



LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

POUR GARANTIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL MODERNE

MODERNISATION

DU RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL



Pour offrir un régime flexible et évolutif



Pour mieux répondre aux besoins du marché du travail moderne



Pour adapter la prévention selon les besoins des différents milieux de travail



Pour faciliter l'accès au régime d'indemnisation en cas de lésion professionnelle



Pour assurer un meilleur soutien aux travailleuses et aux travailleurs ayant subi une lésion professionnelle ainsi qu'à leurs employeurs et favoriser ainsi un retour prompt et durable en emploi



Pour améliorer d'autres modalités de fonctionnement du régime de santé et de sécurité du travail

DES MESURES POUR GARANTIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS DU QUÉBEC UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL MODERNE



PRÉVENTION

PRÉVENTION ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

- Déploiement de mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs dans tous les secteurs d'activité en fonction du nombre de travailleuses et de travailleurs pour permettre de diminuer le taux de lésions professionnelles et améliorer l'équité entre les entreprises.
- Déploiement de mécanismes de participation sur les chantiers de construction occupant simultanément un seuil minimal de travailleuses et travailleurs à un moment des travaux pour tenir compte de la multiplicité des risques dans le secteur de la construction.
- Application plus flexible des mécanismes grâce à une approche multiétablissements encadrée.
- Simplification du programme de prévention élaboré par l'employeur pour faciliter sa mise en œuvre et l'adapter à la réalité du milieu de travail, en plus de le recentrer sur son rôle essentiel (identifier, contrôler, voire éliminer, les risques).
- Spécification de l'obligation d'identifier les risques psychosociaux liés au travail afin de favoriser leur prise en charge et de responsabiliser les milieux de travail.
- Attribution de la responsabilité de l'élaboration du volet santé du programme de prévention (anciennement, le programme de santé spécifique à l'établissement) à l'employeur afin d'augmenter l'autonomie et la responsabilité de celui-ci dans la prévention des risques.

- Précision sur le fait que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent aux travailleuses ou aux travailleurs qui exécutent du télétravail et à leurs employeurs afin de prendre en considération l'importance de cette organisation du travail.

SOUTIEN DES MILIEUX DE TRAVAIL PAR L'APPUI DU PARTENARIAT

- Repositionnement du rôle des intervenants du Réseau de la santé publique en santé au travail afin d'améliorer l'offre de services aux employeurs de tous les secteurs d'activité économique.
- Développement de protocoles par le directeur national de santé publique pour assurer une meilleure équité dans le traitement des demandes de retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent.
- Élargissement de l'autorisation de délivrer un certificat de retrait préventif à un plus grand nombre de professionnelles et de professionnels qui effectuent le suivi de grossesse.
- Révision de l'encadrement des associations sectorielles paritaires (ASP). D'autres groupes, outre les associations d'employeurs et les associations syndicales, pourraient conclure une entente constituant une ASP dans de nouveaux secteurs d'activité, et ce, pour améliorer l'offre de services et l'accès à ces services.

PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET DES STAGIAIRES

- Clarification de la protection accordée à la travailleuse ou au travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique (incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel) sur les lieux de travail et précision des responsabilités de l'employeur à cet égard.
- Protection des stagiaires, incluant ceux qui effectuent des stages d'observation, en garantissant un milieu de stage sécuritaire et une indemnisation en cas de lésion professionnelle.
- Précision sur le fait qu'une clause de contrat ou de convention collective qui limiterait ou transférerait les obligations d'un employeur louant ou prêtant une travailleuse ou un travailleur, ou celles d'une personne qui utiliserait les services d'un tel travailleur, serait sans effet, et ce, afin de protéger davantage les travailleuses et les travailleurs d'agences de placement de personnel.

DES MESURES POUR GARANTIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS DU QUÉBEC UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL MODERNE

ACCÈS



AMÉLIORATION DE LA RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

- Facilitation de l'admissibilité des maladies professionnelles pour lesquelles le lien de causalité avec le travail exécuté par la travailleuse ou par le travailleur est reconnu par une présomption.
- Processus amélioré pour actualiser la liste des maladies professionnelles bénéficiant d'une présomption.
- Inclusion de certains cancers dans la liste des maladies présumées professionnelles pour lesquels les connaissances scientifiques confirment un lien entre le travail et la maladie professionnelle.
- Inclusion du trouble de stress post-traumatique dans certaines circonstances.
- Inclusion de la maladie de Parkinson pour les travailleuses et les travailleurs agricoles dans la liste des maladies présumées professionnelles.
- Inclusion de la maladie de Lyme dans la liste des maladies présumées professionnelles.
- Création d'un comité scientifique sur les maladies professionnelles assurant une évolution de la réglementation en cohérence avec l'évolution des connaissances scientifiques.

COUVERTURE AUTOMATIQUE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES EN FONCTION DES HEURES TRAVAILLÉES

- Les travailleuses et les travailleurs domestiques rémunérés qui ont un contrat de travail avec un même particulier et qui gagnent leur vie à temps complet ou durant une période significative grâce à ce travail seront automatiquement couverts.
- Réduction des risques de vulnérabilité de ces travailleuses et de ces travailleurs.

