



Commentaires de la Ville de Montréal

**Présentés à la Commission de l'économie et du travail
dans le cadre des consultations particulières et auditions sur le projet de
loi n° 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail**

Le 21 janvier 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	4
2. LES IMPACTS DU PROJET DE LOI POUR LA MÉTROPOLE.....	5
a. La reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles.....	5
b. Les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.....	6
3. LA RECHERCHE DE SOLUTIONS AUX BÉNÉFICES DES EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS.....	7
a. Les restrictions dans le transfert et le partage d'imputation des des coûts.....	7
b. L'assignation temporaire.....	8
4. CONCLUSION.....	9
5. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS.....	10

1. INTRODUCTION

Le 27 octobre 2020, M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a présenté le projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* qui a notamment pour objectif de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail pour l'adapter aux réalités actuelles du marché du travail. La Ville de Montréal a pris connaissance avec intérêt de ce projet de loi. Il apparaît que ce dernier aura plusieurs répercussions, notamment pour la Ville de Montréal et ses employés. Montréal souhaite donc faire part de ses commentaires au ministre et aux membres de la Commission de l'économie et du travail, dans le cadre de la consultation particulière en cours.

En effet, en tant que premier employeur en importance de la région métropolitaine, la Ville de Montréal compte plus de 28 000 talents, qui occupent près de 2000 métiers différents. Ceux-ci contribuent, au quotidien, à faire une différence pour la population et le bien public.

Soucieuse d'être inclusive en emploi, Montréal est proactive et avant-gardiste en mettant en place, depuis déjà plusieurs années, différentes mesures et programmes qui visent, par exemple, à réduire les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap et à favoriser l'accessibilité en emploi. La métropole souhaite également compter sur une main-d'œuvre diversifiée, à l'image de sa population. Elle déploie différents programmes et initiatives ayant pour objectif d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous. Il apparaît que ces initiatives s'inscrivent en complémentarité des objectifs généraux visés par la révision législative en cours.

Par ailleurs, avant d'aborder plus spécifiquement les enjeux inhérents au projet de loi, la Ville de Montréal souhaite rappeler que sa gouvernance comporte des particularités qui sont propres à son statut de métropole. Cette réalité fait en sorte que l'application de certaines dispositions législatives devrait être modulée pour la Ville de Montréal. Pour cette raison, il apparaît important de mettre en place un mécanisme de concertation entre la Ville de Montréal et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) afin d'apporter les clarifications nécessaires pour une meilleure compréhension mutuelle et ainsi trouver des solutions durables aux enjeux actuels et futurs.

En outre, la Ville de Montréal constate que plusieurs modifications proposées par le projet de loi nécessitent la mobilisation d'un grand nombre de ressources. Pour illustrer les défis inhérents à la mise en œuvre des nouvelles dispositions, mentionnons qu'en raison de sa taille et de la diversité de ses activités, la Ville de Montréal devra mobiliser des ressources pour l'élaboration d'une quarantaine de programmes de prévention et libérer environ cinq cents personnes pour leur formation obligatoire en vue de leur participation aux comités de santé et sécurité. Ainsi, nous invitons le gouvernement du Québec à prévoir la flexibilité d'application nécessaire pour une mise en œuvre cohérente pour chacun des employeurs,

dont la Ville de Montréal, de même que le temps suffisant pour permettre de concerter, informer et mettre en place adéquatement ces nouvelles mesures.

Enfin, afin de bien saisir la réelle portée des modifications proposées et d'évaluer les impacts de toutes ces mesures, des précisions seront nécessaires en amont de l'adoption du projet de loi concernant certains mécanismes et projets de règlements qui seront mis en place ultérieurement.

2. LES IMPACTS DU PROJET DE LOI POUR LA MÉTROPOLE

Ce projet de loi volumineux s'adresse à l'ensemble des employeurs du Québec bien que, nous en conviendrons, les réalités de chacun d'eux puissent largement différer. Les municipalités, en tant que gouvernements de proximité, ont des réalités et contraintes propres qu'il importe de prendre en considération dans le cadre de cette démarche.

Ainsi, la Ville de Montréal souhaite porter à votre attention le fait que plusieurs préoccupations communes à l'ensemble des municipalités du Québec seront aussi abordées dans le mémoire qui sera présenté par l'Union des municipalités du Québec, auquel Montréal a également collaboré.

