

Survol de la modernisation de la LSST (Loi 27)

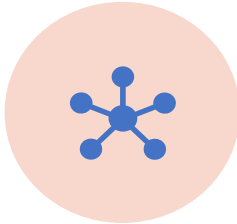
Par Valérie Hervieux (PhD), professeure-
chercheuse à l'École de relations
industrielles



La santé par le travail



La réalisation de soi



L'insertion dans des réseaux sociaux



La participation à des activités qui donnent un sens à une vie



LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

Adoption : En vigueur depuis 1979, cette loi est un pilier de la législation québécoise en matière de santé et sécurité au travail.

Objectif principal :

- **Prévenir** les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- Établir des mécanismes pour éliminer ou contrôler les dangers dans les milieux de travail.
- Promouvoir un environnement de travail sécuritaire.

Application : Elle établit les droits et responsabilités des employeurs, travailleurs, et syndicats pour garantir la sécurité et la santé dans le milieu de travail.

Elle sert **de base légale** pour toutes les mesures liées **à la prévention** des accidents et des maladies professionnelles.

Qu'est-ce que la prévention ?

Définition

La prévention comprend un ensemble de mesures qui visent :

- À éviter ou réduire l'apparition des lésions professionnelles en contrôlant en amont leurs causes
- À en arrêter les progrès et à en réduire les conséquences



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

Principes généraux

Objet de la loi :

« La présente loi a pour objet **l'élimination à la source** même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** des travailleurs. Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. » (art. 2, LSST)

Intégrité psychique = la protection de l'équilibre psychologique de la personne contre des atteintes liées au travail, comme :

- le harcèlement psychologique;
- la violence au travail;
- et des facteurs de risques psychosociaux (surcharge de travail excessive, manque de soutien, etc.).

Nuance terminologique de la CNESST

Risques psychosociaux liés au travail

« RPS prioritaires » :

- Violence au travail
- Harcèlement psychologique
- Violence à caractère sexuel
- Violence conjugale et familiale
- Événement à potentiel traumatique

Un retour au travail après une absence peut amener plusieurs questions. Trouvez les explications nécessaires pour que le retour au travail se fasse dans les meilleures conditions.

Facteurs de risques psychosociaux liés au travail

Certains facteurs de risques psychosociaux, séparément ou en combinaison, peuvent influencer la santé physique et psychologique des travailleurs.

« RPS classiques » :

- Charge de travail
- Reconnaissance
- Soutien social (collègues et supérieur)
- Autonomie décisionnelle
- Justice organisationnelle

RPS prioritaires selon la CNESST



Violence au travail

Propos agressifs, attaques ou menaces de violence physique.



Violence à caractère sexuel (*harcèlement sexuel*)

Attaques ou comportements à caractère sexuel non désirés.



Violence conjugale et familiale au travail

Violence physique ou psychologique de la part du ou de la conjoint.e ou de la famille, sur ou près du lieu de travail.

RPS prioritaires selon la CNESST



Harcèlement psychologique

Paroles ou actes portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité.

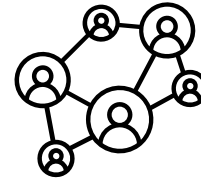
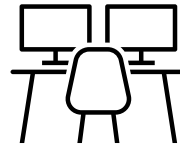
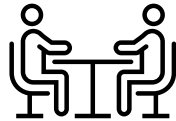
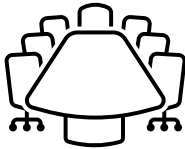


Exposition à un événement à potentiel traumatique

Exposition directe ou indirecte à un événement présentant une menace à la vie ou à l'intégrité physique ou psychologique du personnel.

Facteurs de risques psychosociaux du travail (FRPS)

Englobent les facteurs liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux interactions sociales⁹.



RPS “classiques” (les plus documentés)



Charge de travail

Quantité de travail et particularités de la charge



Latitudo décisionnelle

Marge de manœuvre, utilisation et développement des compétences



Soutien social

Aide et coopération de la part des collègues et du superviseur immédiat



Reconnaissance

Respect et estime, sécurité d'emploi et perspectives de promotion, rémunération



Justice organisationnelle

Procédurale, distributive, interactionnelle





Florian Martin ©SDIS66

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Obligations de l'employeur (art.51, LSST)

L'employeur doit prendre **les mesures nécessaires pour protéger** la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** du travailleur.

