



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
de l'économie et du travail**

Le jeudi 19 août 2021 — Vol. 45 N° 110

Étude détaillée du projet de loi n° 59 — Loi modernisant
le régime de santé et de sécurité du travail (28)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. François Paradis**

2021

Commission de l'économie et du travail

Le jeudi 19 août 2021 — Vol. 45 N° 110

Table des matières

Étude détaillée (suite)	1
Document déposé	13

Intervenants

Mme Claire IsaBelle, présidente

M. Jean Boulet

M. Alexandre Leduc

Mme Joëlle Boutin

Mme Chantale Jeannotte

M. Gilles Bélanger

M. Luc Provençal

Mme Suzanne Dansereau

M. Monsef Derraji

M. Sylvain Gaudreault

Le jeudi 19 août 2021 — Vol. 45 N° 110

Étude détaillée du projet de loi n° 59 — Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (28)*(Neuf heures trente minutes)*

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, bonjour, tout le monde. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte.

La commission est réunie afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

M. le secrétaire, y a-t-il des remplacements?

Le Secrétaire : Oui, Mme la Présidente. M. Jacques (Mégantic) est remplacé par M. Provençal (Beauce-Nord) et Mme Richard (Duplessis) est remplacée par M. Gaudreault (Jonquière).

Étude détaillée (suite)

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Par ailleurs, et tel que discuté juste avant la séance, je comprends qu'il y a un consentement afin que nous procédions par appel nominal pour toutes les mises aux voix au cours de la présente séance. Est-ce que c'est bien le cas? Oui. Parfait. Merci.

Nous poursuivons donc l'étude détaillée du projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Lors de notre ajournement des travaux, hier, nous étudions l'article 147 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a d'autres interventions? Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Quand on s'est quittés, hier, on en était à discuter du sujet des examens de santé préembauches ou examens médicaux préembauches, deux termes référant au même examen, en fait. C'était une recommandation de notre Commission des droits de la personne du Québec, à la page 36, je pense, de son... c'est un peu confus, non, la page 48 de son mémoire à ladite commission ici, là, pour le projet de loi n° 59. C'était son objet n° 6, les questionnements, examens médicaux préembauches, là. Je l'ai lu hier, ce que ça... l'extrait, je ne le relirai pas au complet aujourd'hui. Je vous réfère peut-être juste à la recommandation n° 9, qui dit : «La commission recommande que le projet de loi n° 59 soit modifié afin d'introduire à la LATMP l'interdiction pour tout employeur de faire administrer un questionnaire ou un examen médical préembauche à moins que la candidate ou le candidat n'ait reçu une offre d'emploi conditionnelle.»

Puis on a commencé à avoir une discussion avec M. le ministre, puis ce que j'ai compris, c'est que M. le ministre, lui, il dit : Moi, je recommanderais aux employeurs de faire ça, de faire qu'il y ait une offre d'emploi conditionnelle qui soit faite avant l'examen préembauche pour éviter toute forme de... comment je dirais ça, toute forme d'ambiguïté par rapport aux motifs qui pourraient être utilisés pour refuser une personne dans un emploi donné. Alors, le ministre semble être d'accord sur le fond de ce qui est soulevé par la Commission des droits de la personne. Là, ce que je ne comprends pas tout à fait, c'est pourquoi on ne pourrait pas le mettre à jour sur la forme si on a un accord de fond.

M. Boulet : C'est important — bon matin à tout le monde, Mme la Présidente, merci — de resouligner la distinction entre un questionnaire et un examen préembauche et l'examen de santé auquel il est fait référence. Ici, c'est dans le programme de prévention. La finalité de l'examen, c'est de prévenir, de protéger la sécurité du travailleur qui va avoir affaire à un travailleur, à un haut... particulièrement élevé de risque. Ça fait que c'est deux choses complètement distinctes.

Ceci dit, pour des raisons un peu pédagogiques, je vais faire un peu de chemin sur ce que la Commission des droits de la personne dit et vous référer à une décision qui était rendue par le Tribunal des droits de la personne, le 11 février 2020, impliquant le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, puis la Commission des droits de la personne était partie demanderesse. Et, dans la décision, il est écrit, et je vous cite, là, ça ne sera pas très long : L'interprétation... Puis moi, là, je partage, là, ce que vous m'avez lu, là, ce serait souhaitable, mais on dit : «L'interprétation proposée par la commission implique un ajout au texte de la charte.» Parce que la charte ne dit pas quand l'examen ou le questionnaire doit être passé. «Si le législateur avait voulu prévoir une mécanique particulière concernant les examens médicaux pré-embauches...» Est-ce que ça va? «Si le législateur avait voulu prévoir une mécanique particulière concernant les examens préembauche médicaux, il l'aurait fait. En conséquence, la conclusion sollicitant une ordonnance "de réviser l'examen médical de manière à le rendre conforme au principe énoncé à l'article 81.1 de la charte, notamment en ce que l'examen médical pré-embauche ne soit exigé qu'après une offre d'emploi conditionnelle à cet examen" est mal fondée et ne peut être accordée.»

Et, à un autre paragraphe, 97 : «Même en faisant preuve de créativité, le tribunal ne voit pas quelle assise légale de la charte lui permettrait "d'ordonner" à quel moment le questionnaire médical — puis là c'était le questionnaire, ce qui n'est pas notre cas, là — le questionnaire médical doit être rempli. Ce que le législateur protège, c'est un processus d'embauche exempt de discrimination.»

Nous, c'est plus un examen qui vise à vérifier, comme, par exemple, j'utilise souvent cet exemple-là, la capacité pulmonaire de quelqu'un qui va faire un travail dans une mine. Le reste, bien, ils disent : Ce qui est important, c'est que ce soit «exempt de discrimination». Puis, quand le questionnaire «respecte 18.1, le moment où les informations relatives à la condition de santé liée à la capacité d'effectuer l'emploi convoité sont requises importe peu».

Bon, ça fait que c'est sûr que, dans l'enseignement de la commission des droits, on veut éviter qu'un employeur se serve d'un examen médical pour ne pas embaucher quelqu'un en raison d'une exigence professionnelle qui est non justifiée, en raison, par exemple, d'un passé médical particulier, ou en raison d'un handicap préexistant, ou en raison d'une condition médicale qui n'a aucun rapport avec l'emploi. On est dans deux répertoires totalement différents ici. C'est ce qui est dans le programme de prévention. Puis, je le répète, c'est fait en collaboration avec le comité de santé, c'est fait par l'employeur, mais c'est important. Dans un programme de prévention, on prévoit les examens de santé qui sont exigés par règlement ou par les programmes de santé au travail. Je pense que c'est un incontournable pour éviter de mettre à risque la santé-sécurité des travailleurs, et, je pense, c'est un impératif, puis c'est au bénéfice des travailleurs.

Une voix : ...

M. Boulet : ...puis j'avais demandé de vérifier, dans le règlement, il y en a seulement trois, c'est la santé pulmonaire, en cas d'ionisation, puis pour les plongeurs. Mais j'avais donné cet exemple-là, là, mais c'est vraiment pour s'assurer que les travailleurs ne soient pas à risque pour leur santé-sécurité.

