



Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières
et auditions publiques sur le projet de loi n° 59 :
Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail

Présenté à la Commission de l'économie et du travail
JANVIER 2021

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

1. SOMMAIRE

Alors que la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ne correspondent plus à l'évolution du monde du travail, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (l'Ordre) salue la volonté du gouvernement de les actualiser. À l'exception de certains points, l'Ordre est d'accord avec l'esprit de la plupart des changements proposés par le projet de loi n° 59. Il entretient toutefois des réserves importantes quant à leur applicabilité. De plus, il estime que le test fondamental de cette modernisation réside dans les efforts que le gouvernement réussira à déployer rapidement et efficacement pour accompagner et soutenir adéquatement les différents intervenants dans la mise en œuvre des changements qui seront adoptés. Cette tâche colossale qu'il ne faut pas sous-estimer sera déterminante pour son succès et l'Ordre espère que le gouvernement s'y penche déjà.

La CNESST sera bien sûr au cœur de ce déploiement ; l'Ordre espère par ailleurs que le gouvernement favorisera la collaboration de tous les acteurs pertinents. Bénéficiant d'une expertise en santé et sécurité au travail et d'une perspective des enjeux vécus tant par les travailleurs que les employeurs, les CRHA|CRHA sont des alliés incontournables dans cette tâche d'accompagnement et de gestion de la SST. Il est notamment primordial de faciliter l'accès de manière soutenue de ces derniers auprès des organisations afin qu'elles puissent remplir leurs obligations dans les règles de l'art, et de favoriser la collaboration avec les médecins-traitants pour leur apporter une meilleure compréhension des différents contextes de travail et ainsi, faciliter l'harmonisation entre la limitation et la gestion des talents.

Bien que l'ensemble des réactions de l'Ordre soient détaillées dans les pages de ce mémoire, voici en résumé les principaux points pour lesquels il souhaite attirer l'attention du gouvernement.

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

Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs

L'Ordre est heureux de constater que les mécanismes prévus par la loi devront être mis en place, en totalité ou en partie, par la plupart des organisations québécoises, encourageant ainsi une prévention proactive, nécessaire à la protection de la santé et sécurité des travailleurs québécois. Il est toutefois bien conscient du défi qui attend les petites organisations qui ne sont ni outillées ni même parfois sensibilisées à l'importance de la prévention en matière de SST. Elles devront être accompagnées et épaulées en ce sens. Il entretient également une crainte quant à la charge de travail que cet élargissement engendrera pour la CNESST. L'Ordre accueille favorablement la possibilité pour les employeurs, sous certaines conditions, de mettre en place un seul programme de prévention et de former un seul comité de santé et sécurité.

Concernant la classification des divers niveaux de risques, celle-ci ne dresse pas un portrait exact de la réalité. L'Ordre est d'avis que les six facteurs de risque reconnus par la CNESST devraient être pris en compte (risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, psychosociaux et liés à la sécurité) dans l'évaluation du niveau de risques. Plus précisément, alors que les risques psychosociaux devront dorénavant être identifiés et analysés dans le cadre de l'élaboration des programmes de prévention, il apparaît crucial que les facteurs de risques de cette nature soient pris en compte dans la classification.

Bien qu'une entrée en vigueur progressive des mécanismes soit prévue, il ne faut pas sous-estimer la complexité que la mise en œuvre constitue. Il est primordial qu'une campagne de sensibilisation continue soit déployée afin d'informer et d'outiller les organisations face à leurs nouvelles obligations et ceci, dès l'adoption du projet de loi afin de favoriser les chances que le message puisse se rendre à temps.

Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail

L'Ordre est convaincu que toutes les organisations ont intérêt à adresser les risques psychosociaux liés au travail, ceci dans le but de permettre aux travailleurs de s'épanouir et favorisant conséquemment leur productivité. Voilà pourquoi l'Ordre salue l'esprit de la modification à l'alinéa 1 de l'article 59.

Cependant, il ne faut pas sous-estimer la complexité de l'identification et de l'analyse des risques psychosociaux. L'Ordre est très préoccupé par le manque de connaissances et de moyens des organisations, de leur comité SST

et du représentant ce qui, si rien n'est fait, mettra en péril l'accomplissement de cette obligation. Savent-ils ce que c'est, ce que ce n'est pas, ce qui est réellement efficace et comment le mettre en place?

Pour le moment, le législateur a fait le choix de ne pas spécifier la nature des facteurs de risques psychosociaux à prendre en compte. Bien que cela permette aux organisations de jouir d'une latitude appréciable, elles ont peu d'indications sur lesquelles s'appuyer ce qui rend l'obligation abstraite à appliquer. Sans pour autant dicter précisément les facteurs à considérer dans la loi, le législateur devrait à tout le moins clarifier son intention. Les organisations seront-elles tenues d'aborder les pratiques de gestion et leurs effets ou devront-elles uniquement se concentrer sur les risques de harcèlement, de violence et de choc post-traumatiques?

Le gouvernement, par la CNESST, doit procéder à des efforts soutenus pour outiller et éduquer les organisations. Les employeurs auront besoin d'être guidés vers les modèles d'action et les facteurs de risques qui sont validés par la science et qui leur permettront de satisfaire aux exigences de la CNESST quant à cet exercice, et ultimement, d'avoir un impact positif réel sur la santé psychologique. Les membres du comité SST et surtout le représentant devraient être adéquatement formés afin d'être habilités à jouer leur rôle.

L'Ordre se questionne quant au rôle et au champ d'action des inspecteurs de la CNESST qui auront à s'assurer du respect de cette obligation alors que le projet de loi est relativement imprécis sur ce plan. Il doute que les inspecteurs aient les compétences nécessaires en matière de santé psychologique et la compréhension de chaque contexte organisationnel pour être en mesure de poser des exigences adéquates et pertinentes.

Sur le terrain, les professionnels RH sont déjà conscientisés aux enjeux de santé psychologique et la plupart s'affairent déjà, directement ou indirectement, à favoriser des climats sains au travail. Grâce à l'ensemble de leurs compétences ainsi que leur compréhension de l'humain comme celle des enjeux d'affaires, les CRHA I CRIA sont les professionnels tout indiqués pour gérer adéquatement les risques psychosociaux. Ils sont en mesure d'intervenir efficacement et d'accompagner les organisations et les gestionnaires afin que les bonnes pratiques reconnues soient mises en place. Malheureusement, ce ne sont pas toutes les organisations qui bénéficient de cette expertise. En effet, un professionnel RH est souvent embauché lorsque l'entreprise atteint approximativement la taille de 50 employés. Alors que toutes les organisations de plus de 20 employés (et les plus petites à risque plus élevé) doivent mettre en place les mécanismes de prévention et de participation et qu'ainsi, elles doivent s'attarder aux risques psychosociaux et devant la complexité de cette tâche, il apparaît primordial que l'accès à une telle ressource, surtout pour les PME, soit facilitée.

Assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale

L'ajout, à l'article 51, de l'obligation pour l'employeur à prendre des mesures pour protéger sur les lieux de travail un travailleur lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que celui-ci est exposé à de la violence conjugale ou familiale, provient d'une bonne intention, mais l'Ordre s'interroge quant à l'application de cette obligation sur le terrain.

Lors des situations de violence conjugale et familiale, il arrive malheureusement que la victime nie ce qu'elle vit. Dans ce contexte, jusqu'où va la responsabilité de l'employeur si l'aide et les mesures d'accommodement offertes sont refusées? Le projet de loi introduit la notion de "devrait raisonnablement savoir" qui semble laisser place à une interprétation et une responsabilité trop large pour l'employeur.

Plusieurs questions se posent aussi par rapport à l'application concrète de cette obligation en contexte de télétravail. Comment l'employeur pourra assurer son obligation dans la mesure du raisonnable? Il apparaît important de mieux encadrer les facteurs de contrôle ou d'accès à l'information à domicile par l'employeur et ce, sans enfreindre le droit à la vie privée. Les attentes envers les employeurs dans ce contexte particulier qui va perdurer doivent être clarifiées par le législateur. Ce dernier doit être conscient que le champ d'action et la visibilité de l'employeur sont plus restreints à distance qu'en présentiel.

Programme Pour une maternité sans danger

L'Ordre accueille favorablement la venue de protocoles uniformisés. Dans l'attente de pouvoir consulter lesdits protocoles dans le détail, l'Ordre espère toutefois que ces derniers sont plus rigoureux et nuancés et qu'ainsi, ils puissent favoriser le maintien en emploi, ce qui est actuellement un enjeu dans certains secteurs. L'Ordre est

incontestablement en faveur du programme *Pour une maternité sans danger* et estime que la contribution au travail ne devrait jamais se faire au détriment de la santé et de la sécurité de la mère et de son bébé. Cependant, en préservant le souci premier de sécurité et si le contexte organisationnel le permet, il est d'avis que la société gagnerait à favoriser davantage le maintien en emploi. Trop peu d'efforts visant l'affectation temporaire sont déployés. Estimant qu'il peut être avantageux pour l'ensemble des parties, l'Ordre invite le gouvernement à se pencher sur cet enjeu. Des incitatifs pourraient être mis en place pour encourager les organisations à procéder à la réflexion et un support pourrait être offert en amont par la Santé publique afin de les aider à identifier les avenues d'assignation temporaire possibles. De plus, il est suggéré de revoir la terminologie qui peut être biaisée et ainsi, nourrir la perception du retrait du milieu de travail par automatisme dans certains secteurs. Selon cette logique, le vocable *retrait préventif* pourrait être remplacé, à titre d'exemple, par *assignation temporaire pour une maternité sans danger*.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Règlement sur les maladies professionnelles

L'Ordre accueille favorablement que la liste des maladies professionnelles menant à la présomption soit dorénavant consignée par voie réglementaire ce qui devrait faciliter sa mise à jour dans le temps. La formation d'un comité scientifique est un mécanisme jugé intéressant alors qu'à notre compréhension, les décisions seront prises sur la foi de consensus scientifiques et dénuées de toute ingérence.

Ensuite, l'ajout du stress post-traumatique à la liste des maladies professionnelles constitue une avancée en matière de reconnaissance des maladies de nature psychologique. Il faudra toutefois s'assurer que cela ne crée pas une recrudescence injustifiée du nombre de diagnostics en s'assurant de la compréhension des critères par les médecins-traitants.

Obligation d'utiliser le formulaire prescrit par la CNESST en matière d'assignation temporaire

Si l'uniformisation du processus par l'utilisation de ce formulaire unique peut faciliter l'analyse de la CNESST et assurer que l'ensemble des décisions soient prises sur une base commune ainsi que simplifier la tâche du médecin qui doit actuellement remplir des formulaires différents rédigés par chaque organisation, cela semble appréciable. Toutefois, il faudra s'assurer que le nouveau formulaire puisse favoriser l'assignation temporaire, ce qui devrait être une priorité de l'ensemble des parties et qui n'est malheureusement pas utilisé à son plein potentiel. Il faudra qu'il soit utile sans ajouter une lourdeur administrative supplémentaire.

