

# LÉGISLATION ET INTERVENANTS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL

## DÉFINITIONS ET

## CHAMP D'APPLICATION



La législation québécoise en matière de santé et de sécurité du travail est constituée par deux grandes lois. La **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)** dont l'objectif est la **prévention** des accidents et des maladies liés au travail et la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** qui définit les modalités de **réparation** des lésions professionnelles. Préoccupés avant tout par la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, c'est la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements qui susciteront notre attention.

C'est en 1979 que le gouvernement du Québec adopte la Loi sur la santé et la sécurité du travail dont l'objectif premier est l'élimination à la source des risques pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle vise la prévention des lésions professionnelles (accidents et maladies du travail) et favorise la participation active et volontaire du milieu. La LSST prévoit la mise en place de mécanismes de **participation** des

travailleurs, des employeurs et de leurs associations respectives. Afin d'assurer un minimum d'intervention en matière de prévention, elle crée des droits et des obligations pour tous les employeurs et tous les travailleurs québécois et précise certaines exigences légales par l'adoption de nombreux règlements.

L'APSAM vous présente une série de 5 fiches abordant la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ces documents visent à vous informer sur l'aspect législatif de la prévention des accidents et des maladies du travail. Les thèmes abordés sont : définitions et champ d'application, les droits et obligations des travailleurs et des employeurs, les intervenants et les mécanismes de participation, les principaux règlements en santé et sécurité du travail, la notion de maître d'œuvre et de chantier de construction. Cette fiche, première de la série, aborde les principales définitions, le champ d'application, l'objectif de la LSST ainsi que les mécanismes de révision et d'appel.

## QUI DIT VRAI?

Parmi ces énoncés, 4 sont faux. Identifiez-les et vous serez consacré au Temple de la connaissance.

1. La LSST définit le mandat légal du comité de santé et de sécurité.
2. La LSST permet la signature d'ententes sur des conditions moins avantageuses que celles qu'elle prévoit, dans la mesure où les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs sont d'accord.
3. La LSST permet la création d'associations sectorielles paritaires.
4. Certains articles de la LSST s'appliquent graduellement en fonction du secteur d'activités.
5. La LSST précise les modalités de financement du régime de santé et de sécurité du travail.
6. La LSST crée la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
7. La LSST définit le contenu du programme de prévention.
8. La LSST exclut les travailleurs bénévoles de son champ d'application.
9. Le gouvernement et certains de ses ministères ne sont pas liés par la LSST.
10. Un représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs (gérant, contremaître, etc.) bénéficie des mêmes droits que les travailleurs, à l'exception du droit de refus.



## Quels sont les avantages pour un organisme municipal de connaître la LSST ainsi que ses principaux règlements?

Le fait d'être mieux informé sur la LSST et ses règlements permet, entre autres, de

- ◆ se conformer à nos obligations légales en matière de SST;
- ◆ se conformer aux règlements en matière de SST;
- ◆ connaître les outils utilisés par l'inspecteur de la CSST et les autres intervenants en SST;
- ◆ mieux collaborer avec les membres du comité de santé et de sécurité;
- ◆ planifier nos interventions en prévention; et surtout,
- ◆ prévenir et éliminer les lésions professionnelles.

### EXEMPLE

Un inspecteur de la CSST se rend sur un chantier d'excavation et constate que les travaux effectués dans la tranchée ne respectent pas les règles de sécurité. L'inspecteur émet un avis de correction à l'employeur et prend les mesures suivantes :

- impose l'arrêt immédiat des travaux;
- oblige l'étañonnement tel que prévu dans le Code de sécurité pour les travaux de construction pour la reprise des travaux;
- exige l'élaboration et l'application d'une procédure sécuritaire pour les travaux dans les tranchées (délai 10 jours).

Si la municipalité avait été mieux informée sur la LSST et ses règlements, elle aurait pu planifier les améliorations nécessaires en ce qui concerne sa procédure dans les tranchées. Ainsi, il lui aurait été possible de prévoir dans son budget les ressources humaines, financières et matérielles nécessaires pour corriger préalablement la situation, planifier les échéanciers et, de cette façon, prévenir des accidents et éviter que la CSST lui impose des mesures correctives ainsi que des délais d'application.

