



ASSOCIATION CANADIENNE DE  
L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE | CHEMISTRY INDUSTRY  
ASSOCIATION OF CANADA

Projet de loi 59  
Santé et sécurité au travail

Mémoire présenté  
par  
l'Association Canadienne de l'Industrie de la Chimie (ACIC)

À  
Mme Ann-Philippe Cormier

5 février 2021

## **MISE EN CONTEXTE**

L'Association canadienne de l'industrie de la chimie représente une vingtaine des plus importantes compagnies de l'industrie de la chimie du Québec. Celles-ci se sont engagées envers la Gestion responsable<sup>MD</sup>, une initiative de développement durable lancée en 1985 par l'ACIC et reconnue par l'ONU. Aujourd'hui, la Gestion responsable est une initiative internationale adoptée par 60 pays. Au titre de la Gestion responsable, les compagnies membres doivent, entre autres, agir de façon à améliorer la sécurité de leurs opérations, la santé et la sécurité au travail de leurs employés, contractuels et fournisseurs de service et à favoriser une intégration harmonieuse dans leur communauté. De manière plus concrète, la santé et la sécurité au travail se déploie à travers différentes actions.

## **Gestion des produits**

La gestion des produits est un pilier de la Gestion responsable<sup>®</sup>. Toutes les entreprises membres de l'ACIC doivent assumer la responsabilité de leurs produits tout au long de leur cycle de vie en réduisant les risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs internes ou externes.

## **Santé et sécurité au travail**

La sécurité est une priorité absolue pour toute entreprise signataire de la Gestion responsable<sup>®</sup>. Depuis plus de 34 ans, les membres de l'ACIC créent des milieux de travail aussi sains et sécuritaires que possible grâce à des initiatives comme le réseau SHARE (Safety, Health, Analysis, Recognition and Exchange – échange, reconnaissance et analyse de la santé et de la sécurité). SHARE réunit les professionnels de la santé et de la sécurité des entreprises membres de l'ACIC qui s'engagent à mesurer, à suivre et à améliorer continuellement le rendement, dans le but d'assurer un milieu de travail exempt de blessures et de maladies professionnelles. Grâce aux efforts concertés de nos membres, notre taux d'accidents enregistrables est passé de 1,5 à 0,5 entre 2003 et 2016.

## **Sécurité communautaire**

Chaque jour, des produits chimiques sont transportés dans les collectivités canadiennes par rail, par route ou par pipeline. Il est primordial pour les membres de l'ACIC d'assurer le transport sécuritaire de ces produits. L'obligation de rendre compte et d'être sensible aux préoccupations du public, en particulier des collectivités dans lesquelles elles font affaire, est également un élément fondamental des entreprises partenaires de la Gestion responsable<sup>®</sup>.

## **Dialogue et participation communautaires**

Les entreprises partenaires de la Gestion responsable<sup>®</sup> croient que les québécois, en particulier ceux qui vivent dans les collectivités où ces entreprises font affaire, sont en droit de comprendre les risques et les avantages d'être leurs voisins. Les entreprises partenaires de la Gestion responsable<sup>®</sup> estiment aussi que les opinions et les préoccupations des membres de la collectivité sont importantes. À ce titre, nos entreprises ont mis sur pied des comités de citoyens représentatifs de leur milieu.

## **L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE AU QUÉBEC**

Notre industrie est essentiellement constituée de filiales étrangères opérant des unités de production au niveau mondial dont certaines au Québec. Possédant un siège social étranger (États-Unis, Europe ou Asie), ces filiales opèrent des usines à capacité de production variée. Pouvant profiter de sièges sociaux bien structurés, nos usines profitent de fortes expertises en matière de santé et sécurité au travail par l'entremise d'équipes de professionnels corporatifs supportant nos usines. De plus, étant membre de l'ACIC, nos entreprises profitent d'une expertise associative et de plateforme d'échanges de qualités avec tous les membres de notre association. Un comité de santé et sécurité au travail est en place au niveau de l'Association afin de favoriser les échanges et les meilleures pratiques de l'industrie chimique. Un certain nombre de nos entreprises font partie de la mutuelle MUT 0027 au Québec, mutuelle formée en 1989 et autogérée par ses membres, une mutuelle souvent citée en exemple pour la qualité de son approche et de ses résultats.

