

Guide d'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail



Guide d'application de la **Loi sur la santé** et la **sécurité du travail**



Cette publication a été réalisée
par la Direction de la santé des personnes au travail
et produite par la Direction des communications
du Secrétariat du Conseil du trésor.

Vous pouvez obtenir de l'information concernant
la santé des personnes au travail en vous adressant
au Sous-secretariat aux relations de travail
ou en consultant le site Web spécialisé.

Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 500
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875, poste 4655
www.portailrh.qc

Vous pouvez obtenir de l'information au sujet
du Conseil du trésor et de son Secrétariat
en vous adressant à la Direction des communications
ou en consultant son site Web.

Direction des communications
Secrétariat du Conseil du trésor
5^e étage, secteur 500
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8

Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
communication@sct.gouv.qc.ca
www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal – décembre 2015
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-74706-2 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, 2015, tous droits réservés

PRÉAMBULE

Le présent guide, produit par la Direction de la santé des personnes au travail (DSPT) du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), s'adresse principalement aux gestionnaires des établissements des ministères et organismes (MO) ainsi qu'aux coordonnateurs ministériels en santé et sécurité du travail des directions des ressources humaines de la fonction publique québécoise. Ce document soutient également le cadre de référence en prévention « Gestion de la santé des personnes au travail » diffusé au printemps 2014 dans les MO.

Il est conçu de façon à appuyer le gestionnaire dans ses pratiques de gestion afin de s'assurer du respect du cadre normatif en matière de santé et de sécurité ainsi que de ses responsabilités pénale et criminelle.

Ce guide traite particulièrement des articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) (chapitre S-2.1); toutefois, nous n'avons pas jugé nécessaire de répéter systématiquement le libellé de la Loi dans les différentes sections du document.

Ce document s'inspire du Guide de gestion globale en santé et sécurité du travail, document préparé par le Regroupement de réseaux en santé des personnes au travail (2001), du Guide sur la gestion de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) élaboré par le ministère des Transports du Québec (2006) ainsi que du Guide de référence en santé et sécurité du travail du Syndicat de la fonction publique du Québec (2014).

Si vous avez besoin de soutien dans l'application de la LSST, la DSPT offre des services-conseils en matière de gestion de la prévention ainsi que des services-conseils complémentaires. Pour obtenir plus d'information, veuillez consulter notre offre de service.

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

1. CADRE NORMATIF EN MATIÈRE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL	1
2. NOTION D'ÉTABLISSEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	1
3. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	2
3.1 Droits généraux	2
3.2 Droits spécifiques	2
3.2.1 Le droit de refus (art. 12 à 31)	2
3.2.2 Le retrait préventif (art. 32 à 39).....	5
3.2.3 Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (art. 40 à 48).....	5
3.3 Les obligations du travailleur (art. 49)	6
4. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	8
4.1 Droits généraux (art. 50)	8
4.2 Obligations générales (art. 51)	8
5. MÉCANISMES DE PRÉVENTION	9
5.1 Programme de prévention spécifique à l'établissement (art. 58).....	9
5.2 Programme de santé spécifique à l'établissement (art. 112, 127)	10
5.3 Comité de santé et sécurité du travail (art. 68 à 86).....	10
5.4 Représentant à la prévention (art. 87 et 88)	11
6. DÉCLARATION D'ACCIDENT MAJEUR (ART. 62).....	12
7. INFORMATION CONCERNANT LES PRODUITS CONTRÔLÉS (ART. 62.1 À 62.21).....	13
8. RESPONSABILITÉS PÉNALE ET CRIMINELLE.....	15
8.1 Responsabilité pénale (art. 236, 237)	15
8.2 Responsabilité criminelle	16
9. INTERVENTION D'UN INSPECTEUR DE LA CSST (ART. 177 À 193).....	17
10. RÔLES ET COORDONNÉES DE NOS PARTENAIRES	18
ANNEXE I – LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR, ARTICLE 51 DE LA LSST	20
ANNEXE II – LES PRINCIPALES FONCTIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, ARTICLE 78 DE LA LSST	22
ANNEXE III – LES PRINCIPALES FONCTIONS DU REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION, ARTICLE 90 DE LA LSST	23
ANNEXE IV – LE CADRE NORMATIF EN MATIÈRE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL	24
ANNEXE V – LES GROUPES PRIORITAIRES	25
ANNEXE VI – LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR, ARTICLE 49 DE LA LSST.....	26

INTRODUCTION

1. CADRE NORMATIF EN MATIÈRE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

Les modalités du régime québécois de la santé et de la sécurité du travail sont encadrées par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (LSST). Tous les employeurs du Québec sont visés par cette loi et doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de leurs travailleurs.

