

CET- 074M
C.P. – PL 59
Santé et sécurité
au travail

MÉMOIRE

umq.qc.ca   

Le 22 janvier 2021

Projet de loi n°59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail



La voix des GOUVERNEMENTS de proximité

TABLE DES MATIÈRES

LA VOIX DES GOUVERNEMENTS DE PROXIMITÉ	4
INTRODUCTION	5
1 Commentaires généraux	5
2 Commentaires spécifiques	6
2.1 <i>Lésions psychologiques (Art. 28, 29 et 30 LATMP)</i>	6
2.2 <i>Mesures de réadaptation (Art. 145 et 167 LATMP)</i>	7
2.3 <i>Assignment temporaire (Art. 179 LATMP)</i>	7
2.4 <i>Transfert d'imputation des coûts des lésions professionnelles (Art. 326 LATMP)</i>	9
2.5 <i>Transfert d'imputation des coûts des lésions professionnelles (Art. 329 LATMP)</i>	9
2.6 <i>Programme de prévention, comité de santé et de sécurité et représentant en santé et sécurité (Art. 58, 68 et 87 LSST)</i>	10
2.7 <i>Obligations de l'employeur (Art. 51 LSST)</i>	11
2.8 <i>Travailleurs résidant hors du Québec (Art. 8 LATMP)</i>	12
CONCLUSION	14
SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS	15

LA VOIX DES GOUVERNEMENTS DE PROXIMITÉ

Depuis maintenant 100 ans, l'Union des municipalités du Québec (UMQ) rassemble les gouvernements de proximité de toutes les régions du Québec. Sa mission est d'exercer un leadership fort pour des gouvernements de proximité autonomes et efficaces. Elle mobilise l'expertise municipale, accompagne ses membres dans l'exercice de leurs compétences et valorise la démocratie municipale. Ses membres, qui représentent plus de 85 % de la population et du territoire du Québec, sont regroupés en caucus d'affinité : municipalités locales, municipalités de centralité, cités régionales, grandes villes et municipalités de la Métropole.

Les membres de l'UMQ représentent près de 95 % de la cotisation totale versée par le secteur municipal à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du Travail (CNESST). L'UMQ représente également 109 organismes municipaux au sein de deux Mutuelles de prévention en santé et sécurité du travail.

INTRODUCTION

L'Union des municipalités du Québec souhaite faire part de ses commentaires aux membres de la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail déposé à l'Assemblée nationale du Québec le 27 octobre 2020.

Ce projet de loi prévoit des modifications majeures aux deux lois qui encadrent le régime de santé et de sécurité du travail : la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

La modernisation du régime de santé et de sécurité au travail est d'un intérêt capital et affecte directement les acteurs du secteur municipal. En effet, le monde municipal représente au Québec plus de 1 000 employeurs et près de 100 000 salariés en incluant les sociétés de transport collectif.

Le présent mémoire, que nous présentons à la Commission de l'économie et du travail, se veut un apport afin de bonifier le projet de loi n° 59 en sensibilisant les membres de la commission au sujet de certaines réalités du secteur municipal.

1 Commentaires généraux

Nous tenons en premier lieu à féliciter le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet, pour sa volonté de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail. Les deux lois qui l'encadrent, édictées il y a près de 40 ans, se doivent d'être revues et adaptées aux nouvelles réalités. Le régime est en effet souvent perçu comme désuet, inefficace et trop coûteux.

Le projet de loi n° 59 est l'occasion de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail, tant en matière de prévention que de réparation des lésions professionnelles, en visant notamment à mieux soutenir travailleurs et employeurs dans les différents aspects du régime.

Bien que le projet de loi vise l'ensemble des employeurs du Québec, certaines caractéristiques propres aux municipalités ainsi que l'historique de ce secteur en matière de santé et de sécurité du travail doivent être pris en compte.

En effet, un grand nombre des municipalités de plus grandes tailles ont déjà établi une structure efficace en matière de santé et de sécurité du travail. L'étendue et la diversité des services offerts par les municipalités, allant des services incendie, services de police, cols bleus, cols blancs, déneigement, etc., ont incité un grand nombre des municipalités à mettre en place, souvent de façon volontaire, des mécanismes de prévention et de participation paritaire en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants syndicaux.

