



PROJET DE LOI N° 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

Janvier 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
1.1 L'industrie minière en bref	3
1.1.1 Prévention et bilan SST.....	3
1.1.2 Retombées économiques.....	4
2. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX SUR LE PROJET DE LOI	4
2.1 D'un régime d'assurance à un régime social	5
2.2 Pouvoirs accrus à la CNESST et effritement du paritarisme	6
2.3 Un pouvoir réglementaire trop important.....	7
2.4 Qualification des inspecteurs.....	7
2.5 Hausse des coûts pour les employeurs	10
2.6 La prépondérance du médecin traitant	11
2.7 Une certaine surindemnisation	12
3. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES	13
3.1 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	13
3.2 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 à la Loi sur la santé et la sécurité du travail	43
3.3 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 Règlement sur les mécanismes de prévention	52
3.4 Commentaires sur les dispositions transitoires et finales.....	54
4. CONCLUSION	55

1. INTRODUCTION

Fondée en 1936 afin de répondre aux enjeux de santé et de sécurité du travail (SST) dans les mines, l'Association minière du Québec (AMQ ou l'Association) et ses membres continuent de prendre très au sérieux les questions SST. Véritable force intérieure du Québec, l'industrie minière place le travailleur au cœur de ses priorités. Que ce soit en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, tout est mis en œuvre pour satisfaire les hommes et les femmes qui choisissent le secteur minier pour s'épanouir professionnellement et personnellement. L'excellent bassin de main-d'œuvre est un avantage concurrentiel non négligeable que nous avons ici au Québec. Il importe donc de tout mettre en œuvre pour lui offrir des environnements de travail sécuritaires. C'est dans cet esprit, et dans une optique de collaboration, que l'AMQ dépose ce mémoire sur le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (PL59).

1.1 L'industrie minière en bref

1.1.1 Prévention et bilan SST

En matière de santé et de sécurité du travail, l'industrie minière québécoise fait figure de leader. Ses pratiques sont reconnues comme des exemples à suivre, alors que les préoccupations SST sont réellement ancrées dans la culture des organisations et dans les comportements de tous les travailleurs, membres de la direction et sous-traitants. Lorsqu'il est question de santé et de sécurité du travail dans le secteur minier, il n'existe plus de niveaux hiérarchiques et tout le monde fait sa part pour limiter les risques au minimum. En misant en premier lieu sur la prévention et la formation, les gestes posés au fil des ans portent leurs fruits, comme en témoigne la Figure 1 ci-dessous présentant l'évolution du taux de fréquence des accidents et assignations temporaires dans le secteur minier¹. Mentionnons au passage qu'en 2019, le secteur minier québécois a enregistré un faible nombre d'accidents, soit 75, pour un total de 24 727 628 heures travaillées. Il ne fait donc aucun doute que le secteur minier peut s'enorgueillir d'un bilan fort positif, résultat d'une mobilisation de tous les niveaux hiérarchiques.

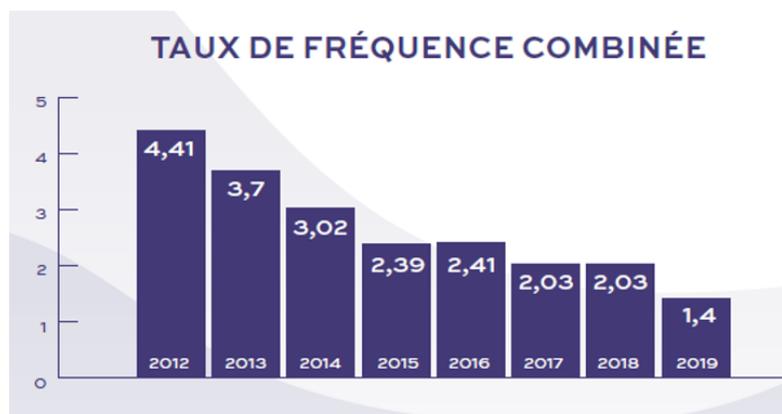


Figure 1 – Évolution du taux de fréquence combinée de l'industrie minière au Québec

¹ Le taux de fréquence combinée représente le nombre d'accidents indemnisés et d'assignations temporaires par tranche de 100 travailleurs pour une période de 200 000 heures travaillées (50 semaines x 40 h x 100 travailleurs).

1.1.2 Retombées économiques

L'industrie minière emploie au Québec, de façon directe, près de 17 000 travailleurs. Ce nombre grimpe à plus de 48 000 lorsqu'on ajoute les emplois indirects et induits. Avec une masse salariale totale de 1,8 milliard de dollars annuellement, avec un salaire moyen de 104 000 dollars.

Généralisant des dépenses annuelles totales de l'ordre de 10 milliards de dollars, l'industrie minière québécoise peut aussi compter sur un important réseau de 3 800 fournisseurs répartis dans toutes les régions du Québec. Fait moins connu, après l'Abitibi-Témiscamingue, c'est dans la grande région de Montréal que l'on retrouve le plus grand nombre de fournisseurs, soit plus de 1 100, dont 686 sur l'île uniquement.

Rappelons que l'industrie minière génère annuellement des revenus de 1,3 milliard de dollars pour le seul gouvernement du Québec et contribue au PIB de la province à la hauteur de 9 milliards de dollars.

Ces quelques données démontrent toute l'importance du secteur minier pour assurer la prospérité socio-économique du Québec.

Le secteur minier québécois est en compétition avec le reste de la planète. C'est donc dire que lorsqu'un investisseur cherche un endroit où investir, il regarde partout dans le monde et choisit l'endroit qui lui offrira le plus de prévisibilité et des conditions gagnantes; d'où la nécessité de proposer des modifications législatives qui ne nuiront pas au développement de la filière minérale québécoise.

2. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX SUR LE PROJET DE LOI

L'Association adhère à l'objectif principal de ce projet de loi de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail. Cet exercice est nécessaire afin que ce régime reflète le monde du travail d'aujourd'hui. L'AMQ est favorable au fait que la prévention des risques en milieu de travail soit au cœur de la modernisation du régime québécois de la santé et de la sécurité du travail. Elle est également favorable à toute mesure qui pourra assurer un prompt retour au travail des travailleurs et travailleuses victimes de lésions professionnelles afin d'éviter la chronicité de ces lésions.

L'AMQ est toutefois préoccupée par divers éléments de ce projet de loi. Dans la présente section, elle expose ses préoccupations sur des éléments généraux qui transcendent le texte du PL59. En d'autres termes, les commentaires de cette section concernent des irritants présents dans diverses dispositions du projet de loi et dans les lois et règlements actuels. Plusieurs des modifications proposées viennent ébranler les fondements mêmes du régime et cela inquiète l'Association.

2.1 D'un régime d'assurance à un régime social

Le régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles remonte à aussi loin qu'en 1909 avec l'adoption de la Loi concernant la responsabilité pour les accidents subis par les travailleurs dans le cours de leur emploi et la compensation pour les blessures en résultant². Pour la première fois était acceptée la notion de risques professionnels, où la responsabilité d'indemniser les travailleurs victimes de lésions professionnelles devenait à la charge des employeurs, à l'exclusion du régime de responsabilité civile général. Quelques années plus tard, à la suite du rapport du 31 octobre 1913 du Juge Ralph Meredith, la province de l'Ontario s'engagera dans la même voie.

Il ne fait maintenant plus aucun doute que le régime québécois d'indemnisation des lésions professionnelles constitue un régime d'assurance collective comme l'a rappelé la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell Canada c. Québec (CSST)* 1 1988 RCS 749, 851 :

« Les régimes d'indemnisation des accidents du travail, en général, qu'il s'agisse de celui de la Colombie-Britannique, de celui du Québec et de ceux de toutes les provinces ou de la plupart d'entre elles, sont des régimes législatifs d'assurance et de responsabilité collective sans faute, qui remplace les anciens régimes de responsabilité civile individuels, fondés sur la faute. »

Il en découle maintenant que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST ou la Commission) est en quelque sorte l'assureur du régime public d'indemnisation des travailleurs, régime financé par les contributions des employeurs, à partir du régime de tarification de la CNESST. Or, depuis plusieurs années, on assiste au Québec à un glissement d'un régime d'assurances juste et équitable vers un régime davantage social qui s'écarte fondamentalement des principes d'assurance.

Ainsi, a-t-on ajouté, des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ou l'ajout de diverses catégories de personnes qui ne sont pas des travailleurs au sens usuel du terme, ou encore l'indemnisation de lésions appartenant plus à la sphère personnelle qu'occupationnelle.

À titre d'exemple, le programme Pour une maternité sans danger (PMSD) n'est pas un programme relié à un régime d'assurances comme celui de la réparation. Il s'agit d'un programme social qui, bien que pouvant avoir ses mérites, devrait être assumé par le régime québécois d'assurance parentale. Rappelons que les dispositions législatives actuelles prévoient non pas un retrait automatique du travail comme c'est actuellement le cas, mais plutôt la réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Nulle part au Canada, n'existe un tel programme.

² 1909 (Qué), 9 Edw. VII, c. 66

Ce faisant, les employeurs québécois qui assument totalement le régime d'indemnisation, voient leur compétitivité réduite par rapport à leurs concurrents des autres provinces canadiennes. C'est d'ailleurs ce qui ressort des conclusions d'un rapport de Morneau-Shepell / Morency Sociétés d'avocats qui effectue une analyse exhaustive des principaux éléments du PL59 en comparaison avec les principales dispositions actuellement en vigueur dans les autres régimes canadiens d'accidents du travail (Ontario, Alberta, Colombie-Britannique et Manitoba)³. Il en ressort que le régime québécois coûte beaucoup plus cher aux employeurs du Québec, comparativement à ceux des autres provinces. Sous plusieurs aspects, le Québec est bon dernier quant au coût de la réparation et le nombre des dossiers non réglés. Cela représente des coûts supplémentaires évalués jusqu'à un milliard de dollars pour les employeurs québécois.

2.2 Pouvoirs accrus à la CNESST et effritement du paritarisme

L'Association remarque qu'au fil des ans, la Commission, et ce sera particulièrement vrai si le PL59 devait être adopté tel quel, s'est départie de son rôle habituel d'assureur pour s'accorder de plus en plus de pouvoirs au détriment des employeurs et des travailleurs. En d'autres termes, et de façon générale, l'Association s'inquiète des nombreux pouvoirs supplémentaires qui seront octroyés à la CNESST.

Les dispositions actuelles de la LSST et de la réglementation couvrent l'ensemble de facteurs qui visent à assurer la sécurité des travailleurs en éliminant la source de dangers. Plus le temps passe et plus on tente d'élargir l'objet même de la Loi, battant ainsi en brèche l'un de ses fondements principaux, soit le paritarisme.

En effet, l'effritement du paritarisme qu'amènera ce projet de loi inquiète grandement les employeurs du secteur minier, notamment puisque plusieurs dispositions visent à les retirer des processus ou mentionnent qu'ils ne seront consultés qu'au besoin. Rappelons qu'à son entrée en vigueur en 1979, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) innovait en ce qu'elle confiait aux travailleurs et aux employeurs la mission de s'impliquer collectivement pour assurer la santé et la sécurité dans les milieux de travail par le biais de structures paritaires. Or, depuis son adoption, on assiste, et de surcroît avec le PL59, à une érosion du paritarisme pour donner une fois de plus à la CNESST des pouvoirs accrus.

Aussi, en regard des modifications suggérées à la LSST, on constate que les nouvelles dispositions auront un impact considérable sur la gestion de leur entreprise par les employeurs et augmentera également la bureaucratie entourant l'application de la Loi, tout en générant des coûts supplémentaires.

Bien entendu, on peut également anticiper divers problèmes d'application ayant un impact négatif sur les relations de travail, particulièrement avec les pouvoirs accrus qu'on prévoit accorder au représentant en santé et sécurité au travail et au comité de santé et de sécurité.

³ Projet de loi 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail – Comparaison interprovinciale et recommandations, 13 janvier 2021

L'AMQ est également d'avis que plusieurs des dispositions proposées n'auront pas l'effet recherché, mais plutôt un effet contraire. Ainsi, ses commentaires spécifiques démontreront que le projet de loi n° 59 s'écarte des principes reliés au paritarisme qui constitue pourtant la base du régime québécois actuel de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

2.3 Un pouvoir réglementaire trop important

Le projet de loi n° 59 fait une large place à la possibilité d'adopter par voie réglementaire diverses modalités reliées à l'application de la loi.

S'il est vrai qu'un règlement peut être modifié plus facilement qu'une loi, il n'en demeure pas moins qu'il apparaît important que l'on énonce avant l'adoption du PL59 quelles mesures se retrouveront dans les règlements qui relèvent plus du fond que de la forme.

Ainsi, qu'en est-il par exemple du pouvoir réglementaire dont il est question à l'article 8 du projet de loi et qui modifie l'article 30 de la Loi, comme, également, la modification suggérée à l'article 97 du projet de loi et qui entend encadrer le nouvel article 329 de la LATMP par l'adoption de modalités réglementaires.