SOUTIEN



SOUTIEN POUR UN RETOUR EN EMPLOI PROMPT ET DURABLE

- Soutien financier accordé aux employeurs pour permettre une plus grande adhésion et une plus grande participation de ces derniers à l'assignation temporaire.
- Utilisation d'un formulaire standardisé permettant d'obtenir des informations sur les limitations fonctionnelles temporaires, ce qui assure un meilleur encadrement du processus d'assignation temporaire et une uniformisation de l'application de ce dernier.
- Encadrement, dans la loi, de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur à l'endroit d'une travailleuse ou d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle de façon précoce.
- Possibilité d'interventions en milieu de travail visant à réduire les risques de chronicité des lésions professionnelles des travailleuses et des travailleurs.
- Soutien accru des travailleuses et des travailleurs (ayant subi une lésion professionnelle) dans leur recherche d'emploi pour permettre à un plus grand nombre d'entre eux de réintégrer le marché du travail.

DES MESURES POUR GARANTIR AUX TRAVAILLEUSES ET AUX TRAVAILLEURS DU QUÉBEC UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL MODERNE



AUTRES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

ENCADREMENT RÉGLEMENTAIRE ENTOURANT L'ASSISTANCE MÉDICALE

- Encadrement réglementaire des services de santé, notamment pour le remboursement des soins, des médicaments, des traitements et des équipements adaptés afin d'offrir aux travailleuses et aux travailleurs des équipements et une approche en services de santé mieux adaptés à leur condition.
- Encadrement de la relation avec les fournisseurs de biens et de services par la mise en place d'un régime d'accréditation et de vérification pour assurer des services de qualité aux travailleuses et aux travailleurs et une plus grande cohérence dans les pratiques des fournisseurs de soins.

OPTIMISATION DES RECOURS

- Choix du palier de contestation (révision administrative ou recours au Tribunal administratif du travail), par l'administré, pour certaines décisions rendues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ce qui permettra une diminution du nombre de paliers de contestation avant d'obtenir une décision finale et une réduction des délais de traitement.
- Obligation des membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM) de se prononcer, entre autres, sur les limitations fonctionnelles de la travailleuse ou du travailleur dans certaines circonstances.

ACTUALISATION DE LA GOUVERNANCE DE LA CNESST ET MODIFICATION DE LA COTISATION RELATIVE AUX NORMES DU TRAVAIL

- Séparation des postes de président du conseil d'administration (CA) et de président-directeur général (en remplacement du chef de la direction) : les personnes occupant ces fonctions seront nommées par le gouvernement et la nomination du président du CA, qui doit se qualifier comme administrateur, fera l'objet d'une consultation des associations patronales et syndicales les plus représentatives.
- Confirmation, par loi, des bonnes pratiques de gouvernance pour une saine gestion en reprenant les principes de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État.
- Assujettissement de certains employeurs qui en sont présentement exemptés à la cotisation relative aux normes du travail afin, entre autres, d'assurer une meilleure équité entre les employeurs qui bénéficient des services de la CNESST.

ENTRÉE EN VIGUEUR

DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

EN VIGUEUR DÈS LA SANCTION DE LA LOI

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- la nouvelle liste des maladies professionnelles bénéficiant d'une présomption;
- l'augmentation des amendes prévues dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- la protection des stagiaires;
- la nouvelle gouvernance de la CNESST;
- les précisions sur les protections entourant le télétravail;
- la protection contre la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel sur les lieux de travail;
- la clause d'un contrat ou d'une convention collective considérée sans effet si elle limite ou transfère les obligations d'une agence de placement ou d'une entreprise cliente;
- l'intégrité psychique;
- le recours au pouvoir réglementaire pour mettre en place un programme de certification destiné aux employeurs et la possibilité d'accorder un incitatif financier aux employeurs qui mettent en place des mesures de prévention, sous certaines conditions;
- le Comité scientifique sur les maladies professionnelles.

EN VIGUEUR DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2022

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- la cotisation relative aux normes du travail.

EN VIGUEUR 6 MOIS APRÈS LA SANCTION DE LA LOI

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- la couverture des travailleuses et des travailleurs domestiques;
- les modifications apportées à la notion de « dirigeant »;
- la prescription du droit aux indemnités de décès;
- l'encadrement des fournisseurs de services.

EN VIGUEUR 1 AN APRÈS LA SANCTION DE LA LOI

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- le soutien et l'accompagnement dans leur recherche d'emploi des travailleuses et des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle;
- les mesures de réadaptation à la suite d'une lésion professionnelle;
- l'obligation d'accommodement raisonnable à l'endroit d'une travailleuse ou d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle;
- le formulaire sur les limitations fonctionnelles temporaires et les mesures de soutien à l'assignation temporaire;
- le Bureau d'évaluation médicale.

ENTRÉE EN VIGUEUR

DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

EN VIGUEUR DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2023

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- le retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent;
- le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs dans le secteur de la construction (coordonnateur et représentant en santé et sécurité du travail, comité de chantier, programme de prévention élaboré par l'employeur et Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction).

EN VIGUEUR 18 MOIS APRÈS LA SANCTION DE LA LOI

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- les modifications apportées au processus de révision administrative et celles concernant les contestations devant le Tribunal administratif du travail.

EN VIGUEUR AU PLUS TARD 4 ANS APRÈS LA SANCTION DE LA LOI

Les dispositions en vigueur à compter de ce moment concernent :

- le nouveau rôle du Réseau de la santé publique en santé au travail;
- le déploiement complet des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs ainsi que le règlement d'application des mécanismes propres aux établissements¹.

1. À noter qu'à compter de six de mois de la date de la sanction de la Loi et jusqu'au déploiement complet des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs, un régime transitoire s'appliquera et permettra de déployer des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs intérimaires dans tous les secteurs d'activité lorsqu'aucun de ces mécanismes n'est déjà mis en place conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