De plus, plusieurs [documents législatifs](#) appuient cette obligation de l'employeur. Cependant, la LSST demeure la référence en matière de prévention concernant l'application du régime québécois qui vise à éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

À cette fin et dans une perspective de prise en charge par le milieu, la Loi établit clairement les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs en cette matière. De plus, elle les incite à assumer de façon paritaire, au sein de mécanismes de prévention, la réalisation de son objectif.

2. NOTION D'ÉTABLISSEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La mise en application de certains mécanismes de prévention prévus à la LSST est faite par étape selon l'ordre de priorité établi par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Celle-ci a divisé l'ensemble des secteurs de l'activité économique du Québec en [six groupes](#) qu'elle déclare prioritaires par l'adoption de règlements précis qui permettent de rendre obligatoires, en tout ou en partie, ces mécanismes de prévention.

La majorité des établissements de l'administration publique appartiennent au groupe 3 (tous les ministères et certains organismes). Il existe cependant des exceptions, puisque quelques établissements sont classés dans le groupe 6, par exemple la CSST¹, la CARRA², etc. Il importe cependant de rappeler que les gestionnaires responsables d'établissements appartenant aux groupes 1, 2 et 3 ont l'obligation d'élaborer un programme de prévention spécifique à chaque établissement, et cela, peu importe le nombre de travailleurs concernés.

1. Commission de la santé et de la sécurité du travail

2. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances

DROITS ET OBLIGATIONS

3. DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

La LSST reconnaît au travailleur certains droits, et le respect de ces droits constitue un **devoir** pour l'employeur. Ce devoir repose essentiellement sur **trois éléments** : **la prévoyance** (repérer et contrôler les facteurs de risque), **la performance** (mettre en place un système de gestion efficient) et **l'autorité** (s'assurer du bon déroulement du processus de gestion). Le respect de ces obligations permet à l'employeur de soutenir une démarche axée sur une gestion structurée des risques qui accorde la priorité à l'aspect préventif, assurant ainsi son devoir de diligence raisonnable.

3.1 Droits généraux

Le travailleur a notamment le droit à :

- des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (art. 9);
- des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et sécurité du travail (art. 10);
- des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé (art. 10).

3.2 Droits spécifiques

3.2.1 Le droit de refus (art. 12 à 31)

Condition d'ouverture du droit de refus

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des **motifs raisonnables** de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un **danger** pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Exceptions

- Il ne peut pas exercer ce droit si le refus met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne;
- Si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il accomplit.

Démarche d'application du droit de refus

Le travailleur doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur) et lui donner les motifs de son refus de travail (définir clairement la situation dangereuse).

Il doit rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.

Que doit faire l'employeur?

L'employeur convoque le représentant du travailleur, soit le représentant à la prévention, le représentant syndical ou un travailleur désigné.

L'employeur et le représentant du travailleur évaluent les conditions d'exécution du travail afin de déterminer s'il existe un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur ou d'un autre travailleur en fonction des motifs de refus soulevés par ce travailleur.