Il est normal de prévoir l'adoption de règlements pour venir préciser certaines questions plutôt techniques. **Cependant, le PL59 fait une large place à un exercice de pouvoir réglementaire dans certaines situations où il serait préférable que l'on retrouve les dispositions recherchées dans le corps de la loi elle-même.**

2.4 Qualification des inspecteurs

Les dispositions du chapitre 10 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) relatives à l'inspection constituent l'une des pierres d'assises de la Loi et l'inspecteur doit y jouer un rôle prédominant. Il importe en premier lieu de préciser que « Les inspecteurs sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la Fonction publique et sont donc des fonctionnaires de la CNESST.⁴ »

De façon générale, il est admis que les pouvoirs des inspecteurs sont de nature administrative, ceux-ci ayant à appliquer des normes réglementaires, le résultat de leurs interventions se traduisant par une décision essentiellement administrative⁵.

Plus récemment, en 2019, la CNESST, dans l'affaire l'opposant à Les Constructions L.P.J. inc.⁶, avait prétendu que les inspecteurs jouissaient d'un pouvoir autonome en regard de l'application de mesures pénales prévues à la LSST.

Bien qu'estimant que l'inspecteur possède de vastes pouvoirs d'enquête et de correction, le tribunal a conclu que « seule la CNESST, par l'entremise de son directeur régional avec

⁴ Droit de la santé et de la sécurité au travail, Les Éditions Yvon Blais, 3e éd., 2018, Me Bernard Cliche et als.

⁵ Traité de droit de la santé et sécurité au travail, Les Éditions Yvon Blais, 1993, Bernard Cliche, Serge Lafontaine, Richard Mailhot

⁶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Les Constructions L.P.J. inc., 2019 QCCQ 6559

l'aide de ses procureurs, a le pouvoir d'évaluer, de décider, d'intenter une poursuite pénale (art. 242, par. 104). »

C'est donc dire que l'inspecteur, contrairement à ce que l'on entend fréquemment depuis quelque temps, n'est pas un « organisme interne » à la CNESST, pouvant agir uniquement selon son bon vouloir. Il est nécessairement régi par les politiques de la CNESST et est soumis au contrôle de ses supérieurs.

D'ailleurs, le Règlement intérieur de la CNESST⁷ prévoit, à l'article 11, que le président du conseil d'administration et chef de la direction assume la direction de la Commission et il exerce notamment les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur la fonction publique, c'est-à-dire qu'il exerce la direction ultime des fonctionnaires relevant de cet organisme.

Évidemment, l'AMQ est favorable au processus d'inspections des installations minières par les inspecteurs de la CNESST, mais elle a toutefois observé d'importantes lacunes dans cet inspectorat au fil des ans.

Cette situation a d'ailleurs été reconnue par le Vérificateur général du Québec (VGQ) en 2019. Après avoir procédé à un audit de performance de la prévention en santé et sécurité du travail tel que pratiqué par la CNESST, le VGQ soulignait que « pour assurer l'efficacité et l'efficience des inspections, la CNESST doit définir ses priorités, programmer ces activités et les encadrer. Elle doit également surveiller leurs réalisations et veiller au développement et au maintien de l'expertise de ses inspecteurs⁸.

Le Vérificateur général du Québec posait à cette occasion un regard très critique à l'endroit des inspecteurs puisqu'il prenait la peine, à l'occasion d'un résumé où il faisait état des faits saillants, d'écrire ce qui suit :

« La CNESST guide peu ses inspecteurs relativement à l'évaluation de la prise en charge de la Santé et de la Sécurité dans les milieux de travail et les améliorations dans le processus d'inspection tardent à être implantées. Cela nuit à la cohérence et à l'efficacité de ses inspections.⁹ »

Il ajoute :

« La CNESST ne s'assure pas que les connaissances de ses inspecteurs expérimentés sont maintenues à jour et que le soutien offert par son réseau d'expertise est suffisant, et ce, afin de favoriser la qualité et la cohérence de ses inspections à travers la province.¹⁰ »

Effectivement, au fil des années, la CNESST a perdu énormément d'expertise en regard de la qualification et de la formation de ses inspecteurs. À titre d'exemple, il y a plusieurs années, environ 120 ingénieurs, membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), étaient à son emploi. Les deux tiers de ceux-ci œuvraient au niveau de l'inspection, les autres étant affectés à d'autres tâches.

⁷ S-2.1, r.11.1

⁸ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2019-2020, Rapport du commissaire au développement durable, mai 2019, chapitre 3, p.27

⁹ Idem, p.3

¹⁰ Idem

Depuis lors, toujours en regard des membres de l'OIQ, il n'en resterait qu'un peu plus d'une trentaine, l'essentiel de ceux-ci étant affectés à des tâches administratives.

Cette perte d'expertise a des effets concrets pour l'ensemble des employeurs québécois et le secteur minier n'y fait pas exception. En effet, en juin 2018, le Tribunal administratif du travail (TAT) rendait une importante décision, de plus de 200 pages, concernant certaines décisions rendues par les inspecteurs de la CNESST en regard d'une méthode d'exploitation souterraine utilisée par la presque totalité des mines souterraines au Québec. Les inspecteurs de la CNESST avaient décidé d'interdire la méthode en question au motif qu'elle était dangereuse.

L'effet de cette interdiction décrétée par les inspecteurs a entraîné des coûts de plusieurs dizaines de millions de dollars aux mines concernées. Dans ce dossier, de l'ensemble des inspecteurs étant intervenus par la CNESST, un seul de ces derniers était un ingénieur minier. L'un d'eux était psychoéducateur, un autre ingénieur forestier, un troisième ingénieur chimiste junior, un autre, enfin, était technicien en assainissement et sécurité industrielle.

De leur côté, les sociétés minières concernées ont fait entendre de nombreux experts dont les directeurs des départements de génie minier de Polytechnique et de l'Université Laval en plus de plusieurs experts au niveau international. Tous ont témoigné à l'effet que la méthode utilisée était sécuritaire.

La décision du TAT, comportant 1 100 paragraphes, l'AMQ ne citera que certains de ceux-ci ayant trait directement à la qualification des inspecteurs. Voici comment s'exprime le Tribunal :

« Est-ce que, selon la preuve, les décisions des inspecteurs résultent d'une appréciation objective, sérieuse et rigoureuse des faits et des circonstances à l'origine de leurs interventions? » [paragraphe 1 001 de la décision]

« Comme indiqué plus avant, il n'est pas obligatoire qu'un inspecteur ait visualisé la méthode contestée avant de l'interdire, mais il faut aussi se demander si la décision aurait été la même s'il l'avait fait. Il est donc préférable que ce soit le cas afin d'en évaluer les risques et les dangers et que l'appréciation du risque ou du danger ne soit pas que théorique. » [paragraphe 1002 de la décision]

« Le Tribunal constate qu'il appert clairement que les inspecteurs se sont fondés sur les connaissances techniques et sur l'opinion de leur « expert mines », monsieur St-Pierre, et que cette opinion a influencé, voire transcendé, les suites du dossier. Certains (...) n'ont même pas lu les expertises des docteurs Watson et Liu, se fiant à son interprétation. Cette opinion est devenue la « position corporative » de la Commission en ce qui concerne le soutirage sous des trous chargés ou en chargement d'explosifs. » [paragraphe 1 003 de la décision]

« Monsieur St-Pierre a témoigné longuement à l'audience, en tant que témoin ordinaire, à la demande des parties demanderesse. **Le Tribunal doit dire, d'entrée de jeu, et compte tenu de l'importance du dossier, qu'il n'a pas été impressionné par la préparation et la mémoire souvent approximative de ce dernier alors qu'il savait pertinemment qu'il était l'un des témoins centraux dans la présente affaire**, ce qui affecte grandement sa crédibilité. » [paragraphe 1 007 de la décision] [notre caractère gras]

« **Le Tribunal s'interroge également quant à certaines sources, tels Google et Wikipédia que monsieur St-Pierre a utilisées pour documenter sa position.** Le Tribunal a été instruit par les témoins experts qu'il existe plusieurs outils, bases de données et banques de recherche spécialisés en génie minier, donc des centaines de milliers de références, et qui sont faciles d'accès. Il y a beaucoup d'informations et de données colligées aussi par l'IRSST. » [paragraphe 1 008 de la décision] [notre caractère gras]

Cet exemple, s'il en est un, démontre la justesse des conclusions du rapport du Vérificateur général du Québec en regard de l'inspection telle qu'on la connaît à la CNESST. Il est malheureux qu'il en soit ainsi puisque le rôle de l'inspecteur est fondamental à l'application juste et raisonnable des dispositions de la LSST. L'inspecteur jouit de pouvoirs énormes et il n'est que normal qu'il soit bien formé, compétent et juste lorsqu'il rend ses décisions.

Le projet de loi prévoit diverses dispositions concernant le harcèlement ou encore les facteurs psychosociaux se retrouvant dans un milieu de travail. L'inspecteur sera sûrement appelé à intervenir en regard de ces difficiles questions. Plusieurs questions se posent alors. Quelle sera leur formation? Quelles qualités humaines ou professionnelles possèdent-ils pour intervenir à l'égard de questions très délicates, souvent comportant des facteurs qui n'ont rien à voir avec le travail?

Il est difficile de penser accorder d'autres fonctions aux inspecteurs que celles qu'ils possèdent déjà, alors qu'ils ont de la difficulté à les exercer. Cela inquiète donc grandement l'Association minière du Québec et ses membres.

2.5 Hausse des coûts pour les employeurs

Aucune étude ne vient préciser quels seront les coûts de l'ensemble des dispositions du projet de loi n° 59, alors que ceux-ci seront payés entièrement à même les cotisations des employeurs qui sont déjà élevées.

L'étude Morneau-Shepell / Morency démontre que le taux moyen provincial de la CNESST (2021) est actuellement le plus élevé en comparaison avec les principales commissions d'accidents du travail au Canada (+29 % en comparaison avec l'Ontario et +55 % avec l'Alberta). Cette différence de taux représente une charge additionnelle de plus de 640 millions de dollars pour les employeurs du Québec en comparaison avec ceux de l'Ontario et de plus d'un milliard de dollars avec ceux de l'Alberta¹¹.

¹¹ Projet de loi 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail – Comparaison interprovinciale et recommandations, 13 janvier 2021, p. 9

Pour le secteur minier précisément, l'AMQ a comparé les taux de cotisation pour 2021 dans le secteur minier au Québec avec ceux de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, toutes des provinces qui ont une forte activité minière. On note une différence énorme dans les taux de cotisation, au détriment du Québec. En fait, la différence de taux est facilement du simple au double. Ainsi, en 2021, les différentes classifications applicables au Québec au secteur minier sont toutes supérieures à quatre dollars du cent dollars de salaire cotisable, alors que pour les provinces canadiennes, le taux maximum ne dépasse pas les 2,73 \$.

Selon le ministre du Travail, la prévention permettra de réduire les coûts pour les employeurs. Or, il y a une limite à ce qui peut être fait en la matière et le secteur minier a démontré qu'il fait figure de leader. L'ajout de mesures de prévention, seul, ne permettra pas de diminuer les coûts et les cotisations des employeurs. Il faut agir sur d'autres facettes pour y parvenir. L'Association est donc d'avis que pour maintenir des coûts qui soient raisonnables, il importe également de mettre des efforts en réparation et en regard du retour au travail.

Bien entendu, le PL59 n'évalue pas quels seront les coûts engendrés par l'élargissement de l'ensemble des mesures de prévention à tous les secteurs, particulièrement aux PME.

Outre l'augmentation des coûts qu'engendrera ce projet de loi, on remarque qu'il en résultera également une forte bureaucratisation du régime de réparation et de prévention des lésions professionnelles.

2.6 La prépondérance du médecin traitant

La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) accorde une prépondérance à l'opinion du médecin traitant. Cette prépondérance s'exerce tant sur les diagnostics que les traitements, les soins, les limitations fonctionnelles et l'atteinte permanente. Comme le mentionne le rapport Morneau-Shepell / Morency, « le Québec est la seule législation qui donne prépondérance au médecin du travailleur pour d'importantes questions, comme le diagnostic, la date de consolidation, les soins ou traitements ou l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles. (...) cette approche est dans les faits une barrière importante au processus de retour au travail et mène à l'augmentation de la judiciarisation des dossiers.¹² »

Seul le recours au bureau d'évaluation médicale (BEM), avec tout ce que cela comporte de coûts et de délais, peut infirmer l'opinion du médecin traitant.

Le rôle du BEM dans ce contexte est donc déterminant et indispensable et il s'agit là d'une situation unique au Canada en regard des différents régimes universels d'indemnisation.

L'AMQ s'inquiète donc que le PL59 vise à donner d'autres pouvoirs au médecin traitant, puisqu'il devra être consulté non seulement en regard de l'assignation temporaire, ce qui est déjà le cas, mais également en regard de certains aspects de la réadaptation.

