



PROJET DE LOI N° 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

**Mémoire de la Fédération des cégeps
Présenté à la Commission de l'économie et du travail**

19 janvier 2021

Fédération des cégeps
500, boulevard Crémazie Est
Montréal (Québec) H2P 1E7
Téléphone : 514 381-8631
Télécopieur : 514 381-2263
www.fedecegeps.ca

© Fédération des cégeps

L'usage du masculin n'a pour but que d'alléger le texte.

LISTE DES ACRONYMES

LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
PL59	Projet de loi n° 59, <i>Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail</i>

Introduction

C'est avec beaucoup d'intérêt que la Fédération des cégeps a pris connaissance du projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Ainsi, par ce mémoire, la Fédération aimerait porter à l'attention de la Commission de l'économie et du travail des propositions importantes à considérer et offrir quelques recommandations afin de s'assurer que les intérêts des établissements d'enseignement et de leurs étudiants seront pris en compte.

D'entrée de jeu, nous tenons à rappeler que la Fédération des cégeps est le regroupement volontaire des 48 collèges publics du Québec. Elle a été créée en 1969 dans le but de promouvoir le développement de la formation collégiale et des cégeps. Elle agit comme porte-parole officiel et lieu de concertation des cégeps, à qui elle offre des services en matière de pédagogie, d'affaires étudiantes, d'affaires internationales, de formation continue et de services aux entreprises, de financement, de recherche, de ressources humaines, d'évaluation de la scolarité, d'affaires juridiques, de ressources informationnelles, de négociation et de relations du travail.

Commentaires généraux

La Fédération souhaite d'abord saluer l'initiative visant à réformer et à moderniser la législation québécoise en matière de santé et de sécurité du travail. Nous souscrivons entièrement aux objectifs visés par le PL59, soit offrir une meilleure protection aux travailleurs tout en favorisant une gestion plus saine du régime d'indemnisation. La Fédération souhaite cependant faire part de ses préoccupations à l'égard de certaines propositions du PL59 qui seraient susceptibles d'affecter plus particulièrement les cégeps. Nous croyons que certaines modifications pourraient être apportées à ces propositions, afin de favoriser l'atteinte des objectifs du PL59.

ASSUJETTISSEMENT DES STAGIAIRES À LA LSST

L'article 128 du PL59 prévoit des modifications aux définitions « employeur » et « travailleur » dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ci-après la Loi). Avec ces modifications, les stagiaires bénéficieraient des protections prévues par la Loi et ses règlements, comme s'ils étaient des travailleurs.

Les établissements d'enseignement, comme les cégeps, seraient maintenant réputés être l'employeur des étudiants stagiaires et, par conséquent, devraient maintenant remplir toutes les obligations en matière de santé et de sécurité qui incombent à l'employeur en vertu de la Loi et des règlements afin d'assurer la santé et la sécurité des stagiaires.

La Fédération des cégeps salue les modifications ayant pour effet de donner aux stagiaires une protection en vertu de la Loi. Cependant, nous croyons qu'en faisant des établissements d'enseignement l'employeur réputé des stagiaires, au sens de la Loi, le législateur n'atteint pas sa cible. En effet, pour les raisons que nous exposerons plus bas, nous croyons que les établissements d'enseignement, comme les cégeps, ne sont pas en mesure d'assurer adéquatement les obligations qui leur seraient imposées en matière de

santé et sécurité des stagiaires, et que cette modification ne pourrait qu'avoir un effet négatif sur les étudiants dans le cadre de leur formation collégiale.

La Fédération désire souligner que les stages font partie intrinsèque de la formation collégiale. Ces contacts avec les milieux de stages sont très formateurs pour les étudiants et doivent être encouragés.

Présence dans les milieux de stages

Tout d'abord, rappelons que les milieux de stages sont choisis par les cégeps de façon rigoureuse afin d'assurer aux étudiants qu'ils pourront évoluer dans un milieu bienveillant et atteindre les objectifs pédagogiques recherchés. Dans le cadre de ce processus, les cégeps font des vérifications afin de s'assurer que les milieux de stages soient sécuritaires pour les étudiants. Ces évaluations sont faites avant le début des périodes de stage, et aussi de façon ponctuelle durant celles-ci. Or, il est clair que même avec des évaluations aussi rigoureuses, il est impossible pour les cégeps de garantir que toutes les obligations imposées aux employeurs en matière de santé et de sécurité au travail sont en tout temps respectées par les milieux de stages.