Puis les travailleurs susceptibles d'être exposés, ce qu'on dit dans le règlement, là, sur la santé-sécurité, les travailleurs susceptibles d'être exposés à des rayonnements ionisants doivent être surveillés par dosimétrie, là. C'est une surveillance. En cas de surdose, les travailleurs ainsi exposés, là, doivent subir des examens à intervalles plus ou moins fréquents selon la durée de l'exposition. Puis la plongée, c'est aussi prévu, puis la capacité pulmonaire pour les gens qui travaillent sous terre, dans les mines, ce n'est pas plus...

M. Leduc : Mais ça, ce que vous faites référence, là, à l'instant, c'est des gens qui sont déjà à l'emploi, non?

M. Boulet : C'est des gens... Ce qui est mentionné dans l'article, c'est que c'est préembauche ou ça peut être en cours d'emploi.

M. Leduc : Mais ça, il n'y a pas de problème. Ça, ce n'est pas ça qu'on soulève, là. Ce n'est pas en cours d'emploi, c'est le préembauche qu'ils nous soulignent, la commission des droits, qu'on doit traiter.

M. Boulet : Jamais la Commission des droits de la personne ne va dire : Si vous vérifiez la capacité pulmonaire de quelqu'un qui va travailler dans une mine, il y a de la discrimination. Non, au contraire, c'est justifié, c'est requis.
• (9 h 40) •

M. Leduc : Ce n'est pas ça que la commission dit.

M. Boulet : Puis c'est un impératif. Non...

M. Leduc : Parce que les questionnaires médicaux, ils ne vont pas juste vous poser des questions sur les poumons, là.

M. Boulet : En fait... mais vous avez lu les extraits de la décision du... Mais tout ça pour vous dire, moi, mes commentaires sont faits, ce n'est pas la même chose puis ce n'est pas la même finalité.

M. Leduc : Moi, je ne comprends pas pourquoi vous dites : Ce n'est pas la même chose. C'est exactement la même chose. Que ça soit utilisé dans le cadre d'un outil de prévention ou d'une autre raison, ça demeure un examen médical préembauche.

M. Boulet : Ce n'est pas des examens en vertu d'une loi d'indemnisation. Tu sais, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, on n'est plus dans cette loi-là. La loi santé et sécurité, c'est une loi de nature purement préventive. Et c'est un examen préembauche ou en cours d'emploi de nature purement préventive, qui est prévu par règlement, puis c'est les trois de nature... que je viens d'expliquer. Bon, je peux le répéter de d'autres façons, là, mais ce n'est pas la même...

M. Leduc : Préventive, en ce sens qu'elle... On ne veut pas mettre quelqu'un dans une situation à risque pour des raisons x ou y, mais là on va prendre notre exemple des poumons, si je parle... J'imagine que vous faisiez peut-être référence à une mine, pour les poumons?

M. Boulet : Bien oui, mais, je l'ai répété, ça fait cinq fois que le dis, collègue, oui, la capacité pulmonaire de quelqu'un qui va travailler dans une mine.

M. Leduc : Alors, parfait. Moi, je vais jouer dans votre exemple. Si le questionnaire médical pose, et ça arrive souvent, là, ça, je l'entends beaucoup des praticiens, pose beaucoup d'autres questions en dehors des poumons...

M. Boulet : Bien, c'est un examen. C'est un examen de santé pour s'assurer de protéger la santé-sécurité.

M. Leduc : Oui, mais l'examen peut aussi considérer d'autres facteurs, peut aussi poser d'autres questions. L'examen peut venir avec un professionnel, puis il y en a, des dossiers, il y en a, des jugements.

M. Boulet : La réponse, c'est non. On est dans le cadre de la Loi santé et sécurité du travail. On n'est pas dans le cadre d'une autre loi en relations de travail. C'est uniquement pour prévenir. Mais c'est quoi, votre point?

M. Leduc : ...faire deux examens différents, là.

M. Boulet : Mais, collègue, c'est quoi, votre point? Je ne comprends pas. Vous voudriez que, dans le PP, il n'y ait pas ça ou que, dans le PP, on dise : Il faut l'avoir embauché avant? Moi...

M. Leduc : Non, voyons, M. le ministre, vous dites : Ça fait cinq fois que je le répète. Moi aussi, ça fait cinq fois que je le dis.

M. Boulet : On ne dira pas... Toutes les lois s'appliquent dans... de façon compatible et de manière à respecter la Charte des droits et libertés de la personne. C'est une loi, la charte, c'est une loi qui a un certain caractère prépondérant, mais... Puis je viens de lire une décision qui dit clairement, une décision en 2020, que la charte ne prévoit pas de moment où l'examen, le questionnaire...

M. Leduc : Ce que je vous ai lu...

M. Boulet : Excusez-moi, c'est parce que — je ne voulais pas vous interrompre, là — la charte ne prévoit pas de moment où ce questionnaire-là doit être soumis au travailleur, ou l'examen préembauche.

M. Leduc : Je vais relire un extrait, donc, de ce j'ai lu hier, de la page 48 du mémoire. «Dans les faits, parce que les employeurs peuvent exiger la passation d'un examen médical avant de formuler une offre d'embauche, il est très difficile de démontrer que les travailleuses ou les travailleurs ont été victimes de discrimination sur la base du handicap ou sur la base du fait qu'ils ont antérieurement souffert d'une lésion professionnelle, par exemple, une dépression. La preuve serait plus facile à faire qu'un refus d'embauche repose sur une lésion professionnelle ou sur une condition physique qui ne constitue pas une aptitude ou une qualité requise par un emploi si l'administration des questionnaires et examens médicaux avait lieu après une offre d'emploi conditionnelle. Les tribunaux des droits de la personne ont néanmoins refusé de formuler une ordonnance en ce sens — vous aviez raison, vous l'avez souligné tantôt — il a malgré tout reconnu — ledit tribunal — que le fait d'effectuer l'examen médical préembauche à la suite d'une offre conditionnelle d'emploi était susceptible de constituer une solution efficace et respectueuse des obligations de l'un et des droits fondamentaux de l'autre.» Et là il y a une décision qui est citée en citation. Alors, c'est la décision Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse contre le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, plus précisément le CSSS Thérèse-de-Blainville.

Alors, on a compris, là, que ce n'était pas une obligation constitutionnelle, là, ça, ça va, personne ne le remet en question, mais le fait que ça ne soit pas une obligation constitutionnelle en vertu de la charte ne nous oblige pas à ne rien faire non plus. Visiblement, il y a une autre piste de solution qui est mise de l'avant, à la fois par un tribunal, qui nous donne une indication, puis qui est reprise, en tout cas, qui est faite sienne par la Commission des droits de la personne. Moi, je ne vois pas où est le problème, là, de rajouter ça dans la loi, de dire que ça serait suite à... que ce soit conditionnel à une offre d'emploi. Je ne vois pas qu'est-ce qui viendrait irriter ça.

Parce qu'on a plusieurs exemples de gens qui vont faire des entrevues, ça se passe bien, et là ils ont à faire un test. Puis, dans le test, soit écrit, soit en personne ou soit les deux, bien, il y a toutes sortes de questions, puis c'est évidemment toujours écrit : Vous devez répondre, là, à tout le questionnaire. Par exemple, ici, j'ai une décision, là, qui date de 2017, puis, dans le questionnaire médical de la personne, là, qui fait... qui remplit ça, là, avant... après l'entrevue, dit : «Rappelez-vous que toute fausse déclaration ou omission de votre part pourrait entraîner des mesures pouvant aller jusqu'à l'annulation de votre contrat individuel de travail.»