¹² Idem, p. 43

C'est donner beaucoup d'importance au médecin traitant qui connaît peu ou pas les milieux de travail, qui a des difficultés à déterminer la pertinence d'un arrêt ou de la reprise d'un travail ou encore de la capacité de travail. Il se place alors en situation de conflits, soit avec son patient, soit avec son employeur ou encore avec la CNESST. Ces dispositions particulières concernant les aspects médicaux d'une réclamation, avec la prépondérance du médecin traitant et le recours au BEM, ont des impacts majeurs et crée des conditions qui vont favoriser la chronicité, alors que le Québec est déjà le champion toute catégorie au Canada pour ce qui est de la durée des invalidités.

Le médecin traitant a également des pouvoirs en ce qui concerne le référencement de traitements de physiothérapie et d'ergothérapie. Avec le temps, et alors que les autres provinces limitent le nombre de traitements entre 20 et 30, au Québec, ce nombre n'a cessé d'augmenter au fil des ans, accroissant par le fait même la période d'incapacité.

Ce rôle du médecin traitant a aussi comme impact direct de mettre un frein à la capacité pour la CNESST de se comporter comme un véritable assureur. En effet, l'agent d'indemnisation est lié par les aspects médicaux et l'obligation de s'en remettre à une procédure médicale stricte, lui enlevant ainsi presque toute possibilité d'agir comme un intervenant proactif dans la reprise rapide du travail.

Pour l'Association, il ne fait aucun doute que le système doit être entièrement revu, puisque, comme le mentionne le Conseil du patronat du Québec (CPQ), « le rôle prioritaire du médecin traitant est de diagnostiquer et de traiter la maladie ou la blessure, dans le respect des obligations déontologiques qui lui incombent dans le cadre de sa relation médecin/patient. Au fil du temps, le rôle du médecin traitant s'est considérablement alourdi en raison de la présence d'éléments d'ordre administratif prévus à la LATMP et la LSST qui l'éloignent de son rôle de soignant auprès de son patient. D'ailleurs, le CPQ a rencontré des médecins qui soutiennent également que les décisions qu'ils doivent prendre au niveau administratif interfèrent souvent avec les décisions qu'ils ont à prendre au plan strictement médical, ce qui peut nuire à la relation de confiance qu'ils ont avec leurs patients.¹³ »

2.7 Une certaine surindemnisation

Les dispositions actuelles de la LATMP font en sorte que, en certains cas, le régime d'indemnisation s'écarte du principe de la réparation intégrale du préjudice subi. La méthode de calcul de l'indemnité de recherche d'emploi pour un employé à temps plein dans un contrat à durée indéterminée ne pose généralement pas de problème. D'autre part, la méthode utilisée pour établir la base de salaire pour le calcul de l'indemnité de remplacement de revenu (IRR) dans certains autres types de travail pose problème.

Ainsi, pour les employés dont le contrat de travail est à caractère discontinu, comme les emplois temps partiel, sur appel ou saisonniers, l'IRR est annualisé à compter du 15^e jour d'absence comme si les employés occupaient un emploi permanent à temps complet, ce qui bien sûr ne correspond pas à la réalité d'emploi de ces travailleurs et également à la réalité de la perte de gains subis.

¹³ Commentaires du CPQ, projet de loi n°59 Loi concernant la modernisation du régime de santé et sécurité du travail, janvier 2021, p.39

Un autre exemple est celui du travailleur occupant un double emploi et pour qui le calcul de l'IRR sera fondé selon l'emploi le plus rémunérateur comme s'il occupait celui-ci à temps plein. Bien entendu, cela crée une surindemnisation.

3. COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

La présente section aborde les préoccupations particulières de l'industrie minière, et ce, selon les différents articles du projet de loi. Les articles du projet de loi sont retranscrits afin de faciliter la compréhension des commentaires de l'Association. Les commentaires sont quant à eux présentés en encadré. Ne sont abordés que les articles qui la préoccupent ou avec lesquels elle est en accord.

3.1 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Article 2 du PL59 :

« L'article 2 de cette loi est modifié :

(...)

4° par l'insertion, selon l'ordre alphabétique, des définitions suivantes:

« son emploi » : l'emploi qu'occupe le travailleur au moment de sa lésion professionnelle défini notamment en fonction de son horaire normal de travail et de l'ensemble des tâches réellement exercées;

(...). »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ demande que la référence à l'horaire de travail normal soit retirée de cette définition. Celle-ci est trop limitative pour les employeurs. La définition devrait plutôt se lire comme suit :

« « son emploi » : l'emploi qu'occupe le travailleur au moment de sa lésion professionnelle défini en tenant compte de l'ensemble des tâches réellement exercées. »

Article 8 du PL59 :

« Les articles 29 et 30 de cette loi sont remplacés par les suivants :

29. Un travailleur qui satisfait aux critères d'admissibilité de la réclamation que peut prévoir un règlement est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il est atteint d'une maladie prévue par règlement et si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il rencontre les conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par règlement.

30. Un travailleur qui n'est pas présumé atteint d'une maladie professionnelle en vertu de l'article 29 et qui satisfait aux critères d'admissibilité de la réclamation que peut prévoir un règlement est considéré atteint d'une maladie professionnelle :

1° lorsqu'il est atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident;

2° lorsqu'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail. »

Commentaire de l'AMQ :

Les articles 29 et 30 de la LATMP sont modifiés essentiellement pour remplacer l'annexe A de la loi actuelle par le Règlement sur les maladies professionnelles.

Revoir les maladies professionnelles pour lesquelles une présomption est applicable est une bonne chose puisque les connaissances médicales ont énormément évolué depuis 1985, date d'adoption de la LATMP actuelle. D'autre part, prévoir la modification éventuelle de la liste des maladies professionnelles par voie réglementaire accordera plus de flexibilité à tout le processus. Cependant, l'AMQ a plusieurs préoccupations et interrogations en regard des paramètres utilisés pour introduire de nouvelles maladies professionnelles pour lesquelles la présomption de recevabilité sera applicable.

Parmi les critères retenus par le projet de règlement, on s'interroge énormément sur ceux reliés à la durée d'exposition. Quelles sont les études épidémiologiques à ce sujet? Quels experts ont été consultés, etc.?

À titre d'exemple, en ce qui concerne la surdité, on limite le seuil d'exposition quotidien à 85 db (a) pour huit heures par jour d'exposition pour le minimum de deux ans. Sur quelles données s'appuie-t-on, par exemple, pour cette période de deux ans?

En ce qui concerne les lésions qui sont reliées à des troubles musculosquelettiques, notons que l'épicondylite ne figure toujours pas parmi les diagnostics permettant l'application de la présomption. Il faudrait alors préciser que l'énumération des diagnostics est limitative pour exclure l'épicondylite, compte tenu de l'émergence d'un courant jurisprudentiel qui assimile l'épicondylite à une tendinite.

 galement, le projet de règlement prévoit qu'il doit y avoir un délai d'exposition de deux mois. Ce délai apparait court et on ignore quelles en sont les assises scientifiques.

La durée d'exposition quotidienne à moins de 50 % du temps est préoccupante. Cela risque d'élargir l'application de la présomption alourdissant ainsi le fardeau de l'employeur qui aura à renverser cette présomption.

En fait, une grande partie de ces dispositions devrait être reformulée ou, à tout le moins, il faudrait retirer le troisième paragraphe de la section VI du Règlement sur les maladies professionnelles se retrouvant en annexe des modifications proposées à la LATMP.

Toujours en regard du Règlement sur les maladies professionnelles, d'autres questions se posent, notamment concernant l'inclusion à la section VII de certains troubles mentaux.

La notion de trouble stress post-traumatique semble floue et il y a lieu de s'assurer qu'elle est conforme avec le *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (DSM 5) de l'*American Psychiatric Association*. D'autre part, en regard des réclamations pour les lésions professionnelles reliées au stress, les facteurs personnels sont d'une grande importance. Or, rien n'est prévu à cet égard à la section VII.

D'autre part, toujours en ce qui concerne l'article 8 du PL59, modifiant l'article 30 de la LATMP, on y prévoit l'existence d'un futur règlement. Comme il s'agit là d'une question majeure, l'AMQ est d'avis qu'il y a lieu, soit de faire connaître dès maintenant le contenu du règlement éventuel, soit de retirer cette disposition.

Article 13 du PL59 :

« L'article 38 de cette loi est modifié par la suppression, dans le cinquième alinéa, de « et au dossier de réadaptation physique ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'accès au dossier médical d'un travailleur qui dépose une réclamation à la CNESST est limité par l'obligation d'expédier au professionnel de la santé désigné par cet employeur, le dossier médical en question, seul celui-ci y ayant un droit d'accès.

Pour l'AMQ, l'article 13 du PL59 rate sa cible en évitant une question cruciale. En effet, l'article 38 de la loi actuelle est contraire à la jurisprudence des tribunaux supérieurs, notamment la Cour d'appel du Québec et la Cour suprême du Canada quant aux droits d'accès d'un employeur au dossier médical de son travailleur pour ce qui est du site de lésion concerné.

L'AMQ demande donc que des modifications soient apportées à l'article 13 afin de donner à l'employeur accès au dossier médical du travailleur et donc, de ne pas limiter cet accès qu'au professionnel de la santé désigné par l'employeur. L'employeur devra évidemment assurer la confidentialité du dossier médical.

Article 16 du PL59 :

« L'article 44 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante : « Cet emploi devient, aux fins de l'application de la présente loi, son emploi. »

Commentaire de l'AMQ :

À cet effet, l'AMQ réfère le lecteur à ses commentaires généraux relativement à la surindemnisation à la section 2.7 de son mémoire.

Article 17 du PL59 :

« L'article 48 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail, son droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 45 s'éteint lorsque survient la première des éventualités suivantes :

1° la réintégration du travailleur dans son emploi ou un emploi équivalent;

2° le refus du travailleur, sans raison valable, de réintégrer son emploi ou un emploi équivalent;

3° une décision de la Commission concluant à l'absence de contrainte excessive pour l'employeur à réintégrer le travailleur;

4° un an s'est écoulé à compter de la date où le travailleur redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent. »;

2° par le remplacement, dans le texte anglais du deuxième alinéa, de « the cessation of his employment » par « his cessation of employment ». »

Commentaire de l'AMQ :

Cette disposition de l'article 17 du PL59 devrait être modifiée pour faire en sorte que l'indemnité de recherche d'emploi ne soit pas d'un an. Le Québec est la seule province canadienne qui prévoit un tel délai. De façon générale, les principales provinces canadiennes octroient une indemnité de recherche d'emploi de 15 à 20 semaines. De plus, cette indemnité de recherche d'emploi est conditionnelle à l'obligation pour le travailleur de faire des démarches positives pour se trouver un emploi, sous la supervision directe de l'organisme gouvernemental.

Comme le rapportent Morneau-Shepell et Morency Sociétés d'avocats dans leur étude citée précédemment, « il est incompréhensible que la LATMP n'ait prévu aucun cadre de contrôle ni de suivi des activités de recherche d'emploi du travailleur pendant cette période de 12 mois. L'indemnité de remplacement de revenu est donc versée automatiquement pendant un an au travailleur sans obligation quelconque pour lui de rendre compte de ses efforts de recherche d'emploi. (...) cette période est nettement trop longue et (...) il est incompréhensible d'avoir une absence d'obligation de démonstration de démarche de recherche d'emploi. Cette approche n'atteint pas les objectifs du ministre visant le retour rapide et durable des travailleurs en emploi. Nous sommes loin du concept « Better at work » préconisé par la majorité des commissions d'accidents du travail au Canada.¹⁴ »

Au Québec, rappelons que plus de 80 % des travailleurs « épuisent » la période de 52 semaines dont il est ici question.

Par conséquent, l'AMQ demande que le Québec diminue l'écart avec les principales provinces canadiennes et fixe une période d'indemnité de recherche d'emploi respectant la moyenne de ces provinces.

Article 19 du PL59 :

« L'article 53 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Le travailleur âgé de 60 ans et plus qui est victime d'une lésion professionnelle et qui subit, en raison de cette lésion, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique qui le rend incapable d'exercer son emploi a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 45 jusqu'à ce qu'il occupe un nouvel emploi ou jusqu'à ce qu'il occupe ou refuse d'occuper un emploi convenable disponible chez son employeur ou déterminé par la Commission. »;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « chez son employeur » par « disponible »;

3° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « chez son employeur et que ce dernier » par « et que son employeur ». »

¹⁴ Projet de loi 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail – Comparaison interprovinciale et recommandations, Morneau-Shepell / Morency Sociétés d'avocats, 13 janvier 2021, p.68

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec le fait de fixer à 60 ans et plus le droit à une indemnité de revenus suivant certaines circonstances.

D'autre part, l'AMQ désire qu'il soit précisé que le fait pour un travailleur de prendre sa retraite implique la fin de son droit à la l'indemnité de remplacement de revenus (IRR).

Article 27 du PL59

« Cette loi est modifiée par le remplacement de l'intitulé de la section I du chapitre IV et de l'article 145 par ce qui suit :

« SECTION I

« MESURES DE RÉADAPTATION AVANT LA CONSOLIDATION

145. La Commission peut, dès qu'elle accepte une réclamation pour une lésion professionnelle et avant la consolidation de cette lésion, accorder au travailleur des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle, dans les cas et aux conditions prévus au présent chapitre et par règlement.

