
- les inspections périodiques des postes

















Pour terminer, il faut [prioriser les risques](#), selon leur nature, leur gravité et leur fréquence

ÉTAPE 1

Évaluer chaque risque et lui attribuer une cote de gravité (1 à 4) et de probabilité (1 à 4) selon les définitions. Combiner ces deux critères pour déterminer le niveau de risque.

PROBABILITÉ : quelle est la probabilité qu'un événement accidentel se produise à la suite d'une exposition à un risque ?

GRAVITÉ : quelles sont les conséquences possibles pouvant résulter de l'exposition à un risque ?

4 TRÈS PROBABLE Événement accidentel imminent, qui peut survenir à tout moment				
3 PROBABLE Événement accidentel qui peut survenir occasionnellement				
2 PEU PROBABLE Événement accidentel qui pourrait arriver, mais qui survient rarement				
1 TRÈS IMPROBABLE Événement accidentel qui pourrait arriver, mais ne surviendra probablement jamais				
	1 BÉNIGNE Situation qui peut entraîner des accidents mineurs sans perte de temps et sans traitement médical	2 SUPERFICIELLE Situation qui peut entraîner des accidents mineurs sans perte de temps, mais nécessitant un traitement (ex. : coupure, corps étranger dans l'œil)	3 GRAVE Situation qui peut entraîner des accidents avec perte de temps, mais sans séquelles permanentes (ex. : entorse, tendinite, fracture mineure)	4 TRÈS GRAVE Situation qui peut entraîner des décès et des maladies ou blessures graves avec lésions permanentes (ex. : VIH, surdité, amputation, fractures multiples)

NIVEAU DE RISQUE

RISQUE TRÈS ÉLEVÉ

Risque nécessitant une **action urgente**, des mesures de correction immédiates

RISQUE ÉLEVÉ

Risque nécessitant une **action à court terme** afin de réduire le danger

RISQUE MODÉRÉ

Risque nécessitant une **action à moyen terme** sauf si des mesures immédiates peu coûteuses et rapides peuvent améliorer la situation

RISQUE FAIBLE

Risque de faible priorité. Pas d'action à court terme requise.
Surveillance pour s'assurer que les mesures en place sont toujours efficaces

Les sept catégories de risques

En matière de SST, on distingue sept catégories de risques. Il est primordial de les connaître pour savoir les reconnaître dans un milieu de travail.



1. Les risques ergonomiques regroupent les dangers liés aux postures, aux mouvements du corps et aux efforts. Ils sont principalement associés aux blessures au dos, aux tendinites des épaules, aux entorses, etc.



2. Les risques biologiques concernent les contacts avec les êtres vivants, particulièrement les situations avec un potentiel d'infection (ex. : rhume, gastro-entérite), d'allergie ou d'un autre effet sur la santé. Cette catégorie inclut aussi le contact avec les virus, bactéries, champignons ou les moisissures.



3. Les risques chimiques sont associés à l'exposition ou aux conditions d'utilisation d'un produit. Il y a les produits contrôlés par le SIMDUT, les contaminants présents dans l'air (ex. : vapeur, fumée, poussière), les produits d'usage domestique, etc. Plusieurs produits peuvent causer des irritations ou des brûlures en cas de contact répété ou prolongé avec la peau, les yeux ou les muqueuses.



4. Les risques mécaniques et liés à la sécurité relèvent de l'utilisation ou de la manipulation d'appareils et d'équipements pouvant causer des blessures (ex. : coupures, fractures). L'environnement de travail peut aussi porter atteinte à la sécurité s'il comporte des risques de chute ou d'incendie.



5. Les risques physiques regroupent la chaleur, le froid, les vibrations, le bruit, les rayons X, UV et l'électricité. Dans un milieu de travail, ces risques peuvent être des sources de blessures diverses (ex. : coup de chaleur, électrocution, perte auditive, stress, engelure, etc.).



6. Les risques psychosociaux sont définis, par l'INSPQ, 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 exposées¹ ». Par exemple, une charge de travail élevée, un sentiment d'injustice, un climat de travail malsain, un manque de soutien, etc.



7. Les risques de violence, selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), se définissent comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable et par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail² » (ex. : agression physique, insulte, etc.). Cette catégorie comprend aussi la violence conjugale en milieu de travail. Elle peut se manifester par l'intrusion du conjoint violent ou de la conjointe violente, par des appels ou textos à répétition adressés à la victime ou aux collègues, etc.