Puis on a des exemples de gens qui disent... bien là, ils ont eu une dépression, par exemple, ça fait qu'ils sont un peu obligés de l'indiquer, mais, s'ils l'indiquent qu'ils ont une dépression, même si, théoriquement, on recherchait plutôt quelque chose par rapport aux poumons, bien, ils ont une dépression, puis, bien, l'employeur peut décider que ça ne lui tente pas d'avoir ça comme risque.

M. Boulet : Écoutez, je n'ai pas d'autre commentaire à faire. Ça n'a aucun rapport avec le sujet de notre discussion. Puis, encore une fois, je fais miens les propos du Tribunal des droits de la personne, même en faisant preuve de créativité, il n'y a pas d'assise légale sur le moment où un questionnaire médical doit être rempli. On est... je le rappelle puis je vais devoir le rappeler souvent, je pense, c'est qu'on est à réformer une loi dont la finalité est de prévenir les risques pour la santé et sécurité des travailleurs, et toutes les lois s'appliquent de manière à respecter les droits fondamentaux qui sont dans la charte. Puis, pour moi, c'est un tout autre débat. Ça fait que je comprends... Puis, ceci dit, avec respect, là, Alexandre, mais, tu sais...

M. Leduc : ...si j'ai mal compris hier, mais j'ai bien retenu que vous recommandiez fortement de faire ces questionnaires-là après des offres conditionnelles d'embauche?

M. Boulet : Vous m'avez entendu.

M. Leduc : Bon, alors, sur le fond, vous semblez être d'accord.

M. Boulet : J'ai été clair là-dessus hier.

M. Leduc : Mme la Présidente, je vais prendre une petite suspension pour un temps de rédaction, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme IsaBelle) : D'accord. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 9 h 47)

(Reprise à 9 h 58)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, nous avons reçu un amendement à l'article 147 proposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve. Je vous invite donc à le lire et à l'expliquer, s'il y a lieu.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Ça va comme suit : Le paragraphe 6° de l'alinéa proposé par l'article 59 introduit par le paragraphe 1° de l'article 147 du projet de loi est modifié par l'insertion, après le mot «pré-embauche», des mots «consécutifs à une offre d'emploi conditionnelle».

Ça relierait donc «les examens de santé de pré-embauche consécutifs à une offre d'emploi conditionnelle», et la suite, là, de 6°, «et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlement», etc.

Ça vient, dans le fond, mettre en mots la recommandation de la Commission des droits de la personne. Et ça reprend même la pensée, j'ose dire, de M. le ministre, qui l'a dit hier, qui nous l'a confirmé à l'instant, que c'est largement préférable de fonctionner comme ça.

Est-ce que c'est une obligation constitutionnelle, selon la charte, de le faire? Ça, il n'y a pas beaucoup de débats là-dessus. La décision de la cour, elle a déjà été dite, a déjà été prononcée, M. le ministre l'a citée, je l'avais lue aussi, dans le résumé du mémoire de la commission, mais ce n'est pas parce que ce n'est pas une obligation constitutionnelle de le faire que ça nous lie les mains de ne pas le faire, là. Ce n'est pas comme ça que ça fonctionne. On peut très bien décider de le faire, nous aussi, c'est ce que la commission décide de faire. Et je pense que la commission, c'est des juristes aussi, ils ne nous auraient pas proposé de faire ça, si c'était illégal de le faire. Alors, ça me semble la chose la plus logique à faire dans les circonstances pour honorer, entre autres, là, le travail fait par notre Commission des droits de la personne.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : Je n'ai pas de commentaire. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

• (10 heures) •

M. Leduc : Bien, pour le mérite de bien comprendre de quoi il s'agit, je vais peut-être juste lire un extrait de la décision que je vous faisais référence tantôt, là, pour comprendre dans quel milieu on évolue avec ces questionnaires-là puis qu'est-ce qui est en jeu. C'est une décision, là, du 16 janvier 2017 du Tribunal des droits de la personne, évidemment, entre la Commission des droits de la personne, partie demanderesse, et le CISSS, anciennement le Centre de santé, services sociaux Thérèse-De Blainville, partie défenderesse, et la plaignante, qui est anonymisée A.A. A.A. est une psychologue. Elle applique à un poste de psychologue au CSSS Thérèse-De-Blainville. L'entrevue d'embauche se passe bien, et là elle doit remplir un questionnaire, et je vous lis donc l'extrait :

«A.A. éprouve un choc lorsqu'elle prend connaissance du questionnaire médical. Elle est particulièrement stupéfaite par le caractère intrusif de certaines questions qui, en plus de faire une revue complète de l'ensemble des systèmes physiologiques du corps humain et de ses antécédents de santé, ne sont aucunement circonscrites dans le temps.

«Elle ne comprend pas pourquoi elle doit répondre à toutes ces questions qui sont très peu en relation avec l'emploi postulé. Elle cherche un lien entre plusieurs de ces questions et le poste de psychologue et n'en voit pas. Elle éprouve le sentiment qu'il n'y a pas de limite aux informations qu'on peut lui demander de transmettre concernant sa vie privée, sa santé mentale et médicale. Bref, elle ne se sent pas respectée.

«A.A. est partagée quant à l'attitude à adopter : d'une part, elle souhaite obtenir l'emploi et sait bien qu'il lui sera préjudiciable de ne pas compléter le questionnaire médical compte tenu de la mise en garde relative à son caractère obligatoire qui figure dans son en-tête, et, d'autre part, elle considère abusives plusieurs des questions qui lui sont posées. Elle choisit, malgré ses sentiments d'indignation et de révolte, de le compléter et y dévoile notamment des problèmes de tachycardie jonctionnelle de l'enfant pour lequel elle a dû subir une opération en 1993. Elle révèle aussi une hospitalisation suite à un événement personnel en 2011.»

Et ça se... suivi, il y a un total de 33 pages, là, que je vous épargne, mais je voulais vous lire cet extrait-là pour vous mettre en mots le sentiment des personnes qui ont à remplir ces questionnaires-là.

Et, comme je vous disais hier, suite à l'échange qu'on a eu en fin de journée, j'ai écrit à quelques collègues, quelques praticiens qui sont dans le milieu pour voir comment ils vivaient ça, ces questionnaires-là, puis s'ils trouvaient que la Commission des droits de la personne avait raison de nous souligner le problème. Et ils reprenaient à peu près textuellement ce genre de crainte là, à savoir qu'on reçoit un questionnaire qui pose une tonne de questions qui n'ont pas du tout rapport avec l'emploi postulé, puis là je peux donner l'exemple de ce que M. le ministre utilisait, là, les poumons pour un mineur. Si on nous pose des questions après ça sur des dépressions, sur d'autres épisodes précédents, ça n'a pas du tout rapport, mais on a la crainte de le remplir.

Ça fait que, là, on fait un choix. Soit on respecte l'en-tête de dire : N'oubliez pas que toute fausse déclaration peut vous entraîner des mesures disciplinaires, voire des renvois dans le futur, si on découvre que vous n'avez pas mis que vous êtes un dépressif, mais qu'on le découvre dans deux, trois, quatre ans. Bien là, c'est fausse déclaration, bris de confiance, puis on vous renvoie presque automatiquement. Mais, si vous le mettez que vous êtes un dépressif, bien là, vous vous doutez bien qu'il y a des chances que, sur un bassin de candidats, l'employeur décide de plutôt embaucher le candidat B, qui n'est pas dépressif, mais qui a des compétences dites similaires.