## **COMMENTAIRES GÉNÉRAUX**

L'Association Canadienne de l'Industrie de la Chimie (ACIC) salue l'initiative du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de réviser la Loi sur le régime de santé et de sécurité au travail et conséquemment des projets de lois et règlements qui y sont associés. L'évolution de la réalité du marché du travail au cours des quarante dernières années justifiait une refonte majeure de cette loi au Québec. Le projet de loi 59 – *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail* introduit des changements majeurs à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) ainsi qu'à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP). À prime abord, ce projet de loi semble favorable aux travailleurs et aux droits de gestion de la CNESST.

Évidemment, la modernisation de ce projet de loi était fortement attendue par le milieu du travail car l'ancien régime était en place depuis 41 ans. Cette modernisation a toutefois des impacts majeurs en modifiant huit (8) lois québécoises dont la modernisation de la liste des maladies professionnelles. Une nouvelle liste permet d'identifier les maladies professionnelles par règlement au lieu de le faire par une annexe de la loi. Cette loi vient également élargir l'application de la prévention et de la participation des travailleurs au processus de santé et sécurité au travail. Cette participation pourrait avoir un impact sur le partage des cotisations et en favoriser la diminution pour les entreprises déjà assujetties. De plus, certains autres projets de lois seront édictés, notamment le Règlement sur les maladies professionnelles et le Règlement sur les mécanismes de prévention.

Ce mémoire présente une analyse détaillée de ce projet de loi en lien avec le nouveau projet de loi modernisant la santé et la sécurité au travail.

## COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

Ce mémoire présente des commentaires spécifiques à l'égard de la nouvelle loi. Ces commentaires résument bien la position de nos membres au Québec.

### **Objectifs du projet de loi 59**

Mécanismes de prévention et de participation des travailleurs étendus à tous les secteurs

1. 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;

Nous sommes en accord avec le fait que l'approche de prévention et de participation des travailleurs devraient s'étendre à tous les secteurs d'activités, peu importe la taille et le niveau de risque. Les entreprises à risques ayant démontré historiquement que leurs performances peuvent être supérieures à des établissements à risque plus faibles, les mêmes obligations devraient s'appliquer indépendamment du secteur d'activité.

#### **Recommandation**

Appuyer la volonté d'étendre les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activités au Québec.

Permettre la mise en place d'un programme de prévention pour l'ensemble des établissements

2. 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 de former un seul comité de santé et de sécurité pour ces établissements.

Il existe ici une volonté de réduire le fardeau administratif pour un même employeur disposant de différents sites de production. Toutefois, la nature des opérations devrait être similaire dans des sites différents pour afin de favoriser la mise en place d'un programme identique car celui-ci est structuré en fonction des risques.

#### **Recommandation**

Faire preuve de prudence dans la multiplication de programme de prévention qui pourrait se voir dénaturer par la nature de tâches différentes selon les sites d'un même employeur.

## Article 2 - Lésion professionnelle du travailleur

Dès l'article 2 de la nouvelle loi, sous la rubrique définition de « son emploi »

« **son emploi** » : l'emploi qu'occupe le travailleur au moment de sa lésion professionnelle défini notamment en fonction de son horaire normal de travail et de l'ensemble des tâches réellement exercées;

La référence à l'emploi occupé par le travailleur au moment de sa lésion professionnelle est surprenante considérant qu'un travailleur pourrait occuper cet emploi de manière temporaire (par exemple un remplacement de congé pour vacances, ou une affectation temporaire lié à un surplus de travail dans un secteur de l'entreprise) et en situation de lésion professionnelle, se verrait le droit de réintégrer ce poste dont il n'est pas le titulaire. Cette réalité amenuise fondamentalement le droit de gestion de l'employeur et potentiellement certaines particularités de l'application de la convention collective de travail en vigueur chez l'employeur. Selon nous, la référence au poste occupé lors de la lésion au détriment du poste détenue de manière permanente par l'employé est inacceptable.