À l'analyse des modifications proposées dans le cadre du présent projet de loi, il ressort que plusieurs éléments proposés et l'application administrative qu'en fera la CNESST méritent d'être clarifiés.

En premier lieu, nous souhaitons donc la mise en place d'un groupe de transition composé de la CNESST et des représentants des municipalités.

Recommandation n° 1 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de s'assurer que la CNESST prévoie des mécanismes d'arrimage et de consultation avec les employeurs municipaux pour l'étude des enjeux liés aux nouvelles mesures.

2 Commentaires spécifiques

2.1 Lésions psychologiques (Art. 28, 29 et 30 LATMP)

Présentement, il n'existe aucune présomption applicable aux lésions de nature psychologique, tant au niveau des maladies professionnelles que de l'accident de travail. En effet, la présomption prévue à l'article 28 de la LATMP ne s'applique pas à ces lésions, puisqu'une maladie psychologique n'est pas considérée comme une blessure.

Une modification importante prévue dans le projet de loi n° 59 est le remplacement par le Règlement sur les maladies professionnelles des annexes de la LATMP qui contiennent les présomptions applicables à l'égard du développement de certaines maladies professionnelles. Le projet de loi propose d'ajouter le diagnostic de trouble stress post-traumatique (TSPT) à la liste des maladies professionnelles. Un travailleur ayant un trouble stress post-traumatique sera présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre 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.

Tel que rédigé dans le projet de loi, cette présomption semble s'appliquer dans le cas des premiers répondants et ce, même s'il s'agit du cadre normal de leur travail de répondre à des appels les exposant à des blessures graves de façon répétée. Pour les municipalités, le travail quotidien des policiers et des pompiers intervenant sur les lieux d'un accident ou d'un crime peut correspondre en partie à cette définition.

Dans un tel contexte, l'effet probable de cette modification serait une croissance considérable des cas de maladies professionnelles associées au TSPT et les implications pour les municipalités seraient importantes. L'impact serait encore plus significatif pour les municipalités, tel que la Ville de Montréal, où les pompiers agissent comme premiers répondants.

Recommandation n° 2 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de préciser que la présomption de maladie professionnelle pour les travailleurs ayant un trouble stress post-traumatique ne s'applique pas aux situations survenant dans le cadre normal du travail ou des activités inhérentes au travail.

2.2 Mesures de réadaptation (Art. 145 et 167 LATMP)

Le projet de loi n° 59 modifie considérablement les mesures de réadaptation. La CNESST peut, dès qu'elle accepte une réclamation pour une lésion professionnelle et avant la consolidation de cette lésion, accorder au travailleur des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle.

Ainsi, le projet de loi prévoit que le processus de réadaptation et la détermination de l'emploi convenable reposent en très grande partie dans les mains des conseillers de la CNESST. Il apparaît que le gouvernement veut donner à la CNESST des pouvoirs considérables pour exiger de l'employeur qu'il réintègre l'employé à son travail, notamment en lui accordant la possibilité, dans le cadre d'un programme de réadaptation, d'ordonner l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail. Pourtant, c'est l'employeur qui possède la connaissance du milieu de travail et des tâches pour lui permettre de participer et d'établir l'emploi convenable dans le cadre du processus de réadaptation.

Le projet de loi met également en place divers mécanismes introduisant des obligations légales imposant notamment à l'employeur le fardeau de renverser la présomption selon laquelle il serait capable de réintégrer un salarié suite à une décision rendue par la CNESST. Cet aspect est d'autant plus inquiétant qu'il n'est pas prévu que l'employeur soit obligatoirement consulté, sauf si la CNESST le juge nécessaire.

Recommandation n° 3 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de revenir à une mécanique de réadaptation basée sur la collaboration employeur-travailleur avec le soutien de la CNESST ainsi que de prévoir l'utilisation de mesures coercitives seulement en cas de non-collaboration de l'employeur ou du travailleur.

2.3 Assignation temporaire (Art. 179 LATMP)

La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) accorde actuellement une prépondérance à l'opinion du médecin traitant. Présentement, le médecin traitant ne se prononce cependant en général pas sur les limitations ou sur les tâches que le travailleur peut effectuer. Il se limite à accepter ou à refuser l'assignation proposée par l'employeur.

