CET- 062M C.P. - PL 59 Santé et sécurité au travail

MÉMOIRE DU SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

DANS LE CADRE DES
CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES
SUR LE PROJET DE LOI N° 59 MODERNISANT LE RÉGIME DE
SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Janvier 2021
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec)
G1A 1A3

Table des matières

1.	La présentation du SPGQ	3
2.	Le projet de loi n° 59 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en bref (PL59)). 4
3.	Quelques remarques préliminaires	6
4.	Les nouvelles réalités du marché du travail	9
	4.1 Les risques psychosociaux	9
	4.2 Le télétravail	10
5.	Les grandes lignes du projet de loi n° 59 et ses implications	13
	5.1 La reconnaissance des réclamations à caractère psychologique	13
	5.2 Le Comité scientifique sur les maladies professionnelles	14
	5.3 La liste des maladies professionnelles	15
	5.4 Le Règlement sur les mécanismes de prévention	17
	5.5 La mise en place d'un régime d'autorisation et de vérification des fournisseurs de biens de services	
6.	L'impact du projet de loi n° 59 sur la charge de travail des membres du SPGQ à la CNESST	19
7.	Autres considérations	22
	7.1 Les recommandations de l'Intersyndicale des femmes	22
	7.2 La représentativité du conseil d'administration de la CNESST	22
8.	Liste des recommandations	23

1. La présentation du SPGQ

Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec

Le Syndicat de professionnelles et de professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente près de 29 000 spécialistes, dont environ 20 650 dans la fonction publique, 5 400 à l'Agence du revenu du Québec et 2 950 en santé, en éducation et dans les sociétés d'État.

Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics

Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de multiples disciplines telles que : informatique, agronomie, administration, médecine vétérinaire, biologie, géologie, chimie, ingénierie forestière, arpentage, architecture, développement industriel, économie, évaluation, communication, bibliothéconomie, traduction, travail



social, droit, orientation, psychologie, sciences de l'éducation, réadaptation, pédagogie, affaires internationales, muséologie, comptabilité, fiscalité, actuariat, etc.

2. Le projet de loi n° 59 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en bref (PL59)

- Selon le gouvernement, ce projet de loi a pour objet de moderniser le régime de santé et de sécurité du travail en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles.
- Le projet de loi modifie d'abord la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) afin, entre autres :
 - d'instituer le Comité scientifique sur les maladies professionnelles qui a pour mandat de faire des recommandations en matière de maladies professionnelles au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après « le ministre ») ou à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
 - de permettre au gouvernement de créer des comités de maladies professionnelles oncologiques qui ont pour fonction de déterminer si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle oncologique et de donner un avis sur le lien entre cette maladie et les caractéristiques ou risques particuliers du travail exercé par le travailleur;
 - de permettre à la Commission d'accorder des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle, d'élargir les mesures pouvant être prises par la Commission et les employeurs afin de favoriser la réintégration au travail, dont l'obligation pour la Commission d'offrir au travailleur des services de soutien à la recherche d'emploi, et de rendre les mesures de réadaptation accessibles aux travailleurs âgés de 60 ans et plus:
 - de préciser que les étudiants effectuant des stages d'observation et de travail en milieu de travail sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement sont assujettis à la protection de la loi;
 - o de **revoir les pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale (BÉM)** en ce qui concerne la consolidation d'une lésion professionnelle;
 - o de mettre en place un régime d'autorisation et de vérification des fournisseurs de biens ou de services;
 - de prévoir qu'une personne visée par une décision de la Commission portant sur des questions de nature médicale ou concernant le financement du régime de santé et de sécurité du travail peut, à son choix, demander la révision de cette décision ou la contester devant le Tribunal administratif du travail (TAT);
 - de permettre à la Commission de rendre une nouvelle décision s'il se produit un changement de situation qui affecte le droit d'un bénéficiaire à une prestation;
 - d'accorder des pouvoirs réglementaires à la Commission, dont celui de mettre en place des balises concernant les équipements adaptés et les services de santé auxquels a droit le travailleur qui est victime d'une lésion professionnelle, de même que les médicaments et les autres produits pharmaceutiques;
 - o de revaloriser le montant des amendes.

- Le projet de loi modifie ensuite la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin notamment :
 - d'étendre l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activités en fonction de la taille des établissements et du niveau de risque des activités qui y sont exercées:
 - de permettre à un employeur de mettre en place un seul programme de prévention pour une partie ou pour l'ensemble de ses établissements où s'exercent des activités de même nature et, dans ce cas, de former un seul comité de santé et de sécurité pour ces établissements:
 - de prévoir des mécanismes de participation des travailleurs sur les chantiers de construction, notamment par la présence d'un représentant en santé et en sécurité sur un chantier occupant simultanément au moins 10 travailleurs à un moment des travaux et d'un comité de chantier lorsque le nombre de travailleurs est d'au moins 20;
 - de réviser l'encadrement des associations sectorielles paritaires (ASP);
 - d'obliger l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale;
 - de remplacer le programme de santé spécifique à l'établissement par l'inclusion d'éléments de santé dans le programme de prévention de l'employeur;
 - 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;
 - de remplacer le poste de président du conseil et de chef de la direction par les postes de président-directeur général et de président du conseil d'administration de la Commission, de prévoir que le président du conseil doit se qualifier comme administrateur indépendant, de rendre applicables certaines dispositions de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et de prévoir la constitution de comités de gouvernance et d'éthique, de vérification et de ressources humaines:
 - o de prévoir la mise en place de protocoles permettant d'identifier les dangers et les conditions de l'emploi qui y sont associées aux fins de l'exercice des droits d'une travailleuse enceinte ou qui allaite et de prévoir les modalités d'exercice de ces droits.
- Le projet de loi modifie également la Loi sur les normes du travail afin d'assujettir à la cotisation permettant de financer l'application de cette loi certaines catégories d'employeurs actuellement exemptées.
- Le projet de loi modifie aussi la Loi instituant le Tribunal administratif du travail afin notamment d'y introduire des dispositions permettant au TAT de prendre des mesures contre les comportements vexatoires ou la quérulence.
- Le projet de loi édicte le **Règlement sur les maladies professionnelles**, lequel détermine des maladies aux fins de l'application de la présomption de maladie

professionnelle ainsi que les conditions particulières en lien avec ces maladies. Il précise aussi des critères d'admissibilité des réclamations. Il édicte également le Règlement sur les mécanismes de prévention, lequel détermine notamment les règles applicables relativement aux programmes de prévention, aux représentants en santé et en sécurité et aux coordonnateurs en santé et en sécurité.