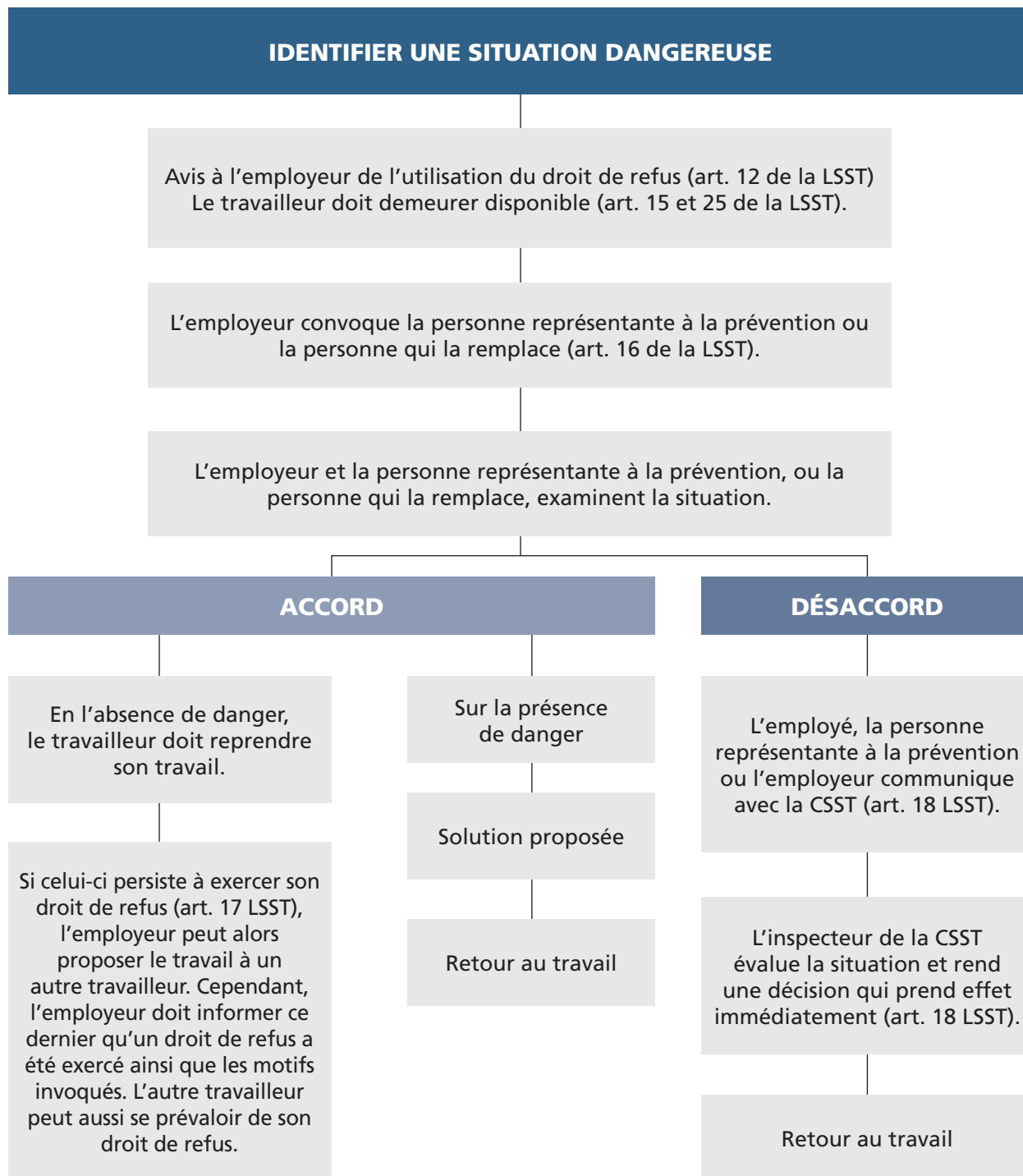
Lorsqu'il y a un accord ou un désaccord concernant la présence ou l'absence d'un danger, référez-vous à l'[aide-mémoire « droit de refus »](#).

Que savoir d'autre sur le droit de refus?

Le travailleur **ne peut pas être congédié** parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire et aucune mesure ne peut lui être imposée.

Cependant, si ce droit a été exercé de façon abusive par le travailleur, l'employeur pourra évaluer la pertinence d'imposer une mesure disciplinaire.

AIDE-MÉMOIRE « DROIT DE REFUS »³



3. Source : inspiré du Guide de référence en santé et sécurité du travail du Syndicat de la fonction publique du Québec, 2014.

3.2.2 Le retrait préventif (art. 32 à 39)

Ce droit permet à un travailleur **exposé à un contaminant** qui présente un danger pour lui de demander à son employeur, sur présentation d'un **certificat médical**, une affectation en vertu de la LSST, qui ne comporte pas de danger et dont il est raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches. La procédure de traitement de ce droit est similaire au processus de retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cette affectation est en vigueur jusqu'au moment où son **état de santé lui permettra de réintégrer ses fonctions** et que ses conditions de travail seront conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

3.2.3 Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (art. 40 à 48)

Ce droit confère à la travailleuse enceinte ou qui allaite une protection contre les dangers physiques, pour l'enfant à naître ou pour elle, à cause de son état de grossesse.

Démarche d'application du droit au retrait préventif

- Être une travailleuse au sens de la LSST;
- Fournir un certificat médical « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite »;
- Signaler, dans le certificat médical (section D), les dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour la travailleuse à cause de son état de grossesse;
- Demander une affectation à des tâches ne comportant pas de tels dangers.

Que savoir d'autre sur le retrait préventif?

Il est important de signaler que le droit au retrait préventif est d'abord et avant tout une mesure préventive visant **une affectation, et donc le maintien en emploi dans la mesure du possible et non un congé de maternité**.

Des conditions médicales **strictement personnelles** sans lien avec le travail ne donnent pas droit au programme pour maternité sans danger.