À cette fin, la Commission peut, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre chez l'employeur des mesures favorisant la réintégration du travailleur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi.

145.1. La Commission soumet les mesures de réadaptation prévues à l'article 145 au médecin qui a charge du travailleur lorsqu'elle estime nécessaire qu'il détermine si la mise en œuvre des mesures est appropriée, compte tenu de l'état de santé du travailleur.

145.2. Lorsque la Commission estime, avant la consolidation de la lésion professionnelle d'un travailleur, que celui-ci aura vraisemblablement droit à un plan individualisé de réadaptation en raison de la nature de sa lésion professionnelle, elle peut, dans un but autre que de favoriser la réinsertion professionnelle du travailleur, accorder à celui-ci des mesures de réadaptation requises par son état de santé, dans les cas et aux conditions prévus au présent chapitre et par règlement.

145.3. Les mesures de réadaptation accordées par la Commission en vertu de la présente section prennent fin à la première des dates suivantes :

1° la date de la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur;

2° la date à laquelle les mesures sont réalisées;

3° la date à laquelle la Commission détermine que les mesures ne sont plus nécessaires ou appropriées.

Malgré la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur, une mesure accordée par la Commission en vertu de la présente section peut être maintenue ou incluse, le cas échéant, dans le plan individualisé de réadaptation visé à l'article 146.

145.4. Lorsque l'employeur procède à une assignation temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation prévues à la présente section, seules celles qui compromettent cette assignation doivent être interrompues.

145.5. Lorsque la Commission met en œuvre des mesures en vertu du deuxième alinéa de l'article l'employeur peut choisir, conformément aux règles établies par règlement, l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 180. »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec le nouveau texte de l'article 145, si ce n'est, **encore une fois, que le contenu d'un éventuel règlement n'est pas encore connu.**

À l'article 145.1, l'Association n'est pas d'accord avec le fait qu'il y ait une consultation du médecin qui a charge du travailleur. Celui-ci est loin d'être le mieux placé pour déterminer si la mise en œuvre des mesures suggérées est appropriée.

De plus, on écarte totalement l'employeur du processus ce qui est inadmissible en regard notamment des principes du paritarisme décrits précédemment.

Ainsi, l'AMQ demande que l'article 145.1 soit retiré du PL59.

De façon générale, les dispositions des articles 145.1 à 145.5 sont relativement lourdes. L'objectif est d'éviter la chronicisation d'une lésion et le retour le plus rapide possible du travailleur à son emploi. Selon l'expérience vécue, la CNESST est de peu d'aide à ce sujet actuellement.

Article 28 du PL59 :

« L'article 146 de cette loi est modifié :

1° par l'ajout, au début, de l'alinéa suivant :

« Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans les cas et aux conditions prévus à la présente section et par règlement, à la réadaptation. »;

2° dans le premier alinéa :

- a) par le remplacement de « son droit à la réadaptation, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur » par « ce droit, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, si la participation de ce dernier est requise »;
- b) par la suppression de « physique, »;

3° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « travailleur », de « et de l'employeur, le cas échéant ». »

Commentaire de l'AMQ :

Cette disposition ne prévoit pas la collaboration nécessaire de l'employeur et sa participation obligatoire. Au contraire, on parle de la collaboration du travailleur et de l'employeur, seulement si la participation de ce dernier est requise et, au dernier paragraphe, on y ajoute même « le cas échéant. » On s'éloigne donc de la nécessaire obligation de l'employeur et du travailleur de faire ensemble tout ce qu'ils peuvent pour un retour rapide à l'emploi. Il s'agit d'une autre illustration de l'effritement du paritarisme et l'AMQ s'oppose avec véhémence à cela. Comment peut-on proposer une telle modification qui va à l'encontre des fondements mêmes du régime.

Par conséquent, l'AMQ propose de retirer « si la participation de ce dernier est requise » du paragraphe 2° a) et de retirer « le cas échéant » du paragraphe 3°.

D'autre part, on prévoit l'adoption éventuelle d'un règlement. Comme il s'agit d'un règlement concernant des mesures de fond, **les principes du projet de règlement devraient être connus dès maintenant ou intégrés à la loi.**

Enfin, compte tenu des conventions collectives existantes, le cas échéant, il sera difficile de réadapter un travailleur dans un emploi où normalement la question d'ancienneté devient un obstacle pour occuper un poste particulier.

Article 31 du PL59 :

« L'article 152 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1°, de « peut comprendre notamment » par « comprend »;

2° par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

« 6° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement. ». »

Commentaire de l'AMQ :

Certaines balises devraient être apportées quant aux déboursés admissibles dans le cadre d'un programme de réadaptation sociale. Ainsi, qu'en est-il des demandes de remboursement pour les coûts des travaux d'entretien courant du domicile, prévues au paragraphe 5° de l'article 152 de la loi actuelle, qui sont accordés quasi automatiquement, sans vérification préalable à savoir s'il s'agit bel et bien de travaux qui avaient normalement cours?

D'autre part, le paragraphe 6° du nouvel article 152 de la LATMP prévoit la possibilité qu'il y ait d'autres mesures de réadaptation outre celles qui sont déjà prévues dans les cas et aux conditions prévues par règlement. **Les remarques antérieures quant au règlement concernant les questions de fond s'appliquent également ici, à l'effet que l'AMQ juge qu'il devrait être connu dès maintenant.**

Article 33 du PL59 :

« L'article 167 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1°, de « peut notamment comprendre » par « comprend »;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 4°, de « support » par « soutien »;

3° par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 6°, de « position » par « work station »;

4° par l'ajout, à la fin, des paragraphes suivants :

« 9° un retour progressif au travail;

« 10° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement. ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'ajout du retour progressif au travail comme faisant partie du programme de réadaptation professionnelle ouvre la porte à l'augmentation considérable de retours progressifs découlant de prescriptions des médecins. Cette disposition doit être administrée de façon raisonnable et l'expérience actuelle soulève des doutes à ce sujet. L'ouverture massive au retour progressif deviendra excessivement coûteuse et difficile à administrer pour les employeurs.

L'AMQ s'oppose à l'ajout d'autres mesures de réadaptation par règlement, puisque l'article 167 de la LATMP, tel que modifié par l'article 33 du PL59, apparaît suffisant à ce sujet.

Article 34 du PL59

Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 167, des suivants :

« 167.1. Lorsque la Commission a, préalablement à la manifestation de la lésion professionnelle, déterminé que le travailleur n'était pas capable d'exercer un emploi, celui-ci ne peut constituer son emploi aux fins de déterminer la capacité du travailleur. La Commission évalue alors la capacité de celui-ci à exercer son emploi en fonction d'un autre emploi qu'il occupait habituellement ou de l'emploi pour lequel la Commission a déjà déterminé qu'il avait la capacité d'exercer.

« 167.2. Lorsque le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, est capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, la Commission peut, si la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie, prévoir son retour progressif au travail afin de faciliter sa réintégration chez son employeur.

Dans ce cas, la Commission accorde un soutien financier à l'employeur pour une durée maximale de huit semaines selon l'option prévue au deuxième alinéa de l'article 180 qu'il choisit, conformément aux règles établies par règlement. Ce soutien financier constitue une prestation de réadaptation. » »

Commentaire de l'AMQ :

Ce nouvel article prévoit à la fois le maintien de l'article 167 actuel et l'ajout des articles 167.1 et 167.2.

L'article 167.1 apparaît incompréhensible tel que libellé. Il est donc difficile de le commenter.

Quant à l'article 167.2, il ne tient pas compte de la nécessité pour la CNESST de retenir la solution la plus économique. De plus, cette disposition manque de balises. Quant à la période maximale de huit semaines pour un soutien financier à l'employeur, il s'agit là d'un délai qui semble trop court.

Article 35 du PL59 :

« L'article 169 de cette loi est modifié :

1° dans le premier alinéa :

- a) par le remplacement, dans le texte anglais, de « disability » par « limitation »;
- b) par la suppression de « avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail »

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « après consultation de l'employeur » par « de l'employeur, si la participation de ce dernier est requise ». »

Commentaire de l'AMQ :

Encore une fois, on ne précise pas que l'employeur doit être consulté. En fait, on devrait inverser à chaque fois, dans les divers articles du PL59, la référence à l'employeur pour ce qui est de sa collaboration aux procédures de réadaptation.

En d'autres termes, on devrait préciser comme c'était le cas antérieurement, que l'employeur doit nécessairement être consulté. L'exception introduite dans le projet de loi doit devenir la règle afin de respecter le paritarisme. Actuellement on fait le contraire, on exclut d'office l'employeur ne prévoyant sa participation que si la CNESST estime qu'elle est requise. Avec des dispositions de la sorte, le législateur semble oublier que le paritarisme est à la base du régime québécois de santé et de sécurité au travail, l'employeur et le travailleur en constituant la pierre d'assise.

L'AMQ demande que soit conservé le libellé actuel du deuxième paragraphe de l'article 169 de la LATMP et que, par conséquent, le paragraphe 2° de l'article 35 du PL59 soit retiré.

Articles 36 et 37 du PL59 :

« 36. L'article 170 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission détermine s'il y a un emploi convenable disponible chez l'employeur en évaluant notamment si des mesures de réadaptation sont requises pour permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi. »;

2° par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « après consultation » ;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Ce programme de réadaptation peut comprendre d'autres mesures que celles prévues à l'article 167, dont notamment l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, si ces mesures ne dénaturent pas l'emploi. ». »

« **37.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 170, des suivants :

170.1. Indépendamment de l'expiration du délai pour exercer le droit au retour au travail, la Commission peut exiger de l'employeur, d'un représentant en santé et en sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), d'un représentant du syndicat du travailleur ou de celui d'un autre syndicat présent chez l'employeur, le cas échéant, de lui fournir les renseignements et les documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi ou un emploi équivalent ou la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur.

L'employeur doit permettre à la Commission d'avoir accès au poste de travail du travailleur ou à un autre poste afin qu'elle puisse rendre une décision sur la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable et sur la disponibilité de celui-ci.

Les renseignements et les documents visés au premier alinéa concernent notamment la description détaillée des emplois chez l'employeur, les exigences physiques de ces emplois, leurs disponibilités éventuelles, les possibilités d'adaptation et de réorganisation du travail et, le cas échéant, les dispositions de la convention collective.

170.2. L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées dans son établissement.

170.3. L'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur à compter de la date où celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou de celle où il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur lorsqu'une telle éventualité survient avant l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.

Sous réserve qu'il puisse faire la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur lorsque celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou qu'il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.

170.4. La Commission peut ordonner à un employeur qui refuse de se conformer aux obligations prévues aux articles 170.1 et 170.2 ou de réintégrer un travailleur malgré une décision qui établit sa capacité à occuper son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, de lui payer, dans le délai qu'elle indique, une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles aurait pu avoir droit le travailleur durant la période du défaut de l'employeur, le cas échéant, mais dont le montant ne peut être supérieur au montant annuel de l'indemnité de remplacement du revenu auquel a droit le travailleur.

Avant d'émettre l'ordonnance prévue au premier alinéa, la Commission avise par écrit l'employeur de son intention et du défaut qu'elle lui reproche. Elle lui accorde un délai d'au moins 10 jours pour lui permettre de remédier à son défaut, de présenter ses observations ou, s'il y a lieu, de produire des documents.

Les articles 322 à 325 s'appliquent à l'employeur en défaut de paiement d'une sanction administrative imposée en vertu du premier alinéa, compte tenu des adaptations nécessaires. »

Commentaire de l'AMQ :

Le PL59 introduit sans doute ce que la CNESST estime être les obligations dévolues à l'employeur et découlant de l'arrêt Caron¹⁵ de la Cour suprême du Canada concernant l'accommodement raisonnable d'un travailleur handicapé.

L'AMQ est en désaccord avec cette approche retenue par la CNESST qui s'arroge à toutes fins pratiques une compétence exclusive prévoyant même que toute décision rendue à ce sujet est d'application immédiate. Elle s'écarte considérablement des conclusions de la Cour suprême dans l'affaire Caron et de la notion même d'accommodement raisonnable, puisqu'il s'agit à chaque fois de l'accommodement qui doit être trouvé entre d'une part un travailleur handicapé et d'autre part son employeur.

Cela dit, la compétence réelle des fonctionnaires chargés de statuer sur des questions complexes, normalement exercées par un tribunal, est très préoccupante. En fait, le projet de loi substitue ici la CNESST à l'employeur ce qui est inacceptable pour l'Association.

Il y a une énorme différence entre le fait de permettre à la CNESST de veiller au respect de l'obligation d'accommodement raisonnable par un employeur et celui de faire en sorte que ce soit la CNESST qui prenne en charge et décide de toutes les questions relatives à cet accommodement raisonnable.

Lorsqu'on lit le PL59, on en arrive à la conclusion que la CNESST peut imposer à l'employeur, sans son accord, un emploi convenable disponible qu'elle a déterminé.