Alors, on vient, en fait, un peu de discriminer, comme la commission le disait, sur la base d'un handicap, ou d'une lésion, ou d'une maladie professionnelle passée ou présente, mais qui n'a pas rapport avec l'emploi, une personne. Tandis que, si on a d'abord fait les entrevues, d'abord sélectionné, je te choisis, toi, et qu'après on fait passer l'examen médical, si les seules conditions, par exemple, pour reprendre l'exemple de M. le ministre, sont le poumon pour un mineur, mais, si on découvre des antécédents de dépression, on n'est pas supposés d'écarter le candidat dont on a offert une offre d'emploi qui était conditionnelle à la qualité de ses poumons.

Donc, c'est là qu'on vient intervenir. Je pense que c'est tout à fait à propos. Ça rejoint la pensée du ministre, et c'est quelque chose qui répondrait à un enjeu qui a été soulevé avec beaucoup de sérieux et beaucoup d'attention par notre commission des droits de la personne du Québec.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci.

M. Boulet : Bien, écoutez, j'ai fait tous mes commentaires. Un, rappeler que la décision à laquelle notre collègue réfère, c'est dans un CISSS où il n'y pas d'examen de santé préventive préembauche, donc on n'est pas dans le contexte d'application de la loi sur les normes ou même pas de la Charte des droits et libertés de la personne.

Et, tu sais, comme le Tribunal des droits de la personne le soulignait, même en faisant preuve de créativité, il n'y a pas d'accès légale. L'amendement pourrait peut-être être discutable dans le contexte de la révision de la Charte des droits et libertés de la personne, où on dirait quand l'examen médical peut être passé.

Mais on n'est pas dans le cadre de la révision de la Charte des droits et libertés de la personne ni du Code civil du Québec, qui parle de contrats d'emploi, ni de la Loi sur les normes du travail. Ça fait un débat qui peut être pertinent, mais qui est comme parallèle aux discussions que nous avons dans le contexte de la loi santé et sécurité. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Y a-t-il d'autres interventions à l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve? Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Bien, je ne comprends pas son argument, là, de dire qu'il faudrait tout faire ce débat-là dans une révision de la charte. D'ailleurs, je ne sais pas si ça va arriver de si tôt, la révision de la charte, mais c'est clairement dans le cadre du projet de loi n° 59 que la commission nous demande d'intervenir là-dessus. Donc, on n'est pas dans le mauvais forum, là. On est les deux pieds dedans puis on est exactement en train d'adopter un article qui parle d'examen de santé de préembauche.

Alors, nous, on propose de rajouter deux, trois mots pour dire que ces examens-là doivent être faits après une demande d'embauche... une offre d'embauche conditionnelle. Le ministre est d'accord sur le fond, alors je ne comprends pas son obstination à ne pas l'intégrer sur la forme. Ça semblerait répondre à tous les critères. Mais, bon, on a fait le tour du débat, peut-être.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Y a-t-il d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix de l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 147.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Contre.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Contre.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Contre.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Contre.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Contre.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Contre.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Contre.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Contre.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Abstention.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Abstention.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement est rejeté.

Nous revenons à l'article 147 tel qu'amendé. Y a-t-il d'autres interventions? Oui, député de Jonquière.

M. Gaudreault : Oui. Alors, merci, Mme la Présidente. Je veux aussi saluer tous les collègues, en cette dernière journée de la semaine, pour nos travaux.

Petite question plus technique pour commencer. Au paragraphe 1^o, sur le... au paragraphe premier, là, sur l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs d'établissement, il est nommé «psychosociaux». Hier, on a fait un amendement pour ajouter «psychiques». Le ministre avait une série d'arguments, là. Il disait qu'il avait vérifié que c'était vraiment le bon terme. Alors là, je voulais juste... parce que, là, on parle, dans le fond, des risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail. Est-ce que, par souci d'uniformité, on ne devrait pas également parler de risques psychiques à ce moment-là? À moins qu'il y ait une nuance importante dans le contexte entre «psychiques» et «psychosociaux», j'aimerais ça, que le ministre puisse nous faire cette nuance-là.

M. Boulet : C'est une excellente question. En fait, quand on réfère à l'état d'une personne, c'est «intégrité psychique», on utilise le mot «psychique», et, quand on utilise... quand on réfère à un risque, c'est de nature... c'est un risque psychosocial, c'est des risques psychosociaux. Donc, c'est la distinction qui est faite par les spécialistes en rédaction législative, là, pour que ce soit cohérent avec le corpus puis l'utilisation qui est en faite. Donc, c'est ce qui explique la nuance entre les deux termes, «psychiques» et «psychosociaux».

M. Gaudreault : O.K. Mais pourtant on fait quand même référence aux risques physiques. Et, dans l'amendement... ou plutôt dans l'article d'hier, qui était l'article 146 qui introduisait l'article 58, on parlait de «si la commission le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique». Donc, en ce qui concerne l'aspect physique, je comprends que l'intégrité physique et les risques physiques, au fond, réfèrent à la même conception, mais les risques psychosociaux et l'intégrité psychique, bien là c'est comme deux nuances... deux choses différentes. Il y a des nuances. En tout cas, je ne sais pas trop, là. J'essaie de bien comprendre, dans le jargon juridico-légal, là, les nuances.

M. Boulet : C'est la nuance à laquelle je viens de faire référence. Quand on réfère à l'état d'une personne pour l'intégrité, c'est physique et psychique, et, pour les risques, le mot «physique» peut être utilisé. Il est cohérent, il est uniforme. Mais, pour le risque, on réfère à des risques psychosociaux. C'est inhérent à l'état d'une personne. Quand on réfère à l'intégrité, c'est psychique, et, quand on réfère aux risques, c'est psychosociaux. Mais je comprends la... Ce que ça nous amène à dire pour le physique, ça va des deux côtés, mais, pour le psychique, ça ne va pas des deux côtés. Mais c'est comme ça que c'est exprimé.

Puis je me souviens que, dans les consultations particulières, le concept de risque quand on réfère à de quoi de psychique, c'est le mot, tout le temps, «psychosocial» qui est utilisé, là, en général puis dans la littérature en matière de santé et sécurité. Ça fait que je vous dirais... puis vous connaissez bien le droit, je pense que c'est une utilisation commune d'un mot qui ne suscitera pas... qui est assez englobante. «Psychosocial», c'est assez large aussi, quand on réfère à la nature d'un risque.

• (10 h 10) •

M. Gaudreault : Est-ce que le ministre pourrait nous donner des exemples...

M. Boulet : Psychosociaux?

M. Gaudreault : De risques psychosociaux, oui.

M. Boulet : Oui. C'est une excellente question, puis je suis content d'en parler parce que ça fait partie des... Depuis 40 ans, on n'a jamais parlé des risques psychosociaux, puis c'est important de poser cette question-là. Moi, là, une commission parlementaire puis parler de ça, là, collègue, vous me faites plaisir.

Les principaux facteurs psychosociaux du travail sont : un — puis vous allez vous associer à chacun de ces facteurs-là, je vais en nommer cinq — la charge de travail, tu sais, le volume de travail, le fardeau; deuxièmement, l'autonomie décisionnelle, les gens qui n'ont aucun pouvoir décisionnel qui sont confrontés à des décisions prises par d'autres; trois, la reconnaissance, l'absence ou la présence de reconnaissance; quatre, le soutien social du supérieur et des collègues — bon, ça réfère au climat de travail, à la collaboration, au stress, à l'anxiété, ça, c'est des risques psychosociaux; puis le dernier, c'est le harcèlement psychologique.

