



Chronique Santé et sécurité

Vos obligations légales depuis l'adoption du PL59

Après plus de 35 ans, le gouvernement du Québec a mis en place un chantier majeur en santé et sécurité du travail (SST) en déposant le projet de loi no 59 (PL59) à l'automne 2020, lequel a mené à l'adoption, le 30 septembre dernier, de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)*.

Par la LMRSST, des ajustements ont été orchestrés aux deux principales lois en matière de santé et de sécurité du travail, soit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*. Certaines modifications sont déjà applicables, alors que d'autres entreront en vigueur au cours des prochains mois, voire des prochaines années.

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

La LMRSST aborde différents aspects reliés à la santé et la sécurité du travail (SST) : de l'encadrement du télétravail et des stagiaires aux agences de placement, en passant par la violence en milieu de travail et les risques psychosociaux. Plus que jamais, en tant que gestionnaires du monde municipal, vous êtes incités à mettre en place des mesures préventives visant l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs, et ce, afin de participer à la création de milieux de travail sains, responsables et sécuritaires.

Et pour bien prévoir et éviter des accidents et incidents, il faut prendre le temps d'analyser son environnement de travail et les **risques** qui s'y trouvent. Les efforts des employeurs, des gestionnaires-cadres et de leurs employés doivent être coordonnés au profit de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique et psychique de tous les membres du personnel.

La santé psychique

L'un des éléments importants de la LMRSST est l'obligation pour les employeurs de tenir compte de la santé psychique de leurs travailleurs dans l'élaboration de leur programme de prévention ou de leur plan d'action. Chacune des municipalités navigue dans une réalité qui lui est propre et rencontre donc des défis différents. Par conséquent, l'environnement doit être analysé et bien circonscrit pour identifier les risques psychiques auxquels fait face chaque travailleur et mettre en place des mesures de prévention spécifiques. Notons que les travailleurs ont également l'obligation de prendre des mesures pour protéger leur santé psychique et qu'ils doivent veiller à ne pas mettre en danger celle de leurs collègues ou de toute personne se trouvant sur les lieux ou à proximité de leur travail.

Le télétravail

Depuis plus de deux ans, le télétravail fait partie de la réalité de tous les employeurs au Québec, et les municipalités n'y ont pas échappé. La LMRSST a tenu compte de cette situation. La LSST, telle qu'elle a été modifiée par la LMRSST, prévoit maintenant que le domicile d'un travailleur effectuant du télétravail constitue un lieu de travail et que les dispositions de la LSST s'appliquent à ce travailleur ainsi qu'à son employeur, sous réserve de toute disposition inconciliable.

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation

Le 6 avril 2022, un régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation est entré en vigueur. Faisant partie du groupe prioritaire III, les municipalités avaient déjà l'obligation de préparer et de mettre en œuvre un programme de prévention. Cette obligation n'a pas changé par l'adoption du régime intérimaire. Le contenu obligatoire a cependant été précisé. Plus particulièrement, le programme de prévention doit maintenant inclure l'ensemble des risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, ce qui englobe les risques reliés au télétravail et à la santé psychique des travailleurs.

La nouveauté, pour les municipalités, réside davantage dans l'obligation de mettre en place des mécanismes de participation, lesquels varient selon le nombre de travailleurs dans un établissement.

Les municipalités de moins de 20 travailleurs doivent dorénavant avoir un agent de liaison en santé et sécurité du travail. Celui-ci est désigné par les associations accréditées qui représentent les travailleurs ou par les travailleurs non représentés. Ses fonctions principales sont de coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en matière de santé et de sécurité et de participer à l'élaboration du programme de prévention.

Les municipalités de 20 travailleurs ou plus, quant à elles, doivent se doter d'un comité de santé et de sécurité et désigner un représentant en santé et sécurité. Celui-ci est nommé, parmi les travailleurs, par les membres représentant ces derniers au sein du comité de santé et de sécurité. Il est membre d'office du comité. Il a différentes fonctions, notamment celles consistant à faire l'inspection des lieux de travail, à recevoir copie des avis d'accidents et à enquêter sur les événements en cause, à participer à l'identification et à l'analyse des risques, des contaminants et des matières dangereuses, à faire des recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, etc.



Le comité de santé et de sécurité est formé de représentants des travailleurs et d'au moins un membre représentant la municipalité. Les règles de fonctionnement sont déterminées par entente entre les membres du comité ou, à défaut, par la réglementation en vigueur. Les membres du comité de santé et de sécurité doivent obligatoirement participer à un programme de formation offert par la CNESST.

Il importe de noter que l'obligation de former un comité de santé et de sécurité et de nommer un représentant s'applique dès que le nombre de 20 travailleurs est atteint en cours d'année. Cela inclut les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur. De plus, sachez que si le nombre de travailleurs dans votre municipalité devient inférieur à 20 au cours de l'année, la LSST vous oblige à maintenir votre comité de santé et de sécurité jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Soulignons que si votre municipalité possède plusieurs établissements de 20 travailleurs et plus dont les activités sont de même nature, un regroupement est possible. Celui-ci permet la formation d'un seul comité de santé et de sécurité, et la nomination d'un seul représentant. Évidemment, leurs activités devront tenir compte des particularités de chacun des établissements.

Le présent texte ne représente qu'un survol des modifications apportées à la LSST à la suite de l'adoption du PL59. Afin de vous familiariser davantage avec les éléments de refonte prévus dans la LMRSSST, nous vous invitons à consulter le [site de Novo](#). Sous le thème «Modernisation du régime SST (PL59)», la *Boîte aux outils/Foire aux questions* est une référence de base pour aiguiller employeurs et gestionnaires dans la compréhension et l'application de la LMRSSST.

En conclusion, les gestionnaires municipaux ont un rôle important à jouer pour rendre les milieux de travail sains, responsables et sécuritaires. Une culture SST forte signifie que, quels que soient les rôles et responsabilités, chacun s'implique en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Tous en sortiront gagnants.