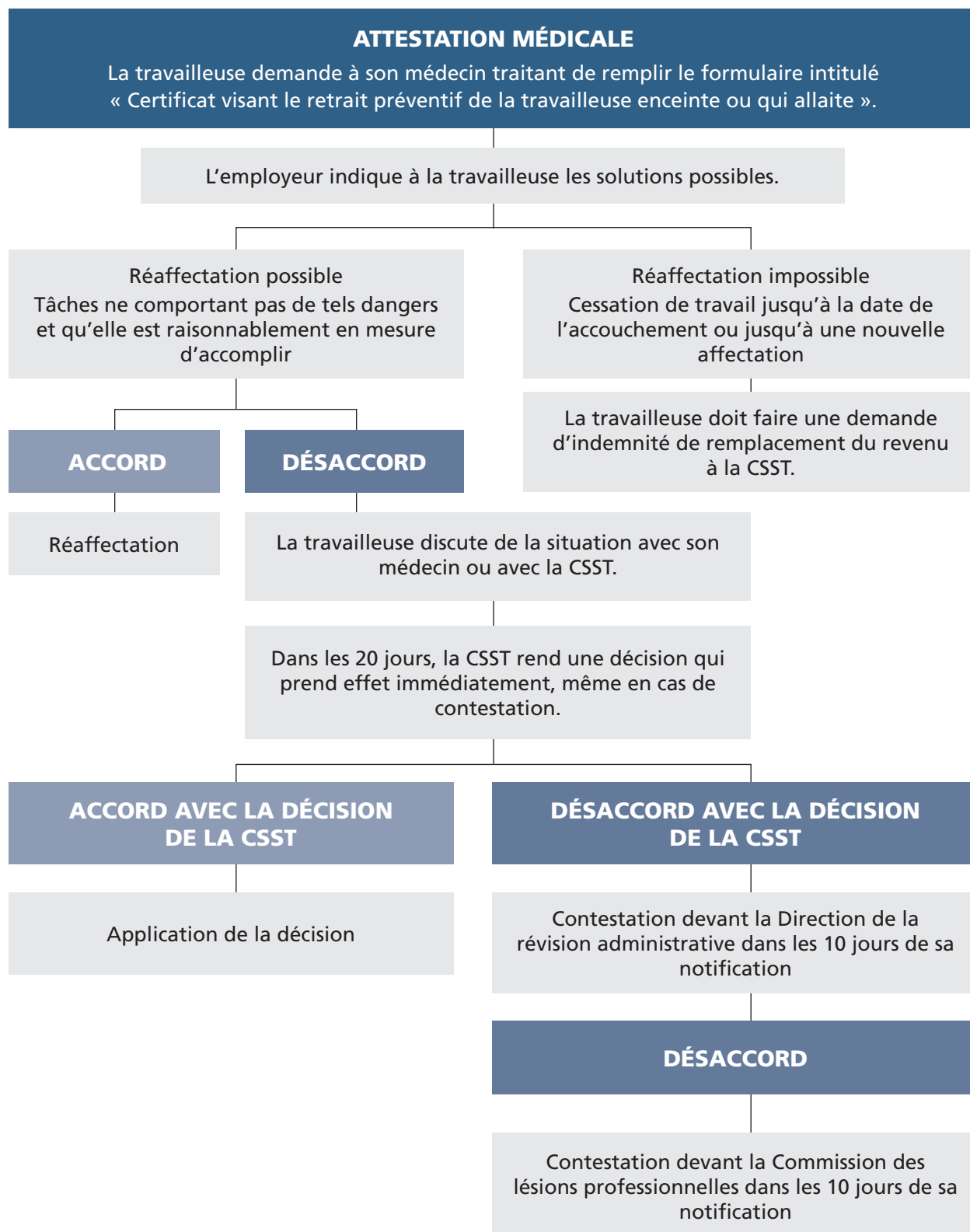
Si l'affectation n'est pas faite immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou qu'elle accouche. Le salaire et les indemnités versés par l'employeur sont :

- Pendant les cinq premiers jours ouvrables, l'employeur verse à la travailleuse son salaire régulier (100 % du salaire net);
- Pendant les 14 jours complets suivants, l'employeur verse à la travailleuse une indemnité équivalant à 90 % de son salaire net selon les modalités de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP);
- À partir de la 15^e journée, la CSST verse directement l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse.

3.3 Les obligations du travailleur (art. 49)

Outre les droits dont bénéficient les travailleurs, la LSST prévoit aussi un ensemble d'obligations qu'ils doivent respecter afin que s'accomplisse l'objet de la Loi. Veuillez vous référer aux [obligations du travailleur](#) à l'annexe 6.

AIDE MÉMOIRE « RETRAIT PRÉVENTIF (ART. 40 DE LA LSST) »⁴



4. Source : inspiré du Guide de référence en santé et sécurité du travail du Syndicat de la fonction publique du Québec, 2014.

4. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

4.1 Droits généraux (art. 50)

Pour prendre en charge efficacement toutes ses responsabilités, l'employeur a droit à des services de formation, d'information et à des conseils en matière de santé et sécurité du travail, qui seront dispensés notamment par :

- la Commission de la santé et de la sécurité du travail ([CSST](#));
- son association patronale : Regroupement de réseaux en santé des personnes au travail ([RRSPT](#));
- son association sectorielle paritaire : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale » ([APSSAP](#)).