Il apparaît important que le médecin traitant ait à justifier les raisons pour lesquelles l'assignation temporaire proposée par l'employeur est refusée. En effet, l'employeur doit pouvoir comprendre les raisons du refus, d'autant

plus que seule une procédure d'arbitrage médical peut infirmer cette opinion. La décision de ce médecin, qui a charge du salarié, est dans les faits très difficile à contester.

Selon plusieurs, la prépondérance de l'opinion du médecin traitant du travailleur peut constituer un frein important afin de déterminer une assignation temporaire. Ainsi, si l'on compare aux autres provinces canadiennes, il semble que le nombre d'accidents avec perte de temps est beaucoup plus élevé au Québec. Les commissions d'accident du travail des autres provinces ont le pouvoir de décision sur la capacité du travailleur à effectuer l'assignation temporaire. Le médecin traitant doit préciser les limitations sur le formulaire, mais ne prescrit que rarement l'arrêt de travail. La possibilité de l'assignation est déterminée par la capacité de l'employeur à offrir du travail qui respecte les limitations émises par le médecin. En cas de litige, c'est la commission qui intervient. Ce processus facilite grandement le retour au travail et réduit le besoin d'un processus d'arbitrage¹.

Le projet de loi n° 59 conserve la prépondérance de l'opinion du médecin traitant. De plus, le médecin fixe désormais les limitations et les tâches que le travailleur peut effectuer. Cependant, le projet de loi ne prévoit aucune disposition particulière pour encadrer les obligations du médecin à se prononcer sur les limitations fonctionnelles temporaires du travailleur.

Nous croyons que le rôle du médecin traitant au Québec devrait se limiter à diagnostiquer et traiter la maladie ou la blessure, conseiller et soutenir son patient, fournir et communiquer les informations appropriées au patient et à l'employeur, et travailler en étroite collaboration avec les autres professionnels de la santé concernés pour faciliter le retour au travail du patient.

Enfin, selon le projet de loi, l'employeur devra utiliser le formulaire unique prescrit à cette fin par la CNESST pour procéder à l'assignation temporaire du travailleur. Ceci pourrait être problématique, alourdir le processus et obliger le médecin traitant à recourir à un encadrement strict.

Recommandation n° 4 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de :

- **Limiter la prépondérance de l'opinion du médecin traitant à la définition des limitations fonctionnelles de l'employé;**
- **Exiger que le médecin traitant justifie les refus d'assignation temporaire;**
- **Maintenir le caractère non obligatoire du recours au formulaire de la CNESST.**

¹ *Projet de Loi n° 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail, comparaison interprovinciale et recommandations*, Morneau Shepell et Morency société d'avocats, 13 janvier 2021

2.4 Transfert d'imputation des coûts des lésions professionnelles (Art. 326 LATMP)

L'article 326 de la LATMP est modifié par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « ou d'obérer injustement un employeur ». L'employeur ne pourra donc plus demander un transfert de coûts parce qu'il est « obéré injustement ». Cette modification restreint grandement les situations où l'employeur peut obtenir un transfert d'imputation.

La notion « d'obérer injustement », c'est-à-dire de faire peser injustement une lourde charge financière, permettait à l'employeur de demander de ne pas être imputé pour des coûts d'une lésion professionnelle découlant d'une situation injuste pour celui-ci.

Cette notion était assez large et incluait par exemple : un délai anormal pour avoir un traitement ou une chirurgie, une erreur médicale ayant pour effet d'allonger la période de consolidation, un départ volontaire de l'employé. Cette modification a donc un grand impact financier pour certains employeurs. Il est difficile de comprendre la justification de cette mesure qui servait uniquement à assurer une certaine équité et qui ne représentait pas d'impact sur l'indemnisation du salarié.

Recommandation n° 5 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de réintégrer la notion « d'obérer injustement un employeur » à l'article 326 de la LATMP.

2.5 Transfert d'imputation des coûts des lésions professionnelles (Art. 329 LATMP)

Les modifications législatives resserrent considérablement le cadre des partages des coûts. Il sera dorénavant beaucoup plus difficile, voir impossible, pour les employeurs d'obtenir un partage de coûts pour un travailleur ayant un handicap préexistant. Pour être reconnue comme étant une déficience donnant ouverture à un partage d'imputation, une condition personnelle devra dorénavant entraîner, avant la survenance de la lésion professionnelle, « une incapacité significative et persistante » qui résulte en « des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Ceci entraînera des coûts importants et incitera les employeurs à être beaucoup plus exigeants au moment de l'embauche, ce qui risque de pénaliser les travailleurs ayant des conditions préexistantes et les travailleurs âgés. Cette disposition ne favorise donc pas les objectifs d'inclusivité des personnes en situation de handicap. Il y a aussi de forts risques de voir judiciaireiser les dossiers au détriment de tous.

