

MOBILISE. CONCERTE. ORIENTE.
**FÉDÉRATION
DES TRANSPORTEURS
PAR AUTOBUS**



SCOLAIRE • NOLISÉ • SPÉCIALISÉ • URBAIN • INTERURBAIN

Mémoire présenté aux membres
de la Commission parlementaire
de l'économie et du travail

Projet de loi no59 :
***Loi modernisant le régime de
santé et sécurité du travail***

Déposé par la Fédération des transporteurs par autobus
Janvier 2021



Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
PRÉSENTATION DE LA FTA.....	4
INTRODUCTION.....	4
1) CHANGEMENTS APPORTÉS À L'EXERCICE DU DROIT AU RETOUR AU TRAVAIL	5
2) CHANGEMENTS APPORTÉS EN MATIÈRE D'ASSIGNATION TEMPORAIRE.....	6
3) MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS RELATIVES À L'IMPUTATION DES COÛTS DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	6
4) MODIFICATIONS DES OBLIGATIONS EN TERMES DE PRÉVENTION	11
CONCLUSION	12

Préambule

La **Fédération des transporteurs par autobus** («FTA») tient à remercier les membres de la Commission parlementaire de l'économie et du travail de lui donner l'occasion de s'exprimer dans le cadre d'un mémoire portant sur les enjeux possibles en regard du Projet de loi n°59: *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* («PL59»), tel que présenté le 30 octobre 2020 par monsieur le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet.

PRÉSENTATION DE LA FTA

La FTA regroupe 615 entreprises privées de transport par autobus de tout acabit, œuvrant dans plusieurs secteurs d'activités tels que le transport interurbain, urbain, nolisé-touristique, scolaire, adapté, aéroportuaire, médical et par abonnement. Elle a pour mission de favoriser la mobilité efficace et sécuritaire des personnes et ainsi, contribuer à l'image, la valorisation et la stabilité du transport collectif des personnes.

Ainsi, l'un des buts de la FTA est de favoriser la sécurité en général auprès de ses membres et de les soutenir dans leurs démarches visant à promouvoir et à maintenir des services sécuritaires, mais également une exploitation sécuritaire de leurs entreprises

Pour ce faire, la FTA aide ses membres dans leur gestion de la santé et sécurité au travail en leur fournissant tous les services nécessaires (services de prévention en entreprise, services juridiques, services d'expertises médicales, d'enquêtes et de suivis administratifs). Ces prestations sont par ailleurs offertes via les services de la **Corporation de la Mutuelle de prévention des transporteurs par autobus** «Mutuelle FTA», à laquelle adhère une importante proportion de ses membres.

La Mutuelle FTA est le résultat d'un regroupement volontaire d'entreprises membres de la FTA évoluant principalement dans le domaine du transport par autobus. Cette dernière retient les services de conseillers en relations industrielles, de préventionnistes et d'actuaire qui ont comme mandat d'effectuer le suivi des réclamations, du maintien du lien d'emploi, des programmes de prévention et de l'évolution financière de la Mutuelle FTA. Les 264 membres de la Mutuelle FTA représentaient en 2019 plus de 172 000 000 \$ en masse salariale.

INTRODUCTION

Nous constatons que le régime de santé et de sécurité du travail au Québec, assuré notamment par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* («LSST») et la *Loi sur accidents du travail et des maladies professionnelles* («LATMP») n'a pas fait l'objet de modifications majeures depuis l'adoption de ces lois, respectivement en 1979 et 1985. Il est indubitable que certaines améliorations s'imposent. Nous ne remettons pas en question que plusieurs des modifications proposées contribueraient à protéger davantage la santé et à assurer la sécurité des travailleurs, à diminuer le taux d'absentéisme et les coûts afférents à celui-ci et à diminuer le nombre de lésions professionnelles.

La FTA est toutefois inquiète face à plusieurs modifications proposées qui ont pour effet d'alourdir les responsabilités des employeurs qui sont déjà des plus importantes, notamment pour les PME, de resserrer les quelques possibilités pour ces derniers de faire valoir leur non-responsabilité et d'apporter plusieurs zones grises où tous devront vivre avec les nombreuses interprétations qui en découleront.