Quatre types d'obligations sont prévues à cet effet, relatives :

- 1- aux risques
- 2- aux travailleurs
- 3- diffusion de l'information et la collaboration
- 4- interdictions de faire exécuter un travail

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Obligations de l'employeur (art.51, LSST)



Obligations relatives aux risques comme cibles de mesures préventives

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du 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 (...)
 - 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;
- 16° **prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.**

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Obligations de l'employeur (art.51, LSST)

Obligations relatives à la diffusion de l'information et la collaboration comme mesures préventives

- 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;
- 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;
- 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 clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions**

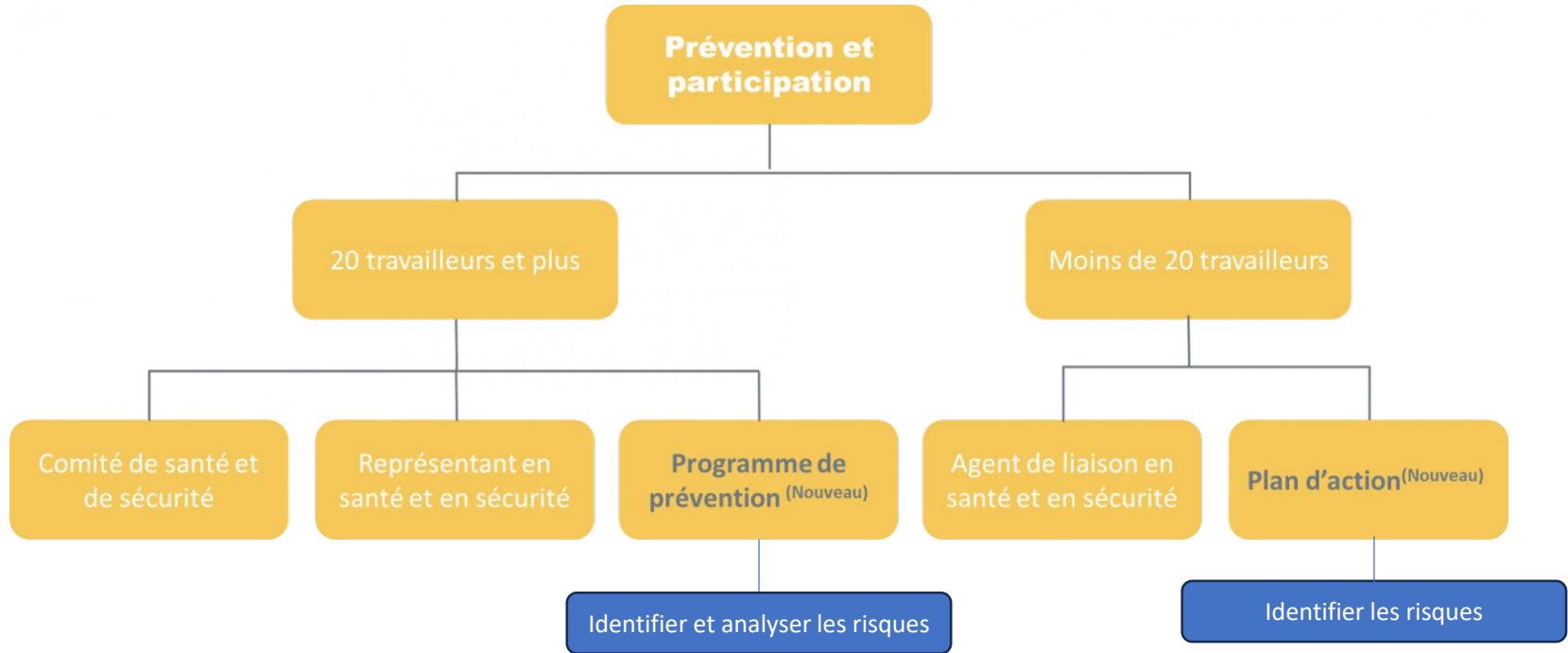
Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Obligations du travailleur (art. 49 LSST)

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 ou psychique;
- 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique 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.

Mécanismes de prévention et participation depuis la LMRSSST



Selon le groupe prioritaire

20 travailleurs et +

■ Le comité de santé et de sécurité (CSS)

- les conditions de formation (*Loi sur la santé et la sécurité du travail* [LSST], art. 68)
- la composition (LSST, art. 70 à 72)
- le programme de prévention (LSST, art. 59-68.1-68.2)
- le mandat du CSS (LSST, art. 58-78-78.1-90)

■ Le représentant en santé et en sécurité (RSS)

- les conditions de désignation (LSST, art. 87 à 89-58.1-68.1)
- le mandat (LSST, art. 90)

■ L'agent de liaison

- les conditions de désignation (LSST, art. 97.1)
- le mandat (LSST, art.97.2 à 97.4)