3. Quelques remarques préliminaires

- Le monde du travail a considérablement changé depuis la mise en place de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) et de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP) dans les années 80. La main-d'œuvre est vieillissante. Le nombre de lésions professionnelles a recommencé à augmenter vers 2013. Le Québec vivait une situation de plein emploi et de rareté de maind'œuvre juste avant la pandémie.
- Ces lois sont très peu adaptées aux réalités du travail de bureau et du télétravail.
 La santé psychologique, l'ergonomie, les troubles musculo-squelettiques et les risques du télétravail sur la santé y sont très peu ou pas abordés.
- Le SPGQ considère que le projet de loi nº 59, dans sa mouture actuelle, ne va pas assez loin pour protéger les travailleurs exposés à ces risques, surtout en ce qui a trait à la santé psychologique.
- Des problématiques concrètes soulevées par le Vérificateur général du Québec (VGQ) en 2015 et en 2019 n'ont toujours pas été résolues et le projet de loi n° 59 est peu bavard sur ces questions. Voici quelques extraits des rapports du VGQ de 2015 et 2019 :
 - « Compte tenu de sa mission et de son expertise, la CSST (aujourd'hui, CNESST) ne joue pas suffisamment le rôle attendu d'agent de changement quant à l'amélioration du régime de santé et de sécurité du travail et dans son actualisation par rapport aux enjeux du marché du travail moderne. Dans les faits, la capacité d'adaptation du régime aux changements sociétaux est lente. (...)
 - Certains enjeux ont des conséquences importantes sur les services offerts aux travailleurs victimes de lésions professionnelles, sur les coûts du régime que les employeurs doivent assumer ou sur l'efficience et l'efficacité de la CSST en général. Il arrive que ces enjeux soient discutés durant plusieurs années sans en arriver à une position claire et partagée quant à l'orientation à privilégier au bénéfice des différents intervenants au régime. Durant ce temps, le statu quo demeure avec toutes les contraintes inhérentes. Mentionnons, notamment, les enjeux suivants :
 - adaptation au système de santé actuel : services offerts par les organismes privés et publics (ex. : physiothérapie, ergothérapie, prothèses auditives), disponibilité de médicaments génériques ;
 - adaptation du régime aux défis du marché du travail moderne : définition d'employeur, de travailleur et du lien d'emploi (travailleurs

atypiques, travailleurs autonomes, emploi temps plein, partiel et temporaire);

- évolution des lésions et des maladies professionnelles selon les connaissances scientifiques actuelles;
- volume de contestations des décisions de la CSST en hausse importante, soit de 49 % entre 1999 et 2014;
- augmentation des coûts d'indemnisation non imputés à des dossiers d'employeurs spécifiques : estimation actuelle à 28 % des coûts totaux. »¹
- « En 2013, un rapport interne de la CNESST recommandait d'ailleurs que soit réalisé un portrait exhaustif des risques et des problèmes en santé et en sécurité du travail en émergence qui sont pertinents à considérer au Québec. Ce portrait n'a pas été réalisé à ce jour. Selon les principes de prévention et de précaution, il est essentiel d'aller au-delà des données sur ce qui a jusqu'à maintenant été indemnisé et de prendre en compte les problématiques latentes ou en émergence afin de pouvoir agir sur les facteurs qui auront un impact dans le futur sur les lésions professionnelles et sur les coûts du régime. Cela rejoint l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, qui ne vise pas seulement la prévention des lésions qui seraient acceptées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais surtout l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.
- Lors des consultations réalisées auprès de ses partenaires, des risques comme la santé psychologique, les troubles musculo-squelettiques et la violence ont été soulevés à plusieurs reprises. Dans les priorités pour la période de 2017 à 2019, la CNESST a retenu les troubles musculo-squelettiques et la violence uniquement pour le secteur de la santé. Pourtant, les troubles musculo-squelettiques constituent depuis au moins 10 ans la proportion la plus importante des lésions acceptées, et ce, peu importe le secteur. Jusqu'à présent, aucun plan d'action n'a été mis en place par la CNESST à cet égard.
- Quant à la santé psychologique, la CNESST mentionne être préoccupée par sa prise en charge, mais n'en fait toutefois pas une priorité d'intervention dans sa planification pluriannuelle 2017-2019 : elle ne s'y est engagée qu'à produire un état de situation sur la question. Pourtant, dès 2012, l'Organisation de coopération et de développement économiques

¹ Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2015-2016, Vérification de l'optimisation des ressources, Printemps 2015, chapitre 4 : Lésions professionnelles : indemnisation et réadaptation des travailleurs, Commission de la santé et de la sécurité du travail; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

(OCDE) a qualifié la santé psychologique de nouveau défi prioritaire pour le marché du travail. »²

- Il est à noter que depuis l'intervention du VGQ, les risques psychosociaux ont été identifiés comme l'un des 5 risques prédominants dans la planification pluriannuelle 2020-2023 en prévention-inspection à la CNESST.
- Les délais de traitement des dossiers à la CNESST ont fait l'objet de commentaires peu élogieux du VGQ et du Protecteur du citoyen de même que de dénonciations des syndicats, dont le SPGQ. La CNESST peine à rendre des décisions en respect de délais raisonnables fixés par la loi et sa propre Déclaration de services aux citoyens. Le projet de loi nº 59 donne de nouvelles responsabilités à la CNESST, notamment en prévention, en réadaptation et dans l'accompagnement des travailleurs accidentés dans leur retour au travail. L'ajout d'effectifs supplémentaires est prévu dans l'analyse d'impact réglementaire³ du projet de loi, mais est-ce que ce sera suffisant?
- Il y a de plus en plus de travailleurs étrangers permanents ou temporaires, ce qui complexifie le travail des conseillers à la CNESST (barrière de la langue, profil professionnel, culture méconnue).
- Les indemnités de remplacement de revenu (IRR) sont encore calculées sur une base de 40 heures par semaine et ne tiennent pas compte de la semaine normale de travail qui est davantage de 35 à 37,5 heures par semaine.
- Le VGQ a constaté que le volume de contestation des décisions de la CSST est en hausse importante. Ceci s'explique par les contestations systématiques par les mutuelles de prévention de toutes les décisions de la CNESST en raison des coûts imputés à leur dossier. Rappelons qu'une mutuelle de prévention est un regroupement d'employeurs qui choisissent de s'engager dans une démarche afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleuses et travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification relative à la santé et à la sécurité du travail qui reflète leurs efforts.
- Le taux de cotisation au régime de santé et sécurité au travail d'un employeur ou d'une mutuelle est tributaire des coûts des accidents du travail qui leur sont imputés. L'objectif original de cette méthode de calcul du taux de cotisation était de faire en sorte que les employeurs investiraient davantage dans la prévention des accidents. Or, c'est le contraire qui s'est produit. Les employeurs préfèrent contester plutôt que d'agir pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

² Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2019-2020, Rapport du commissaire au développement durable, chapitre 3, Audit de performance Prévention en santé et en sécurité du travail, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, mai 2019.