Je ne veux pas identifier des secteurs, mais je vais le faire pour le bénéfice de la discussion. Dans le secteur de la construction, il y a beaucoup de harcèlement psychologique, et c'est un des risques psychosociaux importants. Le taux d'abandon des femmes, dans le secteur de la construction, au bout de cinq ans, c'est 55 %, collègue, alors que c'est à peu près 30 % chez les hommes. Et, à la Commission de la construction du Québec, on a sondé les raisons d'abandon des femmes : harcèlement psychologique, intimidation — c'en est un autre, risque psychosocial — puis des menaces. Donc, ça fait partie d'un ensemble de risques psychosociaux qui doivent être identifiés. Bien sûr, on a vu à quel point le comité de santé et sécurité est impliqué, mais, dans le programme de prévention, ça doit en faire partie.

Puis, quand on dit qu'on les identifie, bien, il faut penser à des moyens de les contrôler puis de les éliminer. Si je parle du harcèlement psychologique, bien, ça va être des politiques, ça va être des mécanismes de plainte, de la dénonciation, de la confidentialité. Sans entrer dans les détails, ça peut varier d'un milieu de travail à l'autre, mais il faut avoir des façons de prévenir et de corriger le tir, le cas échéant. Ça fait que le programme de prévention, moi, je pense que c'est fondamental.

Puis, si je vous donnais une définition maintenant, parce que vous me parliez des principaux facteurs psychosociaux ou risques psychosociaux, c'est défini comme étant les «facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées». Puis ça, ça vient de l'INSPQ, qui l'avait défini comme ça, les risques psychosociaux, et c'est ce qui nous inspire dans notre loi.

M. Gaudreault : Oui, c'est ça, c'est que je constate que le... puis je ne veux pas, comment je pourrais dire, interpréter les propos du ministre ou aller là où je ne peux pas aller, mais je constatais qu'il semblait se référer à des notes, là, dans sa réponse. Puis là le ministre a mentionné la source, qui est l'INSPQ. Est-ce que c'est un document qui peut être déposé?

M. Boulet : C'est l'INSPQ en 2016. Puis...

M. Gaudreault : En 2016?

M. Boulet : Oui. Puis, Sylvain... collègue, il y en a d'autres, définitions de risques psychosociaux, mais, celle-là, je la trouvais particulièrement intéressante. Puis, oui, on peut certainement la déposer pour le bénéfice de tous les collègues puis on peut aussi mettre les facteurs, là, que je viens de mentionner.

M. Gaudreault : Bien, c'est pour le bénéfice des collègues, mais c'est pour le bénéfice des interprétations futures aussi, parce que, là, c'est du droit nouveau. Parce que je constate, dans la loi, là, le texte actuel de la loi... et c'est rare qu'on voie ça, quand même, mais l'article date... l'article 59, là, date de 1979. Il n'a jamais fait l'objet de modifications depuis 1979. Alors, c'est quand même... Ce n'est pas un article qu'on ouvre souvent.

Donc là, on amène une dimension qui est tout à fait nouvelle, qui sont les risques psychosociaux. Sûrement qu'au Tribunal administratif du travail ou ailleurs ça fera éventuellement l'objet d'interprétation. Alors, si le document est

déposé, bien, les juges éventuels pourront le consulter pour bien comprendre ce que sont les risques psychosociaux, parce qu'il y a quand même une dimension... dans les risques psychosociaux, ce n'est pas... comment je pourrais dire, ce n'est pas limitatif. Le ministre vient de nous dire un certain nombre de critères ou d'éléments à tenir compte dans les risques psychosociaux, mais ce n'est pas, à mon sens à moi, ce n'est pas limitatif. Il y a... Tout dépendant de la réalité du milieu du travail ou du cas d'espèce, il y a des risques psychosociaux qui peuvent être différents.

M. Boulet : Je suis totalement d'accord. Ce n'est pas limitatif, puis, comme j'ai mentionné, la définition fait partie d'une des définitions, mais elle a quand même une valeur... elle peut avoir une valeur interprétative, c'est intéressant que vous le souleviez, une valeur interprétative intéressante, là, pour les tribunaux. Mais absolument, il n'y a rien de limitatif là-dedans, puis ça varie d'un environnement de travail à l'autre. Mais, au moins... bien, minimalement, hier... je suis assez heureux parce qu'hier... on va avec une disposition où il y aura des programmes de prévention systématiquement partout. Puis là on parle, pour la première fois depuis 1979... je suis content, depuis 1979, il n'y a pas eu de changement, puis, pour la première fois de l'histoire de la santé et sécurité au Québec, on introduit les risques psychosociaux. Et ça, ça fait partie des risques qui ont émergé dans l'histoire socioéconomique du Québec depuis 1979. Merci, collègue.

La Présidente (Mme IsaBelle) : ...

M. Gaudreault : Oui?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je veux juste vérifier. Est-ce que vous allez nous le transmettre, à la commission? C'est fait déjà? Parfait.

M. Gaudreault : Je peux poursuivre?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Je m'excuse.

M. Gaudreault : O.K. Toujours dans le même nouveau paragraphe 1°, bon, on parle des risques chimiques, biologiques, physiques. Là, je constate que... Est-ce que c'est chimie, physique comme mes cours au secondaire, ou c'est chimie au sens de la chimie, forcément, et physique au sens des risques physiques sur la personne, ou c'est de la physique au sens de la loi de la gravité, là?

M. Boulet : Est-ce qu'il y a quelqu'un qui pourrait donner une réponse? Je ne serais pas... mais c'est une excellente question. Mais les risques chimiques, bon, j'imagine, en rapport avec des produits chimiques qui peuvent avoir des effets néfastes sur la santé et sécurité.

Une voix : ...

M. Boulet : Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 10 h 19)

(Reprise à 10 h 25)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, M. le ministre.

M. Boulet : Oui, merci. Vous parliez des risques chimiques et physiques, hein? Bon, les risques chimiques, on a fait des cours de chimie probablement similaires, donc : «Il y a présence de risques chimiques lorsque le travailleur est en contact avec des matières premières et des sous-produits d'un procédé ou d'un produit, par ingestion, inhalation ou par absorption cutanée, résultant d'une action mécanique, évaporation, combustion, décomposition, réaction chimique.

«Travailler en présence de gaz dangereux, comme le monoxyde de carbone ou la fumée d'incendie, fait partie des risques chimiques.» Donc, je pense qu'on a une définition assez claire.

Maintenant, les risques physiques : «Les risques physiques concernent toutes formes d'énergie ou forces comme : le bruit, les vibrations, l'électricité, la température, la pression puis le rayonnement.»

M. Gaudreault : ...une nuance importante, parce que, là, on ne fait pas référence à l'aspect physique ou physiologique, je dirais, de la personne. On fait référence, je dirais, aux contaminants, on va le dire comme ça, là.

Donc, tantôt, dans la discussion qu'on a eue sur les risques psychosociaux, on a dit physique versus psychosocial. Alors, ce n'est pas la... comment je pourrais dire, ce n'est pas l'aval, c'est l'amont, dans le sens que c'est la source du risque et non pas la conséquence. La source du risque est physique. Puis là on pourrait, tu sais, citer Isaac Newton, là : s'il y a un risque de recevoir une pomme sur la tête, c'est à cause de la gravité. C'est le risque de... physique au sens de la science physique, et non pas physique au sens d'une partie du corps. Alors, c'est...