## Quel est l'objectif de la Loi sur la santé et la sécurité du travail?

L'objectif visé par la LSST est primordial, c'est ce qui lui donne tout son sens. La LSST vise

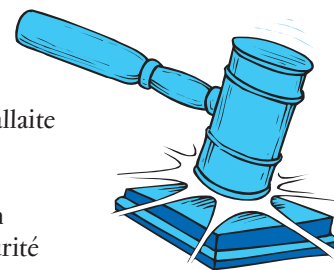
« [...] l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. »  
(art. 2)

Cela signifie que dans le quotidien nos interventions doivent tendre le plus possible vers l'élimination des risques professionnels afin d'assurer une bonne protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Pour atteindre son objectif, la LSST favorise le paritarisme et la concertation. Elle vise la prise en charge de la prévention par le milieu et met en place des mécanismes tels que le comité de santé et de sécurité, le programme de prévention, etc. que nous présentons dans la fiche *Intervenants et mécanismes de participation*.

## Quels sont les aspects abordés dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail?

- ◆ Les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs (les droits généraux)
- ◆ Le droit de refus
- ◆ Le retrait préventif du travailleur
- ◆ Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite
- ◆ Les produits contrôlés par le SIMDUT
- ◆ Le programme de prévention
- ◆ Le comité de santé et de sécurité
- ◆ Le représentant à la prévention
- ◆ Les rôles des différents intervenants : CSST, ASP, DSP, CLSC et médecin responsable



Ainsi, un col bleu qui s'interrogerait sur les modalités d'application du retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant (art. 32 à 39), ou une municipalité qui voudrait connaître les pouvoirs d'un inspecteur (art. 179 à 190), trouverait sa réponse dans la LSST.

## Qui est visé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail?

Toutes les entreprises québécoises qu'elles soient publiques ou privées, y compris les organismes municipaux, sont régies par la LSST. On dit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qu'elle est une loi d'ordre public. Cela signifie que des conditions moins avantageuses que celles qui y sont prévues n'auraient aucune valeur légale. La Loi sur la santé et la sécurité constitue un minimum en matière de santé et de sécurité du travail.

Cependant, le législateur a prévu une application graduelle pour certains articles de la LSST selon le secteur d'activités et le niveau de risques. Dans le secteur municipal, la majorité des articles de la LSST s'applique, sauf ceux concernant le comité de santé et de sécurité (art. 68 à 86) et les articles traitant du représentant à la prévention (art. 87 à 97) bien que plusieurs municipalités s'en soient inspirées grandement.

## Quelques définitions

Pour bien saisir le sens et la portée de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est important de bien comprendre les notions d'employeur, de travailleur, ou d'établissement.

## 1. Qu'est-ce qu'un **employeur**?

La Loi sur la santé et la sécurité définit l'employeur comme

« une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; [...] » (art. 1)

Le fait que le contrat soit verbal ou écrit, à durée déterminée ou non, n'a pas d'impact sur la notion d'employeur. C'est l'existence d'un lien de subordination qui fait toute la différence.

Dans le secteur municipal, la notion d'employeur est relativement claire puisque pour les employés municipaux c'est l'organisme municipal qui est l'employeur. Ainsi, lorsque la LSST crée des droits et des obligations aux employeurs, elle s'adresse dans le cas qui nous préoccupe à la municipalité et à ses représentants tels que les élus, le chef de police, le directeur des travaux publics, etc.

### EXEMPLE

Un contremaître, en tant que représentant de la municipalité, a l'obligation de s'assurer que les outils et les équipements dont disposent les travailleurs sont sécuritaires.