Obligation d'accommodement raisonnable

Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada du 1^{er} février 2018 dans l'affaire Caron¹⁶, la CNESST doit veiller au respect de l'obligation d'accommodement raisonnable des employeurs envers les travailleurs ayant subi une lésion professionnelle qui a causé une limitation permanente, étant alors considérés en situation de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le projet de loi semble aller beaucoup plus loin que l'interprétation de l'affaire Caron. L'Ordre questionne les compétences de la Commission quant à établir un emploi convenable et les critères d'accommodation excessive ou non pour l'employeur. Comme il s'agit de l'obligation de ce dernier, la loi ne devrait pas permettre à un tiers de lui imposer une conclusion différente de sa propre évaluation. Nous enjoignons donc le législateur à reformuler cet amendement afin de donner le pouvoir à la CNESST de vérifier la rigueur du processus, mais sans avoir le droit d'en changer la conclusion lorsque l'exercice a été fait de bonne foi et de façon rigoureuse par l'employeur, en collaboration avec le travailleur.

Période de recherche d'un emploi convenable

Le régime québécois accorde 52 semaines par rapport aux autres provinces qui octroient une période maximale d'indemnité de recherche d'emploi entre 12 et 16 semaines (des délais additionnels peuvent toutefois être accordés selon certains critères).¹ Bien que l'Ordre ne recommande pas nécessairement de modifier la durée de la période de recherche d'emploi, il estime qu'il serait primordial que cette recherche soit mieux encadrée.

¹ <https://www.morneaushepell.com/permafiles/93216/projet-de-loi-59-loi-modifiant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf> (pages 66-67)

Actuellement, l'accompagnement lors des démarches de recherche d'emploi est volontaire. Il serait tout indiqué d'encourager plus fortement les principaux intéressés à recourir à l'aide de professionnels de l'emploi en raison des bénéfices tant pour le travailleur lui-même que pour le régime. D'ailleurs, après une certaine période, afin de favoriser un retour en emploi plus rapide et ayant de meilleures chances de succès, cet accompagnement ne devrait plus être optionnel, mais obligatoire.

Abolition de la possibilité de partages de coûts pour déficience préexistante

L'Ordre s'inquiète des effets pervers que la limitation de la possibilité de partages de coût peut générer. En effet, ceci encouragerait certains employeurs à procéder à des tests médicaux pré embauche afin de prioriser que des personnes à faibles risque de développer dans le temps des maladies ou ceux ne présentant aucune déficience préexistante pour lesquels ils ne pourront plus bénéficier du partage de coût. Ceci pourrait donc diminuer l'employabilité de plusieurs catégories de travailleurs.

Élargissement des pouvoirs de la CNESST

De manière générale, il est possible de constater que le projet de loi confère un important élargissement des pouvoirs à la CNESST. D'une part, l'Ordre s'interroge à savoir si les inspecteurs et autres intervenants détiennent les compétences, parfois jugées inégales par le passé, pour mettre en application les nouveaux rôles qui leur sont octroyés. Un plan d'action pour les former et les outiller et ce, en amont du moment auquel les amendements seront en vigueur, est absolument nécessaire et probablement déjà en cours d'élaboration. D'autre part, avec un élargissement du rôle et des responsabilités, vient une charge supplémentaire. Afin d'y faire face et pour éviter d'engorger davantage le système, l'Ordre espère que la CNESST disposera de ressources humaines supplémentaires, formées ainsi que compétentes, et développera des partenaires clés, sans quoi, il craint qu'il ne puisse jouer son rôle, au détriment des travailleurs et employeurs.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Sommaire | 1 |
| 2. | Introduction | 6 |
| 3. | Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) | 7 |
| 3.1. | Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activités en fonction de la taille des établissements et du niveau de risque des activités qui y sont exercées | 7 |
| 3.2. | Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail | 10 |
| 3.3. | Obligation pour les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale | 13 |
| 3.4. | Assujettissement des étudiants effectuant un stage en milieu de travail à la protection de la SST | 14 |
| 3.5. | Programme Pour une maternité sans danger | 16 |
| 3.6. | Exigence de mise à niveau et formation continue des représentants SST | 17 |
| 3.7. | Secteur de la construction | 17 |
| 3.8. | Modification à la structure de gouvernance de la CNESST | 18 |
| 4. | Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) | 19 |
| 4.1. | Emploi convenable et réadaptation | 19 |
| 4.2. | Règlement sur les maladies professionnelles, lequel détermine des maladies aux fins de l'application de la présomption de maladie professionnelle ainsi que les conditions particulières en lien avec ces maladies et précise des critères d'admissibilité des réclamations | 20 |
| 4.3. | Plan individualisé de réadaptation en collaboration | 21 |
| 4.4. | Obligation d'utiliser le formulaire prescrit par la CNESST en matière d'assignation temporaire | 21 |
| 4.5. | Limitation du choix d'option dans le contexte d'une assignation temporaire | 22 |
| 4.6. | Pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale | 22 |
| 4.7. | Retrait de la notion d'injustice pour les transferts d'imputation | 22 |
| 4.8. | Abolition de la possibilité de partages de coûts pour déficience préexistante | |
| 4.9. | Revalorisation des montants d'amendes | 22 |
| 5. | Autres observations | 23 |
| 5.1. | Élargissement des pouvoirs de la CNESST | 23 |
| 5.2. | Réflexion quant au rôle du médecin traitant | 23 |
| 5.3. | Réflexion quant à l'applicabilité des lois en santé et sécurité au contexte précis du télétravail | 24 |
| 6. | Conclusion | 25 |

2. INTRODUCTION

Mise en contexte

Regroupant 11 000 membres, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (l'Ordre) est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. L'Ordre assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des conseillers en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et outiller tous les acteurs du monde du travail.

Avec une perspective unique et globale du milieu des affaires, l'Ordre s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs comme à ceux des employés. Il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des travailleurs, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

Dans le présent mémoire, l'Ordre présente ses commentaires concernant les modifications visant le régime de santé et sécurité du travail proposées par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet, CRHA, par le projet de loi n° 59. Ses observations reposent sur une réflexion de fond et des consultations ciblées auprès de ses professionnels agréés provenant de milieux, d'industries et de perspectives variés et ayant développé une expertise particulière en matière de santé et sécurité au travail. Il faut savoir que ce sont très souvent les professionnels en gestion des ressources humaines (CRHA | CRIA) qui sont au cœur de l'application de la loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) et la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Ils se voient donc interagir avec l'ensemble des intervenants liés à la santé, la sécurité et le mieux-être au travail.

La position de l'Ordre exposée dans ce document est élaborée en cohérence avec sa mission de protection du public et dans un souci constant de l'équilibre entre la performance organisationnelle et le bien-être des travailleurs. Par ses recommandations, il souhaite ainsi enrichir la réflexion du législateur sur la question de la modernisation du régime de santé et sécurité au travail.

Accueil du projet de loi n° 59

Alors que la LSST et la LATMP datent respectivement de 1979 et de 1985, il était plus que temps de les revoir afin de les adapter au monde du travail d'aujourd'hui qui a considérablement évolué depuis. Ainsi, l'Ordre ne peut qu'accueillir favorablement la volonté du gouvernement de moderniser la législation en matière de santé et sécurité du travail.

De manière générale, l'Ordre salue l'intention derrière la plupart des changements proposés. Le projet de loi comprend en effet des avancées notables en matière de protection des travailleurs. Cependant, l'Ordre entretient d'importantes réserves quant à l'applicabilité de certaines de ces mesures pour les employeurs. À plusieurs égards, les changements avancés sont considérables pour les organisations du Québec et c'est ainsi que des efforts colossaux d'éducation, d'accompagnement et de soutien devront être rapidement consentis. À son avis, là réside le réel défi du gouvernement pour la suite.

3. LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

3.1. Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activités en fonction de la taille des établissements et du niveau de risque des activités qui y sont exercées

Amendement 146

Esprit de la modification

De prime abord, l'Ordre salue l'esprit de cette modification. La répartition des organisations selon des groupes dits prioritaires est désuète considérant le monde du travail contemporain, et il est heureux que davantage d'organisations doivent formellement s'investir dans la prévention et la participation des travailleurs à celle-ci. Bien sûr, au-delà des trois groupes prioritaires visés par les mécanismes de prévention, d'autres organisations les avaient mis en place au cours des dernières décennies, notamment celles qui ont adhéré à une mutuelle de prévention. Néanmoins, l'Ordre ne peut qu'accueillir positivement cet élargissement qui permettra de répandre les mécanismes prévus par la loi, en totalité ou en partie, à la plupart des organisations québécoises encourageant ainsi une prévention proactive, nécessaire à la protection de la santé et sécurité des travailleurs québécois.

Détermination des degrés de risques

Selon la classification proposée, il sera relativement simple pour la plupart des employeurs de déterminer la nature des mécanismes à mettre en place en fonction de leur taille et du degré de risque de leur industrie. L'Ordre juge adéquat qu'aux fins de déterminer le nombre de travailleurs pour établir les mécanismes de prévention à mettre en place, les employeurs doivent considérer les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés. Ceci étant dit, il peut arriver qu'une organisation ajoute quelques ressources pour un court moment (ex: inventaires, activités saisonnières) ce qui pourrait la faire passer d'une catégorie à une autre. L'Ordre estime qu'il serait préférable que ce soit la moyenne du nombre d'employés par année qui détermine la taille et non le nombre maximal d'employés en poste à un moment donné. De la même façon, l'Ordre ne croit pas que l'approche de considérer le nombre équivalent d'employés à temps plein soit la bonne mesure dans le contexte de santé et sécurité au travail. Peu importe le nombre d'heures qu'il fait chaque semaine, chaque travailleur devrait être considéré comme une personne entière.

L'Ordre tient toutefois à exprimer les quelques réserves qu'il entretient concernant la méthode choisie pour classer le degré de risque. De manière générale, les degrés de risques attribués semblent être raisonnables et représentatifs. Toutefois, certaines classifications surprennent. Sans en avoir fait une étude exhaustive, il est étonnant de constater que le système de santé soit jugé à faible risque. De même, pour les usines de pâtes et papiers ainsi que le secteur de la production des films et des émissions de télévisions sont également considérés à faible risque. On note également une certaine inconstance dans les secteurs touchant la fabrication de produits chimiques et autres dérivés.

Si seules les données de la CNESST sont prises en compte pour évaluer les risques de lésions, ceci exclut donc d'autres risques de lésion. Alors que les risques psychosociaux devront dorénavant être identifiés et analysés dans le cadre de l'élaboration des programmes de prévention, il nous apparaît crucial que les facteurs de risques de cette nature soient également pris en compte dans la classification du niveau de risque. Certains secteurs peuvent représenter de faibles risques physiques, mais de plus importants sur le plan de la santé psychologique. C'est notamment le cas des milieux de travail typiquement plus féminins. Il serait donc pertinent que la classification tienne compte de l'ensemble des facteurs des six types de risques reconnus par la CNESST : risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, psychosociaux et ceux liés à la sécurité.²

L'Ordre estime qu'il est primordial que la classification soit représentative de la réalité sur le terrain afin que les mécanismes soient déployés aux bons endroits. C'est ainsi, qu'à son avis, l'ensemble des facteurs de risques, notamment ceux de nature psychosociale, devraient être pris en compte. Autrement, cela pourrait limiter les

²<https://www.csst.qc.ca/jeunes/prevention/securite-premier-emploi/Pages/types-de-risques.aspx#:~:text=Facteurs%20li%C3%A9s%20%C3%A0%20la%20nature,t%C3%A2che%20et%20formation%20non%20ad%C3%A9quate>

efforts de prévention et les ressources inhérentes (ex : nombre d'heures de libération) qui doivent être mis en place en fonction de la prévalence des risques.