En effet, il existe au niveau collégial plusieurs types de stages. Selon les programmes et les établissements d'enseignement, certains stages sont à supervision **directe**, c'est-à-dire qu'un superviseur de stage, délégué par l'établissement d'enseignement, est présent en tout temps sur le lieu de stage. Il s'agit de l'exception et cela représente une faible proportion des stages effectués dans le cadre des formations collégiales.

La très grande majorité des stages se fait par supervision **indirecte**, c'est-à-dire par l'enseignant ou un professionnel du cégep, de façon ponctuelle durant le stage et en collaboration avec le milieu de stage et l'étudiant. Avec ce mode de supervision, aucun membre du personnel de l'établissement d'enseignement n'est présent sur le lieu de stage pendant toute la durée de celui-ci.

Il est impossible pour les cégeps d'envisager la supervision directe pour tous les stages. En effet, les cégeps offrent 134 programmes techniques différents auxquels s'ajoutent plusieurs centaines de formations courtes. Or, une grande proportion de la formation collégiale comporte un ou des stages, lesquels prennent des formes et des durées différentes selon les établissements d'enseignement et les programmes. Les ressources humaines et financières des cégeps sont largement insuffisantes pour combler une telle demande.

Selon les programmes et les établissements d'enseignement, les étudiants peuvent aussi bénéficier de la formule d'apprentissage en milieu de travail¹, laquelle leur permet d'effectuer une partie de leur formation collégiale comme stagiaires directement dans un milieu de travail, et ce, durant 22 %² à 52,98 %³ de leur parcours scolaire.

¹ 33 programmes sont actuellement offerts selon cette formule dans le milieu collégial public et privé. Ce nombre est appelé à augmenter au cours des prochaines années puisque chaque année, il y a un nouvel appel de projets lancé par le ministère de l'Enseignement supérieur.

² Par exemple, le programme de Technologie du génie civil au Cégep de Saint-Hyacinthe.

³ Par exemple, à l'automne 2021, le Cégep de la Gaspésie et des Îles prévoit offrir le programme de Techniques d'intervention en délinquance avec 52,98 % d'apprentissage en milieu de travail.

Certains étudiants peuvent également bénéficier de la formule d'alternance travail-études⁴ qui leur permet d'effectuer des stages notamment durant l'été et ainsi de consolider les apprentissages réalisés dans le cadre de leurs cours.

Bien que la majorité des stages se réalisent dans le cadre de la formation technique, plusieurs programmes de formation préuniversitaire offrent aussi différents types de stages.

Selon les programmes et les établissements d'enseignement, les stages mentionnés plus haut peuvent être réalisés partout au Québec, mais parfois aussi ailleurs au Canada et même à l'international. Ces stages s'effectuent dans des lieux divers tels que des mines, des usines, des laboratoires pharmaceutiques, des milieux naturels, des établissements touristiques. Certains de ces stages à l'étranger sont à supervision directe ou indirecte, selon le cas.

Par conséquent, en raison de la grande quantité de stages et de lieux qui peuvent parfois être géographiquement éloignés, il est impossible pour les cégeps d'assurer le type de supervision requise pour remplir les obligations qui leur seraient imposées, à titre d'employeurs réputés des stagiaires, par la modification législative, et ce, en tout temps.

La Fédération des cégeps est donc d'avis qu'en l'absence d'un représentant du cégep dans le milieu de stage, l'étudiant serait le seul intervenant en mesure de dénoncer auprès de son cégep des situations mettant en péril sa santé et sa sécurité. Or, certains étudiants effectuent leur stage dans un milieu qui est aussi leur lieu de travail, ou qui pourrait potentiellement le devenir à la fin de leur formation. Ce conflit de loyauté sera difficile à assumer pour certains étudiants qui auraient à choisir entre leur sécurité au travail et leur sécurité financière.

Ainsi, il est prévisible que l'étudiant choisisse de ne pas dénoncer la situation à son établissement d'enseignement, laissant ainsi perdurer une situation mettant en péril sa santé et sa sécurité, et ce, à l'insu du cégep. La modification législative risque donc de renvoyer la responsabilité de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail à l'étudiant, ce qui nous semble aller à l'encontre de l'esprit du PL59 et de la Loi.