³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, 30 septembre 2020.

4. Les nouvelles réalités du marché du travail

4.1 Les risques psychosociaux

- L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les risques psychosociaux du travail comme des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.⁴
- Les principaux facteurs psychosociaux du travail sont :
 - La charge de travail : la quantité de travail à accomplir, les exigences intellectuelles requises et les contraintes de temps à respecter dans la réalisation du travail
 - L'autonomie décisionnelle : la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés
 - La reconnaissance : les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations (rémunération, estime, respect, équité, sécurité d'emploi, perspective de promotion)
 - Le soutien social du supérieur et des collègues : le soutien social du supérieur immédiat se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et sa disponibilité pour ses employés; celui des collègues fait référence à l'esprit d'équipe, au degré de cohésion dans le groupe, de même qu'à l'assistance et à la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches
 - La présence de harcèlement physique, psychologique ou sexuel dans son milieu de travail.
- Selon l'INSPQ, se préoccuper des risques psychosociaux du travail permet de prévenir et réduire les impacts néfastes sur la santé psychologique (détresse, dépression, trouble anxieux) et la santé physique (troubles musculosquelettiques, maladie cardiovasculaire), ainsi que de réduire les coûts de santé qui nuisent à la productivité (absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, départs prématurés à la retraite, accidents de travail, etc.).
- Bien qu'une forte proportion des réclamations continuent d'être refusées par la CNESST, le nombre de lésions psychologiques acceptées par la CNESST a tendu à augmenter au cours des dernières années. De 2009 à 2018, la hausse observée

⁴ INSPQ, Risques psychosociaux du travail, 2016 https://inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail

des dossiers acceptés liés à la santé psychologique au travail est de 67 % (2 147 dossiers en 2009 contre 3 595 dossiers en 2018)⁵.

 Les risques psychosociaux liés au travail, moins visibles que les risques physiques, sont plus difficiles à diagnostiquer. Toutefois, selon l'INSPQ, les travailleurs exposés à un ou plusieurs risques psychosociaux ont de 1,4 à 4 fois plus de risque d'accidents du travail et 2 fois plus de risque de détresse psychologique.

4.2 Le télétravail

- Contrairement à d'autres provinces canadiennes, le Québec ne dispose pas d'un cadre juridique propre au télétravail : c'est le cadre général encadrant le droit du travail qui s'y applique. Au regard du télétravail, les juristes se réfèrent donc au cadre légal existant, dont les lois qui régissent le milieu de travail, notamment la Loi sur les normes du travail, la LSST et la LATMP.
- En l'absence d'un cadre juridique clair spécifique au télétravail, les obligations de l'employeur et de l'employé demeurent les mêmes en contexte du télétravail. La LSST prévoit l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs et leur fournir les outils nécessaires à cet effet. La situation des télétravailleurs n'y fait pas exception. Quant à lui, le travailleur doit s'assurer que son poste de travail et son environnement sont sécuritaires et aviser l'employeur de tout risque pouvant compromettre sa santé et sa sécurité.
- Voici quelques extraits des obligations de l'employeur (article 51 de la LSST) :
 - S'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur
 - S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur
 - Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur
 - Informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié
 - Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychologique du travailleur.

⁵ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, 30 septembre 2020

- L'employeur peut mettre en place des pratiques qui lui permettent de répondre à ses obligations (demande d'approbation par l'employeur de visiter l'espace de travail à domicile, engagement écrit de l'employé à respecter les règles de santé et sécurité au travail, photos du poste de travail à domicile, etc.). Le télétravailleur doit collaborer avec l'employeur à l'organisation de son poste de travail à la maison.
- Des études révèlent que, généralement, les télétravailleurs ont tendance à travailler plus de temps que prévu, notamment en raison du fait qu'ils auraient plus de facilité à se concentrer et à la diminution du nombre d'interruptions au travail, ce qui peut conduire au travail excessif et à l'épuisement professionnel.
- Les personnes qui travaillent à domicile peuvent éprouver un sentiment de solitude. Des problèmes de santé psychologique peuvent en résulter.
- Les télétravailleurs devraient bénéficier d'un « droit à la déconnexion ». La réalité des téléphones cellulaires, des messages textes et de la synchronisation des courriels aux appareils personnels fait en sorte que la personne n'a plus de frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle : le cycle du travail et celui du repos sont de moins en moins clairs.
- L'employeur devrait fournir le matériel ergonomique et informatique adéquat aux travailleurs afin de prévenir l'apparition de lésions musculo-squelettiques et les arrêts de travail qui pourraient en résulter.
- Dans un rapport paru en 2020, l'Organisation internationale du travail (OIT) précise les risques psychosociaux liés au télétravail, particulièrement en période de pandémie⁶:
 - Environnement et équipement : Les travailleurs en télétravail peuvent être exposés à certains risques liés à la configuration même de leur domicile, qui n'est pas conforme aux normes de santé et de sécurité au travail du lieu de travail officiel. Il peut s'agir de risques ergonomiques comme la qualité du poste de travail, notamment le bureau, la chaise et d'autres accessoires, ou de l'environnement physique comme la température, l'éclairage, le bruit ou la qualité de l'air. L'absence d'équipement approprié et un environnement physique inadéquat peuvent accroître l'anxiété et le stress pendant l'exécution du travail. Les dommages physiques associés tels les troubles musculo-squelettiques dus à une mauvaise ergonomie peuvent déclencher un trouble anxio-dépressif. Il convient de tenir compte de la situation particulière des personnes handicapées, dont le domicile devrait bénéficier des mêmes aménagements que leur lieu de travail habituel.
 - Charge, rythme et horaires de travail : Il existe un lien entre une lourde charge de travail et un absentéisme accru : les absences liées à un

⁶ Organisation internationale du travail, Gérer les risques psychosociaux liés au travail; la pandémie de la COVID-19, Genève, 2020

diagnostic de santé mentale comme la dépression et l'anxiété, l'épuisement professionnel, les coronaropathies et les douleurs musculo-squelettiques. Inversement, une sous-charge de travail (notamment les tâches monotones, peu stimulantes et absurdes) peut aussi accroître le stress professionnel et avoir des effets négatifs sur la santé, le bien-être et la satisfaction au travail.

