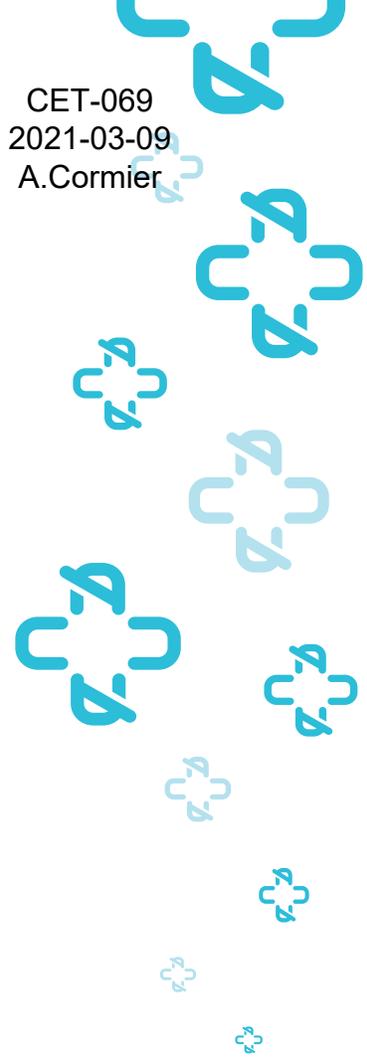


ASSOCIATION DES
CHIRURGIENS DENTISTES
DU QUÉBEC

CET-069
2021-03-09
A.Cormier



Mémoire

de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec (ACDQ)

Présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre de l'étude
du projet de loi 59 - Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Février 2021

Présentation

L'Association des chirurgiens dentistes du Québec (ACDQ) est une association professionnelle qui regroupe 4 300 dentistes exerçant leur profession à travers le Québec, essentiellement des généralistes, mais également des dentistes en santé publique et des dentistes pédiatriques. Elle a pour mission l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres.

À titre d'interlocutrice reconnue par le gouvernement, l'ACDQ collabore, entre autres, avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans divers dossiers, dont la négociation des ententes portant sur les services dentaires assurés à la population.

La plupart de ses membres qui exercent en cabinet privé procurent des soins buccodentaires à des patients partout au Québec et traitent tous les cas que ces derniers peuvent rencontrer. Parmi les membres de l'ACDQ, près de 3 000 sont propriétaires de cliniques dentaires et emploient quelque 20 000 personnes.

Dans son rôle de représentation de ses membres, l'ACDQ souhaite relayer les préoccupations de ces dentistes employeurs, propriétaires de PME, qui considèrent que le projet de loi 59 ne tient pas compte de leur réalité. S'il était adopté tel quel, ce projet de loi viendrait leur imposer des contraintes excessives à bien des égards.

En effet, dans le contexte de pénurie de personnel qui préoccupe largement les dentistes propriétaires, l'ACDQ souligne dans son mémoire qu'il convient de préserver un juste équilibre entre les droits de l'employé et la réalité de certains employeurs. Aussi, aux yeux de notre association, le rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) devrait se limiter à accompagner l'employeur dans ses démarches plutôt que de lui imposer certaines conditions. Nous sommes d'avis que le dentiste employeur est le mieux placé pour prendre les décisions qui concernent la gestion de son effectif, notamment dans la détermination d'un emploi convenable d'un employé ayant subi une lésion professionnelle. De plus, dans sa forme actuelle, nous estimons que certains passages du projet de loi demeurent imprécis, entre autres, en ce qui a trait aux obligations et responsabilités de l'employeur. Enfin, nous croyons que les modifications apportées au projet de loi ne devraient pas entraîner de coûts supplémentaires pour les employeurs.

Nous sommes convaincus que vous saurez accorder la considération nécessaire à la présente proposition d'amendements. L'ACDQ est pleinement disposée à collaborer avec la Commission de l'économie et du travail afin d'apporter les améliorations que nous jugeons indispensables à cette pièce législative.