4.2 Obligations générales (art. 51)

Dans le but d'atteindre l'objectif prévu par la Loi, qui consiste en l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, l'employeur doit prendre les **mesures nécessaires** pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

PRÉVENTION

5. MÉCANISMES DE PRÉVENTION

L'employeur doit mettre en place des moyens axés sur l'identification des facteurs de risque et favoriser la concertation des acteurs concernés en matière de santé et sécurité du travail dans l'établissement.

5.1 Programme de prévention spécifique à l'établissement (art. 58)

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

Un programme structuré qui vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et qui est propre à l'établissement. Ce programme doit être accompagné d'un plan d'action.

Est-ce que ce programme de prévention est obligatoire?

Oui, le gestionnaire responsable de l'établissement (groupes prioritaires 1 à 3) doit élaborer un programme de prévention spécifique pour chaque établissement.

Quelles sont les principales étapes pour élaborer un programme de prévention?

Identification des facteurs de risque et des problématiques

L'étape de l'identification des facteurs de risque est primordiale, car elle est à la base du programme de prévention en plus de permettre l'amélioration continue de l'environnement de travail.

Correction des situations à risque

Lorsque les facteurs de risque ont été définis et évalués, il est temps de planifier la détermination et la mise en œuvre de solutions viables et durables en tenant compte du contexte organisationnel. Le but de cette étape est d'évaluer la situation de travail réelle par rapport au cadre normatif en matière de santé et de sécurité du travail, c'est-à-dire d'éliminer le risque; si celui-ci ne peut être éliminé, il faut s'assurer de réduire les facteurs de risque, sinon des mesures doivent être appliquées, par exemple un équipement de protection individuel.

Élaboration d'un plan d'action

Cette étape consiste essentiellement à empêcher que les problématiques reconnues se reproduisent en mettant en place des moyens qui devront être actualisés selon l'organisation.

Que savoir d'autre sur le programme de prévention?

L'employeur doit s'assurer de faire un suivi rigoureux de l'application du programme et effectuer une mise à jour annuelle. De plus, un plan d'action annuel ainsi qu'un bilan doivent être élaborés et diffusés pour soutenir le programme, en collaboration avec le comité de santé et sécurité du travail. Cette approche permet à l'employeur de démontrer qu'il a exercé son devoir de diligence raisonnable en matière de prévention. À cet égard, un [guide](#) est disponible sur le portail RH du SCT.

5.2 Programme de santé spécifique à l'établissement (art. 112, 127)

Qu'est-ce qu'un programme de santé?

Le programme de santé est un élément du programme de prévention. Il doit indiquer les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et servir à la surveillance et l'évaluation du milieu de travail. Le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPST) a la responsabilité d'élaborer ce programme pour votre établissement.

Est-ce que ce programme de santé est obligatoire?

Oui. Cependant, c'est le médecin du RSPST qui doit élaborer ce type de programme. Le gestionnaire responsable de l'établissement est dépendant de la disponibilité du médecin du RSPST à cet égard. Ce programme est soumis au comité de santé et sécurité pour approbation, s'il y en a un.

5.3 Comité de santé et sécurité du travail (art. 68 à 86)

Qu'est-ce qu'un comité de santé et sécurité du travail?

Le comité est un des mécanismes de prévention prévus par la LSST, qui permet une participation active des travailleurs et de l'employeur à la réalisation de l'objectif de la Loi, soit l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physiques des travailleurs. Ce comité exerce [plusieurs fonctions](#) en matière de prévention.

Est-ce qu'un comité de santé et sécurité du travail est obligatoire dans un établissement?

Selon l'Entente relative aux comités de santé et sécurité du travail et au temps de libération alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions, il a été convenu d'appliquer les articles de la Loi qui concernent la mise en place d'un comité dans un établissement.

Que savoir d'autre sur le Comité de santé et sécurité du travail (CSS)?

Démarche de résolution d'un désaccord au sein du CSS

Les parties conviennent de la procédure suivante :

- les représentants de l'une des parties recourent au service de l'APSSAP qui mandate un conseiller;
- si, à la suite du rapport du conseiller, le désaccord persiste, le comité administratif de l'APSSAP en est saisi et fait part de sa position au CSS;
- si le désaccord persiste, l'une ou l'autre des parties au CSS peut le soumettre à l'arbitre choisi et mandaté par le conseil d'administration selon la procédure de résolution des désaccords;
- l'arbitre rend sa décision conformément à l'entente.

5.4 Représentant à la prévention (art. 87 et 88)

Le représentant à la prévention (RP) est nommé par les membres travailleurs du CSS. Il est membre d'office du CSS lorsqu'il y en a un. Le RP est un intervenant important dans le processus de gestion de la prévention dans un établissement étant donné son rôle et ses [responsabilités](#). C'est le CSS qui détermine le temps alloué par semaine au RP pour l'exercice de ses fonctions.