De plus, nous pouvons craindre que cette modification législative incite les employeurs à recourir davantage aux contestations des questions médicales. Si la possibilité d'obtenir un partage d'imputation n'est plus envisageable,

l'employeur sera contraint d'effectuer un contrôle plus serré des dossiers d'indemnisation. Ceci résultera inévitablement en une augmentation du nombre d'expertises et de contestations devant le Tribunal administratif du travail, ainsi qu'une diminution du nombre d'accords possibles avec les travailleurs.

Recommandation n° 6 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de maintenir le mécanisme actuel relativement à l'article 329 de la LATMP, et ce, dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé.

2.6 Programme de prévention, comité de santé et de sécurité et représentant en santé et sécurité (Art. 58, 68 et 87 LSST)

2.6.1 Impact pour les municipalités de plus petites tailles

Le projet de loi n° 59 étend l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activité, en fonction de la taille des établissements. Le critère de 20 employés et plus a été retenu. Ce critère inclut les travailleurs temporaires et les travailleurs loués et prêtés au cours d'une année.

Ainsi, si le projet de loi est adopté tel quel, toutes les municipalités qui prévoient atteindre le nombre de 20 employés en cours d'année, incluant les travailleurs temporaires et loués, se devront de mettre en place un programme de prévention, d'implanter un comité de santé et de sécurité et de nommer un représentant en santé et sécurité. Ce représentant est désigné par l'association de travailleurs lorsque l'entreprise est syndiquée. Nous estimons que la majorité des municipalités de 2 000 habitants et plus sont susceptibles d'atteindre le seuil de 20 employés en cours d'année. Mais, pour plusieurs de ces municipalités, ce seuil est atteint sur une très courte période, essentiellement pour des activités saisonnières, et le nombre d'employés chute drastiquement pour le reste de l'année. Ainsi, des municipalités qui auraient de façon générale, par exemple 5 salariés ou moins, et qui, pour une activité ponctuelle, devraient embaucher une quinzaine de salariés temporaires pour quelques jours ou quelques semaines, se verraient dans l'obligation de mettre en place un comité de santé et de sécurité, de nommer un représentant en santé et sécurité et d'élaborer et mettre en application un programme de prévention.

Rappelons de plus que les coûts inhérents à la mise en place d'un comité de santé et sécurité seront considérables pour les municipalités de petite taille. En effet, les membres du comité de santé et de sécurité doivent, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement. Ils peuvent également s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes.

Nous croyons qu'il est impératif de considérer la réalité des municipalités et de tenir compte du nombre moyen de salariés. Nous croyons également que les obligations en prévention pour l'employeur ayant un nombre d'employés supérieur à 20 employés ne requièrent pas la présence à la fois d'un représentant à la prévention et d'un comité de

santé et sécurité. Seul le comité de santé et de sécurité devrait être requis, comme c'est le cas dans les autres provinces.

Recommandation n° 7 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de modifier la règle du 20 employés de la façon suivante : pour les employeurs qui ont en moyenne annuellement 20 employés, un comité en santé et sécurité devrait être constitué. La moyenne annuelle serait basée sur la déclaration des salaires de l'année précédente.

2.6.2 Impact pour les municipalités de plus grandes tailles

La mise en œuvre des mécanismes de prévention proposés a également des répercussions pour les grandes municipalités qui comptent un grand nombre d'établissements. Les municipalités peuvent avoir un éventail large d'activités très différentes au sein du même établissement.

Malgré l'article 58, l'employeur qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature peut élaborer et mettre en application un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ses établissements. Ce programme de prévention doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ses établissements et s'appliquer pour une période d'au moins trois ans. Toutefois des questions demeurent pour les municipalités. Est-ce qu'il sera possible d'avoir des programmes qui regroupent à la fois des établissements et activités de même nature (ex. un programme visant les cols bleus, un autre pour les cols blancs etc.)?