Dans le cadre des présents commentaires, la Ville de Montréal fera un bref retour sur certaines avancées proposées par le projet de loi, puis mettra l'emphase spécifiquement sur deux enjeux majeurs qui la concernent plus particulièrement, soit : les restrictions dans le transfert et le partage d'imputation des coûts et la question des assignations temporaires.

a. La reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles

La Ville de Montréal salue les intentions du législateur de moderniser la liste des maladies professionnelles reconnues. En effet, nous constatons que cette liste sera dorénavant encadrée par le *Règlement sur les maladies professionnelles* et qu'à court terme, le stress post-traumatique de même que huit cancers professionnels attribuables au travail de pompier seront ajoutés à cette liste de maladies professionnelles présumées. Cela permettra de faciliter l'admissibilité des maladies professionnelles pour lesquelles le lien de causalité avec le travail exécuté par la travailleuse ou par le travailleur est reconnu. Ainsi, nous l'espérons, la prise en charge de ceux-ci sera plus rapide et de nombreux frais d'expertise médicale seront évités. La Ville de Montréal attend avec intérêt que soient communiqués les détails entourant le rôle exact du comité scientifique et les critères d'admissibilité d'une réclamation qui doivent être énoncés dans le Règlement.

➤ **Bonnes pratiques**

La Ville de Montréal déploie déjà plusieurs initiatives qui s'inscrivent en cohérence avec les bonifications apportées par le projet de loi concernant le stress post-traumatique pour les intervenants de la sécurité civile. À cet effet :

- *Le Service de sécurité incendie de la Ville de Montréal (SIM) participe à l'évaluation de la santé psychologique des pompiers dans le cadre d'une étude réalisée par le Centre d'étude sur le trauma. Le SIM a une entente de service avec une équipe de psychologues spécialisée en post-trauma qui assure l'évaluation et le traitement des pompiers qui présentent des signes de stress aigu ou de stress post-traumatique.*
- *Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) offre des activités préventives et d'interventions ciblant le stress opérationnel par l'entremise d'un programme d'aide aux policiers et policières (PAPP) du SPVM. En plus d'un protocole de prise en charge et de dépistage précoce, le PAPP a innové en développant une trousse de premiers soins psychologiques interactive qui dirige au besoin la personne vers les ressources d'aide. En complément, les unités à risques élevés de traumatisme ont toutes un programme de soutien préventif avec un psychologue, ce qui facilite la mise en place d'activités de soutien et accélère le processus de rétablissement.*

b. Mécanismes de prévention et participation des travailleurs

La Ville de Montréal considère que les modifications suggérées visant à étendre l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, et ce, en fonction de la taille des établissements ainsi que du niveau de risques associés aux activités qui y sont exercées, représentent une avancée dans la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs. Bien que la Ville de Montréal ne faisait pas partie des groupes prioritaires dans l'ancienne mouture de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la métropole a volontairement mis en place les mécanismes de prévention et de participation active engageant la responsabilité de l'employeur et des travailleurs.

Soulignons également que le projet de loi prévoit à l'article 51 l'obligation pour les employeurs « de prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ». Cela implique d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux du travail, au même titre que les autres risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs. En intégrant ainsi la santé psychologique, le gouvernement soutient les employeurs dans la mise en œuvre de diverses mesures préventives et correctives. Toutefois, lors de la rédaction du projet de loi, le télétravail sous toutes ses formes n'était pas aussi présent alors qu'il implique nécessairement une diminution des contacts employeurs-employés, mais également une plus grande vulnérabilité des personnes victimes de violence conjugale. Des précisions du législateur seront

nécessaires pour prendre en compte cette nouvelle réalité et déterminer clairement les exigences et les outils qui seront disponibles pour la mise en œuvre de cette disposition par l'employeur.

Recommandation 1:

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.

3. LA RECHERCHE DE SOLUTIONS AUX BÉNÉFICES DES EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS

A. Les restrictions dans le transfert et le partage d'imputation

La Ville de Montréal note que le projet de loi n° 59 modifie l'article 329 de l'ATMP par l'ajout d'une définition de la notion du travailleur déjà handicapé. Pour être reconnu 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 ».

Il s'agit d'une définition beaucoup plus restrictive que celle développée par la jurisprudence du tribunal administratif du travail qui permet actuellement des partages d'imputation en présence de conditions personnelles qui peuvent être latentes et qui n'ont pas nécessairement besoin de générer une incapacité quelconque avant la survenance de la lésion professionnelle.

La Ville de Montréal considère que le maintien de la définition proposée du « travailleur handicapé » causera inévitablement des iniquités en ce qu'elle sera dorénavant imputée des coûts qui sont générés par des conditions personnelles, mais qui ne rencontreront pas les critères restrictifs de cette nouvelle définition. Cette modification occasionnera une réduction significative du nombre de dossiers dans lesquels une demande de partage d'imputation pourrait être logée auprès du Tribunal avec une chance raisonnable de succès pour l'obtention d'un partage d'imputation pour un handicap préexistant. En guise d'exemple, un employé présentant une dégénérescence discale anormale pour son âge, préexistante, mais asymptomatique, pourrait mener à une prolongation de la période de consolidation. Selon ce qui est prévu, l'employeur ne pourrait pas se prévaloir de l'article 329 alors que la condition préexistante fragilise la santé de l'employé et contribue à l'évolution de la lésion professionnelle.