M. Boulet : ...parce qu'il y a les risques liés à la sécurité puis les risques ergonomiques. Les risques liés à la sécurité, ça concerne notamment les pièces mobiles des équipements, les espaces clos, le contact de la personne avec des appareils de levage et de manutention, les chutes au même niveau puis la violence et les agressions. Puis maintenant, le dernier, les risques... Non. Puis je vais lire les biologiques aussi.

«Les risques ergonomiques comprennent notamment la présence...» Ce n'est jamais limitatif, hein? On s'entend. Les risques ergonomiques, bien, les mouvements répétitifs, l'effort excessif, les postures contraignantes ou statiques puis la manutention fréquente.

Puis enfin : «Les risques biologiques peuvent être, par exemple, la présence de micro-organismes sous forme de poussières, brume, décomposition, croissance dans un milieu humide, dépôts sur des surfaces, dégradation biologique», puis là, bon, on dit : les agents infectieux, comme les virus, les parasites, les champignons, les bactéries, etc.; les vecteurs, ça, c'est les plantes, les insectes, les animaux, les oiseaux, les humains, les sols, les poussières, etc.; les agents allergènes, le pollen, le venin d'insectes, acariens, poil, salive et squames d'animaux, etc.; les toxines, c'est les endotoxines et les mycotoxines, etc.; puis il y a les poussières végétales ou animales.

Donc, on a tous les risques, bien, qui sont prévus, là, dans 1, là, qu'on définit quand même de manière non limitative avec la question que vous nous posez.

M. Gaudreault : Mais je veux bien insister sur le fait qu'on parle de la source. Je ne sais pas trop comment le dire autrement que comme ça, là, on parle de la source du risque... c'est parce qu'il ne faut pas mélanger les concepts, là, et non pas l'effet sur le travailleur.

M. Boulet : Vous avez raison. D'ailleurs, l'article, mon Dieu, l'article 2, attendez, on parle de l'élimination à la source des risques pour la santé-sécurité du travail, puis je pense même qu'on y réfère de façon textuelle. À l'article 2, collègue, l'objet de la loi : «La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.» Évidemment, il va y avoir «intégrité psychique» aussi.

• (10 h 30) •

M. Gaudreault : Donc, dans le fond, c'est vraiment dans la prévention, parce qu'on doit identifier et analyser les risques. Donc, on écarte très clairement, je veux dire... parce que je reviens à la discussion qu'on a eue sur le psychosocial versus le physique, c'est vraiment sous l'angle des risques en amont reliés à la science physique, on va dire ça comme ça, et non pas sur l'effet sur une partie du corps. Alors, c'est vraiment cette nuance-là qui est importante.

Maintenant, je lance un pavé dans la mare. Qu'en est-il des risques climatiques? Dans un contexte de changements climatiques, de crise climatique, les risques climatiques sont importants et seront de plus en plus importants, malheureusement. Je comprends que le ministre pourrait me répondre, puis là je lui donne tout de suite la réponse, donc ça va permettre de ne pas me répondre ça, il pourrait me dire : Les risques climatiques, ah, au fond, sont biologiques parce qu'il y a une augmentation de la maladie de Lyme, mettons, ah, les risques climatiques sont physiques parce qu'il va y avoir plus de précipitations ou, peu importe, mais la notion de risque climatique existe en soi.

Moi, je pense que tant qu'à être dans du droit nouveau, nous devrions aller là, quitte à le laisser définir éventuellement plus précisément par les tribunaux ou par une jurisprudence éventuelle. Mais je donne des exemples au ministre. Un travailleur d'une municipalité peut être appelé à intervenir, malheureusement, de plus en plus souvent dans des contextes, par exemple, d'inondation, on l'a vu à de nombreuses reprises, à Gatineau, en Montérégie, qui sont des risques climatiques. Un travailleur dans le Nord va être confronté à une réalité de fonte du pergélisol qui va changer beaucoup la dynamique, à la fois des immeubles mais aussi d'émanations de méthane, parce que la fonte du pergélisol va faire en sorte d'assister à plus d'émanations du méthane. Un travailleur forestier sera soumis à des risques d'augmentation des feux de forêt, puis on l'a vu particulièrement cet été. Heureusement, le Québec, et je touche du bois, a été plus épargné que la Colombie-Britannique ou l'Ouest américain, pour les feux de forêt. Le pompier de la SOPFEU va être davantage à risque de dangers climatiques.

Alors, moi, j'aimerais qu'on pousse la réflexion sur les risques climatiques qui sont englobants, qui sont à la fois chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, notamment psychosociaux. Parce que je n'ai pas parlé des risques climatiques qui sont reliés, par exemple, à de l'anxiété. Si on travaille dans le milieu hospitalier, il peut y avoir, par exemple, des risques reliés à voir apparaître plus d'enfants, par exemple, qui vont souffrir d'asthme ou de maladies pulmonaires. Un ambulancier pourrait avoir plus de risques psychosociaux parce qu'il sera appelé davantage à aller, malheureusement, aider des personnes malades ou qui vont souffrir de canicule ou de chaleur, donc c'est, en soi, un risque climatique.

Je pense qu'on ferait un pas important, si on incluait les risques climatiques, et ça permettrait également de se servir de cette loi pour montrer que l'enjeu climatique est transversal. Ce n'est pas une... tu sais, l'enjeu climatique n'est pas dans un réservoir, tout seul, là. Il est transversal, donc il touche le droit du travail et la santé et sécurité au travail. Alors, moi, j'interpelle le ministre... savoir s'il est ouvert à inclure les risques climatiques, et je le préavis qu'on aura un amendement dans ce sens-là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Alors, est-ce que vous nous permettez, avant que le ministre réponde, je pense que le député... Vous voulez laisser le ministre répondre quand même?

M. Derraji : Juste profiter que le ministre réfléchit aux autres risques. Moi, ce qui m'intéresse, au-delà de l'identification des risques... parce que, tout à l'heure, il y avait toute une liste de risques, à savoir psychiques, psychologiques, psychosociaux. On a eu la définition par rapport au site, mais je me mets toujours dans la place de la personne qui va appliquer ces risques. On revient à l'idée de la base.

Donc, les collègues ramènent d'autres risques, le ministre va répondre, mais, au-delà de l'identification des risques... Et je sais qu'au niveau de la CNESST il va y avoir des guides pour accompagner les employeurs au niveau de l'identification du risque, mais l'identification du risque, c'est uniquement une étape. Ce n'est pas tout, là, parce qu'identifier le risque, c'est une chose, et ça, j'en suis sûr et certain, que les équipes de la CNESST vont accompagner les employeurs, mais ils ne se limitent pas à identifier le risque, c'est : Qu'est-ce que tu vas faire par la suite avec ce risque? Et c'est là où j'interpelle le ministre, sur les notions de l'applicabilité de ces risques, parce que, sinon, les employeurs seront perdus, là.

Si un milieu de travail... et là, encore une fois, il ne faut pas qu'on soit, je parle en mon nom, qu'on soit déconnecté de la réalité des milieux de travail. Parce qu'on peut imaginer tous les risques du monde entier, hein, tous les risques qui existent, mais ce n'est pas l'identification des risques ou la définition des risques qui est uniquement la chose la plus importante. Oui, c'est important, identifier le risque, mais comment on va l'appliquer, comment ces employeurs vont être accompagnés pour l'appliquer sur leurs lieux de travail, pour ne pas se perdre, non plus, est extrêmement important. C'est là où j'interpelle le ministre, sur la façon ou... comment il voit, que ça soit dans les 20 et moins ou 20 et plus, l'applicabilité de ces risques.