Contrôle des risques potentiels

En plus de ne pas être présents dans les milieux de stages, les cégeps n'ont pas le contrôle sur la grande majorité des risques auxquels les étudiants seront exposés. Notamment, les cégeps n'ont pas le contrôle sur les méthodes de travail, sur l'aménagement des lieux, sur les protections des machines ou sur les outils utilisés.

La modification proposée risque d'avoir pour conséquence de déresponsabiliser en partie les milieux de stages relativement à la sécurité des étudiants. Les milieux de stages sont les mieux placés pour éliminer à la source les risques auxquels sont exposés les étudiants et assurer la mise en place de l'ensemble des procédures de sécurité. La modification législative aurait pour effet de diminuer la protection juridique spécifique envers les

⁴ Selon les plus récentes données, pour l'année 2018-2019, 4 008 stages ont été réalisés dans le cadre d'une alternance travail-études dans tout le réseau collégial public et privé. Il s'agit d'une augmentation de plus de 15 % depuis l'année scolaire 2015-2016.

stagiaires et par conséquent, pourrait réduire l'engagement des milieux de stages à leur égard, les plaçant ainsi avec une protection affaiblie. En imposant le rôle d'employeur aux établissements d'enseignement, il nous apparaît que le législateur place les étudiants dans une situation de grande vulnérabilité.

Difficultés d'application

En gardant à l'esprit qu'il est de l'intention du législateur de mieux protéger les étudiants stagiaires, la Fédération des cégeps considère que les établissements d'enseignement ne seraient pas en mesure de remplir l'ensemble des obligations spécifiques qui leur seraient imposées par la modification législative en raison de l'absence de contrôle sur le milieu de stage.

En effet, le statut d'employeur en vertu de la Loi et de ses règlements implique de grandes responsabilités. Dans l'esprit de la Loi, ces grandes responsabilités reviennent à l'employeur parce qu'il a beaucoup de pouvoir, notamment, sur le lieu de travail, sur les méthodes de travail utilisées et sur les travailleurs eux-mêmes. L'employeur a donc tous les pouvoirs et la latitude nécessaires pour imposer le respect de ces obligations en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Or, les établissements d'enseignement n'ont aucun pouvoir en ce sens sur le milieu de stage.

La modification législative proposée par le PL59 impliquerait que les établissements d'enseignement aient les mêmes responsabilités qu'un employeur, mais sans le pouvoir qui vient habituellement avec celles-ci. En l'absence de ces pouvoirs, il est impossible pour l'établissement d'enseignement de remplir son rôle de façon efficace et cela peut mener à des situations incohérentes.

Afin d'illustrer concrètement cette préoccupation, attardons-nous à l'exemple suivant. En vertu du *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*, des exigences importantes s'appliquent aux employeurs⁵ et donc devraient être respectées par les cégeps si le projet de loi tel qu'il est présenté était adopté. Or, dans le cadre d'un programme qui permettrait à un stagiaire d'évoluer dans un tel milieu de stage, le cégep devra, par exemple, en vertu de l'article 15 de ce Règlement :

15. Tous les postes de travail doivent être vérifiés au moins une fois par quart de travail.

[...] Lorsqu'un travailleur est seul à son poste de travail, l'employeur doit communiquer avec lui au moins à toutes les 2 heures, sauf si ce dernier est à vue.

Selon la modification proposée, dans le cas des stagiaires, il reviendrait donc au cégep, en tant qu'employeur, de communiquer avec l'étudiant en stage dans une mine, toutes les deux heures et non à l'entreprise minière agissant comme milieu de stage. Il est irréaliste d'envisager que les cégeps puissent remplir cette obligation. Dans cet exemple, l'étudiant risquerait donc de se retrouver sans protection effective.

⁵ *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*, R S-2.1, r. 14, art. 3

Des difficultés similaires à celle-ci sont nombreuses. Dans le cas d'un étudiant qui effectue un stage sur un chantier de construction, le cégep aurait, en tant qu'employeur, la responsabilité, notamment, de s'assurer qu'il n'est jamais exposé à un risque de chute de plus de trois mètres⁶, que les appareils de levage sont utilisés conformément à leur capacité nominale⁷ et que les escabeaux utilisés sont conformes aux normes en vigueur⁸. Il est impossible pour le cégep d'assurer le respect de ces obligations sans se transformer en enquêteur sur le lieu de stage.