¹⁵ Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3

Quant au concept qu'introduit le PL59 de « mesures qui ne dénaturent pas l'emploi », pourquoi l'introduire? Il suffit de référer à la notion de contrainte excessive, le cas échéant.

Le PL59 va aussi avoir un impact considérable sur la gestion, par les employeurs, des conventions collectives concernant notamment l'horaire de travail, l'ancienneté, etc. En fait, ce sont les employeurs et les travailleurs qui connaissent le mieux les emplois de leur entreprise. La CNESST ne possède pas la connaissance requise à ce sujet.

En vertu de ce qui précède, l'AMQ prône pour que les articles 36 et 37 du projet de loi soient entièrement revus.

C'est d'autant plus important que les sanctions prévues par le PL59 au nouvel article 170.4 sont lourdes et impliquent de nombreux litiges. Aussi, rien n'est prévu au cas où un employeur obtenait gain de cause quant au remboursement des sommes qui lui seraient dues.

En définitive, les nouveaux articles 170 à 170.4 introduits par le PL59 sont inacceptables et devront être revus totalement.

Article 39 du PL59 :

« L'article 173 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 173. La Commission fournit des services de soutien en recherche d'emploi à un travailleur victime d'une lésion professionnelle lorsqu'il est incapable, en raison de sa lésion, d'exercer son emploi et qu'il devient capable d'exercer un emploi convenable qui n'est pas disponible.

La Commission fournit également ces services à un travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail et que son employeur ne le réintègre pas dans son emploi ou dans un emploi équivalent. ».

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec cette disposition dans la mesure où sont précisées la période de temps ou la durée des services de soutien. Comme libellé, la porte est largement ouverte à des paiements sans limite de temps et sans contrôle.

Article 40 du PL59 :

« L'article 174 de cette loi est modifié par le remplacement de « support » et « réfère aux » par respectivement, « soutien » et « dirige vers des ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec cette disposition qui permet d'aider le travailleur, le cas échéant. Cependant, comme mentionné dans son commentaire relié à l'article 39 du PL59, une période de temps limitée devrait être précisée.

Articles 42 et 43 du PL59 :

« **42.** L'article 179 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans ce qui précède le paragraphe 1° du premier alinéa et après « peut », de « , en utilisant le formulaire prescrit par la Commission, »;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

« Un employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur si le médecin qui a charge du travailleur n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire prescrit par la Commission. Le médecin qui a charge du travailleur indique aussi sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion. L'employeur doit transmettre le formulaire dûment complété à la Commission dès qu'il obtient l'avis du médecin qui a charge du travailleur. Le formulaire doit être transmis même si l'avis du médecin n'est pas favorable à l'assignation proposée par l'employeur. »;

3° dans le dernier alinéa :

a) par le remplacement de « le médecin » par « l'avis favorable du médecin »;

b) par le remplacement de « le rapport du médecin » par « l'avis du médecin ». »

« **43.** L'article 180 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 180. L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Lorsqu'il assigne au travailleur un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur indique sur le formulaire d'assignation temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire au travailleur, parmi les suivantes :

1° le même salaire et les mêmes avantages que ceux prévus au premier alinéa;

2° le salaire et les avantages prévus au premier alinéa, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire.

L'employeur peut demander par écrit à la Commission de modifier l'option choisie en vertu du deuxième alinéa. Cependant, il ne peut se prévaloir de cette possibilité qu'une seule fois pour une même lésion professionnelle. Une telle modification prend effet à compter de la date de la demande.

Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 1° du deuxième alinéa, il peut, dans les 90 jours de la fin d'une période de paie, faire parvenir à la Commission la déclaration des heures travaillées par le travailleur afin d'obtenir un remboursement pour les heures payées mais non travaillées, jusqu'à concurrence de 90 % du salaire net versé pour celles-ci. Ce montant constitue une indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit.

Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 2° du deuxième alinéa, la Commission verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il aurait droit n'eût été de cette assignation et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

Aux fins du présent article, le salaire net versé au travailleur est égal au salaire brut qui lui a été versé moins les retenues prévues aux paragraphes 1° à 4° du premier alinéa de l'article 62 et les autres retenues à caractère obligatoire, dont celles prévues par un contrat de travail ou une convention collective.

Le délai prévu au quatrième alinéa ne peut être prolongé que si l'employeur démontre qu'il était dans l'impossibilité d'agir. ».

Commentaire de l'AMQ :

L'Association questionne les intentions derrière les articles 42 et 43 du projet de loi. En effet, le médecin traitant du travailleur est loin d'être le mieux placé pour juger de la faisabilité d'une assignation temporaire. Il doit se fier aux commentaires du travailleur et il est à toutes fins pratiques impossible que l'employeur puisse faire valoir sa position auprès de lui.

Actuellement, les membres de l'AMQ ne vivent pas de problèmes en regard de l'application des articles liés à l'assignation temporaire. Pourquoi alors en alourdir la procédure, exiger l'utilisation d'un formulaire préparé par la CNESST, tout en semblant ignorer que les médecins traitants seront généralement rébarbatifs à compléter d'autres documents, surtout sans négociation d'une tarification?

L'AMQ croit donc qu'il y a lieu de maintenir la situation actuelle évitant ainsi une lourdeur administrative et un carcan supplémentaire pour les employeurs. Ce faisant, elle recommande fortement que soient retirés les articles 42 et 43 du projet de loi.

Article 53 du PL59 :

« L'article 193 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Le travailleur a droit aux services de santé d'un établissement de santé visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) de son choix. »;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « que les soins » et de « les soins requis » par, respectivement, « que les services de santé » et « les services de santé requis ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est d'avis qu'il faut conserver et même élargir l'accès au privé pour ce qui est de certaines chirurgies. Ce faisant, on accélère la guérison, diminue la possibilité de chronicité et on favorise le retour au travail rapide. En ce sens, l'Association propose un ajout à l'article 53 du projet de loi afin d'y inclure une participation de l'employeur. **Ainsi, il y a lieu de modifier les premières lignes du deuxième alinéa de l'article 193 de la LATMP de la façon suivante :**

« Cependant, dans l'intérêt du travailleur, si la Commission ou l'employeur estime que les soins requis par l'état de ce dernier ne peuvent être fournis dans un délai raisonnable par l'établissement qu'il a choisi, ce travailleur peut, si le médecin qui en a charge est d'accord, se rendre auprès de l'établissement que lui indique la Commission ou l'employeur pour qu'il reçoive plus rapidement les soins requis. » [nos soulignements]

Article 61 du PL59 :

« L'article 216 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Un professionnel de la santé qui agit comme membre de ce Bureau ne peut agir comme membre d'un comité des maladies professionnelles pulmonaires, d'un comité spécial ou d'un comité des maladies professionnelles oncologiques agissant en vertu du chapitre VI ou comme membre du comité scientifique. ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est d'avis que la création d'un comité spécial comme le comité des maladies professionnelles pulmonaires ou le nouveau comité des maladies professionnelles oncologiques rendra excessivement difficile l'accès soit aux pneumologues, soit, éventuellement, aux oncologues, puisque plusieurs d'entre eux recevront des mandats de la CNESST.

Rappelons qu'actuellement les listes de membres du BEM provenant du secteur psychiatrique sont nettement insuffisantes de sorte que les délais sont exagérément longs avant d'avoir un rendez-vous auprès d'un psychiatre membre du BEM. L'Association craint donc que l'article 61 du PL59 apporte le même problème de disponibilité pour les pneumologues et les oncologues, augmentant ainsi les délais. Elle souhaite que les parlementaires et les autorités gouvernementales en tiennent compte dans leur analyse de cet article.

Article 63 du PL59 :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 218, du suivant :

« 218.1. Dès que le ministre constate qu'il ne pourra procéder à la désignation prévue à l'article 218 dans les 90 jours de la réception d'une contestation visée à l'article 217, il doit en aviser la Commission.

Lorsque le ministre est informé qu'aux fins de rendre son avis, le membre du Bureau d'évaluation médicale devra procéder à des examens qui nécessitent l'utilisation d'équipements dont ne dispose pas le Bureau ou qu'il devra recourir à des spécialités qui ne sont pas pratiquées par un membre du Bureau, le délai prévu au premier alinéa est de 120 jours. Dans un tel cas, le ministre doit en informer sans délai la Commission. ».

Commentaire de l'AMQ :

Dans un souci d'efficacité et de réduction des délais, le délai de 90 jours prévu au nouvel article 218.1 est trop long et devrait être ramené à 60 jours.

D'autre part, il n'apparaît pas avisé de permettre à un membre du BEM de requérir d'autres examens médicaux nécessitant l'utilisation d'équipement dont il ne dispose pas. En le permettant, on peut avancer, sans risque de se tromper, que cette avenue sera davantage utilisée à l'avenir, augmentant d'autant les délais relativement à un avis du BEM.

Article 66 du PL59 :

« L'article 221 de cette loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

« Lorsqu'il se prononce sur la date de consolidation d'une lésion professionnelle, le membre du Bureau doit également se prononcer sur l'existence et le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur ainsi que sur l'existence et l'évaluation de ses limitations fonctionnelles, lorsque cette atteinte et ces limitations n'ont pas été déterminées. Il n'a pas à se prononcer si des raisons d'ordre médical l'en empêchent. Il doit alors exposer ces raisons dans son avis.

Lorsqu'il est d'avis que la lésion ne requiert plus de soins ni de traitements, le membre du Bureau peut se prononcer sur la date de consolidation, auquel cas le deuxième alinéa s'applique. ».

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec la proposition voulant que les membres du BEM doivent se prononcer sur l'existence et le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur ainsi que sur l'existence et l'évaluation de ses limitations fonctionnelles lorsque cette atteinte et ces limitations n'ont pas été déterminées, et ce, dans la mesure où cela est possible.

Article 68 du PL59 :

L'article 224.1 de cette loi est modifié :

1° dans le premier alinéa :

- a) par le remplacement de « en vertu de l'article 221 dans le délai prescrit à l'article 222 » par « dans les 120 jours de l'envoi des contestations visées à l'article 217 »;
- b) par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « Dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article 218.1, ce délai est de 150 jours. »;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « prescrit à l'article 222 » par « prévu au premier alinéa ». »

Commentaire de l'AMQ :

La question des longs délais occasionnés par la procédure du recours au BEM est importante. En fait, ces délais ont un impact considérable sur les coûts d'un dossier et, en conséquence, sur les cotisations des employeurs. Actuellement, ces délais sont beaucoup trop longs. L'AMQ appuie donc toute mesure visant à accélérer les délais, mais est sceptique quant à l'approche retenue par le PL59 en modifiant l'article 224.1 de la LATMP.

Article 73 du PL59 :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 233, de la section suivante :

« SECTION II.1

« DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX MALADIES PROFESSIONNELLES ONCOLOGIQUES

(...)

« 233.2. Le gouvernement peut former plusieurs comités des maladies professionnelles oncologiques qui ont pour fonction de déterminer si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle oncologique.

Un comité des maladies professionnelles oncologiques est composé des membres suivants nommés à la suite d'un appel de candidatures et après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visée à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2) et, dans le cas des médecins, du Collège des médecins du Québec :

1° un médecin détenant un certificat de spécialiste en oncologie médicale délivré par le Collège des médecins du Québec;

2° un médecin détenant un certificat de spécialiste en médecine interne générale délivré par le Collège des médecins du Québec;

3° un médecin détenant un certificat de spécialiste en médecine du travail ou en santé publique et médecine préventive délivré par le Collège des médecins du Québec;

4° un titulaire d'un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle en hygiène du travail, en santé au travail ou en épidémiologie.

Le président d'un comité est désigné par le gouvernement parmi les membres.

Le gouvernement détermine la rémunération et les autres conditions de travail des membres des comités.

(...)

« 233.5. Le comité des maladies professionnelles oncologiques vers qui la Commission dirige un travailleur examine celui-ci dans les 40 jours de la demande de la Commission.

Il fait rapport par écrit à la Commission de son diagnostic dans les 20 jours de l'examen et, si son diagnostic est positif, il fait état de ses constatations quant aux limitations fonctionnelles, au pourcentage d'atteinte à l'intégrité physique et à la tolérance du travailleur à un contaminant au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ou à tout autre facteur de risque qui a provoqué sa maladie ou qui risque de l'exposer à une récurrence, une rechute ou une aggravation.

Dans son rapport, le comité donne également son avis sur le lien entre la maladie professionnelle et les caractéristiques ou risques particuliers d'un travail exercé par le travailleur. À cette fin, il documente l'exposition du travailleur à un contaminant au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans le cadre de l'exercice de son travail ou à tout autre facteur de risque.