M. Boulet : Bien, la réponse va être assez pratique : On le fait déjà dans les secteurs prioritaires 1, 2 et 3. Donc, il y en a, des programmes de prévention où on identifie puis on analyse les risques, exactement les mêmes que ceux que nous mentionnons. Là, évidemment, ça va s'appliquer pour les secteurs d'activité économique 4, 5 et 6, et il y aura, vous avez raison, de l'accompagnement avec des guides. Puis le document que je lisais, il est simple, c'est une page et c'est un document de la CNESST.

Moi, je suis un partisan, collègue de Jonquière, je comprends votre point, mais je reviens à ce qu'on s'est dit, il n'y a rien de limitatif là-dedans. Il faut que ça soit véritablement adapté à la spécificité de l'environnement de travail. Puis les risques, comme vous mentionnez, de nature plus climatique, comme les inondations ou les feux de forêt, pour moi, il y a toujours des associations à faire avec les catégories de risques qu'on a déjà ici, notamment les risques physiques, où on réfère à la température, puis les coups de chaleur, puis les problématiques d'inondation. C'est des risques de nature physique. Ça fait que je pense qu'il ne faut pas non plus aller dans des précisions qui vont peut-être rendre ça plus complexe.

Puis c'est sûr qu'on n'est pas en matière... on n'est pas dans une loi qui vise à faire de la prévention en matière environnementale, puis je ne veux pas qu'on aille dans une interprétation qui pourrait nous mener là. C'est une interprétation. C'est une loi de nature préventive, puis la nature des risques qu'on a identifiés est suffisamment large. Encore une fois, elle n'est pas limitative, mais, s'il y a des risques, tu sais... Puis, encore une fois, souvent, quand vous réferez au climat, c'est des choses complètement imprévisibles et irrésistibles, là. Vous allez me dire, bon, il y a de la chaleur accablante, ce n'est pas totalement des cas fortuits, mais il y a beaucoup de cas fortuits, puis ce n'est pas, pour moi, des risques concrets... des risques qui ne sont ni faciles à identifier ni faciles à analyser pour mieux les contrôler et les éliminer. Il ne faut pas oublier ça, l'objet de la loi, c'est de contrôler et d'éliminer, là.

Je ne veux pas embarquer dans un champ... puis je sais votre préoccupation profonde pour la qualité de l'environnement, mais je ne me sens pas en mesure, dans une loi de nature purement préventive, là, de créer un nouveau volet qui va imposer un fardeau additionnel, non seulement aux employeurs mais aux membres des comités de santé et sécurité qui vont collaborer à l'élaboration puis la mise en application d'un programme de prévention. Merci.

• (10 h 40) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il d'autres interventions? Député de Jonquière.

M. Gaudreault : On va suspendre quelques minutes, le temps qu'on finalise l'amendement.

La Présidente (Mme Isabelle) : D'accord, alors nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 10 h 41)

(Reprise à 10 h 55)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous avons reçu un document... un amendement de la part du député de Jonquière. Je vous invite à le lire et à l'expliquer, s'il y a lieu.

M. Gaudreault : Oui. Alors, c'est à l'article 147, qui introduit l'article 59 de la Loi sur la santé et sécurité au travail :

Modifier l'article 59 tel qu'introduit à l'article 147 du projet de loi, au paragraphe premier du deuxième alinéa, ajouter après «ergonomiques» le mot «, climatiques».

Bon, de sorte que le paragraphe 1° se lirait :

«L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, climatiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que ceux pouvant affecter leur sécurité.»

Bien, écoutez, je pense que j'en ai parlé tout à l'heure, c'est un fait, je veux dire, et le dernier rapport du groupe intergouvernemental des experts sur le climat de l'ONU, qui a été rendu public il y a quelques jours ou quelques

semaines à peine, est assez éloquent. Les grands groupes financiers, les banques, l'Agence internationale de l'énergie, la Caisse de dépôt et placement, les grands groupes d'assureurs, les plus grands assureurs au monde tiennent compte du risque climatique.

Le gouvernement du Québec, à mon sens, pourrait aller plus loin, mais ça, c'est un autre débat, mais il reste que... a déposé le plan sur l'économie verte, dans lequel on parle des risques climatiques, investit des millions de dollars pour ce qu'on appelle l'adaptation aux changements climatiques, donc ça veut dire d'être capable d'adapter nos milieux de vie, nos milieux de travail, nos milieux de santé à la réalité climatique.

Est-ce que l'employeur doit éliminer le risque climatique? La réponse, c'est non. On ne peut pas mettre une surcharge démesurée sur le dos d'un employeur et demander au seul employeur de faire en sorte qu'il n'y aura plus de feux de forêt, qu'il n'y aura pas d'inondation puis qu'on va réduire les GES jusqu'à la carboneutralité. Ce n'est pas une obligation de résultat qui incombe à un seul employeur, c'est une obligation de résultat qui incombe à l'ensemble de la collectivité puis à l'ensemble de la planète. Cependant, est-ce que, dans son programme de prévention, un employeur doit tenir compte du risque climatique et l'analyser en soi dans toute sa déclinaison biologique, physique, chimique, psychosociale? La réponse, c'est oui.

Donc, je prétends que ce n'est pas exagéré, et c'est même tout à fait collé à la réalité d'aujourd'hui et de demain de nommer le risque climatique. J'ai donné plusieurs exemples tout à l'heure, avec les travailleurs forestiers, avec les travailleurs miniers, les travailleurs dans le Nord, travailleurs municipaux, travailleurs du monde de la santé. Est-ce qu'il y a un plus grand risque climatique pour le travailleur municipal qui doit aller réparer un coin de rue où il n'y a aucune mesure d'atténuation, par exemple, pour la canicule, parce qu'il n'y a pas de parc, versus un autre qui doit aller faire le même travail dans un endroit boisé? Bien sûr que c'est différent. L'idée n'est pas ici de faire une surcharge sur le dos des travailleurs, des travailleurs mais aussi des employeurs. L'idée est de tenir compte et de le nommer, de nommer le risque climatique qui existe, qui est omniprésent.

• (11 heures) •

Et moi, je suis convaincu d'une chose, Mme la Présidente, c'est que de tenir compte... comme le dit l'article 59, il doit tenir compte, le programme de prévention, il doit tenir compte des programmes de santé au travail, des règlements applicables, des recommandations du comité de santé et de sécurité, et prévoit, notamment... déjà là, en plus, ce n'est pas une si grosse obligation, parce qu'il y a le «notamment». Alors, je pense que c'est préférable, même d'un point de vue strictement business. Moi, j'entends l'argument du ministre qui dit : Il ne faut pas créer une commotion chez les employeurs et chez les entreprises. J'entends ça, mais la commotion, là, elle va être bien plus forte quand l'entrepreneur, ou l'entreprise, ou l'employeur aura à investir pour déplacer son entreprise parce qu'il fait face à des inondations constantes, ou il aura à payer davantage de congés de maladie parce qu'il y a des employeurs... des employés, c'est-à-dire, des travailleurs qui font face à de l'anxiété ou qui ont été victimes d'inhalation de fumée de façon exagérée, parce que c'est un travailleur forestier qui a été soumis à des feux de forêt. Ça, ça coûte cher. Ça, ça coûte cher. Ce qui coûte le moins cher, c'est d'anticiper, puis ça, c'est vrai d'un point de vue de business.