<u>Violence et harcèlement</u>: Ils peuvent avoir des conséquences sur le bienêtre physique et mental et accroître le stress. En télétravail, le risque de violence conjugale ou familiale, touchant en particulier les femmes, les enfants, les personnes en situation de handicap, mais aussi des hommes dans une plus faible proportion, pourrait s'accroître. Les femmes subissant des relations de contrôle toxique de leur partenaire risquent davantage d'être exposées à cette violence, particulièrement dans le contexte actuel de télétravail. En effet, elles passent plus de temps en contact étroit avec une personne agresseur et doivent gérer un stress supplémentaire allant jusqu'à parfois remettre en question leur avenir professionnel. ⁷

- Conciliation famille-travail-vie personnelle: Maintenir une séparation entre la famille, le travail et la vie personnelle peut devenir très compliqué. En outre, dans le cadre du travail à domicile, la frontière entre travail et vie personnelle peut facilement s'estomper, ce qui nuit au bien-être du travailleur et accroît le stress et les difficultés pour concilier travail et responsabilités familiales.
- <u>Leadership du personnel d'encadrement</u>: Un leadership du personnel d'encadrement fort et efficace a un impact positif sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs (moins d'anxiété, de dépression et de stress, par exemple) et il est associé à une baisse de l'absentéisme. Il doit garantir la mise en place d'un système de gestion de qualité, fonctionnel et intégrant les divers aspects de la santé et de la sécurité au travail, notamment les facteurs psychosociaux.
- Communication, information et formation: Une communication franche favorise la collaboration et la participation des travailleurs. En outre, le sentiment général d'appartenance et de partage du même objectif contribue à prévenir et à réduire le stress au travail.
- Promotion de la santé et prévention des comportements d'adaptation négatifs: Passer trop de temps devant un écran peut perturber le sommeil. Le manque d'activité physique également.
- Soutien social: Il est une ressource très importante pour faire face au stress et réduire ses effets préjudiciables à la santé. Il améliore également la satisfaction au travail. Il englobe divers mécanismes: aide et assistance concrètes, encouragement, appréciation, réconfort, soutien moral, communication d'informations pour faciliter la résolution de problèmes, conseils, etc. Pour les personnes qui avaient l'habitude et le goût d'une vie

⁷ Rachel Cox, La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec, Montréal, septembre 2019

de bureau classique riche d'interactions sociales incessantes, travailler à domicile risque d'être plus difficile et peut nuire à leur santé mentale. Les risques liés à l'isolement sont bien présents.

Soutien psychologique: Sur les lieux de travail où un soutien psychologique adéquat est assuré, les travailleurs souffrant de stress et d'autres problèmes de santé mentale liés au travail sont plus susceptibles de solliciter une aide appropriée et d'en bénéficier. Cela les aidera à se rétablir plus vite et favorisera un retour un travail plus durable. En télétravail, solliciter une aide appropriée peut être plus difficile.

RECOMMANDATION 1 : Le SPGQ recommande que le gouvernement se dote d'une législation particulière sur le télétravail comme l'ont fait d'autres juridictions provinciales canadiennes et d'autres pays. Cette loi devra comprendre des mesures particulières pour protéger la santé et la sécurité physique et psychologique des télétravailleurs, notamment des programmes de prévention des risques psychosociaux et musculo-squelettiques de même que des indemnités de réparation des lésions psychologiques et physiques comme la dépression, l'anxiété, l'épuisement professionnel, les coronaropathies et les douleurs musculo-squelettiques.

5. Les grandes lignes du projet de loi n° 59 et ses implications

5.1 La reconnaissance des réclamations à caractère psychologique

- Il est actuellement très difficile de faire reconnaître des réclamations à caractère psychologique (ex. dépression, anxiété, trouble d'adaptation, conséquences de situations d'harcèlement ou de surcharge) à la CNESST. Le fardeau de la preuve reste sur les épaules du travailleur et n'est pas du tout facilité par les dispositions du PL59.
- Le gouvernement aurait pu profiter de la réforme actuelle pour enchâsser dans la loi le principe jurisprudentiel largement reconnu de « l'évènement imprévu et soudain au sens élargi » comme définition de « l'accident de travail » prévue à la LATMP. L'intégration de ce principe dans la loi permettrait la reconnaissance des diagnostics à caractère psychologique et des troubles musculo-squelettiques.
- Il serait judicieux également d'élargir la présomption de l'article 28 de la LATMP. Actuellement, cette présomption est ouverte uniquement aux travailleurs qui ont subi une blessure sur les lieux de leur travail. Cette définition exclut de facto les lésions à caractère psychologique qui sont habituellement la conséquence d'une série d'évènements cumulés. L'élargissement de cette présomption permettrait d'alléger le lourd fardeau de preuve actuellement sur les épaules des travailleurs.
- Enfin, l'article 2 de la LSST devrait être modifié afin d'ajouter la notion de l'intégrité psychologique.

RECOMMANDATION 2: Le SPGQ recommande d'élargir la définition d'accident du travail pour reconnaître les diagnostics à caractère psychologique et les troubles musculo-squelettiques. De plus la présomption de l'article 28 de la LATMP devrait inclure les diagnostics qui se développent sur une période de temps prolongé. Enfin, l'article 2 de la LSST devrait être modifié afin d'ajouter la notion de l'intégrité psychologique.

5.2 Le Comité scientifique sur les maladies professionnelles

- Le SPGQ voit d'un très bon œil la mise en place d'un Comité scientifique sur les maladies professionnelles. Il pourrait permettre à la CNESST d'assumer un rôle d'agent de changement quant à l'amélioration du régime de santé et de sécurité du travail et de son actualisation par rapport aux enjeux modernes du marché du travail. De plus, il pourrait prendre en compte l'évolution des lésions et des maladies professionnelles selon les connaissances scientifiques actuelles, comme le suggérait le VGQ.
- Cependant, le PL59 donne au comité scientifique un rôle-conseil trop circonscrit. L'indépendance du comité scientifique vis-à-vis du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après « le ministre »), de la CNESST et des groupes d'intérêt, de même que la transparence, devraient sous-tendre les activités du comité.
- Le comité scientifique a pour mandat de faire des recommandations au ministre ou à la CNESST en matière de maladies professionnelles. Les avis du comité scientifique devraient être rendus publics par le ministre dès leur réception et non, jusqu'à un an plus tard, comme le prévoit le PL59.
- Le ministre et la CNESST devraient justifier publiquement pourquoi ils ne tiendraient pas compte ou n'appliqueraient pas les recommandations du comité scientifique. La connaissance scientifique devrait être au centre des modalités de prévention et de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les considérations politiques et les intérêts particuliers ne devraient pas dicter la conduite du comité scientifique. Ce sont la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs qui doivent primer sur toutes les autres considérations.
- Selon le SPGQ, le premier mandat qui devrait être confié par le ministre à ce comité serait de dresser un portrait exhaustif des risques et des problèmes en santé et en sécurité du travail en émergence qui doivent être considérés au Québec, tel que le recommandait un rapport interne de la CNESST en 2013 et mentionné dans le rapport du VGQ de mai 2019.
- Le deuxième mandat devrait porter sur de meilleures prévention et réparation des maladies professionnelles liées aux problèmes de santé psychologique, les troubles musculo-squelettiques et la violence pour tous les secteurs et non uniquement pour celui de la santé. La CNESST vient tout juste de faire de la santé psychologique une priorité d'intervention. Rappelons que, dès 2012, l'OCDE a qualifié la santé psychologique de nouveau défi prioritaire pour le marché du travail.