1^{re} proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 33 du projet de loi modifiant l'article 167 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).</p> <p>Cette loi est modifiée :</p> <p>1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1°, de « peut notamment comprendre » par « comprend »;</p> <p>2° par le remplacement, dans le paragraphe 4°, de « support » par « soutien »;</p> <p>3° par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 6°, de « position » par « work station »;</p> <p>4° par l'ajout, à la fin, des paragraphes suivants : « 9° un retour progressif au travail; « 10° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement. ».</p>	<p>Ajouter au paragraphe 9 « 9° <u>sous réserve d'une contrainte excessive pour l'employeur,</u> un retour progressif au travail; »</p>	<p>Dans un contexte de PME et de grave pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur d'activité, un retour progressif placerait l'employeur dans une situation où il ne parviendrait pas à trouver un employé pour combler les heures de travail non effectuées en raison de ce retour progressif.</p> <p>Il convient de maintenir un équilibre entre les droits de l'employé et la réalité de certains employeurs.</p> <p>C'est pourquoi le travail de l'employé de la CNESST devrait se limiter à évaluer l'existence d'une contrainte excessive.</p>

2^e proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 34 du projet de loi insérant, après l'article 167, l'article 167.2 :</p> <p>« 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.</p> <p>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. ».</p>	<p>Ajouter :</p> <p>[...] la Commission peut, <u>sous réserve d'une contrainte excessive pour l'employeur</u>, 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 [...].</p>	<p>Dans un contexte de PME et de grave pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur d'activité, un retour progressif placerait l'employeur dans une situation où il ne parviendrait pas à trouver un employé pour combler les heures de travail non effectuées en raison de ce retour progressif.</p> <p>Il convient de maintenir un équilibre entre les droits de l'employé et la réalité de certains employeurs.</p> <p>C'est pourquoi le travail de l'employé de la CNESST devrait se limiter à évaluer l'existence d'une contrainte excessive.</p>

3^e proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 36 du projet de loi modifiant l'article 170 de la LATMP. Cette loi est modifiée :</p> <p>1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :</p> <p>« 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>2° par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « après consultation »;</p> <p>3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :</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>	<p>Remplacer par :</p> <p>Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, <u>la Commission demande à l'employeur s'il y a un emploi convenable disponible et peut l'accompagner afin de déterminer</u> s'il y a un emploi convenable disponible.</p>	<p>L'employeur est le mieux placé pour savoir si un tel emploi existe.</p> <p>Le rôle du travailleur de la CNESST devrait être restreint à l'évaluation des démarches faites par l'employeur, qui l'ont mené à conclure qu'il n'existe pas d'emploi convenable.</p> <p>La CNESST pourrait plutôt aider les employeurs dans le processus plutôt que de leur imposer une décision quant à l'existence d'un emploi convenable.</p> <p>D'autant plus que dans une clinique dentaire, le nombre limité de postes de travail accélère le processus d'évaluation par l'employeur et permet à la CNESST d'implanter plus rapidement un processus de réadaptation dans un autre emploi, dans une autre entreprise.</p>

4^e proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 37 du projet de loi insérant l'article 170.1 à la LATMP :</p> <p>170.1 Indépendamment de l'expiration du délai pour exercer le droit au retour au travail, la Commission peut exiger de l'employeur, d'un représentant en santé et en sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), d'un représentant du syndicat du travailleur ou de celui d'un autre syndicat présent chez l'employeur, le cas échéant, de lui fournir les renseignements et les documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi ou un emploi équivalent ou la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur.</p> <p>L'employeur doit permettre à la Commission d'avoir accès au poste de travail du travailleur ou à un autre poste afin qu'elle puisse rendre une décision sur la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable et sur la disponibilité de celui-ci.</p> <p>Les renseignements et les documents visés au premier alinéa concernent notamment la description détaillée des emplois chez l'employeur, les exigences physiques de ces emplois, leurs disponibilités éventuelles, les possibilités d'adaptation et de réorganisation du travail et, le cas échéant, les dispositions de la convention collective.</p>	<p>Supprimer :</p> <p>« Indépendamment de l'expiration du délai pour exercer le droit de retour au travail ».</p>	<p>Cette proposition d'ajout prolongerait pour une durée indéterminée l'incertitude en matière de planification de la main-d'œuvre et de l'organisation du travail, qui règne déjà en l'absence d'un employé dans une clinique dentaire.</p> <p>La détermination par la CNESST d'un emploi convenable à l'expiration du délai pour exercer le droit au retour ne ferait qu'exacerber le problème. D'autant plus que cela pourrait encourager certains employeurs, actuellement plus conciliants que ce que la loi impose, à couper le lien d'emploi plus rapidement.</p>