Dans ce contexte, il faudrait permettre à la municipalité dont les travailleurs exercent des activités dans différents établissements dont l'activité principale peut être différente, d'avoir un seul programme de prévention. Ce type de situation est très courante dans les municipalités.

Recommandation n° 8 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de faire preuve de flexibilité, pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions du projet de loi, concernant la possibilité d'avoir des programmes de prévention couvrant des activités de même nature dans plusieurs établissements (ex : travaux publics, pompiers, policiers, etc.) plutôt qu'uniquement des programmes établis par établissement.

2.7 Obligations de l'employeur (Art. 51 LSST)

Le projet de loi n° 59 ajoute des obligations aux employeurs en matière de « protection contre la violence physique et psychologique, y compris la violence conjugale ou familiale [...] lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. ». Le projet de loi oblige donc les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une telle situation.

Cette modification a été proposée dans un contexte complètement différent de celui dans lequel nous nous trouvons actuellement, où une grande proportion des travailleurs sont en télétravail. Dans un tel contexte, la résidence privée devient le lieu de travail. Cette nouvelle réalité a deux conséquences : moins de contacts employeur-employé et une plus grande vulnérabilité des personnes victimes de violence conjugale.

En télétravail, la résidence privée devient un lieu de travail. Comment interprètera-t-on les termes « sait ou devrait raisonnablement savoir » dans un contexte où les rapports entre employeur et employé sont grandement réduits et alors que les responsabilités des employeurs sont élargies par l'introduction du domicile comme « lieu de travail » ? Par ailleurs, des questions demeurent sur les obligations de l'employeur dans un contexte de violence conjugale. La violence conjugale est souvent cachée par la victime elle-même. Dans quel cas pourra-t-on considérer que l'employeur devait raisonnablement savoir que son employé était victime de violence conjugale ou familiale ? Cette obligation pourrait également entrer en conflit avec le droit au respect à la vie privée dans certains cas. Les municipalités sont très conscientes qu'ils ne peuvent pas être des témoins passifs d'actes de violence perpétrés en milieu de travail. Des clarifications devront cependant être apportées sur les obligations de l'employeur dans un contexte de violence conjugale.

Recommandation n° 9 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de préciser les exigences et de rendre disponibles des outils pour l'employeur concernant l'ajout d'une obligation de soutien de ses employés relativement aux situations de violence conjugale, et ce, en tenant compte du contexte de télétravail.

2.8 Travailleurs résidant hors du Québec (Art. 8 LATMP)

L'actuel article 8 de la LATMP stipule que « la présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée, **il est domicilié au Québec** et son employeur a un établissement au Québec.

Cependant, si le travailleur n'est pas domicilié au Québec, la présente loi s'applique si ce travailleur était domicilié au Québec au moment de son affectation hors du Québec, la durée du travail hors du Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec ».

Cet article a des conséquences importantes pour les municipalités limitrophes avec une autre province. Ainsi, un employé qui réside à l'extérieur du Québec (à Ottawa, par exemple) ne serait pas couvert s'il était victime d'un accident du travail à l'extérieur du Québec, bien qu'il soit un employé régulier d'une municipalité québécoise.

présenté à :

Commission de l'économie et du travail

Projet de loi n° 59

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Recommandation n° 10 : L'UMQ demande au gouvernement du Québec de retirer la notion de résidence à l'article 8 de la LATMP afin de permettre aux travailleurs domiciliés hors du Québec, de pouvoir bénéficier de la protection d'indemnisation prévue à la LATMP lorsque ces derniers travaillent pour un employeur du Québec, qu'ils se blessent à l'extérieur du Québec par le fait ou à l'occasion du travail.

CONCLUSION

En terminant, l'UMQ offre son entière collaboration pour appuyer la volonté du gouvernement de moderniser le régime québécois de santé et de sécurité au travail, rendue nécessaire après toutes ces années.

Mais cette modernisation doit passer notamment par une amélioration de l'efficacité du régime, en assurant de protéger la santé de la main-d'œuvre tout en visant la réduction des coûts et la diminution du nombre et de la durée des réclamations.