RÉFÉRENCES

1. INSPQ. (2016). Les risques psychosociaux du travail. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
2. Bureau international du Travail. (2003). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*. <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

ÉTAPE 2

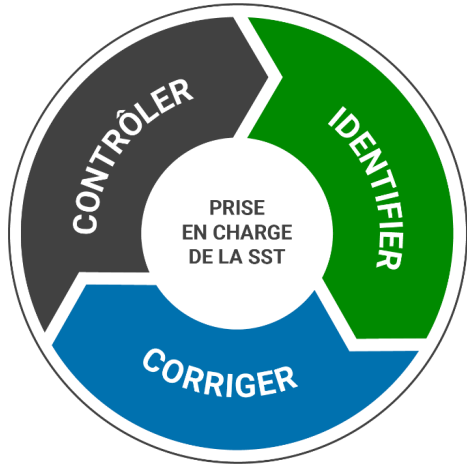
Identifier les risques qui font référence à une obligation légale, un règlement ou une norme auxquels l'organisation est assujettie.

ÉTAPE 3

À partir de l'évaluation du niveau de risque et des obligations légales, classer les risques selon la priorité d'action. Rédiger ensuite un plan d'action.

Mise à jour

Une mise à jour annuelle de l'identification et de l'analyse des risques est une bonne pratique. Elle peut être plus fréquente si des changements sont apportés dans l'organisation : nouveaux postes, ajout de tâches, modification de l'environnement, etc.