Échéance progressive

Le projet de loi prévoit une entrée en vigueur progressive des mécanismes de prévention et de participation, en fonction du niveau de risque, ce que l'Ordre juge intéressant. Il estime qu'il est à propos de débiter avec les organisations jugées à risque élevé. Les autres pourront ensuite prendre exemple sur ces dernières et bénéficier d'un peu plus de temps.

La mise en place se fera possiblement, selon le niveau de risque, entre deux et un peu moins de quatre ans suivant l'adoption du projet de loi. D'un côté, l'Ordre ne peut que se réjouir que les travailleurs concernés soient couverts par le régime à court terme alors que la modernisation de ce dernier se fait attendre depuis de nombreuses années déjà. Ceci étant dit, il ne faut pas sous-estimer la complexité que cette mise en œuvre constitue pour bon nombre d'organisations. Pour certaines, le délai peut être perçu comme serré.

C'est ainsi que l'Ordre estime qu'il est primordial qu'une campagne de sensibilisation soutenue soit déployée afin d'informer et d'outiller les organisations face à leurs nouvelles obligations. Pour s'assurer que le message puisse se rendre à elles et pour leur laisser le plus de temps possible en vue de la préparation, cette campagne, ainsi que les outils pour guider les organisations, devra être disponible dès l'adoption du projet de loi.

Tel que démontrent les expériences passées en lien avec d'autres législations, il peut être long avant que les organisations emboîtent le pas sur le terrain et qu'elles mettent adéquatement en application de nouvelles obligations. À titre d'exemple, plusieurs organisations traînent encore de la patte en matière d'équité salariale. Plus récemment, bien que depuis le 1er janvier 2019, la LNT oblige les organisations à mettre en place une politique en matière de harcèlement, force est de constater que de nombreuses organisations qui ne disposent pas d'expertise interne en ressources humaines, n'en ont toujours pas à ce jour. Idem pour les régimes volontaires d'épargne retraite (RVER) qui ont été rendus obligatoires en 2017, mais qui ne sont pas mis en place à leur plein potentiel. Dans ces deux derniers cas, ce sont des obligations relativement plus simples à mettre en place que les mécanismes de prévention et de participation en matière de SST. Ces exemples font craindre à l'Ordre qu'il est fort possible qu'un bon nombre d'organisations, bien que de bonne foi, ne les auront pas en place à l'arrivée de l'échéance prévue et qu'elles s'exposent ainsi, faute de temps, de connaissances ou de ressources, à des sanctions et amendes significatives.

Attention particulière à porter aux petites organisations et à celles à faible risque

Le projet de loi prévoit que les organisations de plus de 20 employés, même si elles sont jugées à faible risque, devront mettre en place la totalité des mécanismes de prévention et de participation. Certains groupes pourraient militer en faveur d'un rehaussement de ce seuil. Quant à l'Ordre, il ne peut pas être contre le principe de protéger le plus de travailleurs possibles. Il est toutefois bien conscient du défi qui attend ces petites organisations qui ne sont ni outillées ni même parfois sensibilisées à l'importance de la prévention en matière de santé et sécurité.

Puisque plusieurs ne faisaient pas partie des groupes prioritaires et qu'elles n'étaient jusqu'alors pas formellement tenues de mettre en place les mécanismes, qu'elles ne perçoivent peut-être pas les incitatifs à le faire (en raison d'un faible taux d'accidents par exemple), et qu'elles ne détiennent probablement pas les ressources et les connaissances en la matière, il serait primordial pour le gouvernement de les accompagner et de les outiller adéquatement. Sans quoi, il y a fort à parier qu'au terme de l'échéance, ce ne seront pas toutes les organisations qui les auront mises en place ou du moins, qui l'auront fait dans les règles de l'art. Rappelons qu'afin que ces mécanismes soient efficaces, ils doivent être implantés et maintenus adéquatement et qu'à cette fin, les organisations auront besoin d'être soutenues.

Pour maximiser les chances de réussite des organisations à remplir adéquatement leurs nouvelles obligations, le gouvernement pourrait, grâce à un programme de subvention, faciliter l'accès pour ces organisations à des experts en santé et sécurité, comme les CRHA|CRSA. De plus, espérons que l'expertise de la Santé publique sur le plan des programmes de prévention puisse toujours être accessible et qu'il y ait des efforts pour la faire connaître aux organisations nouvellement assujetties à l'implantation des mécanismes. La Santé publique

pourrait développer des programmes génériques afin d'inspirer les organisations et même, dans la mesure du possible, offrir un accompagnement pour les adapter à leur réalité.

Finalement, l'Ordre entretient une crainte quant à la charge de travail que cet élargissement engendrera pour la CNESST et se demande si celle-ci dispose des ressources nécessaires pour y faire face. À titre d'exemple, en raison de l'augmentation importante du nombre d'organisations qui auront à déployer les mécanismes de prévention, il y a un risque que les interventions des inspecteurs soient diluées. Notamment, en accordant du temps et des ressources aux organisations qui se voient nouvellement couvertes par les mécanismes, mais où les risques sont moindres, l'Ordre se demande si les inspecteurs pourront soutenir autant qu'auparavant celles dont les risques sont plus élevés. Il apparaît ainsi primordial à l'Ordre que les ressources humaines dont dispose la CNESST soient bonifiées en tenant compte de cette charge de travail accrue.

Permettre à un employeur de mettre en place un seul programme de prévention

Amendement 146

La possibilité d'élaborer un seul programme de prévention pour l'ensemble des établissements où s'exercent des activités de même nature par la modification de l'article 58 est jugée favorable, ceci permettant une meilleure efficacité organisationnelle et évite le chevauchement des efforts. La simplification des procédures et la possibilité de se doter d'une vision globale à la hauteur de l'organisation va dans le sens des commentaires des CRHA | CRIA obtenus dans le cadre des consultations de l'Ordre.

Permettre à un employeur de former un seul comité de santé et de sécurité et autres changements reliés au comité

Amendement 152

Au même titre que le programme de prévention unique, la possibilité qu'apporte l'article 68.1 de ne former qu'un seul comité agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le programme de prévention est vue d'un bon œil en raison du gain d'efficacité que cela permet.

L'article 70 rajusté par le projet de loi énonce que le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité peut être déterminé par entente entre les parties et ce n'est qu'en cas de mésentente que celui-ci sera établi par le règlement. L'Ordre apprécie la latitude qu'offre cette modification.

Amendement 153 et 155

L'Ordre estime que les allègements proposés aux articles 71 et 74 quant aux règles de fonctionnement du comité sont intéressants et ce, dans le but de permettre aux organisations de convenir d'une façon de procéder qui convienne à leur réalité.

Amendement 155

Le nouvel article 75 ouvre la porte à d'autres experts que le médecin qui pourraient, sur invitation du comité et sans droit de vote, participer à ses réunions. Puisque de nombreux autres experts de la santé et du monde du travail peuvent apporter un éclairage pertinent et complémentaire afin de soutenir le comité dans ses travaux, cette ouverture est jugée très positivement. L'Ordre est d'avis que le comité aura besoin d'être accompagné notamment pour remplir la nouvelle obligation de l'identification et de l'analyse des risques psychologiques.

À cet effet, l'Ordre espère que les comités soient encouragés à aller chercher l'expertise des CRHA | CRIA pour les aider dans cette tâche complexe. Il sera crucial de former les comités et les représentants quant aux notions de santé psychologique et de risques psychosociaux, en plus de leur faciliter l'accès à des experts en la matière.

3.2. Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail

Amendement 147

L'Ordre est convaincu que toutes les organisations ont intérêt à prendre en compte les risques psychosociaux liés au travail et de les adresser, ceci dans le but d'offrir des conditions saines au travail permettant de se démarquer comme employeur de choix, mais surtout de permettre aux travailleurs de s'épanouir en favorisant conséquemment leur productivité. Ainsi, l'Ordre salue l'esprit de la modification à l'alinéa 1 de l'article 59. Il s'agit d'une intention louable et une avancée sur le plan de la santé psychologique des travailleurs qui est enfin intégrée plus clairement à la loi sur la santé et sécurité du travail.

Ampleur des enjeux psychosociaux

Selon la Commission de la santé mentale du Canada,³ le fardeau économique des problèmes de santé mentale s'élève à 51 milliards de dollars par année au pays, dont près de 40 % seraient attribuables aux pertes de productivité au travail. La Great West⁴, compagnie d'assurances, estime que ces coûts peuvent s'élever jusqu'à 10 000 \$ par année par employé.

Selon l'étude de Salveo de 2016⁵, si rien n'est fait pour combattre et prévenir ces problèmes, les coûts qui y sont associés (absentéisme, présentéisme, taux de roulement, perte de productivité, etc.) seront de l'ordre de 198 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes au cours des 30 prochaines années. Toujours selon cette source, au Canada, les problèmes de santé mentale relatifs à la main-d'œuvre figurent parmi les trois principales causes pour des réclamations d'invalidité de courte ou longue durée. Il est estimé qu'environ 30 % de toutes les réclamations pour des invalidités de courte ou longue durée sont attribuables à des problèmes de santé mentale ce qui entraîne nécessairement des coûts annuels très élevés pour l'économie canadienne.

Selon Deloitte Insights (2019)⁶, le nombre de demandes de prestations d'invalidité attribuables à un problème de santé mentale augmente de 0,5 % et 1 % par année. Plusieurs experts s'entendent pour dire que le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19 aura des répercussions désastreuses sur la santé psychologique des travailleurs pour les années à venir. Malheureusement, cette progression pourrait donc se voir impactée à la hausse. D'ailleurs, Morneau Shepell publiait récemment des données préoccupantes à ce sujet.⁷ Au neuvième mois de la pandémie (décembre 2020), l'étude démontre que la détérioration de la santé psychologique et l'accroissement de la tension mentale se poursuivent, ce qui engendre des effets inquiétants sur l'état d'esprit des Canadiens. La santé mentale continue de décliner depuis le début de la pandémie alors que l'indice affichait alors une baisse de 11,8 points par rapport au score de référence pré-COVID de 75. C'est donc dire qu'il est plus important que jamais de s'attaquer collectivement à ces enjeux et d'en faire une priorité.

Tous les acteurs doivent comprendre que de miser sur la prévention constitue une stratégie gagnante. En effet, les organisations qui investissent dans les programmes de santé mentale semblent atténuer les coûts croissants de l'inaction.⁸

Accompagnement des organisations

Malgré que la prise en charge en amont soit l'avenue qu'il faut poursuivre, il ne faut pas sous-estimer la complexité de l'identification et de l'analyse des risques psychosociaux alors qu'ils sont moins visibles que les risques physiques. Selon les échos obtenus, bon nombre des organisations développées bénéficiant de ressources en la matière ne se sentent pas adéquatement outillées pour procéder à cet exercice. L'Ordre est très préoccupé par le manque de connaissances et de moyens des organisations, de leur comité SST et du représentant ce qui, si rien n'est fait, mettra en péril l'accomplissement de cette obligation et son impact réel en prévention. L'Ordre s'inquiète plus fortement pour les PME qui ne disposent souvent d'aucune expertise à l'interne. Les différents acteurs qui seront responsables d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux savent-ils ce que c'est, ce que ce n'est pas, ce qui peut être mis en place et comment?