Les cégeps établissent des partenariats avec les milieux de stages et ceux-ci sont essentiels pour assurer la qualité de la formation des étudiants. Pour remplir les obligations qui leur seraient dévolues, les cégeps devraient se transformer en inspecteur de la CNESST, ce qui n'est pas leur rôle. De plus, malgré leur connaissance des milieux de stages choisis, les cégeps ne sont pas en mesure d'évaluer la suffisance si les procédures de travail dans certains lieux de travail spécialisés et particuliers sont adéquates, comme un laboratoire pharmaceutique ou une exploitation forestière, par exemple.

Il nous apparaît inapproprié qu'un établissement d'enseignement tente de définir quelles sont les bonnes méthodes de travail sur un lieu de travail qui n'est pas le sien, en plus de mettre en péril la précieuse relation entre les cégeps et les milieux de stages. La modification législative telle que formulée risquerait de dénaturer le rôle des établissements d'enseignement et d'installer une relation difficile entre ces derniers et les milieux de stages. Tout élément pouvant mener à une érosion de la relation de confiance entre les cégeps et les milieux de stages aura nécessairement un effet négatif sur les étudiants. De plus, il est prévisible que les milieux de stages n'apprécieront pas d'être surveillés, questionnés, analysés et évalués de la sorte, ce qui mènerait à une diminution du nombre potentiel de milieux de stages de qualité disponibles pour les étudiants.

Impact en droit pénal

Par ailleurs, la Fédération des cégeps tient à mettre en lumière l'incidence du PL59 sur la responsabilité pénale des établissements d'enseignement. Ainsi, les cégeps qui ne seraient pas en mesure de respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité s'exposeraient à de lourdes conséquences, notamment sur le plan juridique en s'exposant à des poursuites pénales.

En vertu de l'article 236 de la Loi, les cégeps pourraient être poursuivis pour tout manquement à leurs obligations, et ce, même en l'absence d'accident ou d'événement particulier. Ce type d'infraction est soumis à un régime particulier, appelé « régime de responsabilité stricte ». En reprenant l'exemple d'un étudiant effectuant un stage sur un chantier de construction, si un inspecteur de la CNESST identifie un stagiaire exposé à un risque de chute de plus de trois mètres, la CNESST pourrait imposer un constat d'infraction au cégep puisqu'il n'aurait pas rempli son obligation en tant qu'employeur de ce stagiaire.

Dans cette même situation, si le stagiaire était exposé à un risque de chute qui aurait compromis sa santé et sa sécurité, le cégep s'exposerait à une poursuite en vertu de l'article 237 de la Loi.

⁶ *Code de sécurité des travaux de construction*, S-2.1, r. 4, art. 2.9.1

⁷ *Code de sécurité des travaux de construction*, S-2.1, r. 4, art. 2.15.3

⁸ *Code de sécurité des travaux de construction*, S-2.1, r. 4, art. 3.5.7

Dans ces deux cas de poursuite pénale, l'absence de contrôle du lieu de travail et les difficultés d'application ne sont pas un moyen de défense valable pour ce type d'infraction. Or, il serait pour le moins surprenant qu'un cégep soit tenu responsable d'actions sur lesquelles il n'a pas d'autorité dans un lieu de travail qui n'est pas le sien.

Impact financier

Pour remplir ce rôle, les cégeps devraient multiplier les ressources pour assurer la supervision de la santé et de la sécurité des stagiaires, en cours de stages, alourdissant ainsi de façon très importante la tâche des enseignants. Les ressources en place seraient insuffisantes pour maintenir le nombre actuel de stages.

Face à des ressources financières et humaines limitées, les établissements risquent de devoir limiter les possibilités et le nombre de stages pour les étudiants. Or, comme mentionné plus haut, les stages sont un élément central de la formation collégiale. De plus, pour assurer une intégration optimale des finissants des différents programmes sur le marché du travail, les stages sont essentiels.

Alors que ces modifications législatives ont pour but d'assurer la protection efficace de la santé et de la sécurité des étudiants, nous estimons qu'elles pourraient avoir pour effet de diminuer la qualité de la formation collégiale offerte aux étudiants, sans leur offrir la protection supplémentaire souhaitée par tous.