### **Recommandation**

Ramener le droit d'intégration du travailleur en fonction du poste détenu en permanence.

## Article 36 et 37 – Notion d'emploi convenable

Dans le cadre de la modification de l'article 170 :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« 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. »;

Notre association déplore les pouvoirs octroyés à la CNESST pour déterminer quel serait l'emploi convenable chez l'employeur. L'organisation du travail est du ressort exclusif de l'employeur et tout en maintenant l'esprit de la notion d'emploi convenable, il appartient à l'employeur de déterminer cet emploi.

### **Recommandation**

Retirer l'adoption des articles 36 et 37 qui ne sont pas nécessaires et que les dispositions en lien avec l'arrêt Caron, sont suffisantes pour permettre à l'employeur de respecter la notion d'accommodement raisonnable.

#### Article 44 – Modifications en conformité avec les articles 36 et 37

Il faut s'assurer de la concordance entre les deux articles afin de confirmer que l'emploi du travailleur est celui pour lequel il est qualifié et qu'il occupe en temps normal et non celui qu'il occupe temporairement lorsqu'il est victime de la lésion professionnelle.

L'article 44 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante :  
« Cet emploi devient, aux fins de l'application de la présente loi, son emploi. ».

En lien avec l'article 2

À l'alinéa 4, la notion de « son emploi » devient associée à l'emploi exercé au moment de la lésion professionnelle, réalité qui peut devenir problématique si le travailleur exécute un travail temporaire en remplacement du titulaire du poste. Donc, le travailleur affecté temporairement au poste pourrait réintégrer le poste dont il n'est pas le titulaire ?

#### **Recommandation**

Modifier l'article 44 en concordance avec la modification recommandée à l'article 2.

#### Article 34 (167.2) – Réintégration du travailleur

Les pouvoirs accus de la Commission en fonction d'une définition plus large de la notion d'emploi diminue le droit de gérance de l'employeur.

« 167.2. Lorsque le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, est capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, la Commission peut, si la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie, prévoir son retour progressif au travail afin de faciliter sa réintégration chez son employeur.

La notion d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur est trop large et confirme l'obligation incontournable de l'employeur de réintégrer le travailleur ?

Dans ce cas, la Commission accorde un soutien financier à l'employeur pour une durée maximale de huit semaines selon l'option prévue au deuxième alinéa de l'article 180 qu'il choisit, conformément aux règles établies par règlement. Ce soutien financier constitue une prestation de réadaptation. ».

La contribution de la Commission est appréciée, mais dans notre industrie pour déplacer un travailleur vers un poste d'opérateur (poste moins difficile physiquement, donc déplacement potentiellement logique) peut demander quelques mois de formation théorique, d'accompagnement pratique et de jumelage avant que le travailleur soit autonome pour occuper ce nouvel emploi.

#### **Recommandation**

Tenir compte, pour une réintégration dans un emploi technique, de la durée du programme de formation historiquement en vigueur chez l'employeur. Une plus grande latitude en formation rejoindrait l'objectif de la loi visant à réintégrer le travailleur.

### Article 170 – Mesures de réadaptation

Les mesures suggérées par la nouvelle limitent le droit de gérance de l'employeur car il est exclu du processus de consultation.

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« 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. »;

2° par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « après consultation »;

Droit de gérance significatif retiré à l'employeur d'être consulté.

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« 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. ».

Encore ici, malgré toute la bonne volonté de l'employeur, ces mesures ne peuvent se décider de manière unilatérale sans consultation de l'employeur. L'application de ces mesures pourraient brimer l'application des modalités prévues à la convention collective de travail (ancienneté, règles d'affectation, horaire de travail, etc.).

#### **Recommandation**

Éliminer l'alinéa 2 afin de ramener la notion de consultation de l'employeur.

Redonner un droit de gérance à l'employeur pour l'application des mesures prévues à l'alinéa 3.

### Article 37 – 170.3 Droit de retour au travail par suite d'une lésion professionnelle

Fardeau de l'employeur rehaussé par l'application de cet article.

« 170.3. L'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur à compter de la date où celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou de celle où il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur lorsqu'une telle éventualité survient avant l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.