³ <https://www.erudit.org/fr/revues/smq/2017-v42-n2-smq03262/1041912ar/> (p. 31–38)

⁴ <https://alpbem.gc.ca/travail-en-sante-mentale/sante-mentale-au-travail-un-investissement-qui-vaut-le-cout/>

⁵ http://www.erts.mumontreal.ca/wp-content/uploads/2013/11/ERTSM_Etudes_de_Cas_2016.pdf

⁶ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>

⁷ <https://www.morneaushepell.com/permafiles/93212/indice-de-sante-mentale-canada-decembre-2020.pdf>

⁸ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>

À moins qu'un règlement ne suive à cet effet, il semblerait que le législateur a fait le choix, dans le cadre de ce projet de loi, de ne pas préciser la nature des facteurs de risques psychosociaux à prendre en compte. Bien que cela permette aux organisations de jouir d'une latitude en fonction de leur réalité particulière, il n'en demeure pas moins qu'elles ont peu d'indications sur lesquelles s'appuyer et qu'ainsi, l'obligation demeure abstraite à appliquer. Sans pour autant dicter précisément les facteurs à considérer dans la loi, l'Ordre est d'avis que le législateur devrait clarifier au moins son intention. Par exemple, les organisations seront-elles tenues d'aborder les pratiques de gestion et leurs effets dans cet exercice ou devront-elles plutôt se concentrer sur les risques de harcèlement, de violence et de chocs post-traumatiques? L'étude Salveo a conclu que si les stratégies de sensibilisation en prévention et les initiatives en mieux être sont bien, ce sont définitivement les facteurs liés à l'organisation du travail et aux pratiques de gestion qui ont le plus d'impact sur les risques psychosociaux.

Pour s'assurer que les organisations puissent réaliser adéquatement l'identification et l'analyse des risques psychosociaux, et surtout si les facteurs de risques ne sont pas précisés dans la loi ni par un éventuel règlement, il est primordial que le gouvernement, par la CNESST, procède à des efforts soutenus pour outiller et éduquer les organisations dans la réalisation de cette obligation. Le fardeau du succès ou l'échec de cette obligation découlera de cet effort. Les employeurs auront besoin d'être guidés vers les modèles d'action et les facteurs de risques qui sont validés par la science et qui leur permettront de rencontrer les exigences de la CNESST quant à cet exercice, notamment les critères que les inspecteurs utiliseront dans le cadre de leurs interventions. Les membres du comité SST et surtout le représentant en santé et sécurité qui se voit confier le rôle de recommander des mesures qu'il juge opportunes en la matière, auront tout intérêt à être dûment formés à ce sujet afin d'être habilités à jouer le rôle qui leur incombe.

L'INSPQ et l'IRSST⁹ détiennent déjà des outils visant l'élaboration d'un diagnostic concernant les risques psychosociaux comme des outils de contrôle pour les encadrer. De plus, à ce jour, un ou des spécialistes des risques psychosociaux œuvrent dans les CISSS et CIUSSS de huit régions sur 18. Le Bureau de normalisation du Québec possède de son côté des normes¹⁰ qui encadrent les bonnes pratiques liées aux risques psychosociaux. Les normes *Entreprise en santé, Conciliation travail-famille et sécurité psychologique en milieu de travail* constituent des guides pratiques de références pour les organisations qui mettent en œuvre des approches proactives en matière de santé et de ressources humaines. Il est ainsi possible de constater que certains outils existent à l'heure actuelle pour guider les organisations dans l'identification et l'analyse de ces risques. Actuellement, plusieurs professionnels RH utilisent déjà ces outils. Ces outils ne sont souvent pas utilisés pour des fins d'un programme de prévention en SST précisément, mais de façon plus large. En effet, il est de l'avis de l'Ordre que d'analyser et d'identifier les risques psychosociaux va bien au-delà de l'obligation de conformité à la loi. Cela permet d'instaurer un bon climat de travail et des conditions saines favorisant le mieux-être, la rétention et la productivité.

En somme, l'Ordre est d'avis que le gouvernement doit avant tout clarifier son intention puisque l'obligation est actuellement floue et fait place à une trop libre interprétation. Ensuite, il devra accompagner les différents acteurs afin de s'assurer que l'obligation puisse être réalisée adéquatement. Finalement, il devra s'assurer que les outils qu'il devra mettre de l'avant soient solides et basés sur des critères validés et éprouvés par la science. Sans quoi, l'Ordre craint qu'on assiste à de nombreux dérapages et que notamment, les organisations investissent des efforts sur des actions n'ayant que très peu d'impacts réels sur les risques psychosociaux au travail ou encore, que la perception des uns sur les pratiques d'une gestion adéquate crée des tensions dans les relations entre la direction et les personnes concernées au sein des divers mécanismes de prévention. L'Ordre offre sa pleine collaboration dans cet effort d'éducation nécessaire pour que collectivement, on puisse s'attaquer, dans les règles de l'art, aux enjeux de santé psychologique au travail.

Miser sur l'expertise des CRHA | CRIA

Sur le terrain, les professionnels en ressources humaines sont déjà conscientisés aux enjeux de santé psychologique et la plupart s'affairent déjà, directement ou indirectement, à favoriser des climats sains au travail. Plus précisément, les 11 000 CRHA | CRIA ont à cœur la santé organisationnelle et ainsi, élaborent et déploient des stratégies d'intervention pour assurer la santé physique comme psychologique. Bénéficiant d'une compréhension globale des enjeux des différents acteurs organisationnels, ils œuvrent à assurer le mieux-être des travailleurs ainsi que la productivité de l'entreprise. Cette posture centrale leur permet de jouer un rôle

⁹ <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PublRSST/DF-1008.pdf?v=2018-09-05>

¹⁰ Normes disponibles au Bureau de normalisation du Québec en lien avec la santé au travail : Conciliation travail-Famille, Employeur remarquable, Entreprise en santé, Santé psychologique au travail. <https://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/sante-au-travail>

réfléchi et pertinent en matière de gestion des risques psychosociaux en considérant l'ensemble des facteurs et des enjeux en cause.

Étant membre de l'Ordre, ils doivent souscrire à des obligations déontologiques comme l'impartialité et développer leurs compétences par le programme de formation continue obligatoire. Pour accéder au titre réservé, tous ont, au moins, un niveau de compétences de base en matière de santé et sécurité au travail validé. Le guide des compétences des CRHA|CRIA¹¹, qui est la pierre angulaire de la profession et qui énonce les compétences requises pour l'exercice de la profession, réserve une place importante à la santé et aux relations organisationnelles, dont le volet précisément sur la santé, la sécurité et le mieux-être :

- **Santé, sécurité et mieux-être** : assurer un environnement sécuritaire au travail, sur les plans physique et psychologique. Viser un équilibre entre la productivité organisationnelle et le mieux-être (individuel et collectif) des travailleurs.

En plus des compétences professionnelles mentionnées précédemment, les CRHA|CRIA détiennent certaines compétences transversales qui peuvent leur être particulièrement utiles dans le cadre de la gestion des enjeux psychologiques.

- **Accompagnement** : soutenir des personnes, des équipes ou des organisations afin de trouver et mettre en œuvre des solutions concrètes et appropriées au contexte. Aider à résoudre des problèmes ou à atteindre des objectifs.
- **Intelligence émotionnelle** : aptitude à entrer en relation avec les autres et à établir des rapports sains avec eux. Capacité à reconnaître, comprendre et maîtriser ses propres émotions, de même que composer avec celles des autres.
- **Vision globale** : capacité d'avoir une vue d'ensemble du contexte organisationnel, interne et externe, à l'échelle tant locale que régionale et internationale. Repérer les enjeux et les opportunités pour agir de manière proactive.
- **Éthique** : avoir un comportement exemplaire et conforme aux lois, aux normes formelles et informelles ainsi qu'aux codes sociaux en vigueur. Contribuer à développer, soutenir et modifier des comportements, des politiques et des règlements conformément à l'éthique du travail.
- **Sens des affaires** : capacité à cerner les opportunités et les stratégies créatrices de valeur et de les concrétiser afin d'en faire profiter l'organisation, les travailleurs et la société.

Depuis le début des années 2000, l'Ordre a déployé de nombreux efforts pour soutenir ses professionnels agréés en matière de santé psychologique et des risques psychosociaux. À titre d'exemple, quelques centaines de contenus spécifiques sur le sujet sont actuellement proposés sur son site web ainsi que des formations spécifiques. Devant l'évolution des enjeux actuels, l'Ordre s'engage à continuer, mais surtout à accentuer ses efforts pour ses professionnels agréés en ce sens.

Grâce à l'ensemble de leurs compétences décrites ci-dessus, leur compréhension de l'humain et des enjeux d'affaires, les CRHA|CRIA sont les professionnels tout indiqués pour gérer adéquatement les risques psychosociaux. Ils sont en mesure d'intervenir efficacement et d'accompagner les organisations et les gestionnaires afin que les bonnes pratiques reconnues en la matière soient mises en place.

Malheureusement, ce ne sont pas toutes les organisations qui bénéficient de l'expertise des professionnels en ressources humaines. En effet, un professionnel RH est souvent embauché lorsque l'entreprise atteint approximativement la taille de 50 employés. Alors que toutes les organisations de plus de 20 employés (et que les plus petites à risque plus élevé) devront mettre en place les mécanismes de prévention et s'attarder aux risques psychosociaux, devant la complexité de cette tâche, il apparaît primordial que l'accès à une telle ressource, surtout pour les PME, soit favorisée. Dans l'optique de soutenir les organisations sur le long terme et pour décupler les ressources d'aide, puisque la CNESST a déjà beaucoup à livrer, le gouvernement devrait faciliter leur accès à l'expertise des CRHA. Pour de nombreuses organisations, surtout les PME, le facteur financier les freine malheureusement quand vient le temps d'aller chercher du soutien. À ce titre, un programme de subvention gouvernementale devrait être mis sur pied pour les inciter à obtenir ce soutien. Devant cet enjeu de taille et complexe, les organisations auront besoin d'un accompagnement soutenu.

¹¹ <https://guide.ordrecrha.org/storage/documents/CRHA-Guide-des-competences.pdf>

Rôle de l'inspecteur de la CNESST

L'Ordre s'interroge sur le rôle et le champ d'action des inspecteurs de la CNESST qui auront à s'assurer du respect de cette obligation. Le projet de loi est imprécis sur ce plan. Bénéficieront-ils d'un pouvoir de recommandations ou bien auront-ils la possibilité d'exiger, comme ils le font face aux risques de nature physique, que des mesures précises soient mises en place? Dans ce deuxième cas, l'Ordre doute que les inspecteurs détiennent les compétences nécessaires en matière de santé psychologique et l'ensemble de la compréhension organisationnelle propre à chaque réalité pour être en mesure d'imposer des exigences qui soient adéquates et pertinentes. Les risques psychosociaux ne sont pas aussi définis et clairs que les risques physiques. Il y a des nuances à considérer et cela demande une expertise pointue.