La FTA désire vous présenter ses observations et ses préoccupations à l'égard de quatre grands axes abordés dans le PL59, soit (1) les changements apportés à l'exercice du droit de retour au travail, (2) les changements apportés en matière d'assignations temporaires, (3) les modifications aux dispositions relatives à l'imputation des coûts des lésions professionnelles et (4) les modifications des obligations en termes de prévention. Les motifs au soutien de nos préoccupations sont exprimés ci-dessous.



1) CHANGEMENTS APPORTÉS À L'EXERCICE DU DROIT AU RETOUR AU TRAVAIL

PRÉSENTEMENT	PL59
<p>170. Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible et, dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail.</p> <p>Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et après consultation de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible.</p>	<p>170. Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission détermine s'il y a un emploi convenable disponible chez l'employeur en évaluant notamment si des mesures de réadaptation sont requises pour permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi.</p> <p>Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et après consultation de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible.</p> <p>Ce programme de réadaptation peut comprendre d'autres mesures que celles prévues à l'article 167, dont notamment l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, si ces mesures ne dénaturent pas l'emploi.</p>

La FTA est d'avis que par la nouvelle nomenclature de l'article 170 LATMP, la CNESST s'immisce dans les droits de gestion conférés exclusivement à l'employeur en matière d'exercice d'accommodement raisonnable et d'établissement de la contrainte excessive. Il ne revient pas à la CNESST de déterminer la présence ou non d'un emploi convenable au sein de l'entreprise de l'employeur. Ce dernier possédant l'expérience et la connaissance pointue de sa propre entreprise qui sont inévitablement requises afin de prendre une telle décision.

Au surplus, la création d'une présomption de capacité de réintégration par l'employeur à l'article 170.3 LATMP (article 37 du PL59), laquelle ne peut être écartée que par l'unique démonstration par celui-ci d'une « contrainte excessive », ajoute un lourd fardeau sur les épaules des employeurs, notamment lorsqu'il existe peu d'alternatives dans l'entreprise.

Nous constatons qu'une large discrétion est accordée à la CNESST de punir l'employeur qui ne « collabore » pas à un processus de réadaptation alors que, logiquement et légalement, il détient la responsabilité de l'analyse et de la démonstration (nouvel article 170.4 LATMP). La FTA se questionne sur la nécessité et la validité de l'application d'un système de pénalités administratives et pénales lorsque la prérogative relève de l'employeur. Il s'agit, à notre sens, d'une ingérence de la CNESST dont le rôle devrait se limiter à s'assurer que l'employeur s'acquitte de ses obligations en matière d'accommodement.

2) CHANGEMENTS APPORTÉS EN MATIÈRE D'ASSIGNATION TEMPORAIRE

Ajoutons que l'encadrement rigide de la possibilité pour l'employeur d'assumer en totalité ou partiellement le salaire de l'employé, durant son assignation temporaire, par l'application de l'article 180 LATMP (article 43 PL59), ne fera pas en sorte d'influencer les employeurs à favoriser la démarche de maintien en emploi. En plus de devoir assumer ce salaire, dans bien des cas, l'employeur devra également assumer celui de l'employé embauché en remplacement sur le poste régulier.

Tel que le mentionne l'Analyse d'impact réglementaire en lien avec le PL59, « l'obligation de l'employeur de verser en tout temps le plein salaire du travailleur ou de la travailleuse faisant l'objet d'une assignation temporaire, même si cette assignation est à temps partiel, peut représenter une charge financière supplémentaire considérable, notamment pour les propriétaires de petites entreprises. » La FTA et la Mutuelle étant constituées en majorité de PME ne peuvent qu'être d'accord avec cet énoncé.

Les PME ne voudront pas prendre la chance de choisir d'assumer à 100% le salaire de leurs travailleurs en assignation temporaire à temps partiel alors qu'il demeure toujours des impondérables découlant de l'assignation (exemple : type et fréquence et opinion du médecin traitant). Voilà un exemple où il sera des plus ardues pour un gestionnaire de mutuelle de défendre la démarche d'assignation temporaire, voire même, la raison d'être d'une mutuelle basée sur la solidarité de ses membres.



La FTA suggère donc de ne pas modifier l'article 180 LATMP et le maintenir tel quel.

3) MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS RELATIVES À L'IMPUTATION DES COÛTS DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Notion d'être « obéré injustement »

Une modification majeure relatée par la FTA découle de l'article 93 de PL59 lequel ne permet plus à l'employeur de demander à la CNESST le partage de l'imputation des coûts liés à un accident du travail en soulevant l'argument prévu à l'article 326 LATMP, soit qu'il est « obéré injustement ».

La FTA ne comprend pas le besoin de supprimer une mesure qui vise à ne pas faire supporter au dossier de l'employeur des coûts qui lui sont étrangers et qui ne sont pas en lien avec la lésion professionnelle et/ou qui prolongent indûment les périodes d'indemnisation.

Le processus encadrant la démonstration de l'employeur devant le TAT, relié notamment à la preuve d'un fardeau financier significatif, est à notre avis, nettement suffisant pour ne pas y voir de débordement.

Supprimer la notion d'employeur «*obéré injustement*» détruirait donc une mesure **d'équité** qui n'aurait aucun autre équivalent dans la loi et, se faisant, mettrait de côté l'ensemble de la jurisprudence qui s'est développée en lien avec ce concept. Nous nous permettons de citer des brefs exemples factuels mettant en lumière la pertinence de ce recours :

Délais d'attente anormaux pour bénéficier de chirurgies ou traitements¹...

[59] Quant au fond du dossier, la notion d'obération injuste a évalué beaucoup au fil des années. Le tribunal se rallie à la jurisprudence plus libérale à l'effet que le mot «*obérer*» ne s'interprète pas par rapport à la stricte situation financière précaire de l'employeur, mais qu'il faut l'interpréter en fonction de l'adverbe «*injustement*» et **considérer la justesse** d'imputer ou non au dossier de l'employeur la somme en question [8].

[71] Le constat qui se dégage de ce dossier est qu'un travailleur qui a subi un accident somme tout pas très grave le 8 avril 2002, a attendu **presque deux ans avant d'être opéré**. Ceci est complètement **inacceptable et obère de façon injuste l'employeur**, surtout que le premier électromyogramme démontrait que la blessure avait un potentiel de réversibilité.

[81] En conclusion, le tribunal réitère que les problèmes administratifs et d'approvisionnement au C.H.U.L., la mauvaise administration du dossier du travailleur par cette institution et la disproportion entre le temps passé sur la liste d'attente à cet endroit par rapport aux deux mois courus au Centre hospitalier Saint-Eustache **sont des éléments complètement anormaux et injustes pour l'employeur de sorte qu'il n'a pas à supporter les coûts supplémentaires qui en ont découlé**.

[84] Pourquoi, dans un régime d'indemnisation payé entièrement par les employeurs, ces derniers devraient-ils être obligés de payer, en plus des impôts qui servent en partie à assumer les coûts du système de santé, **des cotisations pour payer les retards attribuables à ce même système sur lequel ils n'ont aucun contrôle?** Le fait pour un employeur de devoir payer des indemnités pendant les nombreux mois où un travailleur est sur la liste d'attente d'un hôpital, purement et simplement à cause des problèmes chroniques qui prévalent dans le système de santé québécois, **n'est-il pas justement de nature à lui faire supporter injustement un fardeau financier qui ne découle nullement de la lésion professionnelle dont ses travailleurs sont victimes mais plutôt des ratés du système de santé étatique?**

Le travailleur fait des fausses déclarations à son employeur sur ses limitations fonctionnelles lors de l'embauche²...

[32] De l'abondante preuve, tant factuelle que médicale, d'une part, la Commission des lésions professionnelles constate qu'il est manifeste du dossier que le travailleur occupait en date du 1^{er} décembre 2001 un poste de chauffeur de poids lourds chez l'employeur **qui contrevenait à ses limitations fonctionnelles**.

¹ *Transport S.A.S. Drummond inc. (Re)*, 2005 CanLII 67832 (QC CLP)

² *Challenger Motor Freight Inc.*, 2007 QCCLP 674; voir également *St-Basile Toyota*, 2014 QCCLP 3256

[39] De l'avis de la Commission des lésions professionnelles, l'employeur a démontré la mauvaise foi du travailleur lorsque ce dernier a fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir un poste de chauffeur longue distance, alors que le travailleur le savait, cet emploi contrevenait clairement à ses limitations fonctionnelles.