Pour toutes les raisons énoncées plus haut, la Fédération des cégeps fait les recommandations suivantes :

Recommandation 1

La Fédération des cégeps recommande que le rôle d'employeur auprès des stagiaires soit assumé par le milieu de stage. Par conséquent nous proposons que l'article 128 du PL59 soit modifié afin que la définition d'employeur à l'article 1 de la Loi se lise comme suit :

*« **employeur** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur, d'un étudiant qui est réputé être un travailleur ou d'un travailleur de la construction.*

Par ailleurs, la Fédération comprend que les établissements d'enseignement peuvent et doivent jouer un rôle dans la protection de la santé et de la sécurité des étudiants. Sans se substituer à l'employeur, nous croyons envisageable que les établissements d'enseignement aient des responsabilités relativement aux stagiaires, qui s'inscrivent dans le cadre de leur rôle d'éducateur.

Recommandation 2

Par conséquent, nous recommandons que les établissements d'enseignement aient des responsabilités spécifiques qui relèvent de leur champ d'expertise. Nous proposons donc

de modifier la définition d'employeur comme prévu à la Recommandation 1 en ajoutant un article énonçant les responsabilités suivantes :

51.3 Un établissement d'enseignant a, à l'égard d'un étudiant qui est réputé être un travailleur au sens de la présente loi effectuant un stage sous sa supervision, les obligations suivantes :

- 1) informer l'étudiant des droits et obligations découlant de la présente loi;*
- 2) informer l'étudiant sur les risques reliés à son domaine d'études et à son milieu de stage à venir;*
- 3) former l'étudiant sur les meilleures pratiques relatives à la santé et la sécurité dans son domaine d'études.*

OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET DÉTERMINATION D'UN EMPLOI CONVENABLE

Au-delà des modifications proposées au statut des stagiaires, la Fédération des cégeps tient à formuler d'autres préoccupations à l'égard du projet de loi. Il nous semble pertinent de rappeler que les 48 cégeps comptent près de 27 000 employés. Dans ce contexte, la Fédération tient à souligner son inquiétude relativement aux modifications proposées par les articles 36 et 37 du PL59, qui visent à encadrer la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur.

Mentionnons d'entrée de jeu que la Fédération souscrit entièrement aux objectifs poursuivis par ces modifications, soit de favoriser un prompt et durable retour à l'emploi des travailleurs et d'assurer le respect de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur. Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre qui n'épargne certainement pas le milieu collégial, les cégeps sont particulièrement bien placés pour comprendre l'importance de chercher autant que faire se peut à réintégrer et maintenir en emploi des travailleurs ayant déjà acquis des qualifications, des connaissances et des compétences spécifiques à leur milieu. Conséquemment, les cégeps déploient déjà tous les efforts raisonnables pour accommoder et conserver leurs travailleurs aux prises avec des limitations fonctionnelles résultant d'une lésion professionnelle.

Toutefois, nous sommes d'avis que les responsabilités et les pouvoirs qui seraient confiés à la CNESST par le projet de loi, pour déterminer un emploi convenable chez l'employeur, entraîneraient inutilement des coûts exorbitants et auraient pour effet d'établir un cadre trop rigide et contraignant pour les employeurs. Nous croyons que les objectifs poursuivis peuvent parfaitement être atteints sans nécessiter de modifications aussi importantes à la LATMP.

Il nous semble d'abord important de rappeler que la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire Caron⁹ a clairement édicté que la *Charte des droits et libertés de la personne* impose à l'employeur l'obligation d'accommoder un travailleur aux prises avec des

⁹ *CNESST c. Caron*, 2018 CSC 3

limitations fonctionnelles qui le rendent incapable d'exercer son emploi. Il est désormais obligatoire, et non plus simplement optionnel pour un employeur, de tenter de déterminer un emploi convenable à un travailleur, et ce, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un encadrement législatif à cet égard.