3.3. Obligation pour les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale

Amendement 143

Violence conjugale ou familiale

L'ajout, à l'article 51, de l'obligation pour l'employeur à prendre des mesures pour protéger sur les lieux de travail un travailleur lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que celui-ci est exposé à de la violence conjugale ou familiale provient d'une bonne intention. L'Ordre est d'avis que l'employeur, au même titre que les autres acteurs de la société, devrait faire partie de la solution et ainsi, a certainement une responsabilité envers ses travailleurs qui vivent une situation toxique et malsaine à la maison lorsqu'elle a des effets sur les heures du travail. Toutefois, au-delà de l'intention qui est certainement louable, l'Ordre s'interroge quant à l'application de cette obligation sur le terrain.

Lors des situations de violence conjugale et familiale, il n'est malheureusement pas rare que la victime nie ce qu'elle vit. Dans le projet de loi, il n'est pas clair de savoir quelle est la limite de la responsabilité de l'employeur face à un employé qui refuse l'aide et les mesures proposées d'accommodement. L'Ordre estime que d'obliger une organisation d'agir contre la volonté de la victime n'est pas souhaitable. La notion « devrait raisonnablement savoir » ouvre à une interprétation probablement plus large que l'intention du gouvernement quant à cette modification et nous recommandons au législateur de retirer cette notion du projet de loi.

Ensuite, plusieurs questions se posent par rapport à l'application concrète de cette obligation en contexte de télétravail. L'Ordre entretient des doutes à savoir comment l'employeur pourra assurer son obligation dans la mesure du raisonnable. Il apparaît important de mieux encadrer les facteurs de contrôle ou d'accès à l'information à domicile par l'employeur et ce, sans enfreindre le droit à la vie privée. Le questionnement qui est revenu fréquemment lors des consultations de l'Ordre est jusqu'où devra-t-il aller? Par exemple, si l'employeur a un doute que le travailleur vit une telle situation, son obligation va-t-elle jusqu'à lui trouver un autre lieu que son domicile pour lui permettre de télétravailler dans un environnement exempt de risque alors que ce dernier regagnera ensuite le soir venu son milieu de vie toxique? La pratique du télétravail est dorénavant présente à grande échelle et tout indique qu'elle le demeurera pour l'avenir. D'ailleurs, 74 % des CRHA|CRIA sondés confirment qu'au-delà de la pandémie, ils prévoient élargir les mesures de télétravail par rapport à celles qui étaient en place avant la pandémie. Sans pour autant être en télétravail à temps plein, une forme hybride se dessine pour la suite. Ainsi, il nous apparaît crucial que les attentes envers les employeurs dans ce contexte soient clarifiées par le législateur. Ce dernier doit être conscient que le champ d'action et la visibilité l'employeur sont plus restreints à distance qu'en présentiel.

Pour conclure, de l'avis de l'Ordre, il est heureux que l'enjeu de la violence conjugale soit identifié et soutenu. Toutefois, il est primordial de clarifier les situations précises visées par cet ajout au projet de loi afin de circonscrire de manière raisonnable les mesures que doivent mettre en place les employeurs leur permettant de satisfaire à cette nouvelle obligation et le tout, dans l'intérêt de la protection du travailleur.

Violence physique ou psychologique

Par souci de clarté et alors que les interventions en la matière peuvent être complexes et délicates, l'Ordre invite le législateur à préciser la nature des mesures nécessaires que les employeurs doivent prendre pour protéger leurs travailleurs des situations de violence physique ou psychologique qui émanent de l'environnement de travail.

Pour ce qui est de la violence psychologique précisément, près de trois ans après #metoo, un autre mouvement qui a pris d'assaut les réseaux sociaux et une vague de cas déplorables ayant fait la manchette dans l'actualité l'été dernier rappellent que le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, poursuit ses ravages, notamment en milieu de travail. Force est de constater que ce qui est actuellement en place en matière de législation n'est pas suffisant. Alors que cet enjeu n'est certainement pas propre à un seul secteur d'activité, nous devons nous sentir tous concernés et une fois pour toutes, poser collectivement des actions concrètes afin de l'enrayer. Plus personne ne peut nier les impacts dévastateurs du harcèlement pour les travailleurs, les victimes comme leurs collègues, ainsi que leur entourage. Les organisations s'exposent également à d'importantes répercussions sur leur environnement de travail, leur santé financière et leur réputation. Les nombreux cas défrayés dans l'actualité lors des dernières années en témoignent.

Tel qu'il le recommande depuis de nombreuses années déjà, l'Ordre invite fortement le gouvernement à rendre obligatoire pour les organisations, l'enquête suite à une plainte pour harcèlement et ce, avec la possibilité de médiation en tout temps. En raison du risque élevé de préjudice pour toutes les parties si l'enquête n'est pas réalisée adéquatement, elle devrait être uniquement confiée à des professionnels compétents, impartiaux et liés par un code de déontologie, comme les CRHA|CRHA. Malgré que l'Ordre croie fermement qu'il s'agit de la chose à faire, si le gouvernement n'oblige pas la tenue de l'enquête, il devrait minimalement réserver la réalisation de cette dernière à des professionnels compétents membres d'un ordre professionnel pour éviter les risques d'aggravation de la situation.

À l'instar de ce qui est prévu par la Loi sur la santé et sécurité de l'Ontario depuis 2016¹² et par le Code canadien du travail depuis 2019¹³, l'Ordre invite le gouvernement à profiter du présent projet de loi pour apporter une précision en ce sens à sa propre loi; cela lui permettrait ainsi de rattraper le retard qu'il accuse en matière de lutte contre le harcèlement et de redonner confiance aux gens qui se tournent maintenant vers d'autres avenues non encadrées pour dénoncer (ex: réseaux sociaux). Suite à l'adoption des nouvelles obligations du projet de loi 132 de l'Ontario, le nombre de plaintes déposées a augmenté de 100 %. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer dans le détail l'ensemble des effets de cette législation, il est possible de constater qu'elle a eu un effet motivateur pour les victimes de harcèlement à porter plainte. Ce constat est encourageant et semble confirmer qu'un meilleur encadrement législatif peut améliorer la prise en charge des cas de harcèlement.

3.4. Assujettissement des étudiants effectuant un stage en milieu de travail à la protection de la SST

Amendement 128

L'Ordre salue l'esprit de cette modification qui fera en sorte de protéger les stagiaires, au même titre que les travailleurs, en matière de santé et sécurité au travail. Ceci supprime l'iniquité injustifiable actuellement vécue à ce niveau.

Pour prendre en compte l'ensemble des stages qui ont lieu dans les milieux de travail, il faudrait ajouter à l'article 1, les stages exigés par un ordre professionnel. Selon ce qu'il a été possible de constater, plusieurs stages sont réalisés à la demande des ordres professionnels et ainsi, ces derniers ne sont pas nécessairement exécutés sous l'encadrement d'un établissement scolaire. Il ne semble pas y avoir de motif qui justifierait de les traiter différemment des personnes qui exécutent un stage à la demande d'un établissement scolaire, alors que dans les deux cas, on vise l'accès à un métier ou une profession et que le stage de travail est donc encadré et a des

¹² <https://news.ontario.ca/fr/backgrounder/41684/entree-en-vigueur-de-lois-plus-severes-sur-la-violence-et-le-harcèlement-a-caractere-sexuel>

¹³ <https://langlois.ca/le-code-canadien-du-travail-fait-peau-neuve-aperçu-des-principales-modifications-en-matière-de-harcèlement-et-de-violence-au-travail/>

exigences bien définies, se rapprochant souvent de l'exécution dudit métier ou profession. Voici la modification suggérée :

« Travailleur » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant **qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, et une personne qui, à la demande d'un ordre professionnel, exécute un stage de travail.**

Le commentaire suivant sort du cadre de la révision des lois en santé et sécurité, mais nous le soulevons dans une optique d'une éventuelle révision de la Loi sur les normes du travail et par souci de cohérence. L'Ordre est intrigué que le gouvernement propose l'intégration des stages d'observations à la définition de travailleur, en plus des stages de travail, puisque, dans sa compréhension, un stage d'observation n'implique justement pas une prestation de travail.

Notre préoccupation réside sous divers aspects. Tout d'abord, il est possible que cet ajout puisse limiter l'ouverture des employeurs à l'accueil de stagiaires, particulièrement ceux qui ne livrent pas une prestation de travail et qui font de l'observation. Par ailleurs, comme la question de la protection des stagiaires est plus large que la notion de santé et sécurité, et présumant de la volonté éventuelle du législateur d'avoir une certaine cohérence entre toutes les lois du travail, nous anticipons que cette inclusion de la notion de stagiaire d'observation à titre de travailleur pourrait venir brouiller la question de la rémunération obligatoire des stages, lors d'une prochaine révision de la Loi sur les normes du travail.

En 2019, l'Ordre faisait le point sur cette question et prônait la rémunération obligatoire des personnes qui effectuent des stages où une prestation de travail est livrée, et de laisser à l'employeur la discrétion de rémunérer ou non les stages d'observation. L'Ordre croit fortement que toute prestation de travail devrait être rémunérée puisque tout travail accompli a une valeur. À l'heure actuelle, des stagiaires de certains domaines d'études ne sont pas rémunérés alors qu'ils fournissent un travail au même titre que des étudiants d'autres domaines d'études qui, eux, sont rémunérés pour leur stage.

Ainsi, malgré les coûts inhérents et une possible légère baisse de l'offre par les employeurs, l'Ordre ne pourrait qu'être favorable à une législation qui viendrait encadrer la rémunération en la rendant obligatoire pour les stages pour lesquels une prestation de travail est fournie.

En effet, l'Ordre croit qu'il est nécessaire de faire la différence entre un stage d'observation et un stage de travail. Dans le premier cas, le stagiaire n'effectue pas de tâches concrètes dans le cadre des activités courantes de l'organisation. Il est présent pour observer, analyser ou recommander. Quant au second cas, le stagiaire donne une prestation de travail dans le cadre des affaires courantes de l'organisation. Celle-ci en retirant un bénéfice direct, il semble raisonnable pour l'Ordre que ce stagiaire soit rémunéré en conséquence.

Afin de distinguer le stage de travail du stage d'observation, l'Ordre a établi certains critères permettant de bien distinguer les deux cas de figure :

- Le stagiaire accomplit des tâches concrètes qui sont ou qui pourraient être normalement réalisées par un salarié.
- Le stagiaire exécute des tâches qui sont déterminées par l'employeur en fonction de ses besoins.
- Des attentes et des objectifs sont définis pour le stagiaire alors que des responsabilités lui sont confiées et qu'il doit fournir un rendement et des résultats.
- Le stagiaire a des comptes à rendre en ce qui a trait aux tâches qui lui sont confiées et peut être exposé à des sanctions si elles ne sont pas réalisées adéquatement.
- Un lien de subordination existe entre le stagiaire et l'employeur.

3.5. Programme Pour une maternité sans danger

Mise en place de protocoles provinciaux permettant d'identifier les dangers et les conditions de l'emploi qui y sont associés

Amendement 142

L'Ordre accueille favorablement la venue de protocoles uniformisés à l'échelle de la province. Selon notre compréhension, ceci permettrait une meilleure efficacité de la part de la CNESST ainsi qu'une simplification pour les organisations ayant des établissements dans diverses régions. À l'heure actuelle, des travailleuses d'un même employeur, mais basées dans différentes régions n'ont pas toujours accès aux mêmes mesures, bien qu'elles aient les mêmes responsabilités et sont ainsi exposées aux mêmes risques. Ceci permettra aux travailleuses d'obtenir un traitement plus équitable, peu importe leur localisation.