[40] Il est manifeste que si l'employeur avait été au courant des limitations fonctionnelles que jamais il ne l'aurait embauché à cause du danger que représente un tel travailleur qui d'ailleurs, faut-il le souligner, a déjà vu son permis de conduire suspendu par la SAAQ auparavant.

[41] La Commission des lésions professionnelles considère que cette attitude de la part du travailleur donne ouverture à l'application de l'article 326, alinéa 2 de la loi car il est manifeste qu'en passant ainsi sous silence ses antécédents médicaux l'employeur est obéré injustement. (...)

[46] Il serait tout à fait injuste que l'employeur assume les risques pour l'accident du travail survenu le 1^{er} décembre 2001 au travailleur qui a menti quant à ses antécédents médicaux et a décidé sciemment d'occuper un emploi de chauffeur de poids lourds et ainsi de travailler en contrevenant clairement à ses limitations fonctionnelles. Dans un tel cas, il est manifeste que l'employeur est incapable de voir à la santé et à la sécurité de ses travailleurs.

Situations exceptionnelles³...

[10] Lorsque l'accident de la route est causé par un travailleur qui s'endort au volant, il a été reconnu à plusieurs reprises qu'il s'agit d'un accident qui présente un caractère inusité, imprévisible et exceptionnel, et qui échappe totalement au contrôle de l'employeur [5]. La cause de la somnolence du travailleur ne doit cependant pas résulter d'une surcharge de travail, ce qui est le cas en l'espèce, le travailleur venait de terminer son quart habituel du matin d'une durée d'une heure 30 minutes.

[11] La jurisprudence du Tribunal tend à accorder un transfert du coût de l'imputation dans de telles situations.

[12] L'accident du 22 novembre 2016 est une situation exceptionnelle et elle ne fait pas partie des risques que l'employeur doit assumer dans le cadre de ses activités de transporteur par autobus scolaire. Il ne s'agit pas de circonstances intrinsèques, inséparables ou essentielles aux activités de l'employeur.

En sus, nul besoin de rappeler que les employeurs n'ont pas de contrôle et de suivi sur le travailleur atteint d'une lésion professionnelle qui quitte l'entreprise. Les employeurs n'ont pas de contrôle sur les prochaines assignations temporaires qui pourraient être arrêtées sans raison, mais qui viennent tout de même les impacter. Qu'en serait-il également du recours de l'employeur en présence d'une lésion professionnelle reconnue par la CNESST, mais pour laquelle un mensonge du travailleur quant à son passé lésionnel serait découvert plus tard ?

³ Entreprises Hercule Goulet inc. et Autobus C. Hébert et Fils inc., 2019 QCTAT 4398; voir également RTC (administration), 2019 QCTAT 3264.

Nous soumettons respectueusement que la suppression de cette notion pénalise indument les employeurs qui utilisent adéquatement le régime de la LATMP en les privant de véhicules judiciaires leur permettant de dénoncer une situation qui serait intrinsèquement injuste. Ainsi, nous adhérons aux propos de l'Honorable juge Paul Vézina J.C.A. dans la décision *Commission de la santé et de la sécurité du travail c 9069-4654 Québec inc.*, 2018 QCCA 95:

[67] **L'esprit et l'objectif** de la Loi et plus particulièrement de son volet «Financement» sont de responsabiliser les employeurs, d'où la règle générale d'imputation du coût des prestations à l'employeur de l'accidenté, **mais sans pour autant le pénaliser, d'où l'exception si l'imputation a pour effet de l'«obérer injustement».**

Puisque l'ajout de précisions sur les conditions donnant ouverture aux articles d'exception en imputation ne permettent pas à un employeur de se décharger de coûts indus, la FTA recommande la suppression de l'article 93 du PL59.

Notion de «handicap»

PRÉSENTÉMENT	PL59
<p>329. Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités.</p> <p>L'employeur qui présente une demande en vertu du premier alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.</p> <p>Le travailleur visé au premier alinéa peut, à tout moment jusqu'à la fin de l'enquête et de l'audition, intervenir devant le Tribunal dans un recours relatif à l'application du présent article.</p>	<p>329. Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités selon les modalités prévues par règlement.</p> <p>Aux fins du premier alinéa, est déjà handicapé le travailleur ayant, avant sa lésion professionnelle, une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujet à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.</p> <p>L'employeur qui présente une demande en vertu du premier alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien avant l'expiration de la troisième année qui suit l'année de la lésion professionnelle.</p> <p>Le travailleur visé au premier alinéa peut, à tout moment jusqu'à la fin de l'enquête et de l'audition, intervenir devant le Tribunal dans un recours relatif à l'application du présent article.</p>

Pour la FTA, il ne peut y avoir une autre définition du handicap que celle qui découle de l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Charte est une loi fondamentale que toutes les autres lois québécoises doivent respecter dans la plupart des cas, et ce, en raison de sa nature *supralégislative*⁴.