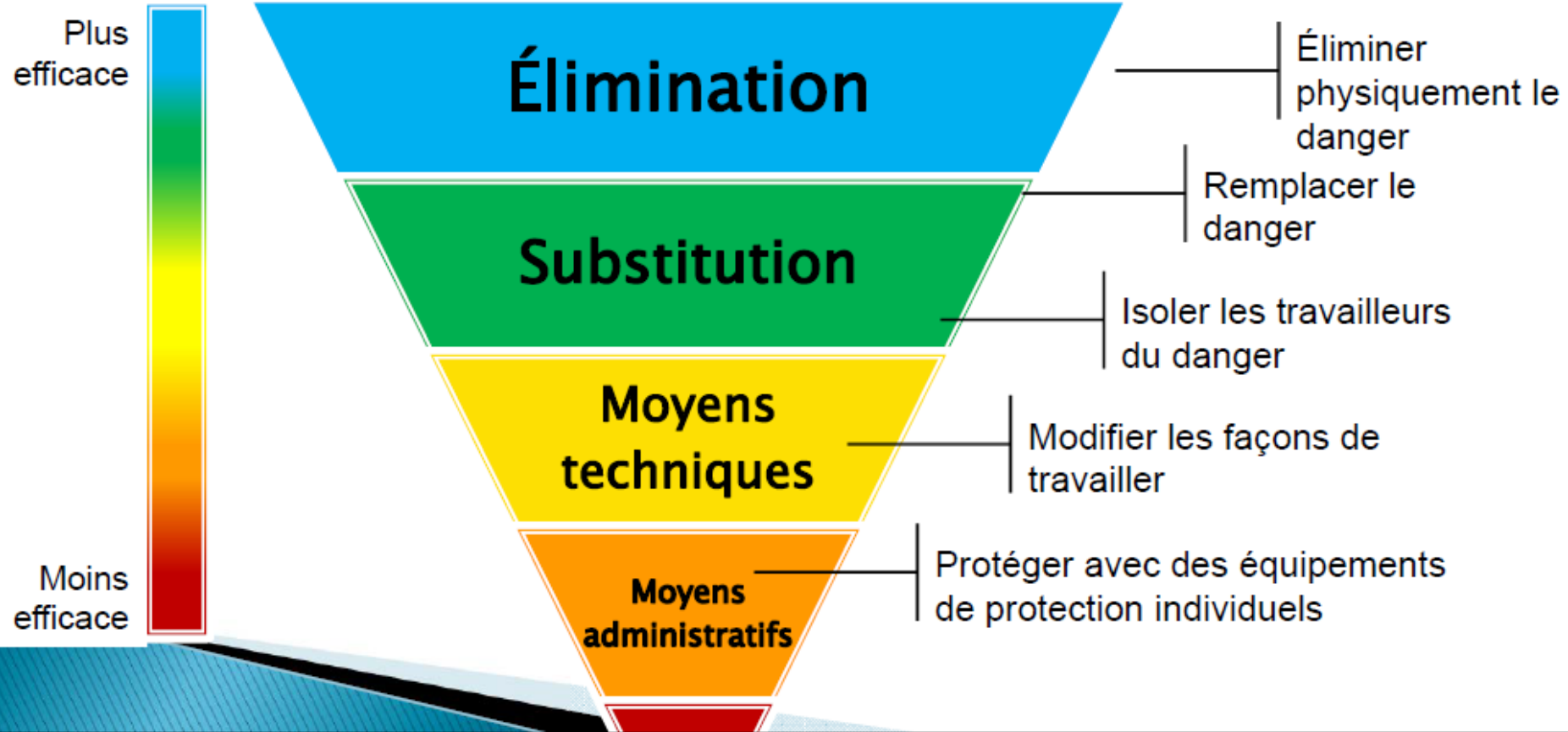


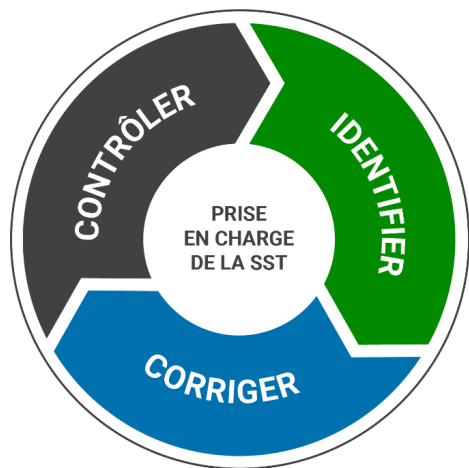
2. CORRIGER - Passer à l'action pour éliminer les risques à la source

Choisir la meilleure solution selon votre milieu de travail :

- Selon la recevabilité de la solution par les travailleur-euses
- Selon les capacités techniques et financières de l'entreprise
- Selon la hiérarchie des moyens de contrôle (à la source)
- En incluant la participation des travailleur-euses
- Décrire et élaborer les actions à prendre
- Fixer des échéanciers
- Désigner un-e ou des responsables
- Faire les améliorations nécessaires
- Évaluer les résultats

Hiérarchie des moyens de maîtrise des dangers (NIOSH)



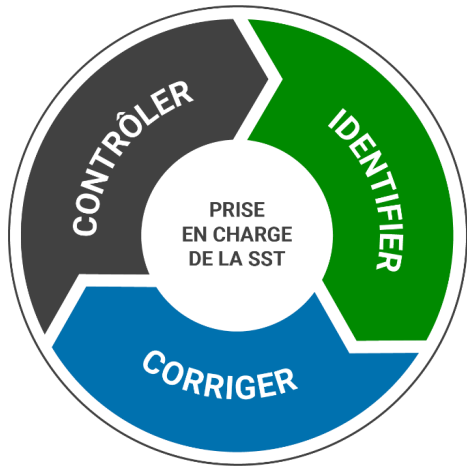


3. CONTRÔLER - Pour que les mesures de prévention restent en place et qu'elles demeurent efficaces dans le temps

- Vérifier ce qui à été fait et ce qui reste à faire.
- Évaluer si les risques ont été éliminés et si les lésions/douleurs ont diminué.
- S'assurer que de nouveaux risques n'ont pas émergé lors de la mise en place des mesures de correction.
- Inclure la participation des travailleurs-euses

Voici des exemple de mesures de contrôle :

- Tournée d'inspection
- Entretien préventif
- Formation et formation d'appoint
- Réorganisation du travail
- Politique d'ingénierie
- Surveillance de la qualité du milieu de travail
- Surveillance de la santé des travailleurs



La prise en charge

- Qui va être responsable de la personne du suivi de dossier
- A quelle fréquence la personne responsable va t-elle évaluer
- Le comité va se donner un échéancier

Programme de prévention



[Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et moyenne entreprise, 2e édition \(Guide et modèle\)](#)

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/outil-didentification-risques>

Qu'est-ce qu'un programme de prévention?

- C'est un **plan d'action** en prévention propre à chaque établissement.
- Il est le **principal outil** de prévention prévu par la loi.
- Son **objectif** est d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Le programme de prévention vise à prévenir!

Voici des sources de dangers possibles dans les entreprises :

- L'utilisation de machines, d'appareils, d'outils, de robots, etc.
- Le transport et la manutention de charges de toutes sortes.
- Les contacts avec des clients potentiellement agressifs (maniement d'argent, soins de santé, services sociaux, etc.).
- L'organisation du travail (horaires, modes de rémunération, itinéraires de travail, etc.).
- Les méthodes de travail qui varient selon la tâche à accomplir.
- Le travail avec des clientèles particulières (enfants, handicapés, détenus, etc.).

Le programme de prévention vise à prévenir!

- L'utilisation de produits dangereux tels que solvants, pesticides, désinfectants, etc.
- L'émission de poussières, de gaz et de vapeurs occasionnée par divers procédés.
- La qualité de l'air dans les immeubles et les bâtiments de tous genres.
- L'absence de mesures d'urgence.
- L'empilage et l'entreposage de matériel de toutes sortes.

Le programme de prévention : Volet santé

Le Programme de prévention de l'employeur doit couvrir également le volet de santé au travail (antérieurement les programme de santé spécifique en entreprise [PSSE] sous la charge de l'équipe du réseau publique de santé au travail [RPSAT]).

Maintenant seulement sous la responsabilité de l'employeur. **À négocier!**

Ce volet doit couvrir :

- La surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu (art. 59)
- Les examens de santé pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi (art. 59)
- La mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis (art.52 et art. 59)
- Le service de premiers soins et d'urgence (art. 59)
- Le Programme de maternité sans danger (PDSM) : bien définir les risques pour la travailleuse enceinte ou qui allaite