Cet amendement semble donc répondre positivement à une préoccupation exprimée par plusieurs CRHA et CRIA lors de la consultation de l'Ordre. Nous attendons la possibilité de consulter lesdits protocoles avant de formuler davantage de commentaires. Nous espérons toutefois que ces derniers sont plus rigoureux et nuancés et qu'ainsi, ils puissent favoriser le maintien en emploi, ce qui est actuellement un enjeu dans certains secteurs. De plus, il faudra prévoir les conditions de mise à jour pour s'assurer de l'actualisation des protocoles au fil du temps.

Changements relatifs au certificat

Amendement 139

Alors que cette tâche était auparavant réservée au médecin, l'Ordre salue l'ajout du point 40.1., suite à l'article 40 qui indique que le certificat pourra être délivré par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse. Cette ouverture reconnaît les autres professions de la santé, respecte les choix des femmes et pourra probablement contribuer au désengorgement du système. Ceci étant dit, dans un souci d'assurer la protection du public, l'Ordre suggère que la loi précise que ce professionnel de la santé soit membre en règle de son ordre professionnel.

Par le projet de loi, l'article 46 se voit modifier en précisant que le certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers sera dorénavant prescrit par la CNESST. Si cette modification peut simplifier, encadrer et uniformiser le processus, l'Ordre la voit d'un bon œil. Lorsqu'il sera rendu disponible, il l'analysera avec grand intérêt.

Pour s'assurer qu'il puisse répondre au besoin de tous, il est recommandé que le certificat soit créé par une équipe multidisciplinaire. Il faudra notamment s'assurer qu'il puisse correspondre adéquatement à tout type d'environnement et de poste. Les facteurs de risques associés au travail qui seront identifiés et qui entraîneraient un retrait préventif ne devraient pas être également présents dans le contexte de vie personnelle. L'Ordre espère que ce certificat prescrit puisse contribuer à restreindre les retraits préventifs injustifiés.

Réflexion autour de la culture des retraits préventifs

L'Ordre est incontestablement en faveur du programme *Pour une maternité sans danger* et estime que la contribution au travail ne devrait jamais se faire au détriment de la santé et de la sécurité de la mère et de son bébé. Cependant, toujours en cohérence avec le souci premier de sécurité et si le contexte organisationnel le permet, il est d'avis que la société gagnerait à favoriser davantage le maintien en emploi.

Rappelons que l'intention de la loi est de retirer la travailleuse de l'exposition aux risques, mais pas nécessairement du travail à moins que cela ne soit nécessaire. Malheureusement, il est possible de constater que de manière générale, trop peu d'efforts sont consentis à une affectation temporaire. D'un côté, il n'y a pas d'incitatifs qui poussent les employeurs à entreprendre la réflexion que cela demande alors que le coût est actuellement assumé par le fond général. De l'autre côté, en raison de l'habitude qui s'est créée au fil du temps, il existe dans certains secteurs et métiers une forte attente de la part de la travailleuse d'obtenir un retrait du travail.

Un maintien en emploi, qui est sain et sécuritaire évidemment, comporte de nombreux avantages pour l'ensemble des parties. Notamment, cela est bénéfique pour la progression de carrière de la travailleuse et facilite le retour suite au congé de maternité. Il permet aussi à l'employeur de bénéficier des compétences de la travailleuse et de continuer d'opérer, surtout en contexte de pénurie de main-d'œuvre, laquelle est toujours une

réalité pour de très nombreuses organisations au Québec, et ce, malgré la pandémie. Bien sûr, ceci engendre moins de coûts pour le régime.

Des incitatifs devraient être mis en place pour motiver les employeurs à emprunter la voie de l'assignation temporaire. Un soutien accru par le biais de la Santé publique pourrait être offert aux organisations pour les accompagner à identifier des postes pertinents à l'assignation temporaire pour les travailleuses enceinte ou qui allaitent. Ces derniers pourraient jouer un rôle en amont ce qui permettrait d'être plus réactif lorsque les différentes situations se présentent. Des ponts pourraient même être créés entre les organisations où le milieu convient moins à l'assignation temporaire et celles qui éprouvent un besoin de main-d'œuvre et où les risques de danger sont exempts.

Finalement, l'Ordre estime qu'il serait préférable de revoir la terminologie qui peut être biaisée et ainsi, nourrir la perception du retrait du milieu de travail par automatisme dans certains secteurs. Selon cette logique, le vocable *retrait préventif* pourrait être remplacé par *assignation temporaire*.

3.6. Exigence de mise à niveau et formation continue des représentants SST

Amendement 165

L'Ordre salue la modification de l'article 91 qui veut que le représentant en santé et en sécurité doive dorénavant participer aux programmes de formation alors qu'auparavant, il s'agissait d'une possibilité.

Encore une fois, comme le seuil de temps minimal consacré par le représentant en santé et sécurité à l'exercice de ses fonctions est associé au niveau de risques (faible moyen élevé), il serait d'autant plus pertinent de s'assurer que cette classification ne sous-estime pas certains types de risques. L'Ordre constate par ailleurs que ce temps imparti semble sous-évalué pour bien faire de la prévention, prenant en compte l'ajout des risques psychosociaux.

3.7. Secteur de la construction

Amendement 224

Le projet de loi apporte de nombreux changements pour le secteur de la construction. Étant donné les particularités de ce secteur et puisque des groupes qui le représentent formuleront leurs commentaires à cet égard, l'Ordre ne s'y attardera que brièvement.

Le secteur de la construction constitue l'un des secteurs d'activité économique les plus à risque pour les travailleurs. De 2015 à 2018, le nombre de lésions professionnelles dans le secteur de la construction a augmenté de 16 %¹⁴. En 2018, seulement 1,8 % de tous les chantiers de construction (738 chantiers) étaient visés par les mesures relatives au comité de chantier et 1,4 % par celles relatives à l'agent ou à l'agent de sécurité (583 chantiers)¹⁵, lesquelles sont prévues au code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC).

Le projet de loi prévoit une augmentation du nombre de coordonnateurs (COSS) et de représentants (RESS) et selon le tableau 7 de l'analyse d'impact¹⁶, davantage de chantiers seront dorénavant couverts. L'Ordre appuie ainsi la volonté du gouvernement de mieux encadrer ce secteur qui est grandement à risque.

Toutefois, l'Ordre est grandement préoccupé par le nombre d'heures de formation des coordonnateurs et des représentants qui se voit revu à la baisse. Une plus courte formation peut certainement en augmenter l'accessibilité ce qui est appréciable en situation de rareté de la main-d'œuvre. Ceci étant dit, l'Ordre juge inquiétant de niveler vers le bas lorsqu'il est question de santé et sécurité. Seront-ils assez compétents pour être en mesure de jouer pleinement leur rôle de prévention? La volonté de mieux prévenir et d'impliquer les

¹⁴ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_ModernisationRSST_20200930.pdf.

¹⁵ Idem

¹⁶ Idem

travailleurs sera optimale seulement si les acteurs concernés (coordonnateurs et représentants) sont adéquatement formés.

Il semble que la grande majorité des provinces (à l'exception du Québec, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse) ont adopté le processus de certification du *National Construction Safety Officer*¹⁷. Dans le but d'assurer l'uniformité et la qualité des compétences des coordonnateurs en santé et sécurité, il pourrait être intéressant pour le Québec d'explorer cette avenue. D'autant plus que cela favoriserait la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces.

Enfin, l'Ordre s'interroge à savoir si les petits chantiers auront la capacité financière et les compétences nécessaires pour mettre en place ces mécanismes.

3.8. Modification à la structure de gouvernance de la CNESST

Poste du président du conseil d'administration

Amendement 198

La division des postes de présidence et de direction générale nous semble être adéquate et en accord avec les meilleures pratiques de gouvernance.

Cependant, la définition de l'article 154 énoncé par le projet de loi concernant le nouveau poste de président du conseil d'administration semble quelque peu réducteur de la nature de ce rôle. L'Ordre propose de remplacer l'article 154 par : « Le président du conseil d'administration préside les réunions du conseil, voit à son bon fonctionnement, exerce un droit de surveillance sur les affaires du conseil, et s'assure que le conseil voit à la saine gouvernance de l'organisme. »

Obligation pour le conseil d'administration de la CNESST de constituer les comités cités

Amendement 200

L'obligation de former un comité de gouvernance et d'éthique, un comité de vérification et un comité des ressources humaines souscrit aux principes de saine gouvernance. C'est ainsi que l'Ordre accueille favorablement l'ajout de l'article 155.1.

Quant à la composition de ces comités, si ce n'est pas déjà l'intention, il serait intéressant d'explorer une structure au-delà de la représentation paritaire (syndicat-patronat) en faisant également place à des experts de contenu qui pourraient y siéger, plutôt que d'être invités de façon discrétionnaire et ad hoc. Ceci permettrait de bonifier la composition actuellement prévue en y apportant un éclairage complémentaire et proactif. À ce titre, l'Ordre offre sa collaboration pour participer aux travaux du comité des ressources humaines.

¹⁷ https://cfcsa.ca/ncso_nhsa.php

4. LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

4.1. Emploi convenable et réadaptation

L'emploi convenable auquel fait référence l'article 2 est proposé ou validé par le médecin traitant sous l'angle de la lésion professionnelle. L'Ordre est d'avis qu'une meilleure collaboration est nécessaire entre le médecin et les professionnels de l'emploi, notamment les CRHA|CRIA et les conseillers d'orientation. Alors que le médecin possède l'expertise reliée à la santé, il devrait pouvoir compter, en amont, sur l'aide d'un expert ayant une connaissance approfondie du travail dans le cadre de cet exercice. Une telle collaboration permettrait de tirer des avantages considérables pour le travailleur, l'employeur, comme pour le régime. Par exemple, il y a plus de chance que l'emploi trouvé convienne au travailleur, l'aide à faire son deuil de l'emploi précédent, et lui assure une meilleure chance de succès dans ce nouvel emploi à long terme. Il va sans dire que les professionnels en ressources humaines devraient être des alliés envisagés pour favoriser un retour au travail optimal et une intégration dans le nouvel emploi convenable.

Obligation d'accommodement raisonnable

Amendements 11, 17 et 36

Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada du 1^{er} février 2018 dans l'affaire Caron¹⁶, la CNESST doit veiller au respect de l'obligation d'accommodement raisonnable des employeurs envers les travailleurs ayant subi une lésion professionnelle qui a causé une limitation permanente, étant alors considérés en situation de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Actuellement, l'absence d'un encadrement législatif adapté fait en sorte qu'il peut s'avérer difficile pour la CNESST de poser les gestes requis pour permettre le retour en emploi chez l'employeur. La LATMP prévoit actuellement peu de moyens pour que la CNESST puisse s'assurer que l'employeur respecte son obligation d'accommodement à l'égard du travailleur et qu'il met en œuvre une approche proactive à l'égard de sa réintégration dans son établissement. Le projet de loi tente donc de venir clarifier cet aspect et l'inscrire dans la loi, mais il semble aller beaucoup plus loin que l'interprétation raisonnable de l'affaire Caron.