DÉCLARATION D'ACCIDENT MAJEUR

6. DÉCLARATION D'ACCIDENT MAJEUR (ART. 62)

L'employeur doit informer la direction régionale de la CSST concernée en employant le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit de tout événement entraînant, selon le cas :

- le décès d'un travailleur ;
- pour un travailleur, la perte totale ou partielle d'un membre ou de son usage ou un traumatisme physique important ;
- des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas exercer leurs fonctions pendant un jour ouvrable ;
- des dommages matériels de 150 000 \$ et plus.

Que savoir d'autre à propos de ce type de déclaration?

Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.

Une copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au CSS, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

PRODUITS CONTRÔLÉS

7. INFORMATION CONCERNANT LES PRODUITS CONTRÔLÉS (ART. 62.1 À 62.21)

L'employeur ne peut permettre l'utilisation, la manutention ou l'entreposage d'un produit contrôlé sur un lieu de travail, à moins :

- qu'il ne soit pourvu d'une **étiquette** ;
- qu'il ne soit pourvu d'une **fiche de données de sécurité (FDS)** ;
- que le **travailleur n'ait reçu la formation et l'information** requises.

Qu'est-ce que le SIMDUT?

SIMDUT 2015 est l'abréviation de Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Il s'agit d'un plan général en vue d'offrir de l'information sur l'utilisation sécuritaire des matières dangereuses dans les milieux de travail canadiens. Cette information est fournie par des étiquettes sur les produits, des fiches de données de sécurité et des programmes de formation des travailleurs.

Modification législative du SIMDUT 2015

Depuis le 1^{er} juin 2015, le SIMDUT 2015 est harmonisé avec le Système général harmonisé (SGH), système de classification et d'étiquetage uniformisé mondialement. Son implantation au Canada aura pour effet de changer, pour tous les produits dangereux, le contenu des étiquettes et des FDS. Ainsi, de nouveaux pictogrammes seront utilisés et de nouveaux renseignements apparaîtront sur l'étiquette et la fiche de données de sécurité d'un produit. Ce système pourra permettre une communication plus cohérente des renseignements, faciliter l'utilisation sécuritaire des produits chimiques et réduire les entraves au commerce international. Cette initiative est devenue ce qu'on appelle le SGH.

Quels sont les principaux éléments du SGH?

- l'étiquette du fournisseur ;
- la fiche de données de sécurité (FDS) ;
- la formation et l'information auprès des travailleurs.

Que savoir d'autre sur le SGH?

L'employeur doit s'assurer de rendre les FDS disponibles aux travailleurs concernés.

L'APSSAP offre une [formation](#) de formateurs/personnes-ressources SIMDUT 2015 aux travailleurs afin qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires sur les divers éléments de ce système.

Les fournisseurs de produits chimiques touchés par ces changements et les employeurs des lieux de travail canadiens doivent se préparer à satisfaire aux nouvelles exigences du SIMDUT 2015.

RESPONSABILITÉS PÉNALE ET CRIMINELLE

8. RESPONSABILITÉS PÉNALE ET CRIMINELLE

Le gestionnaire et les travailleurs ont une **responsabilité partagée en matière de santé et de sécurité du travail**. Cependant, c'est au gestionnaire que revient la responsabilité d'organiser, de structurer et de contrôler la santé et la sécurité des personnes dans le milieu de travail. Voici les articles de la LSST qui appuient cette responsabilité :

- l'article 2 a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. La Loi établit les mécanismes de la participation des travailleurs et de leurs associations et celle des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet;
- l'article 3 prévoit que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs des moyens et des équipements de protection individuelle ou collective, lorsque cela s'avère nécessaire;
- l'article 9 prévoit que le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- l'article 51 prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

8.1 Responsabilité pénale (art. 236, 237)

La LSST prévoit diverses dispositions pénales qui sont assorties d'amendes à l'encontre de contrevenants à la présente loi ou à la réglementation applicable.

L'article 236 prévoit que :

Quiconque contrevient à la présente Loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente Loi ou des règlements ou incite une personne à ne pas s'y conformer commet une infraction et est passible :

- 1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 600 \$ et d'au plus 1 500 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ pour toute récidive additionnelle;
- 2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle.

L'article 237 prévoit que :

Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible :

- 1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle;
- 2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 15 000 \$ et d'au plus 60 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 30 000 \$ et d'au plus 150 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 60 000 \$ et d'au plus 300 000 \$ pour toute récidive additionnelle.

Que savoir d'autre sur la responsabilité pénale?

- Étant donné que le montant de l'infraction est différent selon qu'il s'agit d'une personne physique (p. ex. un ministère) ou morale (p. ex. CSST, CARRA, etc.), l'employeur doit s'assurer que la CSST a défini clairement le statut de son organisation sur le constat d'infraction.