À cet égard, les tribunaux, notamment le TAT, considèrent qu'un travailleur déjà handicapé au sens de l'article 329 LATMP (actuel) est celui qui présente une déficience physique ou psychique qui a entraîné des effets sur la production de la lésion professionnelle ou sur les conséquences de cette lésion. Pour vérifier si un travailleur présente une déficience physique ou psychique, il est d'usage que le TAT se réfère à la Classification internationale des handicaps élaborée par l'Organisation mondiale de la santé («OMS»).

Il ressort de plusieurs décisions du TAT la responsabilité de l'employeur de démontrer que le travailleur présentait un handicap préalablement à la lésion professionnelle et que cette déficience a entraîné des effets sur la production de la lésion professionnelle ou sur les conséquences de celle-ci⁵. En se fondant sur les critères de l'OMS, cette déficience peut être «*une perte de substance ou une altération d'une structure ou d'une fonction physiologique, psychologique ou anatomique correspondant à une déviation par rapport à la norme biomédicale*».

Il ressort toutefois que cette déficience peut être congénitale ou acquise. Il ne semble pas nécessaire qu'elle se traduise par une limitation des capacités du travailleur de fonctionner normalement, car cette déficience peut exister à l'état latent sans qu'elle se soit manifestée avant la survenance de la lésion professionnelle⁶.

Malgré ces critères étoffés, PL59 prévoit que «*Sera considéré comme déjà handicapé le travailleur ayant une déficience entraînant **une incapacité significative et persistante**, et qui est sujet à rencontrer des **obstacles** dans l'accomplissement de ses **activités courantes***».

Qu'est-ce qu'une incapacité significative et persistante ? Que représentent des obstacles ? Selon qui ? Que sont des activités courantes ?

Autant de questionnements auxquels PL59 ne répond pas, mais qui donnera ouverture à une multitude d'interprétations.

La FTA est d'avis que les employeurs sont déjà assignés d'un lourd fardeau. Nous considérons que la nouvelle définition du handicap viendra mettre la hache dans les déjà minimes possibilités pour les employeurs d'obtenir un partage de coûts pour le motif d'un handicap préexistant. Qu'en sera-t-il désormais des critères d'embauche ?

 Pour toutes ces raisons, la FTA suggère de maintenir l'article 326 LATMP tel quel.

⁴ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 52.

⁵ Par exemple: *Groupe de sécurité Garda inc.*, 2017 QCTAT 3513 (CanLII)

⁶ Par exemple: *Autocars Orléans Express inc.*, 2013 QCCLP 4370 (CanLII)

4) MODIFICATIONS DES OBLIGATIONS EN TERMES DE PRÉVENTION

Modification de l'article 51 LSST

L'article 143 du PL59 modifie l'article mentionné en sous-titre en ajoutant d'autres obligations générales aux employeurs, et ce, en leur demandant 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**».

Le PL mentionne également que dans les cas précis de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Bien que cette disposition poursuive un but louable et novateur, il demeure de grandes incertitudes quant à la manière dont les employeurs devront appliquer cette nouvelle disposition au sein de leurs entreprises respectives, le tout, en lien avec la notion de violence conjugale et familiale. Quelles sont les «mesures» dont il est question ?

En effet, les employeurs ne possèdent pas nécessairement la formation ou l'expérience nécessaire en matière de violence conjugale et familiale ni les outils pour intervenir ou simplement aborder ce sujet potentiellement sensible avec leurs employés. De ce fait, survient également la question de savoir à quel point un employeur peut s'immiscer dans la vie privée d'un employé ainsi que les limites des moyens entrepris pour y arriver.

Ainsi, quels moyens devraient être mis en place par l'employeur afin de remplir ses obligations en la matière ? Est-il question de la création d'une politique d'entreprise particulière en la matière ? De la création d'un système de dénonciation d'une situation de violence conjugale ou familiale par les employés ?

