
Retour sur la Journée de réflexion sur le projet de loi 59 (*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*)

21 décembre 2020

Par Léa Coget, Maîtrise, sociologie, Université de Montréal (UdeM)

INTERVENANT-ES

- Animateur** : Cheolki Yoon (Université de Montréal)
- Présentatrice** : Geneviève Baril-Gingras (Université Laval)
- Acteurs de terrain présents à la discussion** : Félix Lapan (UTTAM), David Mandel (CTI), Sébastien Paquette (CQSU-AFPC-Québec)

Tenue le 21 décembre 2020, cette journée de réflexion a eu pour objectif de clarifier le contenu du projet de loi 59 ainsi que de discuter de plusieurs enjeux qu'il soulève. Il ressort, dans l'ensemble, deux constats principaux, à savoir un certain progrès de la prévention et un recul pour l'indemnisation. Des enjeux plus spécifiques se posent pour certaines catégories de travailleur·euse·s, soit les non-syndiqué·e·s et les travailleur·euse·s aux statuts atypiques. Face à ce projet de loi, les organisations de travailleur·euse·s n'étaient pour l'heure pas clairement positionnées et les possibilités de mobilisation demeuraient incertaines.

Une prévention étendue

Tout d'abord, un aspect indéniablement positif du projet de loi est l'extension de l'accès à des mécanismes de prévention : 94% des travailleur·euse·s seraient désormais couvert·e·s, contre 20% actuellement. Ces mécanismes sont constitués, comme l'a rappelé Geneviève Baril-Gingras, de mécanismes de représentation des travailleur·euse·s (comité de santé et sécurité, représentant à la prévention), d'un certain nombre de droits des travailleur·euse·s (ex : droit de refus), de programmes de prévention de l'employeur, de ressources externes indépendantes ainsi que d'un contrôle externe (inspection, poursuite pénale). Cette panoplie de mécanismes constitue le régime de prévention en santé et sécurité au travail inscrit dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) auquel davantage de travailleur·euse·s auraient accès.

Cela dit, plusieurs bémols doivent être posés. D'une part, certaines catégories de travailleur·euse·s demeurent soit non couvertes, soit mal couvertes par ces mécanismes, à cause de l'application différenciée de ceux-ci selon la taille de l'établissement et le niveau de risque. Le risque étant évalué d'après le critère - à la pertinence contestable- des coûts pour l'employeur, cela a pour effet de méconnaître les lésions ne causant pas d'absences au travail. Or, comme l'ont souligné plusieurs intervenant·e·s ce type de lésions, qui concerne davantage les femmes – pensons aux troubles musculo-squelettiques ou encore aux risques psychosociaux – est déjà sous-déclaré à l'heure actuelle. La désignation des niveaux de risques paraît de plus largement arbitraire : plusieurs secteurs d'emploi, tels que celui de la santé, sont considérés comme à risque faible, alors même que la pandémie révèle leurs nombreuses lacunes eu égard aux mécanismes de prévention. Les femmes, qui occupent majoritairement les emplois de ces secteurs, ressortent ainsi perdantes. Par ailleurs, les travailleur·euse·s des petits établissements qui sont, comme le rappelle Geneviève Baril-Gingras, les plus vulnérables dans l'ensemble, ne seraient pas couverts par un mécanisme de représentation. Au total, 20% des travailleur·euse·s n'auraient ainsi ni accès à un comité de santé et sécurité, ni à un·e représentant·e en prévention.

D'autre part, il est à craindre que ces mécanismes de prévention perdent en efficacité, particulièrement dans les établissements considérés comme à risque faible, c'est-à-dire la majorité des établissements. Par exemple, les représentant·e·s en santé et sécurité verraient leurs heures de libération réduites. Les comités de santé et de sécurité pourraient ainsi voir leur bon fonctionnement entravé par certains pouvoirs laissés entre les mains de l'employeur, tels que la possibilité de remplacer des comités locaux par des comités multi-établissement, ou encore celui de fixer la fréquence des réunions du comité. Le projet de loi vient de plus amender plusieurs programmes. Si le maintien du *Programme pour une maternité sans danger* dans la LSST est une bonne nouvelle, une modification qui suscite l'inquiétude est le retrait de l'autonomie du médecin traitant pour prescrire un retrait préventif. Ensuite, le *Programme de santé spécifique à l'établissement*, qui permettait à une ressource indépendante de faire des visites afin d'identifier les risques dans les petits établissements, disparaît pour sa part entièrement. En ce qui concerne le programme de prévention de l'employeur, la possibilité laissée à celui-ci d'édicter un programme multi-établissement laisse poindre de sérieuses difficultés afin d'appliquer concrètement ces mesures de prévention. En somme, bien que la protection soit étendue à un

plus grand nombre de travailleur·euse·s, les moyens qui sont alloués afin d’agir efficacement, sont, quant à eux, amputés.