8.2 Responsabilité criminelle

La « loi C-21 », entrée en vigueur le 31 mars 2004, facilite désormais les poursuites criminelles ou pénales à l'endroit des employeurs en matière de santé et sécurité au travail, puisqu'elle crée une présomption de « participation » de l'organisation, de ses agents ou cadres supérieurs à un acte criminel lorsque, par leur négligence ou de façon intentionnelle, un employé est blessé ou décédé.

Dorénavant, le Code criminel prévoit que quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche doit prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles pour autrui. Lorsqu'ils sont trouvés coupables, une organisation ou un gestionnaire peuvent être condamnés à des amendes importantes et les personnes responsables peuvent même se voir imposer une peine d'emprisonnement.

Que savoir d'autre sur la responsabilité criminelle?

Pour ne pas engager sa responsabilité criminelle, l'employeur doit faire preuve de « diligence raisonnable » dans la gestion globale de la santé des personnes au travail. Une des façons de faire cette preuve est de mettre en place un programme de prévention.

INTERVENTION D'UN INSPECTEUR DE LA CSST

9. INTERVENTION D'UN INSPECTEUR DE LA CSST (ART. 177 À 193)

Le rôle et le champ d'action de l'inspecteur de la CSST

L'inspecteur a les pouvoirs l'autorisant à contrôler l'application de la LSST et de ses règlements. Il intervient notamment en matière d'identification des dangers et collabore à l'évaluation des facteurs de risque dans le cadre de l'élaboration ou de l'application d'un programme de prévention. Dans ce contexte, l'inspecteur peut visiter un établissement du secteur de la fonction publique québécoise et y intervenir. Plusieurs raisons peuvent motiver cette visite : une plainte d'un travailleur, un accident du travail, l'exercice d'un droit de refus, l'application d'un programme de prévention, etc.

Dans le cadre de son intervention, lorsque l'inspecteur constate un danger pouvant avoir des conséquences graves, il a l'obligation d'intervenir.

La Loi accorde à l'inspecteur des pouvoirs importants dans l'exercice de ses fonctions, notamment le pouvoir d'enquêter, le droit d'accès aux lieux et à toute l'information pertinente, le droit d'émettre un avis de correction, le droit de fermer un lieu de travail, etc. Il faut préciser qu'un ordre ou une décision d'un inspecteur prend effet immédiatement. Cette décision doit être motivée et confirmée par écrit.

Que savoir d'autre concernant l'intervention d'un inspecteur de la CSST?

Il faut favoriser et développer une approche de collaboration avec cet intervenant dans le cadre du processus de gestion de la prévention.

De plus, il faut être vigilant étant donné qu'une décision d'un inspecteur peut être contestée dans les 10 jours de sa notification à la révision administrative. Par la suite, une décision de la Direction de la révision administrative peut être contestée dans les 10 jours à la Commission des lésions professionnelles qui rendra alors une décision finale et sans appel.

RÔLES ET COORDONNÉES DE NOS PARTENAIRES

10. RÔLES ET COORDONNÉES DE NOS PARTENAIRES

Secrétariat du Conseil du trésor Direction de la santé des personnes au travail

Le Secrétariat a notamment le mandat de fournir aux ministères et organismes (MO) des orientations en matière de gestion des ressources, particulièrement en ce qui concerne la santé des personnes au travail.

Entre autres responsabilités, la Direction de la santé des personnes au travail soutient les MO dans la mise en œuvre du volet Santé des personnes au travail de la Politique-cadre de gestion des ressources humaines et du respect du cadre normatif en matière de santé et sécurité du travail.

Elle leur offre également des services-conseils et divers outils afin de les accompagner dans leur démarche relative à la prévention.

875, Grande Allée Est
2^e étage, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875, poste 4655
Télécopieur : 418 644-7732

Regroupement de réseaux en santé des personnes au travail (RRSPT)

Le RRSPT a pour mission de soutenir activement les employeurs membres, au sein de la fonction publique, dans l'amélioration continue de leur expertise pour l'exercice de leurs responsabilités en matière de santé des personnes au travail et de santé des organisations.

L'organisme a pour objectif d'appuyer les employeurs et les regroupements reconnus au sein de la fonction publique québécoise quant à l'organisation et à la mise en œuvre d'activités de concertation, de conseil, de formation et d'information.

Place de la Cité, tour Belle-Cour
2590, boulevard Laurier
5^e étage, local 500
Québec (Québec) G1V 4M6

Téléphone : 418 646-3402
Télécopieur : 418 646-3215
rrspt@rrspt.gouv.qc.ca
www.rrspt.gouv.qc.ca

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale » (APSSAP)

L'APSSAP a pour mission de favoriser la prise en charge paritaire de la prévention en matière de santé, de sécurité et d'intégrité physique des personnes du secteur de l'administration provinciale. Pour ce faire, elle offre des services de formation, d'information, de conseil et d'assistance aux membres de son secteur. Plus particulièrement, elle soutient les comités de santé et sécurité du travail.