## 2. Qu'est-ce qu'un **travailleur**?

Un travailleur est « une personne qui exécute en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, [...] » (art. 1)

Est exclu de la notion de travailleur : un représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs. Ainsi, un gérant, un contremaître, un chef de service, etc., ainsi qu'un administrateur ou un dirigeant municipal ne sont pas des travailleurs au sens de la LSST.

Dans les faits, cette exclusion concerne plus particulièrement l'application du droit de refus que nous abordons dans la fiche sur les droits et obligations des employeurs et des travailleurs.

Dans le secteur municipal, des employés comme les cols bleus, les blancs, les chauffeurs d'autobus, les policiers et les pompiers répondent à la notion de « travailleur » telle que stipulée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, qu'ils soient temporaires, permanents, voire même bénévoles, à moins qu'ils représentent l'employeur dans leurs relations professionnelles. Ils sont donc soumis aux obligations et jouissent des droits que la LSST confère aux travailleurs.

### EXEMPLE

Un employé temporaire embauché comme signaleur lors de travaux de déneigement a droit de recevoir la formation nécessaire pour exécuter son travail de façon sécuritaire, même s'il n'est pas un employé permanent.

## 3. Qu'est-ce qu'un **établissement**?

Selon la LSST, un établissement est

« l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment, une école, une entreprise de construction [...] » (art. 1)

### EXEMPLE

Le garage municipal, l'usine de traitement des eaux, le service de prévention des incendies et l'hôtel de ville de la municipalité ABC constituent plusieurs établissements. Ainsi, légalement, la ville ABC devrait produire un programme de prévention pour chacun d'entre eux. Cependant, dans la pratique, il arrive que la municipalité ait à produire un seul programme de prévention pour plusieurs établissements ou pour l'ensemble de ses établissements.

## Les mécanismes d'appel

La CSST voit à l'interprétation et à l'application de la LSST. Dans ce contexte, elle doit rendre des décisions aux parties. Par exemple, lors de la signification d'une dérogation ou lors de l'intervention d'un inspecteur dans le cadre d'un droit de refus, dans le cadre de l'application du droit au retrait préventif du travailleur ou de celui de la travailleuse enceinte, etc. Lorsqu'une décision de la CSST soulève des insatisfactions, des recours sont possibles. Dans cette optique, des mécanismes tels que la révision administrative et la contestation devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) ont été mis en place pour en appeler des décisions de la CSST. Toute demande de révision doit respecter les délais prévus par la Loi pour être recevable. Les procédures peuvent varier selon la décision contestée.

### EXEMPLE

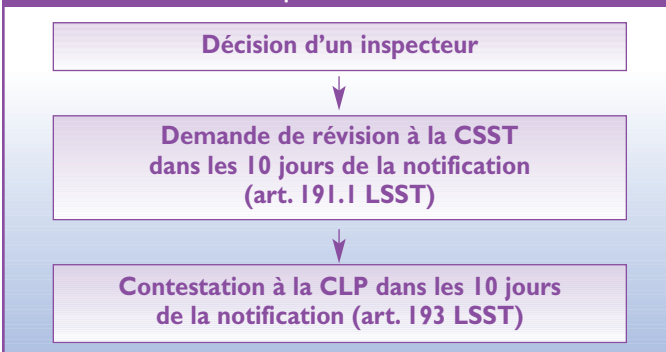
Un inspecteur de la CSST émet un avis de correction à un service de prévention des incendies parce qu'il considère que l'autopompe d'incendie n'est pas sécuritaire.

La municipalité désire contester la décision de l'inspecteur puisqu'elle croit le contraire. Pour ce faire, elle devra entreprendre les procédures nécessaires. (Référence : tableau I)

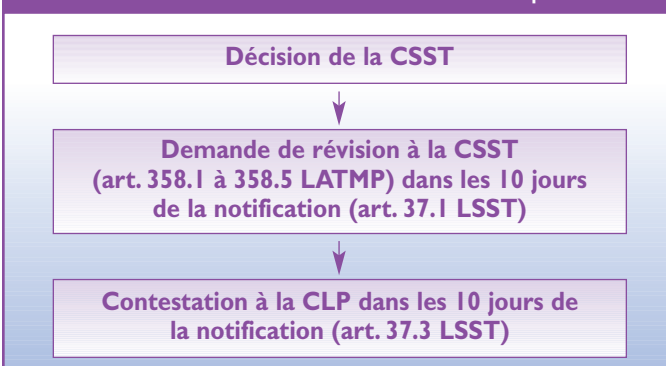
## EXEMPLE

La CSST refuse la demande de retrait préventif d'une travailleuse enceinte. Pour en appeler de la décision de la CSST, la travailleuse doit prendre les mesures prévues au tableau II.