Des reculs dans l’indemnisation

D’autre part, le projet de loi constitue, selon l’ensemble des intervenant·e·s, une attaque considérable au régime de réparation inscrit dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Tout d’abord, il est prévu que la liste des maladies professionnelles puisse désormais être modifiée – c’est-à-dire potentiellement raccourcie – par la CNESST par voie réglementaire. Ensuite, plusieurs lésions telles la surdité professionnelle ou l’intoxication au plomb seraient plus difficiles à faire reconnaître auprès de la CNESST à cause des changements apportés aux critères d’admissibilité. L’élévation de certains seuils d’exposition aux risques est, comme l’a déploré Félix Lapan, sans fondement scientifique et opéré strictement dans un objectif d’économie budgétaire. De même, les règles entourant le régime d’indemnisation sont amendées de façon à accélérer les retours au travail et ainsi réduire les périodes d’indemnisation et de soins. À cette fin, la CNESST se voit octroyer le pouvoir de forcer un retour au travail sans l’avis du médecin traitant.

La protection des milieux non-syndiqués

Il a par ailleurs été souligné que le principal gain de ce projet de loi concerne l’accès aux mécanismes de prévention. Cependant, comme l’a souligné David Mandel, garantir des droits ne suffit pas : encore faut-il que les travailleur·euse·s aient la possibilité de s’en prévaloir et de les faire appliquer. Or cela est fort improbable dans les milieux non syndiqué·e·s où la participation des travailleur·euse·s aux mécanismes de santé et sécurité est minée par le pouvoir de l’employeur. Ceci constitue un enjeu de taille puisque les travailleur·euse·s non-syndiqué·e·s représentent 60% des travailleur·euse·s au Québec. En l’absence de syndicat, les comités paritaires de santé et sécurité ne peuvent, selon lui, fonctionner de manière efficace. De surcroît, les travailleur·euse·s non syndiqué·e·s sont déjà désavantagé·e·s dans le régime actuel d’indemnisation, car ils et elles ne sont pas soutenu·e·s dans leurs démarches de réclamation, qui sont pourtant des procédures complexes et fortement judiciairisées. Plusieurs solutions sont envisageables pour remédier à cette situation – par exemple la mise en place de représentant·e·s itinérant·e·s à la prévention, ou bien là travers l’octroi d’un mandat de soutien à une organisation de travailleur·euse·s comme le CTI –, mais, en l’état actuel, le projet de loi ne contient aucune disposition permettant de s’assurer de l’application effective des mécanismes de prévention dans les milieux non-syndiqués.

Les statuts d’emploi atypiques

Un défi semblable se pose pour les travailleur·euse·s aux statuts d’emploi atypiques ainsi que celles et ceux inséré·e·s dans des relations d’emploi triangulaires (sous-traitance, agence de placement). En effet, il est à craindre que les mécanismes de prévention dont le bon fonctionnement repose sur la participation des travailleur·euse·s restent lettre morte dans ces établissements recourant aux agences de location de personnel, tels les entrepôts de Dollarama,

où le taux de roulement est élevé. Sur les questions de santé et sécurité, la coresponsabilité du donneur d'ordres et de l'agence de placement – revendiquée par le CTI – ne semble pas à l'ordre du jour. D'autre part, les statuts d'emploi atypiques ne sont pas pris en compte dans le projet de loi, laissant ainsi perdurer une situation dans laquelle la quasi-totalité des travailleur·euse·s dit·e·s indépendant·e·s sont exclu·e·s du régime d'indemnisation inscrit dans la LATMP.

Le positionnement des organisations de travailleur·euse·s

Face à ce projet de loi qui comporte certes des avancées en matière de prévention mais de nets reculs relativement au régime d'indemnisation, plusieurs organisations de travailleur·euse·s sont indécises quant à savoir laquelle des deux voies, du rejet en bloc ou de la proposition d'amendement, est préférable. Sans trancher, David Mandel (CTI) propose une liste de revendications adressant notamment les enjeux mentionnés plus tôt, relatifs aux travailleur·euse·s non-syndiqué·e·s et aux travailleur·euse·s d'agence. Pour sa part, Félix Lapan (UTTAM) émet l'idée d'exclure du projet de loi tout ce qui concerne le régime d'indemnisation afin de centrer le débat sur la prévention. Cela dit, ni le CTI ni l'UTTAM ne seront présents aux audiences publiques. En effet, au moment de la rencontre. La consultation en trois jours décidée par le gouvernement excluait les organisations engagées auprès des travailleur·euse·s non-syndiqué·e·s¹.

Parmi les organisations syndicales, les Métallos et la FTQ ont déjà vivement réagi au projet de loi en pointant du doigt le fait que l'avis du CCTM, dont le gouvernement se targue d'avoir tenu compte, n'est pas respecté. Pour l'heure, le positionnement des centrales n'était pas toujours précisé. Les possibilités de mobilisation dépendront ainsi largement de la capacité des organisations de faire front commun autour d'un mot d'ordre rassembleur, ce qui n'est pas chose aisée au vu de la technicité des enjeux contenus dans le projet de loi. Afin de pallier à cette difficulté, certains des intervenant·e·s estimaient envisageable de cibler le droit de refus, rarement accordé par la CNESST malgré le contexte pandémique, ou encore les enjeux autour du retrait préventif qui dévoilent pleinement le caractère régressif du projet de loi pour les droits des travailleur·euse·s.

Ce compte-rendu a été produit par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

**514-343-6044 poste 36882
C—5107. Pav. Lionel-Groulx
3150, rue Jean-Brillant, Montréal (QC)
H3T 1N8
gireps.coordo@gmail.com
www.gireps.org**

¹ À la suite des critiques, la consultation a été finalement prolongée de demi-journée, et l'UTTAM a été finalement invitée.