L'APSSAP offre de la formation concernant plusieurs volets de la santé et de la sécurité du travail, notamment celle portant sur l'organisation de la santé et de la sécurité du travail, la santé psychologique et la violence.

1220, boulevard Lebourgneuf, bureau 10
Québec (Québec) G2K 2G4
Téléphone : 418 624-4801
Télécopieur : 418 624-4858
apssap@apssap.qc.ca
www.apssap.qc.ca/

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

La CSST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail.

À cette fin, la Commission voit notamment à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Pour connaître les coordonnées des différents bureaux régionaux, veuillez consulter le répertoire général à l'adresse :

www.csst.qc.ca/nous_joindre/Pages/repertoire_general.aspx

Renseignements généraux : 1 866 302-CSST (2778)

ANNEXES

ANNEXE I – LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR, ARTICLE 51 DE LA LSST

Obligations générales

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :
- 1° S'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
 - 2° Désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;
 - 3° S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
 - 4° Contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
 - 5° Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
 - 6° Prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;
 - 7° Fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
 - 8° S'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
 - 9° Informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;
 - 10° Afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

- 11° Fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;
 - 12° Permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
 - 13° Communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
 - 14° Collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;
 - 15° Mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel de bureau nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.
- 51.1. La personne qui, sans être un employeur, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement doit respecter les obligations imposées à un employeur par la présente loi.

ANNEXE II – LES PRINCIPALES FONCTIONS DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, ARTICLE 78 DE LA LSST

78. Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

- 1° De choisir, conformément à l'article 118, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
- 2° D'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;
- 3° D'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4° De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5° De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 6° De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail, aux fins de l'article 52;
- 7° De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- 8° De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 9° 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 du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
- 10° De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- 11° De recevoir et d'étudier les rapports des inspections effectuées dans l'établissement;
- 12° De recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la Commission;
- 13° D'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

ANNEXE III – LES PRINCIPALES FONCTIONS DU REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION, ARTICLE 90 DE LA LSST

90. Le représentant à la prévention a pour fonctions :

- 1° De faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° De faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° De porter plainte à la Commission;
- 9° De participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail, aux fins de l'article 52.

ANNEXE IV – LE CADRE NORMATIF EN MATIÈRE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

La [Charte des droits et libertés de la personne du Québec](#) mentionne que toute personne qui travaille a droit, conformément à la Loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (article 46).

Le [Code civil du Québec](#) prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (article 2087).

Le [Code criminel du Canada](#) prévoit qu'il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles pour autrui (article 217.1).

La [Loi sur les normes du travail](#) mentionne notamment que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (article 81.19).

La [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) mentionne que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (article 51).

Autres règlements et politiques qui encadrent les actions en matière de santé et sécurité du travail :

- Règlement sur la santé et la sécurité du travail;
- Règlement sur le programme de prévention;
- Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés;
- Règlement sur les normes minimales des premiers secours et des premiers soins;
- Code de sécurité pour les travaux de construction;
- Politique-cadre de gestion des ressources humaines;
- Entente relative aux comités de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions (juin 1992).

ANNEXE V – LES GROUPES PRIORITAIRES

La CSST a divisé l'ensemble des secteurs de l'activité économique du Québec en six groupes qu'elle déclare prioritaires par l'adoption de règlements précis qui rendent obligatoires certains mécanismes de prévention.

Les établissements faisant partie des groupes 1 et 2 ont été déclarés prioritaires respectivement en 1982 et 1984, par règlement. Les établissements du groupe 3 ont été déclarés prioritaires en 1985, par règlement, mais uniquement en ce qui a trait au programme de prévention et au programme de santé.

La majorité des établissements de l'administration publique appartiennent au groupe 3 (tous les ministères et certains organismes). Il existe cependant des exceptions, puisque quelques établissements sont classés dans le groupe 6 (les établissements d'organismes ayant une mission d'assureur public tels que la CSST, la CARRA, etc.).

- Groupe 1 Forêts et scieries, mines, carrières, industries chimiques, bâtiments et public
- Groupe 2 Matières plastiques, équipements de transport
- Groupe 3 **Administration publique**, meubles, papier, transport et entreposage
- Groupe 4 Commerce, cuir, textile
- Groupe 5 Autres services commerciaux et professionnels, restauration
- Groupe 6 Agriculture, finances, assurances, enseignement

ANNEXE VI – LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR, ARTICLE 49 DE LA LSST

49. Le travailleur doit :

- 1° Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2° Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 3° Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4° Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5° Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6° Collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

**Secrétariat
du Conseil du trésor**

Québec 

Au cœur de l'administration publique