Moins de 20

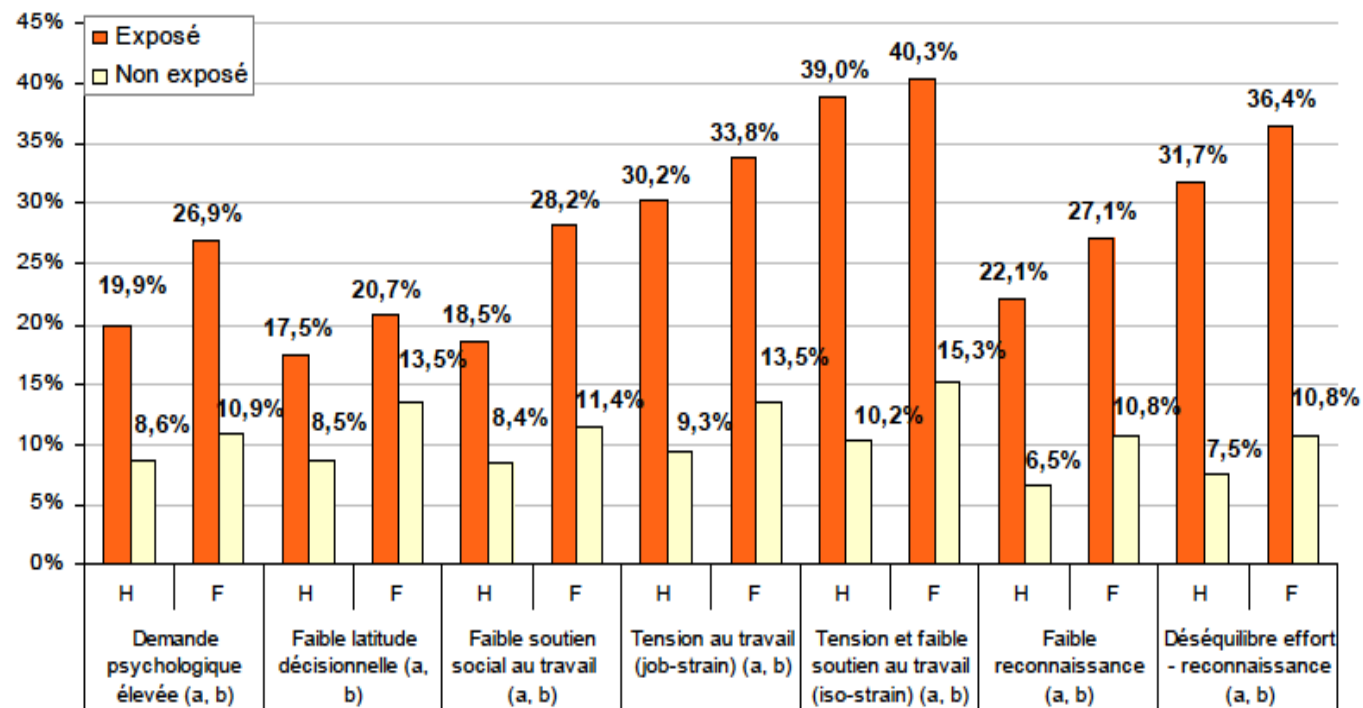
Pourquoi ces changements?

Les travailleurs **exposés** à des **risques psychosociaux** présentent :

- 2x plus de risque de détresse psychologique
- 1,5 à 4x plus de risque de TMS
- 2 à 2,5x plus de risque de MCV
- 1,5x plus de risque d'AVC
- 1,4 à 4x plus de risque d'accident de travail

que ceux qui n'y sont pas exposés.