 En plus d'avoir pour mandat d'examiner toute question qui lui est soumise par le ministre ou la CNESST et de leur donner son avis, le comité scientifique devrait également jouir d'un pouvoir d'initiative pour réaliser ses propres mandats de recherche.

RECOMMANDATION 3 : Le SPGQ est d'avis que le gouvernement devrait préserver l'indépendance du Comité scientifique sur les maladies professionnelles de toute influence politique ou d'intérêts particuliers.

RECOMMANDATION 4 : Les avis du comité scientifique devraient être rendus publics par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dès leur réception.

RECOMMANDATION 5 : Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail devraient justifier publiquement pourquoi ils ne tiendraient pas compte ou n'appliqueraient pas les recommandations du comité scientifique.

RECOMMANDATION 6 : Le premier mandat qui devrait être confié au comité scientifique serait de dresser un portrait exhaustif des risques et des problèmes en santé et en sécurité du travail en émergence qui doivent être considérés au Québec.

RECOMMANDATION 7 : Le deuxième mandat devrait porter sur de meilleures prévention et réparation des maladies professionnelles liées aux problèmes de santé psychologique, les troubles musculo-squelettiques et la violence conjugale et au travail.

RECOMMANDATION 8 : Le comité scientifique devrait jouir d'un pouvoir d'initiative pour réaliser ses propres mandats de recherche en fonction des nouvelles réalités du marché du travail.

5.3 La liste des maladies professionnelles

- Depuis l'adoption de la LATMP en 1985, la liste des maladies professionnelles de son Annexe 1 n'a jamais été modifiée alors que les connaissances médicales et scientifiques ont énormément évolué, et ce, malgré un pouvoir réglementaire détenu par la CNESST de la bonifier depuis 1985.
- Là où la liste est gelée depuis plus de 35 ans au Québec, d'autres législations provinciales et à l'international ont, de leur côté, fait évoluer la législation en la matière. À cet effet, la liste des maladies professionnelles reconnues de l'OIT de 2010⁸ a notamment évolué pour couvrir certains troubles musculo-squelettiques et de santé psychologique:

⁸ Liste des maladies professionnelles de l'OIT (révisée en 2010), Programme de la sécurité et la santé au travail et de l'environnement (SafeWork)

- La ténosynovite chronique sténosante du pouce, de la main, ou du poignet due à des mouvements répétitifs, des efforts intenses ou des postures extrêmes
- La bursite olécrânienne due à une pression prolongée au niveau du coude
- L'épicondylite due à un travail répétitif intense
- Le syndrome du canal carpien dû à un travail répétitif intense pendant des périodes prolongées, des vibrations, des postures extrêmes du poignet ou une combinaison de ces trois facteurs
- L'état de stress post-traumatique
- Les autres troubles musculo-squelettiques, de santé mentale ou du comportement non mentionnés, lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à des facteurs de risque, résultant d'activités professionnelles, et le ou les trouble(s) musculo-squelettique(s), de santé mentale ou du comportement dont le travailleur est atteint.
- Le PL59 édicte le Règlement sur les maladies professionnelles qui prévoit les critères d'admissibilité de certaines maladies professionnelles. En ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, le règlement répond partiellement aux recommandations de l'OIT. Le syndrome du canal (ou tunnel) carpien et l'épicondylite ne sont pas inclus dans la liste des maladies professionnelles notamment.
- Actuellement, la ténosynovite, la bursite et la tendinite sont inscrites dans la liste de maladies professionnelles. Ce qui est problématique dans le PL59, c'est qu'on précise des critères pour ces trois maladies qui viennent restreindre l'accès à la présomption de maladie professionnelle. C'est donc un recul pour les travailleurs atteints de ces troubles musculo-squelettiques.
- Plusieurs pays dont le Danemark, la France, l'Allemagne et l'Espagne reconnaissent un nombre beaucoup plus grand de maladies professionnelles que le Québec.⁹
- En ce qui concerne les troubles mentaux, le projet de loi ne traite que du trouble de stress post-traumatique (TSPT). On n'y traite en aucun cas des troubles d'adaptation, d'anxiété, de dépression, de stress, d'épuisement professionnel pourtant fréquemment la conséquence de situations vécues au travail (surcharge de travail, harcèlement au travail, etc.).
- Comme aucune réforme n'a été initiée depuis plus de 35 ans en matière de santé et sécurité du travail, on aurait été en droit de s'attendre à une réforme moderne

⁹ Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM), Dossier sur la reconnaissance des maladies du travail, Le Québec entrera-t-il enfin dans le 21e siècle? https://uttam.quebec/articles/maladiesdutravail.php

basée sur les connaissances scientifiques d'aujourd'hui. On reste sur notre appétit. Les propositions du projet de loi nº 59 ne sont pas adaptées au marché du travail d'aujourd'hui, à cette économie du savoir et au travail professionnel qui font appel de manière grandissante au cerveau humain.

RECOMMANDATION 9 : Le SPGQ demande au gouvernement de reconnaître un nombre beaucoup plus grand de maladies professionnelles basé sur des données scientifiques et l'expérience des pays les plus progressistes en la matière.

RECOMMANDATION 10 : Le SPGQ est d'avis que la liste des maladies professionnelles soit élargie pour y ajouter les troubles mentaux secondaires à des situations problématiques vécues au travail (harcèlement, surcharge de travail). Par exemple, les diagnostics de santé mentale comme la dépression et l'anxiété, l'épuisement professionnel et certaines coronaropathies devraient apparaître dans la liste des maladies professionnelles et faire l'objet de critères objectifs d'admissibilité à une indemnisation de la CNESST. Les lésions psychologiques devraient être traitées de la même façon que les lésions physiques.