Nous croyons ensuite qu'il est primordial de garder à l'esprit que l'organisation du travail dans chaque cégep est le fruit d'un exercice complexe et minutieux, qui nécessite notamment une connaissance fine et approfondie des nombreuses conventions collectives applicables, mais également des particularités propres à chaque établissement. Il est crucial que les cégeps assurent en tout temps une organisation optimale du travail, puisque cela influe directement sur leur capacité à remplir leur mission d'offrir un enseignement de qualité. Cela est d'autant plus vrai que les cégeps sont des organisations de taille modeste et que les ressources dont ils disposent sont limitées et doivent être utilisées au meilleur de leur potentiel. Pour ces raisons, la Fédération considère que les cégeps sont les mieux placés pour déterminer si un emploi convenable disponible peut être offert à un travailleur incapable d'occuper son emploi. À plus forte raison, nous considérons qu'ils sont les plus à même de déterminer si des mesures d'accommodement envisagées, telles que des modifications aux tâches, à l'horaire ou à l'organisation du travail, sont susceptibles de leur causer une contrainte excessive.

La Fédération des cégeps est donc préoccupée de constater que le PL59 propose plutôt de confier entièrement à la CNESST le pouvoir de déterminer unilatéralement un emploi convenable et de statuer si des mesures d'accommodement entraînent une contrainte excessive pour un cégep. Ce faisant, la Fédération s'inquiète sérieusement que la CNESST puisse procéder à des analyses qui se limiteraient à s'assurer que les mesures d'accommodement qu'elle propose ne « dénaturent pas l'emploi¹⁰ » à l'étude, sans tenir compte des autres conséquences qu'elles pourraient avoir ailleurs dans l'organisation et sur les étudiants¹¹. Nous sommes donc d'avis que les analyses qui seront faites pourraient fort bien être incomplètes et insuffisamment particularisées à la réalité complexe des cégeps. Nous craignons que la CNESST puisse, par exemple, omettre de tenir compte de répercussions insoupçonnées sur la capacité d'un cégep à offrir un enseignement de qualité qui pourraient résulter de mesures d'accommodement qu'elle considérerait comme anodines, du seul et strict point de vue de l'emploi à l'étude.

Cette crainte nous apparaît d'autant plus fondée, qu'il appert¹² que l'un des objectifs poursuivis par les nouveaux pouvoirs qu'il est proposé d'octroyer à la CNESST pour

¹⁰ Art. 36 du PL59.

¹¹ Nous constatons que les répercussions d'une telle analyse incomplète sur les étudiants pourraient être importantes, dans la mesure où celles-ci perdureraient et se feraient forcément sentir jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail annule la décision de la CNESST, plusieurs mois après qu'elle ait été rendue.

¹² C'est ce qui ressort de la lecture conjointe de la partie rendue publique du *Mémoire au Conseil des ministres* ainsi que de l'*Analyse d'impact réglementaire* relatifs au projet de loi. Nous

déterminer un emploi convenable, est de diminuer le nombre de travailleurs pouvant bénéficier de la période de recherche d'emploi, afin de réduire conséquemment les coûts sur le régime qui en découlent. Ceci se comprend aisément, puisque la réintégration de travailleurs dans un emploi convenable déterminé chez leur employeur a pour corollaire de réduire d'autant le nombre de travailleurs pouvant bénéficier d'indemnités de remplacement du revenu durant la période de recherche d'emploi. Au passage, la Fédération précise qu'elle partage entièrement les préoccupations du gouvernement relatives aux problématiques et aux coûts liés à la période de recherche d'emploi. Nous saluons et voyons donc d'un bon œil la mise en place et la participation obligatoire des travailleurs à des services de soutien à la recherche d'emploi durant cette période. Toutefois, nous craignons que cet objectif de réduction du nombre de travailleurs pouvant bénéficier de la période de recherche d'emploi puisse, de manière oblique, avoir pour conséquence de biaiser le processus de détermination d'un emploi convenable.

En effet, nous sommes d'avis qu'il existe un risque sérieux que cet objectif fasse partie des considérations implicites de la CNESST lorsqu'elle déterminera si des mesures d'accommodement relatives à un emploi convenable entraînent une contrainte excessive pour un cégep. Il nous semble plutôt probable qu'émergera tôt ou tard une tendance de la part de la CNESST à établir le seuil de la contrainte excessive à un niveau plus élevé que nécessaire, de manière à maximiser le nombre d'emplois convenables déterminés et d'entraîner, conséquemment et conformément à ses prédictions, une économie sur le régime découlant de la réduction du nombre de travailleurs pouvant bénéficier de la période de recherche d'emploi.