Avant de produire son rapport, le comité doit prendre connaissance des avis et des recommandations du Comité scientifique sur les maladies professionnelles. »

Commentaire de l'AMQ :

En premier lieu, les membres désignés pour faire partie d'un comité des maladies professionnelles oncologiques doivent nécessairement avoir une expérience pratique, particulièrement en regard des milieux de travail, dans leur champ de spécialité. On peut facilement envisager **qu'une expérience de 10 ans** à ce sujet devrait être requise pour faire partie d'un tel comité des maladies professionnelles oncologiques. **L'AMQ demande donc que l'exigence de 10 ans d'expérience pratique soit intégrée à l'article 233.2.**

D'autre part, on devrait intégrer à l'article 233.5 **l'obligation formelle de faire état des facteurs personnels ayant pu avoir une influence sur la survenance de la lésion professionnelle.** Comme rédigé, la disposition projetée accorde toute son attention aux seules questions reliées à l'exercice du travail au détriment d'autres facteurs souvent très pertinents.

Article 78 et 79 du PL59 :

« **78.** L'article 252 de cette loi est modifié par la suppression de « et de toute demande d'intervention faite en vertu des articles 245, 246 et 251 ». »

« **79.** Les articles 256 et 257 de cette loi sont modifiés par l'insertion, après « dans son emploi », de « ou dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable disponible qu'elle a préalablement déterminé ». »

Commentaire de l'AMQ :

Comme exposé précédemment aux articles 36 et 37 du PL59, l'AMQ juge que la CNESST s'accorde des pouvoirs qui sont incompatibles avec la notion d'accommodement raisonnable. **En conséquence, il y a lieu de retirer les amendements proposés par les articles 78 et 79 du PL59.**

Article 93 du PL59 :

« L'article 326 de cette loi est modifié par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « ou d'obérer injustement un employeur ». »

Commentaire de l'AMQ :

Cette disposition vise à modifier l'article 326 de la LATMP en retranchant l'expression « obérer injustement. »

Il importe de rappeler tout d'abord que l'imputation n'est que la répartition entre les employeurs des coûts de la réparation en certaines circonstances. Les travailleurs ne sont aucunement préjudiciés par l'existence de l'article 326 de la LATMP.

Il faut se rappeler également que la totalité des coûts d'application de la LATMP est à la charge des employeurs et que le fonds général de la CNESST est pleinement capitalisé.

Il n'y a donc aucune raison de retirer l'expression « obérer injustement » prévue à la loi actuelle puisque cette disposition permet de rétablir l'équité entre les employeurs.

Cette disposition, comme d'autres, est utilisée aussi parce que la CNESST accepte d'emblée la quasi-totalité des réclamations pour lésions professionnelles.

Ainsi, l'AMQ demande que l'article 93 du PL59 soit retiré.

Article 94 du PL59 :

« L'article 327 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 327. La Commission impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations :

1° dues en raison d'une blessure ou d'une maladie qui, bien que survenue uniquement en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur, est reconnue comme lésion professionnelle en application de l'article 27;

2° dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'article 31;

3° de services de santé, d'équipement adapté et d'autres frais fournis en raison d'une lésion professionnelle, autre qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion.

Les paragraphes 1° et 2° du premier alinéa s'appliquent uniquement lorsqu'une décision finale a déterminé l'admissibilité de la blessure ou de la maladie à titre de lésion professionnelle visée aux articles 27 ou 31. » »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est d'avis qu'il y a lieu de remplacer le mot « uniquement » que l'on retrouve au paragraphe 1° du nouvel article 327 de la LATMP par « majoritairement ».

L'Association suggère aussi une modification supplémentaire qui ne figure pas dans le projet de loi. **L'AMQ souhaite en effet qu'on limite davantage le terme « grave » que l'on retrouve à l'article 27 de la LATMP** et dont il est question dans l'article 94 du PL59. Actuellement, il est excessivement difficile d'obtenir un partage de coûts fondé sur cette disposition bien que dans les faits il arrive relativement souvent d'observer que l'évènement découle d'une négligence grossière et volontaire d'un travailleur.

En regard du paragraphe 3° de l'article 327 projeté, il y aura lieu de bien encadrer les services de santé, d'équipements adaptés et d'autres frais en raison d'une lésion professionnelle, ce qui n'est pas le cas maintenant.

Article 95 du PL59 :

« L'article 328 de cette loi est modifié :

(...)

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Dans les cas d'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, la Commission impute le coût des prestations à un ou plusieurs groupes d'unités, qu'elle détermine par règlement, en fonction de la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive ou à l'ensemble des employeurs lorsqu'une telle imputation ne peut être effectuée. ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'ajout de l'alinéa par le biais du paragraphe 3° de l'article 95 du PL59 prévoit la possibilité d'adopter un règlement déterminant de quelle façon sera imputée une réclamation suivant certaines circonstances. **Encore une fois, ce règlement concerne non pas une question de procédure, mais une question de fond et la CNESST devrait maintenant faire connaître ses intentions à cet égard.**

Article 96 PL59 :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 328, du suivant :

« 328.1. La Commission peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer tout ou partie du coût de l'indemnité de remplacement du revenu due en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle aux employeurs de toutes les unités dans les situations suivantes:

1° lorsque le travailleur à qui un travail a été assigné temporairement conformément à l'article 179 interrompt cette assignation en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion professionnelle ou d'une incarcération et que la durée de cette interruption correspond à au moins 20 % de la période au cours de laquelle l'assignation est autorisée;

2° lorsque le travailleur interrompt un retour progressif au travail effectué conformément à l'article 167.1 en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion professionnelle ou d'une incarcération et que la durée de cette interruption correspond à au moins 20 % de la période au cours de laquelle ce retour progressif doit s'effectuer;

3° lorsque le travailleur cesse de recevoir des soins ou des traitements pour sa lésion professionnelle en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion professionnelle et que la période durant laquelle il cesse de recevoir

ces soins ou ces traitements correspond à au moins 20 % de la période totale de consolidation.

L'employeur qui présente une demande en vertu du premier alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la survenance de la situation qu'il invoque. ». »

Commentaire de l'AMQ :

Le PL59 prévoit diverses situations où l'employeur pourra demander une « désimputation » des coûts suivant différentes hypothèses se retrouvant au projet d'article 328.1.

L'AMQ n'est pas d'accord avec l'exigence que l'interruption visée par cette disposition législative corresponde à au moins 20 % de la période au cours de laquelle l'assignation est autorisée. De même, lorsqu'un travailleur est incarcéré, la simple logique voudrait que l'ensemble des coûts ne soient pas imputés à l'employeur si celui-ci ne peut exercer l'assignation temporaire le concernant. Il en est de même des autres hypothèses soulevées par l'article 328.1 qu'introduit le PL59.

L'AMQ demande donc de retirer du nouvel article 328.1 :

- **« et que la durée de cette interruption correspond à au moins 20 % de la période au cours de laquelle l'assignation est autorisée » du paragraphe 1°;**
- **« et que la durée de cette interruption correspond à au moins 20 % de la période au cours de laquelle ce retour progressif doit s'effectuer » du paragraphe 2°;**
- **« et que la période durant laquelle il cesse de recevoir ces soins ou ces traitements correspond à au moins 20 % de la période totale de consolidation » du paragraphe 3°.**

Article 97 du PL59 :

L'article 329 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, à la fin du premier alinéa, de « selon les modalités prévues par règlement »;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Aux fins du premier alinéa, est déjà handicapé le travailleur ayant, avant sa lésion professionnelle, une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujet à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. ». »

Commentaire de l'AMQ :

Sur cette question, l'AMQ réfère le lecteur à ses commentaires concernant les dispositions relatives à l'imputation, dans le cadre de l'article 93 du PL59.

Il est en effet inadmissible que le PL59 veuille à toutes fins pratiques vider de toute substance l'actuel article 329 de la LATMP en retirant cette question qui ne concerne qu'une répartition des coûts de la réparation entre les employeurs. Encore une fois, aucun travailleur n'est pénalisé par cette disposition. Au contraire, celle-ci vise justement à embaucher et garder au travail des travailleurs déjà handicapés.

Jusqu'à maintenant, comme c'est le cas de l'article 326 de la LATMP (que tente de modifier l'article 93 du projet de loi), la CNESST a vu son interprétation de la loi rejetée par le Tribunal administratif du travail, qui, tout comme la Cour supérieure du Québec et la Cour d'appel, ont à de très nombreuses reprises validé la position des employeurs.

Il n'y a aucune raison de changer la situation actuelle qui n'aura pour seul effet que d'inciter les employeurs à contester davantage la réception ou l'acceptation des lésions professionnelles. **L'AMQ demande donc de ne pas faire de changement à l'article 326 de la LATMP et que l'article 97 soit retiré du PL59.**

Ceci dit, encore une fois, **le législateur propose un éventuel règlement sans en annoncer les tenants et les aboutissants.**

Finalement, l'AMQ s'oppose vigoureusement à l'ajout d'une définition de la notion de handicap au paragraphe 2^o de l'article 329 projeté.

L'AMQ plaide enfin pour que soit aboli l'article 278 du projet de loi qui contient des mesures transitoires en lien avec les articles 326 à 328.1 ainsi que le deuxième alinéa de l'article 329 de la LATMP.

Cet article occasionne une problématique importante, puisqu'il fait en sorte que les nouvelles dispositions, et donc les nouveaux critères qui les modifient, s'appliquent à toute demande faite par l'employeur ou tout partage d'imputation fait d'office par la Commission à partir de la sanction.

D'abord, compte tenu des délais importants en matière de transfert et partage d'imputation, cela forcera les employeurs et leurs représentants à gérer deux systèmes législatifs en même temps puisque les demandes faites avant la sanction, mais qui ne seront pas encore traitées pourront tout de même faire l'objet d'éventuelles demandes de révision et contestation devant le Tribunal administratif du travail.

Ensuite, il y a lieu de s'attarder sur un enjeu important qui tire sa source de l'application même de ces dispositions dans la pratique quotidienne. Ce que le projet de loi ne semble pas tenir compte réside dans tout le processus qui précède lesdites demandes de transfert ou de partage d'imputation. En effet, ces articles ont fait l'objet d'une interprétation très détaillée par la Commission des lésions professionnelles, puis par le Tribunal administratif du travail. La jurisprudence établie à travers les années a donc fourni des critères d'application et des balises à suivre dans le cadre de ces demandes.

Certaines réclamations auraient pu, par exemple, avoir fait l'objet d'un traitement avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, alors que la direction envisagée au niveau du transfert ou du partage ne serait maintenant plus envisageable considérant les modifications apportées à la loi. Pensons par exemple à un diagnostic qui aurait, par une décision du Tribunal ou encore par le biais d'un accord, fait l'objet qu'une qualification afin d'y inclure un ou des éléments qui, en regard des éléments médicaux au dossier, découlent davantage d'une condition personnelle préexistante ou handicap. Le processus menant à cette qualification se serait évidemment fait en tenant compte des critères d'application existants à ce moment. Ainsi, cela pourrait fort bien couper l'herbe sous le pied des employeurs qui prévoient utiliser ce handicap tel qu'établi comme point de départ pour une demande de partage en vertu de l'article 329, lequel sera grandement modifié par l'ajout de critères beaucoup plus restrictifs, rendant donc maintenant le partage impossible.

On doit donc s'attendre à rencontrer des situations où des employeurs auraient pu, par la voie d'entente de règlement, reconnaître des lésions ou maladies professionnelles au bénéfice des travailleurs, tout en planifiant pouvoir récupérer une part importante des coûts par l'utilisation de ces articles. Cependant, il se pourrait dans certains cas qu'il soit maintenant plus difficile, voire impossible, d'obtenir ce partage ou ce transfert.

Article 101 du PL59 :

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 348, du chapitre suivant :

« CHAPITRE X.1 « COMITÉ SCIENTIFIQUE SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

« SECTION I « INSTITUTION ET MANDAT

« 348.1. Est institué le Comité scientifique sur les maladies professionnelles.

« 348.2. Le Comité a pour mandat de faire des recommandations au ministre ou à la Commission en matière de maladies professionnelles, notamment :

1° en recensant et analysant les recherches et études en matière de maladies professionnelles;

2° en analysant les relations causales entre les maladies et les contaminants ou les risques particuliers d'un travail;

3° en produisant des avis écrits sur l'identification des maladies professionnelles, les contaminants ou les risques particuliers liés à celles-ci et les critères de détermination.

Le Comité peut effectuer tout autre mandat qui lui est confié conformément aux lois que la Commission administre. Il a également pour mandat d'examiner toute question qui lui est soumise par le ministre ou la Commission et de lui donner son avis.

Aux fins des mandats qui lui sont confiés, le Comité peut consulter tout expert ou tout organisme public ou lui confier la réalisation de travaux.

(...)

« SECTION II

« COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

« 348.4. Le Comité est composé de cinq membres nommés par le gouvernement à la suite d'un appel de candidatures et après consultation des ordres professionnels concernés et du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2). Le Comité doit être composé minimalement des personnes suivantes:

1° un médecin détenant un certificat de spécialiste en médecine du travail ou en santé publique et médecine préventive délivré par le Collège des médecins du Québec;

2° un médecin détenant un certificat de spécialiste délivré par le Collège des médecins du Québec dans une spécialité autre que celle prévue au paragraphe 1° et qui est professeur agrégé ou titulaire dans une université québécoise;

3° un titulaire d'un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle en hygiène du travail ou en santé au travail;

4° un titulaire d'un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle en épidémiologie.