Cet article 170.3 prévoit une présomption selon laquelle un employeur sera présumé pouvoir réintégrer un travailleur lorsque ce dernier redevient apte à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable chez l'employeur, et ce même après l'expiration du délai pour exercer son droit de refus de retour au travail. Pour repousser cette présomption, l'employeur aura le fardeau de démontrer l'existence d'une contrainte excessive.

#### **Recommandation**

Retirer la notion d'expiration pour exercer son droit de retour au travail.

### Article 38 -171 Emploi convenable chez un autre employeur

Notre association appuie la notion d'emploi convenable chez un autre employeur.

L'article 171 de cette loi est modifié par l'insertion, à la fin du premier alinéa, de « chez un autre employeur ».

Intéressant de considérer la notion d'emploi convenable chez un autre employeur.

#### **Recommandation**

Maintenir la notion d'emploi convenable chez un autre employeur.

### Article 179 - Processus d'assignation temporaire

À l'article 179 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP), des modifications importantes sont apportées au processus d'assignation temporaire.

2° par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

« Un employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur si le médecin qui a charge du travailleur n'a pas consigné son avis favorable **sur le formulaire prescrit par la Commission**. Le médecin qui a charge du travailleur indique aussi sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion. »

Les modifications présentent des changements au processus d'assignation temporaire :

- Obligation de l'employeur d'utiliser le formulaire de la Commission, ce qui élimine les formulaires maison répondant à la réalité de l'employeur ;
- Si jamais le travailleur est assigné à un travail comportant moins d'heures que son emploi habituel, l'employeur devra inscrire sur le formulaire l'option qui sera appliquée pour l'assignation temporaire, ce qui est difficile à anticiper, mais aussi les avantages prévus par l'assignation temporaire;
- La nouvelle loi octroi à l'employeur la possibilité pour l'employeur de modifier l'option choisie mais il ne pourra le faire qu'une seule fois pour une même lésion professionnelle.

#### **Recommandation**

Accepter les formulaires spécifiques des employeurs lorsque ceux-ci disposent d'un formulaire d'assignation temporaire spécifique à leur réalité organisationnelle.

De plus, le nouveau projet de loi encadre de manière plus restrictive les obligations en matière d'assignation temporaire. En effet, l'article 42 limite le droit de contestation de l'employeur.

2° par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

« Un employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur si le médecin qui a charge du travailleur n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire prescrit par la Commission. Le médecin qui a charge du travailleur indique aussi sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion.

L'employeur doit transmettre le formulaire dûment complété à la Commission dès qu'il obtient l'avis du médecin qui a charge du travailleur. Le formulaire doit être transmis même si l'avis du médecin n'est pas favorable à l'assignation proposée par l'employeur. »;

#### **Recommandation**

Obliger le médecin traitant à présenter ses contestations quant aux limitations fonctionnelles, afin que l'employeur dispose de mécanismes de contestation si le médecin traitant ne recommande pas l'assignation temporaire.

#### **Article 53 – 193 Retrait de la possibilité de la Commission d'accélérer le processus de consultation**

Cet article retire la possibilité de la Commission d'intervenir pour accélérer le processus de consultation médicale.

53. L'article 193 de cette loi est modifié :  
1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Le travailleur a droit aux services de santé d'un établissement de santé visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) de son choix. »;

Perte significative à l'égard de l'article de loi antérieur qui donnait la possibilité à la Commission d'accélérer le processus en référant le travailleur vers un établissement disponible plus rapidement. Il s'agit d'un net recul.

#### **Recommandation**

Ramener l'article antérieur permettant à la Commission d'accélérer le processus de consultation en référant le travailleur vers un établissement disponible plus rapidement.

#### **Article 238 – Règlement sur les maladies professionnelles**

Au projet de loi 59, l'article 238 propose d'édicter le Règlement sur les maladies professionnelles. Conséquemment à cette édicition, les annexes A et B proposés par le nouveau projet de loi présente les maladies professionnelles et les conditions particulières de chacun de ces maladies professionnelles. De manière spécifique pour l'atteinte auditive causée par le bruit, de nouvelles dispositions apparaissent pour l'atteinte auditive.