Comment outiller adéquatement l'employeur ? Doit-il se tourner vers des ressources spécialisées ? Aura-t-il des outils de la CNESST ?

Considérant le caractère novateur de cette disposition, nous soumettons qu'il serait grandement bénéfique d'avoir des précisions sur ce qui est attendu des employeurs en matière de violence conjugale et familiale, d'autant plus que la notion de «lieux du travail» est très large et vise autant les employés en télétravail que ceux dont leur travail demande des déplacements constants, **comme les conducteurs**. À l'heure actuelle, nul doute que les employeurs ne sont pas assez outillés sur la question.

Introduction du Règlement sur les mécanismes de prévention

Aux fins de l'application de la LSST, PL59 institue également le *Règlement sur les mécanismes de prévention* («Règlement»). Il y ressort notamment qu'un employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chacun de ses établissements lorsque le risque lié aux activités qui y sont exercées est de niveau moyen ou élevé (article 3).

Or, la classification des divers niveaux de risques soulève des interrogations pour le secteur du transport de personnes (interurbain, collectif rural, scolaire, nolisé et nolisé touristique, par abonnement et urbain) qui se retrouve sous un niveau de risque «moyen» alors que le système de la santé et des services sociaux se voit classer comme étant à faible risque (Annexe 1 du Règlement).

En transport de personnes par autobus, plus de 95% des entreprises de ce secteur sont membres de la FTA. Cette dernière répertorie que de cette proportion, plus de 60% sont qualifiées de petites entreprises. Les nouveaux mécanismes de prévention imposés par PL59 devront être adaptés à la réalité de chaque entreprise, notamment des petites et des moyennes. En ce sens, la FTA est d'avis que (1) les obligations en lien avec le plan de prévention devraient exclure les petites entreprises ou (2) être, au minimum, modulables en fonction de leur capacité à mettre en place les mesures exigées.

Il est impensable et irréaliste que les quatre mécanismes de prévention soient appliqués dans leur intégralité par tous les types d'entreprises, soit un programme de prévention, un programme de santé, un comité de santé et sécurité du travail et un représentant à la prévention.



À titre d'exemple, PL59 devrait accorder la possibilité pour une association d'employeurs de faire reconnaître un plan de prévention propre à son secteur (avec l'appui de son association sectorielle) qui pourrait être mis en œuvre et appliqué par ses membres.

L'association, telle la FTA, accompagnerait ses membres comme elle le fait déjà dans diverses autres sphères tout en favorisant le déploiement de formations et l'accès à des ressources.

Au surplus, le Règlement ajoute que lorsqu'un établissement groupe au moins 5 travailleurs et que le risque est de niveau élevé *ou lorsqu'il groupe au moins 10 travailleurs et que le risque est de niveau moyen*, au moins un représentant en santé et en sécurité doit être désigné parmi les travailleurs de cet établissement (article 4).

En adoptant la précédente proposition, cette obligation pourrait, à notre avis, être écartée.

Il est indubitable que la prévention diminue l'incidence des lésions professionnelles, lesquelles ont des conséquences négatives pour les travailleurs, pour les employeurs et pour la société. La FTA craint que le déploiement de mesures de prévention et de participation des travailleurs dont il est question dans le projet de loi 59 ne vienne qu'alourdir davantage leur fardeau administratif et faille au réel objectif. Il importe de davantage tenir compte de la réalité et des besoins des employeurs.

CONCLUSION

La Fédération des transporteurs par autobus et ses membres tiennent à réitérer leur entière collaboration à l'amélioration en continu de la santé et de la sécurité du travail au sein de l'industrie du transport, notamment le secteur du transport de personnes par autobus. Ils sont ouverts aux propositions qui font progresser la santé et la sécurité du travail sans toutefois faire en sorte de dénaturer leurs activités par la mise en place de technicalités administratives contraignantes. La sécurité des travailleurs de l'industrie est au cœur des valeurs des transporteurs par autobus du Québec, car ils sont à la base de l'avenir de leurs entreprises. Les recommandations avancées dans le présent mémoire n'ont aucun autre objectif que celui d'encourager la sécurité de ces travailleurs sans toutefois le faire au détriment de la liberté des entrepreneurs qui les soutiennent.