La Ville de Montréal constate également que le projet de loi n° 59 restreint de manière importante les situations qui peuvent donner ouverture à un transfert d'imputation. En effet, le retrait de la notion « obéré injustement » de l'article 326 LATMP et son remplacement par le nouvel article 328.1 LATMP limitent de manière importante les demandes de transferts d'imputation qui pourront dorénavant être logées. La Ville de Montréal craint les iniquités qui résulteraient de cette modification puisqu'elle croit qu'elle pourrait être imputée de coûts qui ne seraient pas inclus dans l'énumération du nouvel article 328.1 LATMP.

Le mécanisme actuel de désimputation permet d'assurer une équité dans le régime, car il offre un moyen à l'employeur de s'assurer que les coûts portés à son dossier financier sont en lien avec la lésion survenue sur les lieux de travail. Or, la Ville appréhende que la modification législative ne mène à davantage de contestations des questions médicales en ouverture de dossier. En effet, si la possibilité d'obtenir un partage d'imputation n'est plus envisageable, l'employeur sera contraint d'effectuer un contrôle plus serré sur les diagnostics acceptés en lien avec l'événement lésionnel. La résultante sera inévitablement 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 2:

Maintenir le *statu quo* relativement aux articles 326 et 329 LATMP, et ce, dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé.

B. Assignment temporaire

La prépondérance de l'opinion du médecin traitant du travailleur peut constituer un frein important afin de déterminer une assignation temporaire respectant ses limitations fonctionnelles. Cela se produit notamment parce que le médecin traitant se prononce rarement sur les limitations ou sur les tâches que le travailleur peut effectuer. En général, il se limite à accepter ou à refuser l'assignation proposée par l'employeur. La Ville de Montréal considère, dans une optique d'optimisation des processus pour l'employeur et l'employé, qu'il est nécessaire d'inclure l'obligation pour le médecin traitant d'indiquer clairement les limitations fonctionnelles temporaires avec tout formulaire d'arrêt de travail.

De même, il nous apparaît important que le médecin traitant justifie les raisons pour lesquelles l'assignation temporaire proposée par l'employeur est refusée.

Ces précisions apportées par le médecin traitant permettront l'amélioration des processus d'assignation temporaire des employés. Ces étapes sont essentielles d'autant plus qu'il n'existe aucun moyen légal pour l'employeur pour s'opposer à l'opinion du médecin

traitant qui refuse une assignation temporaire. Il est donc impératif de miser davantage sur la clarification des besoins et la complémentarité des actions des intervenants que sont l'employé, le médecin traitant et l'employeur, notamment.

Recommandation 3:

Exiger que le médecin traitant précise les limitations fonctionnelles temporaires de l'employé et justifie les refus d'assignation temporaire.

4. CONCLUSION

La modernisation du régime de santé et de sécurité au travail est nécessaire après toutes ces années. En effet, la réalité des travailleurs(euses) et des employeurs a beaucoup évolué au cours des dernières décennies. Il importe que les législations en vigueur et les instances responsables de leur application en tiennent compte. La Ville de Montréal considère qu'il est incontournable de saisir cette occasion afin de s'assurer que l'ensemble du projet de loi 326 LATMP 326 LATMP n° 59, de même que son application future, soit cohérente avec les réalités des différents employeurs, incluant les municipalités du Québec et plus particulièrement, dans le cas présent, la métropole.

La Ville de Montréal a à cœur la santé et la sécurité de ses employées et employés et souhaite demeurer un acteur pro actif, notamment en matière de prévention. Par le biais de ces commentaires, nous invitons les membres de la Commission ainsi que le gouvernement du Québec à prévoir la flexibilité et le temps nécessaire pour une mise en œuvre adéquate par les partenaires. La métropole souhaite rappeler l'importance du maintien du statu quo pour les articles 326 et 329 de la LATMP concernant les restrictions dans le transfert et le partage d'imputation des coûts, de même que des enjeux relatifs aux assignations temporaires. De plus, la Ville de Montréal invite le gouvernement du Québec et la CNESST à prévoir la mise en place d'un mécanisme de concertation avec la métropole afin de pouvoir travailler ensemble, à une meilleure compréhension de nos réalités opérationnelles, à l'analyse d'enjeux persistants entre nos instances et bien sûr, à la mise en œuvre des dispositions de ce projet de loi.

Nous demeurons disponibles pour collaborer et répondre aux questions du gouvernement et des membres de la Commission dans la poursuite de leurs travaux relatifs à ce projet de loi.

5. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1: 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 2: Maintenir le statu quo relativement aux articles 326 et 329 de LATMP, et ce, dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé.

Recommandation 3: Exiger que le médecin traitant précise les limitations fonctionnelles temporaires de l'employé et justifie les refus d'assignation temporaire.