Si le caractère supra législatif de la Charte impose non seulement cette obligation à l'employeur, mais oblige également la CNESST à vérifier si cet exercice a été réalisé de façon légitime, l'Ordre questionne les compétences de la Commission quant à établir un emploi convenable et les critères d'accommodation excessive ou non pour l'employeur. Comme il s'agit de l'obligation de ce dernier, la loi ne devrait pas permettre à un tiers de lui imposer une conclusion différente de sa propre évaluation. Même si l'obligation d'accommodement n'est pas une obligation de résultat, mais plutôt de moyens, l'employeur doit présenter les moyens déployés pour ce faire et démontrer qu'il a agi en ce sens, et a fait une analyse sérieuse des mesures possibles d'accommodement.

Par ailleurs, plutôt que d'obliger l'employeur à réintégrer un employé alors qu'il estime qu'un emploi convenable n'existe pas au sein de son organisation, nous croyons plus approprié de miser sur l'accompagnement en recherche d'emploi tel que formulé dans l'amendement de l'article 173. Considérant les enjeux psychoaffectifs du retour au travail, nous préconisons un retour dans un milieu de travail positif et non contraint. Nous enjoignons donc le législateur à reformuler cet amendement afin de donner le pouvoir à la CNESST de vérifier la rigueur du processus, mais sans avoir le droit d'en changer la conclusion lorsque l'exercice a été fait de bonne foi et de façon rigoureuse par l'employeur, en collaboration avec le travailleur.

Période de recherche d'un emploi convenable

En 2017, 2 631 travailleurs en recherche d'emploi ont reçu une IRR, soit 2 214 à la suite de la détermination d'un emploi convenable et 417 à la suite de l'expiration de leur droit de retour au travail. Parmi ces 2631 travailleurs, 66,7 % n'avaient pas réintégré le marché du travail à la fin de la période prévue d'un an, soit 1 755 travailleurs.¹⁸ Certains pourraient estimer que douze mois, c'est peu pour se retrouver un emploi, compte tenu des démarches en santé ou de réadaptation que doit faire la personne en plus, parfois, du deuil du métier. Sans compter la

¹⁸ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_ModernisationRSST_20200930.pdf.

discrimination que peut subir la personne lors de la présentation de sa candidature auprès d'employeurs potentiels, compte tenu de ses limitations et de son dossier en santé et sécurité.

Le régime québécois accorde 52 semaines alors que les autres provinces accordent une période maximale d'indemnité de recherche d'emploi entre 12 et 16 semaines (des délais additionnels peuvent toutefois être accordés selon certains critères).¹⁹ Bien que l'Ordre ne recommande pas nécessairement de modifier la durée de la période de recherche d'emploi, il estime qu'il serait primordial que cette recherche soit mieux encadrée. Actuellement, l'accompagnement lors des démarches de recherche d'emploi est volontaire. Il serait tout indiqué d'inciter plus fortement les principaux intéressés à recourir à l'aide de professionnels de l'emploi en raison des avantages tant pour le travailleur lui-même que pour le régime. D'ailleurs, après une certaine période, afin de favoriser un retour plus rapide en emploi et ayant de meilleures chances de succès, cet accompagnement ne devrait plus être optionnel, mais obligatoire.

Ensuite, la CNESST devrait assurer un suivi serré auprès du travailleur qui doit démontrer les efforts déployés. Si ce dernier n'a pas, de bonne foi et selon sa situation particulière, déployé les efforts jugés adéquats pour la recherche d'emploi, il ne devrait pas pouvoir bénéficier pleinement de l'IRR. À l'instar des autres provinces, le cas échéant, son indemnisation pourrait être revue à la baisse. Sinon, sans preuve d'avoir déployé les efforts nécessaires, une réduction du nombre de semaines pour la période de recherche pourrait être envisagée.

L'objectif de ces recommandations est de mieux soutenir les travailleurs engagés et de bonne foi, par un accompagnement professionnel et compétent, et de restreindre les avantages du régime pour les travailleurs qui ne démontreront pas les efforts minimaux attendus dans leur processus de recherche d'emploi.

4.2. Règlement sur les maladies professionnelles, lequel détermine des maladies aux fins de l'application de la présomption de maladie professionnelle ainsi que les conditions particulières en lien avec ces maladies et précise des critères d'admissibilité des réclamations

Amendement 8

Emprunter la voie réglementaire et formation d'un comité scientifique

L'Ordre accueille favorablement les modifications aux articles 29 et 30 selon lesquelles la liste des maladies professionnelles menant à la présomption soit dorénavant consignée par voie réglementaire plutôt que dans la loi. Puisque ceci facilitera sa mise à jour dans le temps, il considère que c'est une excellente nouvelle.

La formation d'un comité scientifique qui sera responsable de mettre jour la liste est un mécanisme jugé intéressant alors qu'à notre compréhension, les décisions seront prises sur la foi de consensus scientifiques. Il apparaît important de préserver cet aspect pour éviter toute ingérence politique en matière d'ajout de présomptions de maladies professionnelles. En plus de leur expertise scientifique, il serait important que les membres de ce comité aient une bonne compréhension du terrain leur permettant de comprendre les effets et l'applicabilité de leurs décisions.

Ajout du stress post-traumatique à la liste

L'ajout du stress post-traumatique à la liste des maladies professionnelles constitue une avancée en matière de reconnaissance des maladies de nature psychologique. L'Ordre est heureux de constater que les travailleurs ayant vécu un événement traumatisant dans le cadre de leur travail, et qui en subissent depuis des effets néfastes puissent bénéficier de la présomption.

Il faudra toutefois s'assurer que cela ne crée pas une augmentation injustifiée du nombre de diagnostics délivrés. Les critères définissant le stress post-traumatique dans le projet de loi ne visent que quelques situations particulières : « Avoir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles ». Pour éviter des dérapages il faudra s'assurer de la compréhension de ces derniers auprès

¹⁹ <https://www.morneaushepell.com/permafiles/93216/projet-de-loi-59-loi-modifiant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf>
(pages 66-67)

des médecins-traitants. Nous sommes certains que le Collège des médecins sera prêt à les former et les encadrer à cet effet.

4.3. Plan individualisé de réadaptation en collaboration

Amendement 28

Le projet de loi ajoute à l'article 146 la notion que le plan individualisé de réadaptation peut être élaboré et modifié avec la collaboration de l'employeur en plus de celle du travailleur qui était déjà prévue. L'Ordre souligne positivement cette modification qui va dans le sens des commentaires énoncés par les professionnels agréés sollicités lors de sa consultation.

4.4. Obligation d'utiliser le formulaire prescrit par la CNESST en matière d'assignation temporaire

Amendement 42

Évidemment, l'Ordre est d'avis que l'assignation temporaire devrait être la priorité de l'ensemble des parties. Toutefois, nombreuses organisations n'utilisent pas l'assignation temporaire à son plein potentiel puisque plusieurs obstacles considérables se posent. Plus précisément, 57 % des professionnels RH mentionnent toujours utiliser l'assignation temporaire, 30 % occasionnellement, 6 % rarement et 2 % jamais (sondage de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2019). Les principaux freins mentionnés sont, dans l'ordre, :

1. La difficulté de trouver des tâches à assigner de manière temporaire
2. La résistance de la part des travailleurs
3. L'absence de collaboration du médecin traitant
4. La résistance de la part des gestionnaires
5. Le manque de temps pour la mise en place

En ce sens, la CNESST doit déployer davantage d'efforts pour les soutenir et les accompagner dans cet exercice complexe et exigeant en abordant en priorité les obstacles mentionnés ci-dessus.

Le projet de loi prévoit qu'un formulaire d'assignation temporaire prescrit par la CNESST sera maintenant obligatoire. Si l'uniformisation du processus grâce à ce formulaire unique peut faciliter l'analyse de la CNESST et assurer que l'ensemble des décisions soient prises sur une base commune ainsi que simplifier la tâche du médecin qui se doit actuellement de remplir des formulaires différents développés par chaque organisation, cela semble appréciable. Toutefois, et de l'avis de l'Ordre, l'efficacité souhaitée est efficace en théorie, et non dans la pratique. Au minimum, si ce formulaire était intégré au billet médical, ceci éviterait les va-et-vient entre le médecin, le travailleur et l'employeur, les coûts supplémentaires possibles chargés par les médecins, les retards et délais.

Dans sa forme actuelle, le formulaire proposé par la CNESST est très succinct et n'est pas particulièrement utile pour les employeurs afin d'établir l'assignation temporaire, d'où les formulaires dits « maison » qui permettent d'obtenir plus de renseignements du médecin en lien avec la réalité des tâches disponibles au sein de l'organisation. L'Ordre espère donc qu'une grande attention sera consacrée à l'élaboration du formulaire qui sera rendu obligatoire afin qu'il puisse faciliter le processus certainement du point de vue de la CNESST, mais également être utile pour favoriser l'assignation temporaire.

Selon les commentaires reçus, il y a une crainte que ce formulaire unique soit en fait, pour l'employeur, un frein à l'efficacité du processus. À titre d'exemple, certaines organisations pancanadiennes utilisent, pour l'ensemble des provinces, des formulaires standardisés développés à l'interne. Leur processus étant bien rodés, cette modification pourrait constituer une lourdeur administrative pour elles.

4.5. Limitation du choix d'option dans le contexte d'une assignation temporaire

Amendement 43

L'Ordre a pris connaissance de la modification à l'article 180 selon laquelle l'employeur ne pourra modifier l'option choisie pour le versement du salaire qu'une seule fois pour une même lésion. Estimant que les conditions d'assignation et la lésion puissent évoluer à plus d'une reprise, quelles sont les raisons pour lesquelles le gouvernement souhaite retirer ce droit de gérance de l'employeur et quel est l'objectif poursuivi par ce changement?

4.6. Pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale

Amendement 66

Considérant que les ajustements apportés à l'article 221 peuvent réduire les délais ainsi que le fardeau administratif et permettant ainsi un gain d'efficacité, l'Ordre perçoit positivement cet amendement.

4.7. Retrait de la notion d'injustice pour les transferts d'imputation

Amendement 93

Cet amendement propose de retirer, dans l'article 326, le deuxième alinéa sur le fait d'obérer injustement un employeur. Selon nous, le retrait de la notion d'obérer va à l'encontre des principes à la base du régime. Si on cherche à réduire la désimputation, il apparaît qu'il y a un risque de fragiliser financièrement les PME qui se verraient ainsi imputer des coûts qui dépassent, dans les faits, leur responsabilité quant à la santé et la sécurité.

4.8. Abolition de la possibilité de partages de coûts pour déficience préexistante

Amendement 97

Les effets sociaux que pourrait engendrer la modification proposée par le projet de loi à l'article 329 inquiètent considérablement l'Ordre. Il se demande quelle est l'intention du gouvernement en procédant à ce changement, puisque la mécanique de désimputation est un des principes à la base du régime.

L'Ordre s'inquiète des effets pervers que la limitation de la possibilité de partages de coût peut générer. En effet, ceci encouragerait certains employeurs à procéder à des tests médicaux pré embauche afin de prioriser que des personnes à faibles risque de développer dans le temps des maladies ou ceux ne présentant aucune déficience préexistante pour lesquels ils ne pourront plus bénéficier du partage de coût. Ceci pourrait donc diminuer l'employabilité de plusieurs catégories de travailleurs.