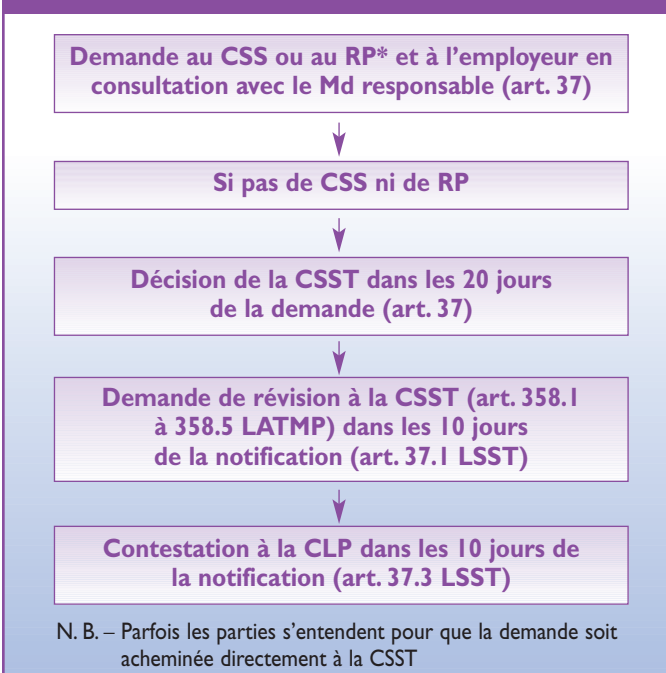
### Tableau I : Révision suite à une décision d'un inspecteur



### Tableau II : Révision suite à un retrait préventif



### Tableau III : Procédure en vertu des articles 37 à 37.3



## EXEMPLE

Une employée aux travaux d'asphaltage se voit affecter à d'autres fonctions suite à une demande de retrait préventif de la travailleuse enceinte. Elle croit qu'elle n'est pas en mesure d'effectuer le travail. Pour contester, la travailleuse doit utiliser la procédure présentée au tableau III.

### En résumé

La Loi sur la santé et la sécurité du travail édicte les bases en matière de santé et de sécurité du travail. Elle vient changer la dynamique des relations employeurs/travailleurs. Elle prône la concertation plutôt que la confrontation. La LSST confie aux employeurs et aux travailleurs québécois la responsabilité de la qualité de leur milieu de travail. La bonne foi, la volonté et la mise en commun des connaissances et de l'expérience de chacune des parties sont dès lors essentielles pour faire des entreprises québécoises des organisations saines et sécuritaires.



### Référence

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1

### Remerciements

François-Régis Bory, conseiller, Direction de la prévention-inspection, CSST.

Les Publications du Québec pour nous avoir autorisés à utiliser le visuel de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

### Réalisation

Michèle Bérubé, conseillère, APSAM  
mberube@apsam.com  
2004

*Nota : Bien que cette fiche ait été élaborée avec soin, à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'APSAM, ses administrateurs, son personnel ainsi que les personnes et organismes qui ont contribué à son élaboration n'assument aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent amener à adapter le contenu. Toute reproduction d'un extrait de cette fiche doit être autorisée par écrit par l'APSAM et porter la mention de sa source.*

Pour communiquer avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur « affaires municipales » : Région de Montréal : (514) 849-8373  
De partout au Québec : 1 800 465-1754  
<http://www.apsam.com>

\*Représentant à la prévention