De ce point de vue, nous croyons que ce danger bien réel constitue un élément additionnel qui milite en faveur d'un rôle moins proactif de la CNESST et d'une ingérence minimale de sa part dans la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur. À nouveau, la Fédération est d'avis que le nouveau cadre visant à déterminer un emploi convenable serait susceptible de fragiliser la marge de manœuvre et de réduire la nécessaire autonomie dont doivent disposer les cégeps pour organiser le travail en fonction de leur mission première, soit d'offrir un enseignement de qualité.

Outre cette intrusion non nécessaire et indue dans la gestion des cégeps, la Fédération est préoccupée de constater l'introduction de présomptions liées à l'exercice du droit au retour au travail (article 37 du PL59). Ceci nous apparaît avoir injustement pour effet de transférer sur les épaules des cégeps la responsabilité d'entreprendre les recours pour contester l'emploi convenable et les mesures d'accommodement imposées par la CNESST, ainsi que le fardeau de repousser la présomption selon laquelle cet emploi et les mesures d'accommodement ne lui causent pas de contrainte excessive. Nous croyons que le recours à une présomption légale doit demeurer exceptionnel, notamment lorsqu'elle est

remarquons, notamment, que la CNESST prédit que le nouveau cadre législatif proposé entraînera une hausse de 24 % du nombre de travailleurs qui réintégreront un emploi convenable chez leur employeur.

absolument nécessaire pour prévenir une iniquité ou rétablir les rapports de force entre les employeurs et les travailleurs. Dans cette perspective, la Fédération voit difficilement en quoi l'introduction de ces présomptions légales est justifiée par de telles considérations.

Également, la Fédération juge inquiétant le nouveau pouvoir qu'aurait la CNESST d'ordonner à un employeur de payer une sanction administrative pécuniaire importante, si elle était d'avis que celui-ci ne remplit pas ses obligations de collaborer à la détermination d'un emploi convenable ou à la mise en œuvre des mesures d'accommodement qu'elle aurait déterminées. Nous comprenons et reconnaissons que le devoir d'accommodement raisonnable de l'employeur doit être assorti de pénalités en cas de non-respect, afin de dissuader d'éventuels contrevenants. Nous croyons toutefois que ce que le projet de loi propose ici de mettre en place va définitivement plus loin que nécessaire. D'une part, cette sanction nous semble inusitée, en ce qu'aucune des obligations de l'employeur prévues dans la LATMP n'est assortie d'une telle conséquence en cas de non-respect. Il nous est donc, d'emblée, difficile de comprendre en quoi elle serait nécessaire pour assurer le respect de l'obligation spécifique d'accommodement raisonnable de l'employeur, d'autant plus que nous croyons que la loi prévoit actuellement des sanctions amplement suffisantes pour inciter au respect de celles-ci et pour assurer une protection adéquate des droits de chaque partie. En effet, un travailleur qui prétend que son droit d'être réintégré dans un emploi convenable n'a pas été respecté peut déposer une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP ou encore se prévaloir des recours prévus à ses articles 244 à 246 et 251. Si elle conclut que l'un ou l'autre de ces recours est fondé, la CNESST dispose alors du pouvoir d'ordonner à l'employeur de verser au travailleur l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé. Il est important de souligner que ces ordonnances, contrairement à la sanction pécuniaire administrative que propose le projet de loi, ne peuvent être rendues par la CNESST qu'après avoir donné l'occasion aux parties d'être entendues lors d'une audience.

Recommandation 3

La Fédération des cégeps est d'avis que l'atteinte des objectifs poursuivis ne nécessite pas l'adoption des articles 36 et 37 du projet de loi. Nous préconisons plutôt le maintien telles quelles des dispositions de la LATMP relatives à la détermination d'un emploi convenable. La Fédération est d'avis que les dispositions actuelles de la loi, jumelées aux politiques administratives que la CNESST a adoptées en juillet 2019 afin d'intégrer les principes de l'arrêt *Caron*, constituent un cadre adéquat et suffisant pour permettre d'assurer le respect des obligations d'accommodement raisonnable de l'employeur à l'égard d'un travailleur incapable d'exercer son emploi, tout en favorisant un prompt et durable retour au travail.

Recommandation 4

De manière subsidiaire, nous sommes d'avis que l'article 36 du PL59 pourrait plutôt proposer de modifier l'article 170 de la LATMP, afin d'y incorporer l'obligation pour

l'employeur de collaborer à la recherche et à la détermination d'un emploi convenable disponible, sous réserve de l'existence d'une contrainte excessive.