RECOMMANDATION 11 : Le SPGQ demande que soient retirés les critères additionnels afin de maintenir telle quelle la présomption de maladie professionnelle pour un trouble musculo-squelettique de bursite, de tendinite et de ténosynovite.

5.4 Le Règlement sur les mécanismes de prévention

- L'article 3 du Règlement sur les mécanismes de prévention (art. 239, PL59) prévoit qu'un employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement lorsque le risque lié aux activités qui y sont exercées est de niveau moyen ou élevé.
- Le SPGQ constate que les secteurs de l'administration publique de même que les établissements de services professionnels sont majoritairement classés dans la catégorie des risques faibles de l'Annexe 1 sur les Niveaux de risque lié aux activités exercées dans un établissement. Les employeurs de ces secteurs n'auront donc pas l'obligation d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention qui prévoit notamment « l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité. » (article 147, PL59)
- Il s'agit d'un recul pour le secteur de l'administration publique. Actuellement, l'administration publique est classée « groupe III » dans la LSST, ce qui fait que les employeurs de ce groupe doivent élaborés un programme de prévention. En étant classé à un niveau de risque faible, le projet de loi soustrait dorénavant l'employeur de l'obligation de mettre en place un programme de prévention.
- Il semble que les niveaux de risque aient été calculés en fonction des coûts des lésions professionnelles indemnisées par la CNESST. Ceci a comme conséquence d'exclure les milieux de travail dont une grande part des risques sont d'origine psychosociale et ergonomique, car ce type de lésion est plus souvent

qu'autrement refusé par la CNESST, donc pas pris en compte dans le calcul du niveau de risque.

- Les troubles musculo-squelettiques et les problèmes de santé psychologique reliés au travail sont peu déclarés auprès de la CNESST. Les lésions non déclarées à la CNESST, dont on sait pourtant qu'elles sont importantes en nombre, ne sont pas comptées dans le calcul menant à la classification des secteurs d'activité économique par « niveau de risque » du PL59, puisque celle-ci est basée sur les coûts des lésions professionnelles indemnisées.
- Assiste-t-on à une hiérarchisation des risques dans le PL59? Les risques psychosociaux auraient donc moins de poids que les risques physiques dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs liés aux activités exercées dans un établissement ? C'est pourtant ce que semble dire l'Annexe 1. Encore une fois, le SPGQ déplore que le PL59 n'aille pas assez loin pour protéger le droit des travailleuses et des travailleurs à des conditions de travail qui respectent leur santé physique et psychologique.
- Le PL59 permet à un employeur de mettre en place un seul programme de prévention (PP) pour une partie ou pour l'ensemble de ses établissements où s'exercent des activités de même nature et, dans ce cas, de former un seul comité de santé et de sécurité (CSS) pour ces établissements. Pour un employeur comme le gouvernement du Québec avec ses ministères et organismes (M/O), cela pose plusieurs questions. Y aura-t-il un seul PP ou un seul CSS par M\O? Si tel devenait le cas, le SPGQ craint une démobilisation des travailleurs quant à leur participation à l'identification des risques et une distanciation par rapport aux réalités dans chaque établissement. Les M/O tiendront-ils compte des particularités régionales et territoriales?

RECOMMANDATION 12 : Le SPGQ exhorte le gouvernement à rendre publique la méthode d'évaluation des niveaux de risque liés aux activités exercées dans un établissement.

RECOMMANDATION 13: Le SPGQ est d'avis que les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail devraient être traités sur un pied d'égalité, obligeant ainsi tous les employeurs de 20 employés et plus à élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement. Les groupes d'activités de l'administration publique et des différents services professionnels pourraient ainsi jouir de programmes de prévention des risques ergonomiques et psychosociaux liés à leur travail.

RECOMMANDATION 14 : Le SPGQ recommande au gouvernement québécois en tant qu'employeur de maintenir les programmes de prévention et les comités de santé et sécurité qui favorisent la participation des travailleurs de l'État à l'identification des risques pour leur santé et leur sécurité et qui tiennent compte des réalités régionales et territoriales de même que de chacun des établissements.

5.5 La mise en place d'un régime d'autorisation et de vérification des fournisseurs de biens ou de services

- Le PL59 prévoit qu'une personne ou une entreprise qui souhaite être un fournisseur de la CNESST doit obtenir l'autorisation de cette dernière.
- La CNESST peut autoriser toute personne à agir comme vérificateur pour vérifier l'application de la présente loi par un fournisseur.
- L'équipe du Service de vérification des employeurs (SVE) de la CNESST possède déjà les pouvoirs et les compétences pour agir à titre de vérificateur.

RECOMMANDATION 15 : Le SPGQ est d'avis que les mandats de vérification devraient être confiés au Service de vérification des employeurs de la CNESST, et non, en soustraitance à l'externe.

6. L'impact du projet de loi n° 59 sur la charge de travail des membres du SPGQ à la CNESST

- Selon le rapport annuel de gestion 2019 de la CNESST¹⁰, l'effectif de la CNESST s'élevait à 4 849 personnes au 31 décembre 2019, soit à 4 172 employés réguliers et à 677 employés occasionnels.
- De ce nombre, 2 436 sont des professionnelles et professionnels. Le SPGQ représente le personnel professionnel de la CNESST sauf les médecins, les ingénieurs, les conseillers en ressources humaines et les avocats. Le taux de départs volontaires (mutations, démissions et départs à la retraite) était de 11,8 %.
- Parmi le personnel professionnel, les inspecteurs de la CNESST ont de larges pouvoirs et responsabilités. Ils ont pour fonction d'apprécier le degré de prise en charge de la prévention, notamment sur la base des mesures mises en application par l'employeur pour identifier, corriger et contrôler les dangers et pour favoriser la participation des travailleurs. Ils dressent donc un portrait sommaire de la prise en charge de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail, notamment sur la base des mécanismes de prise en charge de la prévention mis en place, et ils adaptent leur intervention en fonction du niveau de prise en charge.
- Ils peuvent délivrer un avis de correction et ordonner dans certains cas la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail de manière à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Le développement de leurs connaissances et le maintien de leur expertise sont donc primordiaux pour assurer l'efficacité et l'efficience de leurs interventions, de même que la qualité de celles-ci.