Figure 5.3 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



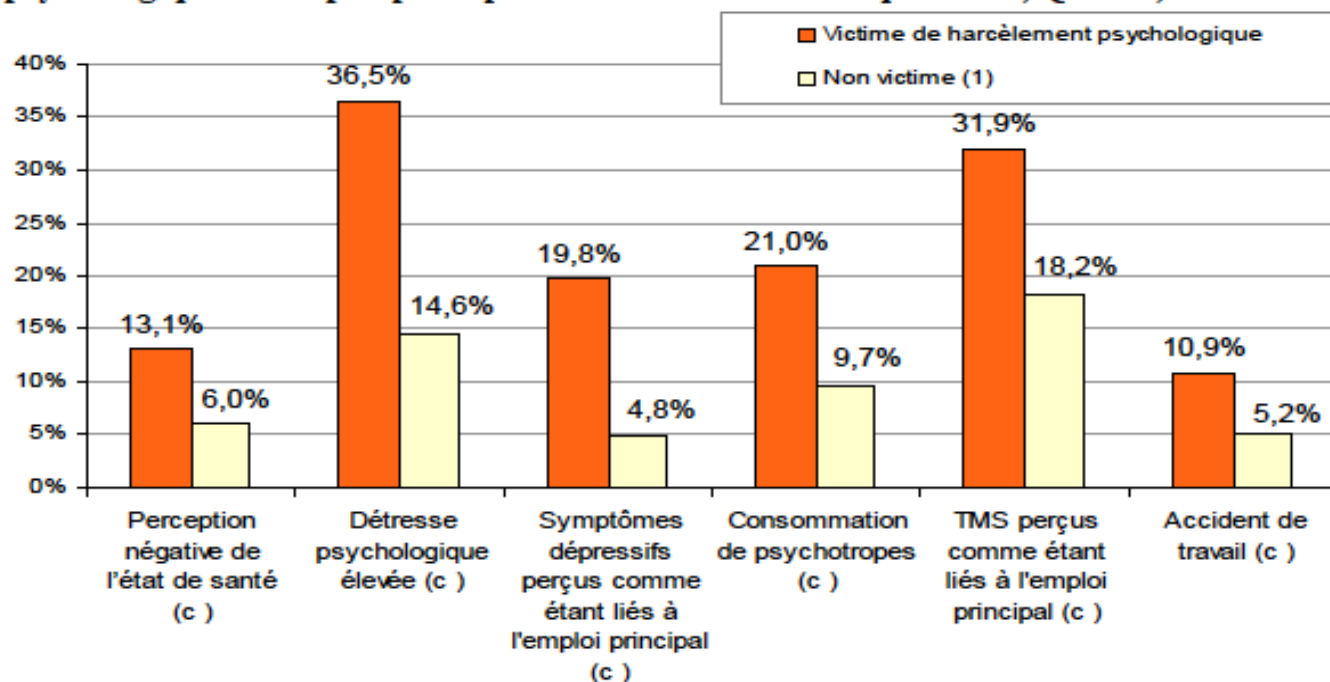
* Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes

b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions de travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Figure 5.18 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

1 Victime d'aucune forme de violence au travail (exclusion des victimes de harcèlement sexuel et de violence physique)

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

TABLEAU 1.3 Des exemples de préjudices subis par les travailleurs victimes de lésions professionnelles

Types de préjudices humains	Exemples de problèmes vécus par les travailleurs
Préjudices physiques	<ul style="list-style-type: none"> • Douleur et souffrance • Insomnie • Capacités réduites • Autonomie réduite • Séquelles permanentes
Préjudices psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Perte d'estime de soi • Sentiment d'inutilité • Culpabilité • Dépression, anxiété • Vie amoureuse perturbée • Vie de famille brisée • Préjugés sociaux • Isolement social • Non-acceptation de son état • Toxicomanie • Violence
Préjudices professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfaction au travail • Perte de revenu • Insécurité devant l'avenir • Insécurité quant à la réadaptation • Insécurité quant à la réorientation • Anxiété à propos du retour au travail • Peur de ne pas être à la hauteur • Insécurité à l'égard des procédures

TABLEAU 1.2 Des exemples de coûts financiers directs et indirects des lésions professionnelles

Coûts directs	Coûts indirects
<ul style="list-style-type: none">• Indemnités de remplacement de revenu perçues par le travailleur• Indemnité liée à une atteinte permanente de l'intégrité physique• Autres indemnités (remplacement de lunettes brisées, de vêtements abîmés)• Premiers soins dispensés par les secouristes, matériel utilisé dans ce cadre• Transport par ambulance ou taxi vers un établissement de santé	<ul style="list-style-type: none">• Coûts associés au remplacement du travailleur (embauche, accueil, formation)• Suivi administratif du dossier (formulaires à remplir et à acheminer, ouverture et classement du dossier, analyse des rapports du médecin traitant, contestation possible)• Perte de productivité (possible arrêt de la chaîne de montage, temps perdu alors que les travailleurs sont auprès du blessé, travailleur remplaçant plus ou moins habilité, réorganisation de la production le jour de l'accident, temps supplémentaire)• Pertes de matériel, remplacement ou réparation d'équipement, hausse possible des primes d'assurance pour ces équipements• Coûts associés à l'enquête analyse d'accidents• Possibles contestations et frais juridiques

Source: Adapté des diverses classifications recensées par Gosselin (2004).

Notre santé,
notre principale et précieuse ressource.