5^e proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 93 du projet de loi modifie l'article 326 de la LATMP</p> <p>L'article 326 de cette loi est modifié par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « ou d'obérer injustement un employeur ».</p>	<p>Retirer de la modification législative proposée la suppression de la notion d'obérer injustement un employeur.</p>	<p>La suppression de la notion d'obérer injustement de l'article 326 de la LATMP découragera les petites entreprises de travailler à la prévention des accidents du travail, car elles devront ultimement assumer des coûts qui ne relèvent pas de leur responsabilité. Elles subiront également une pression financière supplémentaire.</p>

6^e proposition d'amendement

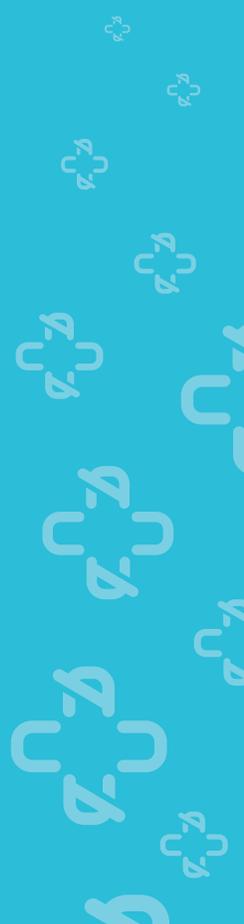
Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 95 du projet de loi modifie l'article 328 de la LATMP</p> <p>2° par la suppression, dans le troisième alinéa, de « ou lorsque cette imputation aurait pour effet d'obérer injustement cet employeur »;</p>	<p>Retirer de la modification législative proposée la suppression de la notion d'obérer injustement un employeur.</p>	<p>La suppression de la notion d'obérer injustement de l'article 326 de la LATMP découragera les petites entreprises de travailler à la prévention des accidents du travail, car elles devront ultimement assumer des coûts qui ne relèvent pas de leur responsabilité. Elles subiront également une pression financière supplémentaire.</p>

7^e proposition d'amendement

Article	Proposition d'amendement	Argumentaire
<p>Article 143 du projet de loi venant ajouter le paragraphe 16 à l'article 51 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i></p> <p>Article 51</p> <p>L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :</p> <p>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.»</p>	<p>Retirer :</p> <p>«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.»</p>	<p>Le nouveau paragraphe 16 doit véritablement être retravaillé afin d'en préciser les contours. On se demande sincèrement ce que cette nouvelle obligation signifie et comment les employeurs seront accompagnés par la CNESST. La volonté du législateur est difficile à cerner.</p> <p>S'agit-il de réagir lorsqu'un employeur est témoin sur le lieu du travail d'une situation de violence quelle qu'elle soit, ou cela va-t-il plus loin? Un tel manque de clarté nuira nécessairement à l'application de ce paragraphe.</p> <p>« Prendre les mesures... »</p> <p>Les mesures que devra prendre l'employeur doivent être précisées.</p> <p>« ...lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. »</p> <p>La formulation est imprécise. Elle ne permet pas de réellement circonscrire la responsabilité de l'employeur. Comment déterminer qu'il devrait « raisonnablement savoir? »</p>

CET-069
2021-03-09
A.Cormier

ASSOCIATION
DES
CHIRURGIENS
DENTISTES
DU QUÉBEC



**ASSOCIATION DES
CHIRURGIENS DENTISTES
DU QUÉBEC**

1425 — 425, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3G5
Tél. : 514 282-1425 + 1 800 361-3794
Télec. : 514 282-0255