 $^{^{10}}$ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), Rapport annuel de gestion 2019, juin 2020

- Selon le rapport du VGQ de mai 2019 cité précédemment, « la CNESST ne s'assure pas que les connaissances de ses inspecteurs expérimentés sont maintenues à jour et que le soutien offert par son réseau d'expertise est suffisant, et ce, afin de favoriser la qualité et la cohérence de ses inspections à travers le Québec.
- Le soutien aux inspecteurs passe également par l'évaluation de leur performance. Actuellement, celle-ci repose essentiellement sur des attentes quantitatives en lien notamment avec le nombre de visites effectuées ainsi qu'avec le nombre de dérogations et de décisions produites. Or, cette approche peut créer de l'iniquité entre les inspecteurs, car elle tient peu compte de la variété et de la complexité de certains dossiers. Par exemple, les inspections dans certains milieux de travail, ou en lien avec certains types de risques (troubles musculo-squelettiques, violence, santé psychologique), peuvent nécessiter des délais de traitement plus longs sans pour autant générer autant de visites, de dérogations ou de décisions qu'une inspection plus classique. Par conséquent, la performance des inspecteurs responsables de ce type de dossiers peut paraître moindre, ce qui peut susciter une baisse d'intérêt pour ce type de dossiers malgré leur importance pour la santé et la sécurité d'un nombre important de travailleurs. »
- Selon une analyse préliminaire de la CNESST¹¹, le besoin additionnel de maind'œuvre pour assurer la mise en œuvre des solutions proposées dans le PL59 est de 67 équivalents temps complet (ETC). « Ce nombre résulte d'un exercice d'évaluation des besoins d'ETC récurrents en considérant la charge additionnelle provoquée par les changements législatifs, le maintien intégral des activités de mission et le souci de répondre à la clientèle dans un délai raisonnable afin d'atteindre les objectifs de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail. »
- Considérant le déploiement des mécanismes de prévention et de participation à un plus grand nombre d'établissements et l'instauration d'une approche basée sur la taille des établissements et le niveau de risque, la CNESST devra assurer un traitement efficace des demandes des employeurs, accroître sa capacité de visites sur les lieux physiques (établissements ou chantiers partout en région), adapter ses outils d'accompagnement et assurer la formation aux divers intervenants. Le changement au rôle du Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT) et la révision de l'encadrement des Associations sectorielles paritaires (ASP) entraîneront également de nouvelles responsabilités, notamment en matière d'élaboration de programmes de santé.
- De plus, plusieurs des mesures proposées auront un effet direct sur l'offre de services à la clientèle et entraîneront une augmentation considérable de la charge de travail de la CNESST, notamment en ce qui a trait à la réadaptation, à la recherche d'emploi et aux assignations temporaires. L'assujettissement des travailleuses et travailleurs domestiques et des étudiantes et étudiants effectuant

¹¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, 30 septembre 2020.

des stages ainsi que l'évolution par règlement de la liste des maladies professionnelles présomptives nécessiteront aussi l'ajout d'effectifs.

- Dorénavant, une personne visée par une décision de la CNESST portant sur des questions de nature médicale ou concernant le financement du régime de santé et de sécurité du travail pourra, à son choix, demander la révision de cette décision ou la contester devant le TAT. Cela aura un impact pour les réviseurs de la CNESST qui traitent les contestations des décisions découlant des avis du Bureau d'évaluation médicale (BEM). De nouveaux délais ont été introduits dans le PL59 pour rendre la décision. Si ces délais ne sont pas respectés, la contestation peut être dirigée au TAT. Y aura-t-il un impact sur les effectifs?
- L'obligation d'accommodement raisonnable prévue au PL59, si appliquée comme elle se doit, alourdira la tâche des conseillers en réadaptation dans l'évaluation d'emploi disponible chez l'employeur.
- La modification importante à l'article 53 de la LATMP, qui concerne un travailleur âgé de 60 ans et plus qui est victime d'une lésion professionnelle et qui subit, en raison de cette lésion, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique qui le rend incapable d'exercer son emploi, va amener une charge de travail additionnelle aux intervenants en réadaptation puisqu'ils devront déterminer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail pour une main d'œuvre usée par du travail physiquement lourd avec une expérience professionnelle peu diversifiée. Rappelons qu'auparavant, s'il était impossible pour un travailleur accidenté de 60 ans et plus de retourner au travail chez son employeur d'origine, il pouvait avoir droit à une IRR jusqu'à 68 ans.
- Enfin, la CNESST éprouve de plus en plus de difficultés à s'acquitter de ses missions et à respecter sa Déclaration de services aux citoyens.
- La CNESST est assujettie à la Loi sur le contrôle et la gestion des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (LCGE) depuis 2014.
- La CNESST ne devrait pas être assujettie à cette loi puisqu'elle ne contribue aucunement à l'équilibre ou au déséquilibre budgétaire de l'État. La CNESST est un organisme financé par les cotisations des employeurs qui assument entièrement ses frais de fonctionnement et les salaires de son personnel par l'entremise du Fonds de santé et de sécurité du travail (FSST) qui est hors du périmètre comptable du gouvernement.
- Le gouvernement peut, sur recommandation du Conseil du trésor, soustraire un organisme public de l'application de la LCGE, en tout ou en partie. La Commission de la construction du Québec (CCQ), qui est essentiellement financée par les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction alors que les salaires des employés de cet organisme sont payés par les contribuables, a été exclue de l'application de la LCGE.

RECOMMANDATION 16: Considérant les constatations du VGQ, du Protecteur du citoyen et des différents syndicats québécois qui accompagnent leurs membres dans leurs interactions avec la CNESST, le SPGQ est d'avis que l'évaluation des ressources humaines additionnelles nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles responsabilités octroyées à la CNESST par le PL59 est nettement insuffisante. Le PL59, dans sa forme actuelle, représente un risque psychosocial de surcharge de travail pour les membres du SPGQ travaillant à la CNESST.

RECOMMANDATION 17: Le SPGQ recommande de soustraire la CNESST de l'application de la Loi sur le contrôle et la gestion des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État puisqu'elle est absente du périmètre comptable du gouvernement. La CNESST pourrait ainsi retrouver son autonomie et avoir les moyens pour répondre à ses différentes missions.

7. Autres considérations

7.1 Les recommandations de l'Intersyndicale des femmes

Le SPGQ est membre de l'Intersyndicale des femmes qui est composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales, soit l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

RECOMMANDATION 18 : Le SPGQ endosse toutes les recommandations contenues dans le mémoire de l'Intersyndicale des femmes sur le PL59 présenté dans la perspective particulière de l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan des droits en santé et en sécurité du travail.