De plus, l'Ordre estime que cette modification pourrait faire en sorte que certains employeurs pourraient se désengager de la gestion des dossiers, choisissant des primes certes plus élevées au régime rétrospectif, mais par la suite, laissant la CNESST s'investir davantage dans la gestion de dossiers. Ce désengagement serait contraire au souhait du gouvernement de réduire la chronicité, alors que le Québec connaît à cet égard un écart substantiel peu reluisant face aux autres provinces²⁰.

4.9. Revalorisation des montants d'amendes

Amendement 124

Considérant que les amendes doivent être significatives pour obtenir l'effet dissuasif voulu, que l'Ordre estime qu'il est préférable d'opter pour des amendes élevées envers les contrevenants plutôt que d'impacter l'ensemble des cotisants par une augmentation des primes et finalement, que le Québec a de manière générale les plus basses sanctions par rapport aux autres provinces²¹, il accueille favorablement cette intention du projet de loi qui modifie les articles 458 à 476.

²⁰ <https://www.morneaushepell.com/permafiles/93216/projet-de-loi-59-loi-modifiant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf>

²¹ https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-cdd/2019-2020-CDD-mai2019/fr_Rapport2019-2020-CDD-mai2019-Chap03.pdf

page 49

5. AUTRES OBSERVATIONS

5.1. Élargissement des pouvoirs de la CNESST

De manière générale, il est possible de constater que le projet de loi confère un important élargissement des pouvoirs à la CNESST. Il faut être conscient que sur le terrain, ce constat risque d'être accueilli froidement alors que seulement 12 % des professionnels RH étaient en faveur d'un élargissement des pouvoirs des inspecteurs de la CNESST (sondage de l'Ordre auprès de ses membres, 2019).

Toujours selon ce même sondage, plusieurs lacunes quant à la gestion actuelle de la CNESST ont été soulevées. L'Ordre présente les principaux commentaires recueillis :

- Objectivité remise en question des décisions de la CNESST
- Manque de profondeur et de rigueur dans les analyses des dossiers
- Délais de traitement qui s'étirent
- Manque de soutien de la CNESST face aux employeurs qui souhaitent davantage un accompagnement pour leur permettre de s'améliorer plutôt qu'être réprimandés

D'une part, l'Ordre s'interroge à savoir si les inspecteurs ont le degré de compétences adéquat, parfois jugé inégal par le passé, pour mettre en application les nouveaux rôles qui leur sont octroyés par le projet de loi. Il serait judicieux de prévoir un plan d'action pour les former et les outiller et ce, en amont du moment auquel les amendements seront en vigueur.

D'autre part, avec un élargissement du rôle et des responsabilités, vient une charge supplémentaire pour la CNESST. Afin d'y faire face et pour éviter d'engorger davantage le système alors que les délais actuels peuvent déjà être longs à plusieurs égards, l'Ordre espère que la CNESST disposera de ressources humaines supplémentaires, formées et compétentes. Sans quoi, l'Ordre craint que la CNESST ne puisse pas jouer son rôle.

5.2. Réflexion quant au rôle du médecin traitant

Selon notre compréhension, la réduction de la chronicité était l'une des priorités du gouvernement dans sa modernisation des lois en santé et sécurité. Nous saluons en ce sens, notamment, la possibilité de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle. L'Ordre estime toutefois que les quelques mesures du projet de loi ne seront pas suffisantes pour relever le défi. Le Québec affiche un taux peu enviable par rapport au reste du Canada à cet égard. L'une des clés pourrait résider dans le balisage du rôle du médecin-traitant, à l'instar de ce que font d'autres provinces, dont l'Ontario. Nous prenons acte de la polarisation du débat à ce sujet, mais sommes par ailleurs d'avis que tous ont intérêt à réduire la chronicité, et en premier lieu, pour les travailleurs affectés. Ainsi, nous aurions aimé voir dans le projet de loi, des mécanismes de cadrage et de collaboration plus soutenus.

Selon les commentaires obtenus lors des consultations de l'Ordre, nombreux ont relevé à plusieurs égards les limites de la compréhension des médecins traitant quant aux différentes réalités du monde du travail ainsi que le manque de collaboration avec les professionnels de l'emploi qui pourraient leur apporter une lumière complémentaire afin qu'ils puissent prendre des décisions plus judicieuses. Il s'agit d'enjeux fondamentaux auxquels il juge qu'il est crucial de s'attarder tant pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et les maintenir en emploi lorsque possible que pour améliorer l'efficacité du régime.

Bien trop souvent, les professionnels de la santé œuvrent en vase clos dans les situations de santé et sécurité au travail alors qu'ils bénéficieraient assurément de la perspective des professionnels en ressources humaines pour comprendre les effets de leurs décisions et pour explorer les nombreuses avenues possibles qui peuvent s'offrir. Alors qu'ils ne peuvent avoir une connaissance approfondie de l'ensemble des différents milieux de travail et types de postes, l'Ordre juge que, bien qu'en préservant le lien privilégié entre le médecin et son patient, une plus grande possibilité d'échanger avec des professionnels de l'emploi, comme les CRHA|CRHA, dès le début du processus serait bénéfique pour tous. Tel qu'il a été soulevé à quelques reprises dans ce mémoire, voici des exemples de situations où une meilleure collaboration entre ces deux professionnels seraient pertinentes :

- Consolidation
- Détermination de l'emploi convenable
- Réadaptation
- Assignation temporaire

L'Ordre invite le gouvernement à réfléchir à ces questions et à favoriser une meilleure collaboration entre les différents acteurs et ceci, dans le but que la prise de décision soit facilitée et que la prise en charge soit plus efficace et garante de succès tant pour les travailleurs, les employeurs que pour la santé du régime.

5.3. Réflexion quant à l'applicabilité des lois en santé et sécurité au contexte précis du télétravail

Bien qu'elle fût déjà présente auparavant, la pandémie de la COVID-19 a certainement démocratisé la pratique du télétravail à grande échelle. Les témoignages reçus des professionnels en ressources humaines et des organisations tendent à démontrer que le télétravail est là pour rester, même au-delà du contexte de la pandémie. Il le sera fort probablement dans une moindre mesure et possiblement davantage sous une forme hybride plutôt qu'à temps plein, mais il n'en demeure pas moins qu'il sera plus présent dans les années à venir qu'il était il y a quelques mois à peine.

L'Ordre a pris connaissance de l'avis de la CCTM qui considérait que la loi actuelle s'applique de manière adéquate au contexte de télétravail et de manière générale, il partage cet avis. Ceci étant dit, force est de constater que la compréhension et l'interprétation des obligations et des responsabilités des organisations quant à la santé et la sécurité en contexte de télétravail est très variable sur le terrain. Les organisations ont besoin d'être adéquatement informées, accompagnées et soutenues afin d'être en mesure de remplir leurs obligations. Malheureusement, 70 % des professionnels en ressources humaines estiment ne pas disposer des moyens nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs en télétravail (sondage de l'Ordre des CRHA auprès de CRHA, mai 2020). Voilà pourquoi l'Ordre suggère au gouvernement, par le concours de CNESST, d'augmenter ses efforts d'éducation afin de favoriser une compréhension étendue et uniforme des obligations en matière de SST dans ce contexte précis.

Plusieurs questionnements ont été soulevés sur le terrain ce qui permet de conclure qu'il serait pertinent de démystifier les attentes du gouvernement par le biais d'une campagne d'information. Voici quelques exemples des sujets qui semblent créer une confusion : partage des responsabilités entre l'employeur et les travailleurs, obligation d'assurer la conformité et la sécurité du lieu de travail dans le respect de la vie privée, rôle des assurances personnelles et des assurances organisationnelles en cas de blessure selon les différentes situations possibles, accidents de travail dans un contexte d'horaire variable, différenciation entre le télétravail volontaire du travailleur et le télétravail obligatoire exigé par l'employeur.

Ensuite, la jurisprudence apporte certainement des clarifications supplémentaires quant à l'application des lois, mais elle est moins accessible par les dirigeants et gestionnaires. Ainsi, il pourrait être opportun de profiter de la modernisation de la LSST pour venir préciser dans la loi ce que la jurisprudence apporte comme information complémentaire, et ce, dans le but de favoriser une compréhension optimale par toutes les parties.

Finalement, l'Ordre s'interroge quant à l'enjeu découlant de la multiplication des lieux de travail en contexte de télétravail (résidence principale, résidence secondaire, location temporaire, espace de *coworking*, café, etc.). Il serait important de valider que l'obligation de l'employeur d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire se limite au lieu principal de télétravail. Autrement, il estime que, si le travailleur fait le choix de travailler dans d'autres lieux, on ne peut pas s'attendre à ce que l'employeur multiplie ses actions pour chacun de ceux-ci. Le cas échéant, le travailleur doit en être informé clairement.

6. CONCLUSION

Pour conclure son mémoire, l'Ordre tient à saluer de nouveau la volonté affirmée du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à enfin revoir les lois en matière de sécurité et santé au travail qui étaient devenues désuètes par rapport à l'évolution des connaissances et du monde du travail.

L'esprit de la majorité des changements apportés par le projet de loi n°59 est fort louable. Notons entre autres l'élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation à la majorité des employeurs ainsi que l'obligation d'identifier les risques psychosociaux, qui constituent des avancées favorisant une plus vaste et juste protection de la santé et sécurité des travailleurs québécois.

Ceci étant dit, tel qu'exposé dans ce document, l'Ordre entretient des réserves importantes quant à l'applicabilité de plusieurs amendements et estime que des modifications doivent être apportées en ce sens. Il craint notamment une interprétation variable de certains aspects qui mériteraient d'être clarifiés et juge que certaines obligations sont, telles que libellées actuellement, déraisonnables ou contre-productives.

De manière encore plus importante, l'Ordre est d'avis, qu'au-delà des opinions quant à la validité des changements apportés qui divergent d'un acteur à un autre, l'enjeu fondamental de cette modernisation réside dans les efforts que le gouvernement réussira, ou non, à déployer rapidement et efficacement pour accompagner et soutenir adéquatement les différents intervenants dans la mise en œuvre des changements qui seront adoptés. Il est crucial de ne pas sous-estimer cette tâche qui sera déterminante pour son succès. L'Ordre espère que le gouvernement s'y penche déjà, et que le déploiement se fera dès l'adoption afin de laisser le plus de temps possible aux organisations pour se préparer à l'entrée en vigueur des mesures.

Puisque le défi est grand, il est fondamental que la collaboration de tous les acteurs pertinents soit favorisée et le gouvernement doit jouer un rôle en ce sens. Bénéficiant d'une expertise en santé et sécurité au travail et d'une perspective des enjeux vécus tant par les travailleurs que les employeurs, les CRHA|CRIA sont des alliés incontournables dans cette tâche d'accompagnement et de gestion de la SST. Il est notamment primordial de faciliter l'accès de manière soutenue de ces derniers auprès des organisations afin qu'elles puissent remplir leurs obligations dans les règles de l'art, et de favoriser la collaboration avec les médecins traitants pour leur apporter une meilleure compréhension des différents contextes de travail et ainsi, faciliter l'harmonisation entre la limitation et la gestion des talents.