« Avoir exercé un travail impliquant une exposition à un niveau de bruit quotidien de plus de 85 dB(A) pendant huit heures par jour ou l'équivalent suivant le facteur de bissection de 3 pour un minimum de deux ans, ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieur aux limites permises au Règlement sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1, r. 13)

Avoir exercé un travail impliquant une exposition à un niveau de plus de 85 dB(A) est démontré par :

- une mesure de niveau de bruit ;
- l'utilisation de matériel connu pour produire des niveaux sonores supérieurs à 85 dB(A), tels qu'une scie mécanique ou des outils à percussions hydrauliques ;
- l'exigence du port obligatoire de protecteurs auditifs dans le milieu de travail, où
- la présence de mesures de réduction du temps d'exposition aux bruits dans le milieu de travail.

Notre association est consciente que les nouveaux paramètres de niveau de bruit pendant huit heures et facteur de bissection s'harmonisent avec la presque totalité des paramètres en vigueur avec les autres provinces au Canada. Cependant, comme il s'agit de modifications significatives qui demandera la mise à jour de l'échantillonnage du bruit à l'interne et conséquemment de décisions importantes (investissement, organisation du travail, intégration de nouveaux appareils de protection auditive, etc.), il serait pertinent de donner une période d'adaptation aux employeurs pour se préparer.

**Recommandation**

Mettre ce nouveau règlement en application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 afin de permettre aux employeurs de bien caractériser le niveau de bruit de leur entreprise et de prendre les dispositions afin de rencontrer les nouveaux paramètres de la loi 59.

À ce même Règlement sur les maladies professionnelles, une modification majeure est prévue à la section VII quant au stress post-traumatique. Évidemment, cet ajout offre l'opportunité aux travailleurs de se voir attribuer la possibilité de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Il est difficile d'anticiper la portée d'un tel ajout au règlement sur les maladies professionnelles.

**Recommandation**

Prévoir un encadrement spécifique de la notion de stress post-traumatique afin d'éviter que cette nouvelle catégorie de maladie professionnelle ne devienne le « fourre-tout » de tous les événements de nature psychique.

**Article 143 – Situation de violence psychologique, violence conjugale ou familiale**

La nouvelle prévoit des dispositions particulières dont doit s'affranchir l'employeur :

« 16° 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.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation 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. ».

Si à prime abord, nous ne sommes pas en désaccord avec le principe de l'article, nous souhaitons un meilleur encadrement et des précisions quant aux obligations de l'employeur. La notion de « devrait normalement savoir » peut s'avérer floue.

**Recommandation**

Prévoir un encadrement spécifique et une meilleure définition des mesures que l'employeur pourrait déployer face à de telles situations.

### Article 97 – Régime de financement

Il est difficile d'anticiper toute la portée de l'énoncé très précis (incapacité significative et persistante) cet article :

97. L'article 329 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, à la fin du premier alinéa, de « selon les modalités prévues par règlement »;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« 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. ».

Si auparavant la possibilité d'un partage de coût existait, il devient pratiquement impossible en limitant à toute fin pratique une grande partie des dossiers de lésion professionnelle.

#### **Recommandation**

Exclure ces nouvelles modifications et de réintégrer les modalités antérieures de la loi.

### Articles 327 et 329 – Imputation du coût des lésions professionnelles

Même s'il est difficile d'en mesurer toute la portée, il semble évident que les modifications devraient se traduire par des coûts financiers rehaussés pour les employeurs considérant que la référence à la notion d'employeur disparaît des articles 326 et 328.

93. L'article 326 de cette loi est modifié par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « ou d'obérer injustement un employeur ».

95. L'article 328 de cette loi est modifié :

2° par la suppression, dans le troisième alinéa, de « ou lorsque cette imputation aurait pour effet d'obérer injustement cet employeur »;

#### **Recommandation**

Réintroduire le terme employeur aux articles 326 et 328.

Voilà donc les commentaires recueillis auprès de nos membres quant à la loi 59.

---

Yves Hamelin

Directeur régional - Québec

Association canadienne de l'industrie de la chimie

[yhamelin@ciac-acic.ca](mailto:yhamelin@ciac-acic.ca)