(...) »

Commentaire de l'AMQ :

Ces dispositions prévoient la constitution d'un comité scientifique sur les maladies professionnelles. **L'AMQ est d'avis que, tout comme elle l'a recommandé pour la composition du comité des maladies professionnelles oncologiques, les membres du comité scientifique sur les maladies professionnelles soient composés d'experts qui ont tous une expérience pratique de plusieurs années (au moins 10 ans) dans leur champ d'expertise, particulièrement en regard des milieux de travail.**

Pour l'Association, le fait de pouvoir confier au comité différents mandats apparaît excessif. Rappelons que l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a déjà un mandat semblable à ce qui est prévu au nouvel article 348.2 puisque cet organisme paritaire peut suggérer et effectuer diverses études.

Encore une fois, l'AMQ déplore que le mandat du comité évacue totalement les aspects liés à la condition personnelle. Ainsi, à titre d'exemples, on pourrait demander au comité scientifique sur les maladies professionnelles de faire une recherche et des recommandations sur les maladies psychologiques, particulièrement les réactions anxiodépressives ou les dépressions pouvant survenir dans le cadre du travail. Le comité pourrait se limiter à ne décrire que les éléments liés au travail sans tenir compte de la condition personnelle des individus, ce qui est pourtant, en pratique et très souvent, au centre des enjeux médicaux.

Articles 108 et 109 du PL59 :

« **108.** L'article 359 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « 45 » par « 60 »;

(...)

«**109.** L'article 359.1 de cette loi est modifié par le remplacement de « 45 » par « 60 ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est d'avis que le délai de 45 jours était suffisant et qu'un ajout de délai supplémentaire ne fera qu'accroître les délais liés au processus de révision et d'appel.

Elle demande donc que ne soit pas modifié le délai pour qu'il demeure à 45 jours et ainsi, de retirer le paragraphe 1° de l'article 108 et l'article 109 dans son ensemble.

Article 110 du PL59

« Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 359.1, du suivant :

« 360. Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission peut, à son choix, en demander la révision dans les 30 jours de sa notification ou la contester devant le Tribunal administratif du travail dans les 60 jours de sa notification dans les cas suivants :

1° lorsque la décision porte sur un sujet visé aux paragraphes 1° à 5° du premier alinéa de l'article 212 à la suite d'un avis rendu par le Bureau d'évaluation médicale, au deuxième alinéa de l'article 230 à la suite d'un avis rendu par un comité spécial ou au deuxième alinéa de l'article 233.5 à la suite d'un rapport produit par un comité des maladies professionnelles oncologiques;

2° lorsque la décision est rendue en vertu des chapitres IX ou X.

Dans les cas visés au paragraphe 1° du premier alinéa, la Commission ou le Tribunal peut, le cas échéant, décider de toute question faisant l'objet de la décision.

Lorsqu'une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal, ce dernier défère l'affaire à la Commission pour qu'elle en dispose en révision. ». »

Commentaire de l'AMQ :

Il s'agit là d'une disposition du droit nouveau qui a pour objet d'accélérer encore une fois le processus de révision et d'appel.

L'AMQ est d'accord avec cette proposition en espérant que le volume des appels au Tribunal administratif du travail n'aura pas pour effet de paralyser celui-ci.

Article 112 du PL59 :

« L'article 365 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« La Commission peut reconsidérer sa décision dans les six mois, si celle-ci n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 ou, dans les cas visés au premier alinéa de l'article 360, si elle n'a pas été contestée devant le Tribunal administratif du travail, pour corriger toute erreur. ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en désaccord avec le fait d'accorder la possibilité à la CNESST de reconsidérer sa décision dans les six mois de la date où une décision a déjà été rendue. Ce délai de six mois est beaucoup trop long et rend incertaine la validité des décisions déjà rendues.

3.2 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Article 131 du PL59 :

« L'article 19 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « poste recommandée » par « tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise ».

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant. »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est en accord avec la modification proposée.

Article 143 du PL59 :

« L'article 51 de cette loi est modifié :

(...)

4° par l'ajout, à la fin, de ce qui suit :

« 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 ou familiale.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. » »

Commentaire de l'AMQ :

Avec le télétravail qui a pris de l'importance en raison de la pandémie liée à la COVID-19 et qui est appelé à prendre de plus en plus de place dans l'organisation du travail, les dispositions du paragraphe 16° de l'article 51, telles que suggérées, prennent une signification particulière.

En effet, on fait obligation à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour la protection d'un travailleur qui est exposé, sur les lieux de travail, à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

La notion de lieu de travail, définie à la LSST, comprend, bien sûr, le domicile des travailleurs.

Comment peut-on demander à un employeur de savoir s'il y a de la violence conjugale ou familiale chez son travailleur? D'ailleurs, peut-être que la victime de cette violence conjugale n'est pas le travailleur, mais plutôt quelqu'un de sa famille?

En outre, comment peut-on prévoir une situation où l'employeur « devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence »?

Dans la mesure où ces fâcheuses circonstances surviennent dans une résidence privée et qu'il n'y en a aucune manifestation dans l'établissement de l'employeur, celui-ci non seulement n'aura aucune information quant à l'existence de violence conjugale ou familiale, mais sera dans l'impossibilité absolue de vérifier quoi que ce soit.

La question de ne pas tolérer la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale est une question d'abord et avant tout qui relève de la société en général. Toute personne raisonnable où qu'elle soit, quel que soit son statut, interviendra normalement s'il est face à une violence injustifiée, au minimum en la soulignant aux autorités compétentes.

Par conséquent, l'AMQ suggère de reformuler le paragraphe 16° pour limiter cette disposition non pas à tous les lieux de travail, mais aux établissements sous le contrôle d'un employeur.

De même, on devrait enlever la quasi-présomption qui se retrouve au paragraphe 16° puisque, s'il s'agit d'un établissement comportant des centaines de travailleurs, il est presque impossible pour un employeur de savoir ce qui se passe dans les résidences de leurs employés.

Article 146 du PL59 :

« L'article 58 de cette loi est remplacé par les suivants :

« 58. L'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année, sous réserve des règlements.

Si un établissement groupe moins de 20 travailleurs, l'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention lorsque le niveau de risque lié aux activités exercées dans cet établissement, déterminé par règlement, le requiert.

(...) »

Commentaire de l'AMQ :

Cette disposition prévoit d'étendre les modalités de la prévention aux entreprises de moins de 20 travailleurs.

Bien entendu, les membres de l'Association minière du Québec sont déjà soumis à l'ensemble de ces mesures. Bien plus, le travail minier comporte un ensemble de règlements touchant toutes les facettes du travail et qui vont bien au-delà de ce que suggère le PL59.

L'AMQ est donc en accord avec les principes à la base du PL59 qui permettent d'augmenter le champ d'application des mesures de prévention.

Article 147 du PL59 :

L'article 59 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

« Il doit tenir compte des programmes de santé au travail élaborés par la Commission en vertu de l'article 107, des règlements applicables à l'établissement ainsi que, le cas échéant, des recommandations du comité de santé et de sécurité et prévoir notamment :

1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité;

(...) ».

Commentaire de l'AMQ :

On veut ajouter à la LSST la nécessité de prévoir l'identification de risques psychosociaux liés au travail. Or, la notion de risques psychosociaux est très large et en même temps très floue. Elle peut englober énormément de facteurs sur lesquels les experts sont incapables d'en arriver à un consensus. Pour certains, la notion doit nécessairement être reliée plus particulièrement au travail lui-même et pour d'autres, elle englobe toutes les facettes de la vie d'un travailleur, y compris celles reliées à la sphère purement personnelle.

Nécessairement, la référence aux risques psychosociaux aura pour effet d'interférer avec les droits de gérance et impliquera nécessairement d'inutiles affrontements, particulièrement lors des conflits de travail.

Article 148 du PL59

« L'article 60 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans le premier alinéa, de « ; il doit aussi transmettre à la Commission ce programme et sa mise à jour, avec les recommandations du comité, le cas échéant, selon les modalités et dans les délais prescrits par règlement »;

2° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

« Il doit transmettre à la Commission, tous les trois ans, sur le formulaire qu'elle prescrit, les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention ainsi que le suivi des mesures qu'il a mises en place pour éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités. ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'industrie minière ne s'oppose pas en soi à l'usage d'un formulaire prédéfini. Cependant, les programmes de prévention du secteur minier sont complexes et volumineux. L'AMQ suggère plutôt que l'employeur puisse faire la démonstration qu'un programme de prévention est approprié sans l'usage d'un formulaire prédéfini. Par ailleurs, il est impossible de transférer tout le programme de prévention dans un seul formulaire. Cette nouvelle obligation aura comme seul effet de causer un surplus de travail et d'augmenter la bureaucratie et la paperasse. Aucun bénéfice supplémentaire n'en découlera pour les travailleurs. De plus, cela est en complète contradiction avec les intentions gouvernementales de réduire la lourdeur administrative des entreprises.

En ce qui concerne les mines, il existe déjà la visite mensuelle obligatoire de l'inspecteur de la CNESST. Il lui revient de vérifier sur place si l'employeur respecte toutes ses obligations reliées à l'application d'un programme de prévention. D'ailleurs, ces programmes sont constamment à la disposition des inspecteurs, qui peuvent en prendre connaissance facilement.

Article 156 du PL59 :

« L'article 78 de cette loi est modifié :

1° par la suppression des paragraphes 1° et 2°;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 3°, de « d'établir » par « de déterminer »;

3° par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 4°, de « devices » par « means »;

4° par l'insertion, dans le paragraphe 5° et après « prévention », de « , de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi »;

5° par le remplacement du paragraphe 6° par le suivant :

« 6° de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail; »;

6° par le remplacement du paragraphe 8° par le suivant :

« 8° de confier des mandats spécifiques à des membres du comité, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90; »;

7° par l'insertion, après le paragraphe 10°, du suivant :

« 10.1° de recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité; »;

8° par le remplacement, dans le paragraphe 11°, de « dans » par « concernant »;

9° par le remplacement du paragraphe 12° par le suivant :

« 12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme; ». »

Commentaire de l'AMQ :

Un examen de l'ensemble des pouvoirs confiés dorénavant au comité de santé et de sécurité amène l'Association à conclure que ceux-ci interfèrent davantage dans les droits de gérance de l'employeur. C'est comme si le PL59 tenait pour acquis que les employeurs étaient de mauvaise foi.

Encore ici, on ajoute à la bureaucratie et à la paperasse.

Article 164 du PL59 :

« L'article 90 de cette loi est modifié :

(...)

2° par l'insertion, dans le paragraphe 4° et après « opportunes », de « , incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, »;

(...) »

Commentaire de l'AMQ :

Des commentaires ont été faits précédemment pour ce qui est des questions reliées aux risques psychosociaux. Il importe d'ajouter simplement que le représentant en santé et sécurité du travail n'a aucune formation particulière à ce sujet. En fait, la formation totale est seulement d'environ sept heures incluant tous les aspects du mandat du représentant en santé et sécurité du travail.

Article 170 du PL59 :

« L'article 101 de cette loi est modifié, dans le deuxième alinéa :

(...)

2° par l'insertion, après le paragraphe 2°, du suivant :

« 2.1° collaborer à l'élaboration et à la mise en application des programmes de prévention visés par la présente loi auxquels sont assujettis les établissements qui en sont membres; »;

(...) »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ ne s'oppose pas à l'ajout du paragraphe 2.1°, mais juge que pour le secteur minier, il y a déjà suffisamment d'intervenants, dont les comités SST, qui collaborent à cette élaboration des programmes de prévention. Par ailleurs, les employeurs de l'industrie ont toutes les ressources nécessaires pour accomplir ces tâches.

Article 184 du PL59 :

« L'article 127 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1°, de « l'agence » et de « 109 » par, respectivement, « le centre intégré de santé et de services sociaux » et « 109.2 »;

2° par le remplacement du paragraphe 1° par le suivant :

« 1° s'assurer de la collaboration des médecins chargés de la santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé du programme de prévention prévus à l'article 59; »;

3° par le remplacement, dans le paragraphe 2°, de « de la personne » par « du centre intégré de santé et de services sociaux ou de la personne ou société »;

4° par l'insertion, à la fin du paragraphe 3°, de « et des éléments de santé du programme de prévention prévus à l'article 59, notamment ceux effectués aux fins des paragraphes 6° à 8° du deuxième alinéa de cet article »;

5° par l'insertion, après le paragraphe 3°, du suivant :

« 3.1° s'assurer, lorsqu'un employeur en fait la demande, que les services des intervenants en santé au travail sont fournis dans son établissement ou dans une installation du centre intégré de santé et de services sociaux ou de la personne ou société qui exploite un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires visée à l'article 109.2, ou ailleurs lorsqu'il croit que cela est nécessaire en raison de la non-disponibilité des autres locaux; »;

6° par la suppression du paragraphe 7°. »

Commentaire de l'AMQ :

La question de l'élargissement des mécanismes de prévention à l'ensemble des employeurs sous certaines réserves, aura nécessairement pour effet de solliciter fortement tout le secteur de la santé publique et particulièrement de la santé au travail.