7.2 La représentativité du conseil d'administration de la CNESST

- Le conseil d'administration de la CNESST est actuellement composé d'une présidente, de membres représentant les travailleurs, de membres représentant les employeurs et d'une observatrice du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Les membres représentant les travailleurs proviennent des organisations suivantes: un représentant de la CSD, trois représentants de syndicats affiliés à la FTQ et deux représentants de la CSN. C'est donc dire que trois centrales syndicales occupent les 6 postes dédiés à la représentation des travailleurs au conseil d'administration.
- Depuis 35 ans, plusieurs nouvelles associations syndicales ont vu le jour et le marché du travail a changé. Les femmes ont pris beaucoup plus de place sur le

marché du travail et représentent maintenant une part importante des travailleurs accidentés. Il conviendrait, en 2021, de faire une plus grande place aux femmes pour atteindre la parité homme-femme dans la représentation des travailleurs au conseil d'administration de la CNESST et de refléter le mieux possible la diversité syndicale québécoise d'aujourd'hui.

RECOMMANDATION 19 : Le SPGQ est d'avis que le conseil d'administration de la CNESST devrait mieux refléter la diversité syndicale québécoise d'aujourd'hui et la parité homme-femme.

8. Liste des recommandations

RECOMMANDATION 1 : Le SPGQ recommande que le gouvernement se dote d'une législation particulière sur le télétravail comme l'ont fait d'autres juridictions provinciales canadiennes et d'autres pays. Cette loi devra comprendre des mesures particulières pour protéger la santé et la sécurité physique et psychologique des télétravailleurs, notamment des programmes de prévention des risques psychosociaux et musculo-squelettiques de même que des indemnités de réparation des lésions psychologiques et physiques comme la dépression, l'anxiété, l'épuisement professionnel, les coronaropathies et les douleurs musculo-squelettiques.

RECOMMANDATION 2: Le SPGQ recommande d'élargir la définition d'accident du travail pour reconnaitre les diagnostics à caractère psychologique et les troubles musculo-squelettiques. De plus la présomption de l'article 28 de la LATMP devrait inclure les diagnostics qui se développent sur une période de temps prolongé. Enfin, l'article 2 de la LSST devrait être modifié afin d'ajouter la notion de l'intégrité psychologique.

RECOMMANDATION 3 : Le SPGQ est d'avis que le gouvernement devrait préserver l'indépendance du Comité scientifique sur les maladies professionnelles de toute influence politique ou d'intérêts particuliers.

RECOMMANDATION 4 : Les avis du comité scientifique devraient être rendus publics par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dès leur réception.

RECOMMANDATION 5 : Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail devraient justifier publiquement pourquoi ils ne tiendraient pas compte ou n'appliqueraient pas les recommandations du comité scientifique.

RECOMMANDATION 6 : Le premier mandat qui devrait être confié au comité scientifique serait de dresser un portrait exhaustif des risques et des problèmes en santé et en sécurité du travail en émergence qui doivent être considérés au Québec.

RECOMMANDATION 7 : Le deuxième mandat devrait porter sur de meilleures prévention et réparation des maladies professionnelles liées aux problèmes de santé psychologique, les troubles musculo-squelettiques et la violence conjugale et au travail.

RECOMMANDATION 8 : Le comité scientifique devrait jouir d'un pouvoir d'initiative pour réaliser ses propres mandats de recherche en fonction des nouvelles réalités du marché du travail.

RECOMMANDATION 9 : Le SPGQ demande au gouvernement de reconnaître un nombre beaucoup plus grand de maladies professionnelles basé sur des données scientifiques et l'expérience des pays les plus progressistes en la matière.

RECOMMANDATION 10 : Le SPGQ est d'avis que la liste des maladies professionnelles soit élargie pour y ajouter les troubles mentaux secondaires à des situations problématiques vécues au travail (harcèlement, surcharge de travail). Par exemple, les diagnostics de santé mentale comme la dépression et l'anxiété, l'épuisement professionnel et certaines coronaropathies devraient apparaître dans la liste des maladies professionnelles et faire l'objet de critères objectifs d'admissibilité à une indemnisation de la CNESST. Les lésions psychologiques devraient être traitées de la même façon que les lésions physiques.

RECOMMANDATION 11 : Le SPGQ demande que soient retirés les critères additionnels afin de maintenir telle quelle la présomption de maladie professionnelle pour un trouble musculo-squelettique de bursite, de tendinite et de ténosynovite.

RECOMMANDATION 12 : Le SPGQ exhorte le gouvernement à rendre publique la méthode d'évaluation des niveaux de risque liés aux activités exercées dans un établissement.

RECOMMANDATION 13: Le SPGQ est d'avis que les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail devraient être traités sur un pied d'égalité, obligeant ainsi tous les employeurs de 20 employés et plus à élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement. Les groupes d'activités de l'administration publique et des différents services professionnels pourraient ainsi jouir de programmes de prévention des risques ergonomiques et psychosociaux liés à leur travail.

RECOMMANDATION 14 : Le SPGQ recommande au gouvernement québécois en tant qu'employeur de maintenir les programmes de prévention et les comités de santé et sécurité qui favorisent la participation des travailleurs de l'État à l'identification des risques pour leur santé et leur sécurité et qui tiennent compte des réalités régionales et territoriales de même que de chacun des établissements.

RECOMMANDATION 15 : Le SPGQ est d'avis que les mandats de vérification devraient être confiés au Service de vérification des employeurs de la CNESST, et non, en soustraitance à l'externe.

RECOMMANDATION 16: Considérant les constatations du VGQ, du Protecteur du citoyen et des différents syndicats québécois qui accompagnent leurs membres dans leurs interactions avec la CNESST, le SPGQ est d'avis que l'évaluation des ressources humaines additionnelles nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles responsabilités octroyées à la CNESST par le PL59 est nettement insuffisante. Le PL59, dans sa forme actuelle, représente un risque psychosocial de surcharge de travail pour les membres du SPGQ travaillant à la CNESST.

RECOMMANDATION 17: Le SPGQ recommande de soustraire la CNESST de l'application de la Loi sur le contrôle et la gestion des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État puisqu'elle est absente du périmètre comptable du gouvernement. La CNESST pourrait ainsi retrouver son autonomie et avoir les moyens pour répondre à ses différentes missions.

RECOMMANDATION 18 : Le SPGQ endosse toutes les recommandations contenues dans le mémoire de l'Intersyndicale des femmes sur le PL59 présenté dans la perspective particulière de l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le plan des droits en santé et en sécurité du travail.

RECOMMANDATION 19 : Le SPGQ est d'avis que le conseil d'administration de la CNESST devrait mieux refléter la diversité syndicale québécoise d'aujourd'hui et la parité homme-femme.