Il est essentiel que le législateur et la CNESST considèrent la réalité des employeurs municipaux dans leur projet de modernisation. Certaines modifications proposées dans le présent projet de loi auront des impacts importants pour les municipalités sans pour autant permettre d'atteindre une plus grande efficacité. Au contraire, nous croyons que certaines mesures auront des effets pervers considérables en augmentant la judiciarisation des dossiers en santé et sécurité du travail au détriment autant des travailleurs que des employeurs. C'est le cas tout particulièrement pour les modifications proposées à la LATMP à l'article 179 concernant les assignations temporaires, aux articles 145 et 167 sur la réadaptation et aux articles 326 et 329 concernant les restrictions dans le transfert et le partage d'imputation des coûts.

Par ailleurs, d'autres modifications proposées doivent être précisées, notamment les modifications aux articles 29 et 30 de la LATMP concernant les troubles stress post traumatique et les modifications à la LSST concernant les obligations des employeurs en matière de protection contre la violence physique et psychologique et les programmes de prévention.

Les municipalités du Québec ont à cœur la santé et la sécurité de leurs employés et souhaitent participer, en collaboration avec eux et avec l'ensemble des intervenants, à tout mettre en œuvre pour s'assurer d'offrir un milieu de travail sécuritaire.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

L'Union des municipalités du Québec recommande à la Commission de l'économie et du travail ce qui suit :

RECOMMANDATION n° 1

S'assurer que la CNESST prévoit des mécanismes d'arrimage et de consultation avec les employeurs municipaux pour l'étude des enjeux liés aux nouvelles mesures.

RECOMMANDATION n° 2

Préciser que la présomption de maladie professionnelle pour les travailleurs ayant un trouble stress post-traumatique ne s'applique pas aux situations survenant dans le cadre normal du travail ou des activités inhérentes au travail.

RECOMMANDATION n° 3

Revenir à une mécanique de réadaptation basée sur la collaboration employeur-travailleur avec le soutien de la CNESST ainsi que de prévoir l'utilisation de mesures coercitives seulement en cas de non-collaboration de l'employeur ou du travailleur.

RECOMMANDATION n° 4

Limiter la prépondérance de l'opinion du médecin traitant à la définition des limitations fonctionnelles de l'employé;

Exiger que le médecin traitant justifie les refus d'assignation temporaire;

Maintenir le caractère non obligatoire du recours au formulaire de la CNESST.

RECOMMANDATION n° 5

Réintégrer la notion « d'obérer injustement un employeur » à l'article 326 de la LATMP.

RECOMMANDATION n° 6

Maintenir le mécanisme actuel relativement à l'article 329 de la LATMP, et ce, dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé.

RECOMMANDATION n° 7

Modifier la règle du 20 employés de la façon suivante : pour les employeurs qui ont en moyenne annuellement 20 employés, un comité en santé et sécurité devrait être constitué. La moyenne annuelle serait basée sur la déclaration des salaires de l'année précédente.

RECOMMANDATION n° 8

Faire preuve de flexibilité, pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions du projet de loi, concernant la possibilité d'avoir des programmes de prévention couvrant des activités de même nature dans plusieurs établissements (ex : travaux publics, pompiers, policiers, etc.) plutôt qu'uniquement des programmes établis par établissement.

RECOMMANDATION n° 9

Préciser les exigences et rendre disponibles des outils pour l'employeur concernant l'ajout d'une obligation de soutien de ses employés relativement aux situations de violence conjugale, et ce, en tenant compte du contexte de télétravail.

RECOMMANDATION n° 10

Retirer la notion de résidence à l'article 8 de la LATMP afin de permettre aux travailleurs domiciliés hors du Québec, de pouvoir bénéficier de la protection d'indemnisation prévue à la LATMP lorsque ces derniers travaillent pour un employeur du Québec, qu'ils se blessent à l'extérieur du Québec par le fait ou à l'occasion du travail.



La voix des GOUVERNEMENTS de proximité

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS, VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC :

M. Yves Létourneau
Conseiller aux politiques
Union des municipalités du Québec
2020, boulevard Robert-Bourassa
Bureau 210
Montréal (Québec) H3A 2A5
Tél. : 514-942-6337
Courriel : yletourneau@umq.qc.ca

Union des municipalités du Québec
2020, boulevard Robert-Bourassa, Bureau 210, Montréal (Québec) H3A 2A5

514 282-7700 umq.qc.ca   

**Rassembler
Affirmer
Accompagner**