Il n'y a aucun doute qu'il sera impossible qu'il y ait au Québec suffisamment de ressources médicales pour donner suite rapidement aux intentions du projet de loi n° 59 en regard de la santé au travail. Il ne s'agit pas là d'une préoccupation théorique, mais imminemment pratique à laquelle il faudra s'attarder nécessairement.

Article 210 du PL59 :

« L'article 180 de cette loi est modifié par l'insertion, à la fin du paragraphe 7°, de « , notamment un médecin chargé de la santé au travail ou tout autre intervenant en santé au travail défini à l'article 116.1 ». »

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ s'oppose à l'ajout prévu au paragraphe 7° de l'article 180 de la LSST prévoyant que l'inspecteur peut notamment être accompagné par un médecin chargé de la santé au travail ou tout autre intervenant en santé au travail. Cette possibilité est déjà offerte à l'inspecteur. Il n'a qu'à l'exercer. D'autre part, l'Association réfère le lecteur à ses commentaires généraux aussi concernant l'inspection à la section 2.4 de ce mémoire.

Pour les raisons précédemment citées, l'AMQ demande que l'article 180 de la LSST ne soit pas modifié et ainsi que l'article 210 soit retiré du PL59.

Article 228 du PL59 :

« L'article 223 de cette loi est modifié, dans le premier alinéa :

1° par la suppression du paragraphe 5°;

2° par la suppression, dans le paragraphe 6°, de « , et déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans les articles 32, 40 et 46 »;

3° par le remplacement, dans le paragraphe 7°, de « tout établissement ou chantier de construction » par « tout lieu de travail »;

4° par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 9°, de « devices » par « means »;

5° par le remplacement du paragraphe 10° par le suivant :

« 10° identifier les contaminants et les matières dangereuses pour lesquels un employeur doit dresser et maintenir à jour un registre conformément à l'article 52 et déterminer le contenu et les modalités de transmission de ce registre; »;

6° par le remplacement du paragraphe 17° par les suivants :

« 17° établir les règles applicables au maintien d'un programme de prévention et d'un comité de santé et de sécurité pour les établissements groupant moins de 20 travailleurs;

« 17.1° déterminer les niveaux de risque liés aux activités exercées dans les établissements pour lesquels l'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention et désigner un représentant en santé et en sécurité;

« 17.2° déterminer les modalités et délais selon lesquels un programme de prévention doit être mis en application et mis à jour et établir la hiérarchie des mesures de prévention aux fins de l'élaboration du programme de prévention; »;

7° par le remplacement, dans le paragraphe 22°, de « déterminer les catégories d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé et fixer, selon les catégories, le nombre minimum et maximum de membres d'un comité, » par « fixer, en fonction des catégories d'établissements, le nombre minimum et maximum de membres d'un comité de santé et de sécurité »;

8° par le remplacement du paragraphe 23° par le suivant :

« 23° fixer, en fonction des catégories d'établissements, la fréquence minimale des réunions des comités de santé et de sécurité; »;

9° dans le paragraphe 24° :

- a) par le remplacement de « représentant à la prévention peut consacrer à l'exercice de ses fonctions, déterminer selon les catégories d'établissements ou de chantiers de construction les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention, » par « représentant en santé et en sécurité doit consacrer à l'exercice de ses fonctions »;
- b) par le remplacement de « 91 et 211 » par « 78.1, 91, 207.1, 211 et 215.3 »;

10° par l'insertion, après le paragraphe 24°, du suivant :

« 24.1° déterminer le contenu et la durée des programmes de formation auxquels doivent participer les membres des comités de santé et de sécurité et les représentants en santé et sécurité en vertu des articles 78.1 et 91 et prévoir le délai pour compléter ces formations; »;

11° par le remplacement du paragraphe 31° par le suivant :

« 31° déterminer les modalités relatives à la composition des comités de chantier et à la désignation de leurs membres, établir les règles de fonctionnement des comités, fixer, en fonction des catégories de chantiers de construction, un nombre minimum de réunions différent de celui que prévoit la présente loi, déterminer le contenu et la durée des programmes de formation auxquels doivent participer les membres des comités de chantier en vertu de l'article 207.1 et prévoir le délai pour compléter ces formations; »;

12° par le remplacement, dans le paragraphe 32°, de « le temps que le représentant à la prévention » et de « à la prévention visé » par, respectivement, « le nombre minimal de représentants en santé et en sécurité désignés sur un chantier, le temps que le représentant en santé et en sécurité » et « en santé et en sécurité visé »;

13° par l'insertion, après le paragraphe 32°, du suivant :

« 32.1° déterminer, en fonction des catégories de chantiers de construction, le nombre minimal de coordonnateurs en santé et en sécurité désignés sur un chantier ainsi que le contenu et la durée des programmes de formation auxquels ils doivent participer en vertu de l'article 215.3 et prévoir le délai pour compléter ces formations; »;

14° par l'insertion, après le paragraphe 40°, du suivant :

« 40.1° imposer l'utilisation d'un support ou d'une technologie pour un document nécessaire à l'application d'une loi ou d'un règlement qu'elle administre et exiger qu'un tel document soit transmis ou reçu au moyen de tout mode de transmission qu'elle indique; ». »

Commentaire de l'AMQ :

La LSST prévoit déjà l'existence d'un nombre important de règlements. Or, on veut en ajouter davantage. Cela est contraire aux intentions gouvernementales d'allègement réglementaire, et de réduire la bureaucratie et la paperasse.

3.3 Modifications apportées par le projet de loi n° 59 Règlement sur les mécanismes de prévention

Article 239 du PL59

« Le Règlement sur les mécanismes de prévention, dont le texte apparaît ci-après, est édicté.

Règlement sur les Mécanismes de prévention

« SECTION III

« COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

« §3. — Règles de fonctionnement du comité de santé et de sécurité

« 22. À défaut d'une entente conclue conformément à l'article 74 de la Loi, l'employeur détermine la fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité au début de chaque année, selon le nombre de travailleurs et le niveau de risque de l'établissement, parmi les choix suivants :

1° niveau de risque faible :

- a) de 20 à 50 travailleurs : aux 3, 4 ou 6 mois;
- b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2, 3 ou 4 mois;
- c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;

2° niveau de risque moyen :

- a) de 20 à 50 travailleurs : aux 2, 3 ou 4 mois;
- b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;
- c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois;

3° niveau de risque élevé :

- a) de 20 à 50 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;
- b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois;
- c) plus de 100 travailleurs : chaque mois. »

Commentaire de l'AMQ :

À la suite de discussions avec ses membres, l'AMQ constate que l'exigence de tenir douze rencontres par année, pour des établissements à risque élevé et plus de 100 travailleurs, est très élevée. **C'est pourquoi elle propose de s'inspirer du Code canadien du travail qui stipule à l'article 135 (10) : *Le comité local se réunit au moins neuf fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables, et au besoin — même en dehors des heures ouvrables — en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.*** Il en va de la cohérence dans les exigences et d'une uniformité dans les régimes.

Article 239 du PL59 :

« 23. Lorsque le décès d'un travailleur survient, le comité de santé et de sécurité doit se réunir dans les trois jours ouvrables qui suivent la demande de l'un de ses membres. »

Commentaire de l'AMQ :

Il est suggéré de prévoir expressément que le décès d'un travailleur doit survenir à la suite d'une lésion professionnelle, ce qui n'est pas le cas dans le libellé actuel.

L'AMQ demande d'ajouter « à la suite d'une lésion professionnelle » après le mot « survient » dans le libellé de cette disposition.

Article 239 du PL59

« 27. Une vacance à la coprésidence du comité de santé et de sécurité est comblée conformément à l'article 24, au plus tard 10 jours après que le comité en a été avisé.

Commentaire de l'AMQ :

L'AMQ est d'avis que le délai de 10 jours est beaucoup trop court pour espérer trouver un coprésident, et ce, même avec tout le bon vouloir possible. Afin d'uniformiser les délais prévus dans le règlement, l'Association propose qu'un délai de 30 jours soit octroyé, comme c'est actuellement le cas à l'article 31 du Règlement.

L'AMQ demande que le chiffre « 10 » dans l'article 239 du PL59 soit remplacé par le chiffre « 30 ».

3.4 Commentaires sur les dispositions transitoires et finales

Commentaire de l'AMQ :

Le projet de loi n° 59 comportent énormément de mesures transitoires qui rendent très complexe la compréhension en ce qui concerne les différents moments d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. L'AMQ a répertorié certains de ces moments dont il est question dans le PL59. Par exemple :

- 1^{er} janvier 2022;
- 1^{er} janvier 2023;
- Six mois suivant la sanction de la loi;
- Un an suivant la sanction de la loi;
- Au moment de l'entrée en vigueur d'un règlement portant sur les services de santé, l'équipement adapté et les autres frais auxquels auront droit les travailleurs indemnisés;
- Au moment ou 60 jours suivant la nomination des membres des nouveaux comités mis sur pieds en vertu du projet de loi;
- 60 jours après la date à laquelle l'ensemble des membres d'un premier comité visés à l'article 233.2 de cette loi, édicté par l'article 73 de la présente loi, auront été nommés;
- À la date à laquelle l'ensemble des membres visés à l'article 348.4 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, édicté par l'article 101 de la présente loi, auront été nommés.

Bien qu'elle soit très rigoureuse dans le suivi de ses dossiers, l'Association juge que le gouvernement et la Commission devront s'assurer de bien communiquer à l'avance les dispositions qui entreront en vigueur, et ce, dans un délai raisonnable précédent cette entrée en vigueur. Sinon, il sera extrêmement difficile de suivre ces différents délais et donc, de respecter les exigences des nouvelles dispositions.

Par ailleurs, comment les employeurs et travailleurs pourront avoir un préavis sur une mise en vigueur qui dépend de la nomination de l'ensemble des membres d'un comité?

4. CONCLUSION

Comme il a été démontré en introduction, l'industrie minière ne ménage aucun effort quand il est question de la santé et de la sécurité de ses travailleurs. C'est pourquoi d'ailleurs elle accueille positivement la réforme proposée au régime de santé et de sécurité du travail.

Les temps ont bien changé depuis son instauration et des modifications sont nécessaires. Il est important de noter toutefois que le secteur minier québécois n'a pas attendu une telle modernisation pour mettre en place des mécanismes assurant des milieux de travail parmi les plus sécuritaires. La prévention est bien ancrée dans les façons de faire, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques. Les résultats sont au rendez-vous alors que les sociétés minières peuvent s'enorgueillir d'un bilan fort enviable.

Bien qu'elle adhère aux principes de cette réforme, l'AMQ remet par contre en question plusieurs éléments, comme il a été fait mention dans le présent mémoire. Elle s'inquiète de l'effritement du paritarisme qui en découlera, notamment parce que l'employeur sera trop souvent écarté des processus. Elle questionne aussi le trop grand recours à la réglementation pour des questions de fond qui auraient dû être présentées dans le projet de loi lui-même, maintenant. Les parlementaires et les autorités gouvernementales ont un travail colossal devant eux, mais ô combien important. Pour réellement réussir l'opération, ils devront toutefois être à l'écoute des recommandations, demandes et préoccupations de la partie patronale. L'Association espère donc qu'ils tiendront compte de ses commentaires et apporteront les modifications appropriées. Elle est convaincue que ses propositions permettront aux employeurs québécois de maintenir leur compétitivité avec leurs concurrents, notamment dans les autres provinces canadiennes, et ce, sans pour autant compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.

Les commentaires et demandes de l'AMQ sont aussi cohérents avec les objectifs gouvernementaux de réduction de délais, d'allégement réglementaire et de diminution du fardeau administratif que le projet de loi n° 59 semble occulter. L'étude de Morneau-Shepell / Morency, abondamment citée dans ce mémoire, illustre très bien la piètre performance du Québec par rapport aux autres juridictions au pays et l'AMQ suggère des pistes de solutions simples, réalistes et qui permettront de réduire cet écart.

Enfin, et il s'agit d'un élément majeur, le projet de loi dans sa forme actuelle aura inévitablement pour effet d'augmenter les coûts pour les employeurs québécois. L'Association souhaite que le gouvernement procède à une évaluation de ces augmentations afin de bien comprendre l'impact sur les entreprises et l'impact économique de ce projet de loi pour le Québec.

L'industrie minière continuera d'agir comme un leader incontesté en matière de SST. Elle souhaite pouvoir compter sur un régime performant et compétitif. Malheureusement, le PL59 apporte plusieurs irritants qui nuiront plus qu'ils n'aideront.

Les parlementaires et les autorités gouvernementales doivent faire preuve d'une grande ouverture en regard des commentaires de l'Association afin de corriger les lacunes.

L'Association minière du Québec offre sa collaboration afin que le nouveau régime en santé et sécurité du travail soit moderne, équitable et performant.