Nous croyons toutefois que les présomptions légales ainsi que la sanction pécuniaire administrative proposées à l'article 37 du PL59 devraient être retirées.

Conclusion

En conclusion, la Fédération des cégeps considère que le PL59 n'atteint pas les objectifs concernant l'assujettissement des stagiaires à la LSST et le processus de réadaptation et de détermination d'emploi convenable.

Comme exprimé dans les notes explicatives du PL59, celui-ci a pour effet « de préciser que les étudiants effectuant des stages en milieu de travail sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement sont assujettis à la protection de la loi ». La Fédération salue que celle-ci fasse une place plus grande à la protection des étudiants, mais estime qu'il est primordial de s'assurer que cette nouvelle protection sera efficace et protégera adéquatement les étudiants en milieux de stages.

Il est impératif que les étudiants, qui sont nos travailleurs de demain, évoluent dans des milieux sécuritaires où ils apprendront l'importance de la santé et de la sécurité. C'est pourquoi nous recommandons que le milieu de stage soit considéré comme l'employeur de ces stagiaires et que des obligations adaptées à leur rôle et à leurs capacités soient imposées aux établissements d'enseignement.

Dans un deuxième temps, la Fédération souscrit à toute mesure ayant pour but de retourner promptement les travailleurs victimes de lésion professionnelle sur le marché du travail, réduisant au passage les risques de chronicités de ces lésions. Par contre, nous croyons que les pouvoirs octroyés à la CNESST dans le PL59 sont disproportionnés et ne sont pas nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Les cégeps ont besoin de toute la latitude possible afin de s'assurer que les services rendus correspondent aux besoins des étudiants. Les cégeps remplissent déjà avec diligence leur devoir d'accommodement raisonnable envers les travailleurs présentant des limitations fonctionnelles résultant d'une lésion professionnelle. Ils remplissent cette obligation en tenant compte de toutes les particularités des conventions collectives en vigueur, de leurs besoins spécifiques en tant qu'établissements en conjugaison avec les besoins de leurs étudiants. La Fédération croit que les cégeps devraient avoir toute la latitude nécessaire afin de fixer ce qui est la limite de la contrainte excessive. La Fédération anticipe que les nouveaux pouvoirs prévus dans le projet de loi pourraient empêcher les cégeps de remplir leur mission d'offrir un enseignement de qualité. Pour ces raisons, nous croyons qu'il est nécessaire de donner suite aux recommandations qu'elle propose.

ANNEXE A – SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Que le rôle d'employeur auprès des stagiaires soit assumé par le milieu de stage. Par conséquent nous proposons que l'article 128 du PL59 soit modifié afin que la définition d'employeur à l'article 1 de la Loi se lise comme suit :

« **employeur** » : *une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur, d'un étudiant qui est réputé être un travailleur ou d'un travailleur de la construction.*

RECOMMANDATION 2

Que les établissements d'enseignement aient des responsabilités spécifiques qui relèvent de leur champ d'expertise. Nous proposons donc de modifier la définition d'employeur comme prévu à la Recommandation 1 en ajoutant un article énonçant les responsabilités suivantes :

51.3 Un établissement d'enseignant a, à l'égard d'un étudiant qui est réputé être un travailleur au sens de la présente loi effectuant un stage sous sa supervision, les obligations suivantes :

- 1) informer l'étudiant des droits et obligations découlant de la présente loi;*
- 2) informer l'étudiant sur les risques reliés à son domaine d'études et à son milieu de stage à venir;*
- 3) former l'étudiant sur les meilleures pratiques relatives à la santé et la sécurité dans son domaine d'études.*

RECOMMANDATION 3

Que soient retirés les articles 36 et 37 du projet de loi. Nous préconisons plutôt le maintien telles quelles des dispositions de la LATMP relatives à la détermination d'un emploi convenable.

De façon subsidiaire à la recommandation 3, la Fédération des cégeps formule la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 4

Que l'article 36 du PL59 modifie l'article 170 de la LATMP, afin d'y incorporer l'obligation pour l'employeur de collaborer à la recherche et à la détermination d'un emploi convenable disponible, sous réserve de l'existence d'une contrainte excessive.

Que la sanction pécuniaire administrative et les présomptions légales proposées à l'article 37 du PL59 soient retirées.