Aujourd'hui, la business, elle est de quel bord? Elle est du bord de l'adaptation aux changements climatiques. Elle est là, la business, «money talks». Les entrepreneurs puis les employeurs ont compris ça. Le signal, il vient de la Banque mondiale, il vient du Fonds monétaire international, il vient de la Banque du Canada, il vient de la Banque d'Angleterre, il vient de la banque économique... la Banque européenne d'investissement, il vient de la Caisse de dépôt et placement. On n'est pas dans des institutions avec des robes en terre cuite, là, on est chez des gens tout à fait sérieux, qui incluent le risque climatique, qui l'incluent. Les pelleteux de nuages ont changé de bord, Mme la Présidente, c'est ceux qui n'en tiennent pas compte qui sont des pelleteux de nuages.

Alors, moi, je pense qu'en ouvrant aujourd'hui comme on le fait, ce qui n'a pas été fait depuis 1979, en ouvrant aujourd'hui cette loi, nous avons une occasion unique d'envoyer un message d'adaptation aux changements climatiques. Puis, encore une fois, je le répète, l'idée n'est pas de surcharger l'employeur à lui seul de diminuer tous les GES ou de fermer son entreprise. Le risque zéro, il n'existe pas. L'obligation, c'est d'en tenir compte, de l'analyser, de réduire au maximum. On peut mettre tout ce qu'on veut comme barrière, il y a toujours une boîte qui peut tomber d'en haut des étagères dans un entrepôt, malheureusement. C'est un risque physique parce qu'il y a de la gravité. Alors, l'obligation de l'employeur, c'était quoi? C'était de mettre des clôtures, de mettre des «straps», je ne sais pas comment le dire autrement, de faire en sorte que ses travailleurs aient des casques de construction, des casques de sécurité sur la tête. Ça, on fait tout.

C'est un peu la même chose avec le risque climatique. On ne pourra pas demander à un employeur de faire en sorte qu'il n'y aura jamais d'inondation, qu'il n'y aura jamais de feu de forêt. On ne peut pas demander à un employeur de faire en sorte que le pergélisol dans le Nunavik ne disparaîtra pas. Je veux dire, ce n'est pas ça, là, soyons réalistes, sauf qu'on peut demander à l'employeur minier de tenir compte du fait de la disparition du pergélisol là où il creuse sa mine. Ça, on peut lui demander, par exemple, parce qu'il y a des risques d'émanation de méthane pour les mineurs qui vont travailler là.

Alors, moi, je pense, Mme la Présidente, qu'on a une occasion de lancer un signal, de lancer un signal que le climat n'est pas dans un silo, que le climat a des impacts concrets, chiffrables, monétisables, on va dire ça comme ça, pour les entrepreneurs, les employeurs et surtout pour la santé des travailleurs. Donc, c'est un pas. Est-ce qu'on peut lui donner toute une définition précise, aujourd'hui, d'un risque climatique? Non. Moi, je pense que je viens de définir pas mal ce que c'est. Mais est-ce qu'on peut, au moins, affirmer que les changements climatiques sont à la source de risques reliés au monde du travail et le seront de plus en plus? La réponse, c'est oui. Est-ce qu'on doit laisser une marge de manoeuvre à la jurisprudence future de définir ce que seront les risques climatiques? La réponse, c'est oui.

Alors, soyons créatifs. On fait du droit nouveau, on l'a dit depuis plusieurs minutes. Dans ce droit nouveau, bien, il faut être adapté à la réalité du XXI^e siècle, et c'est de tenir compte des risques climatiques. Alors, voici le sens de mon amendement, Mme la Présidente. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : Merci. D'abord, je veux en profiter pour saluer la sensibilité de notre collègue aux changements climatiques. Quand il réfère précisément à la capacité d'adaptation aux changements climatiques, c'est intimement lié, d'ailleurs, à ce qui concerne la Loi sur la qualité de l'environnement. Et, tu sais, la finalité de notre loi, c'est de faire de la prévention, puis, tu sais, même, il y a des obligations, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, de prendre les moyens qui s'imposent pour assurer leur santé et leur sécurité. À 49 de la loi santé-sécurité, à 51 de la loi sécurité, puis à 51, paragraphe 5°, quand on réfère au risque, c'est toujours la même dynamique, hein? Les risques, il faut d'abord les identifier pour les contrôler et les éliminer.

Ici, on ne réfère pas à des... Tu sais, si vous me parlez d'inondations ou de feux de forêt, ce n'est pas des risques issus du milieu de travail. Tu sais, l'accident de... tu sais, une lésion professionnelle, il y a des accidents de travail, des maladies professionnelles puis des rechutes, récidives, aggravations. L'accident de travail, c'est défini comme un événement imprévu et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail. On n'est pas là-dedans. Maladie professionnelle, il y a la présomption, ou, à défaut de présomption, il faut que tu démontres que c'est caractéristique du travail ou relié aux risques particuliers de ton travail. Puis une rechute, récidive, aggravation, bien, c'est une preuve médicale prépondérante qui établit un lien avec l'événement initial. Et tous les risques auxquels on fait référence visent à prévenir soit un accident de travail ou une maladie professionnelle, mais là ces événements-là sont généralement imprévisibles et irrésistibles, que ce soit une inondation ou un feu de forêt.

Il y a des éléments que vous soulevez... en même temps, tu sais, quand vous parlez, dans une mine, d'une émanation ou s'il y a un contaminant dans l'air, c'est un risque chimique. Puis, s'il y a des risques associés à la température, ça fait partie des risques physiques, on l'a mentionné. Je pense qu'on ne peut pas transformer une loi qui vise à prévenir la survenance d'un accident de travail, tel que défini, ou d'une maladie professionnelle. On ne peut pas utiliser une loi de cette nature-là, dont la finalité est d'identifier, contrôler et d'éliminer, pour imposer à l'employeur la responsabilité de contrôler les impacts des changements climatiques sur les gaz à effet de serre puis les... Bon. Mais, encore une fois, j'ai trop de respect pour la sensibilité du collègue, mais malheureusement, cet amendement-là, on ne peut pas aller dans cette direction-là. Et ça complète mes commentaires. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Merci. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député de Jonquière? Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

• (11 h 10) •

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Je trouve les arguments intéressants, de mon collègue de Jonquière. C'est vrai qu'il faut toujours avoir une approche transversale quand on parle de justice climatique, quand on parle de transition énergétique. Et ça peut avoir et ça doit avoir un impact dans notre droit du travail, surtout en matière de santé et sécurité.

Moi, ce que je me désolé, dans le fond, c'est que le projet de loi fait beaucoup, beaucoup, beaucoup de modifications, mais les innovations ne sont pas si nombreuses. Il y en a quelques-unes, puis on va en discuter tantôt, notamment la question de la protection de la violence conjugale ou familiale, mais du droit nouveau, ce n'est pas légion, nécessairement, dans le projet de loi.

Nous, on a eu quelques idées, là, qu'on va aussi soumettre plus tard. Puis je trouve que celle qui est déposée par M. le député de Jonquière avait l'avantage de venir dire, d'envoyer un signal : C'est important, l'environnement, ça doit avoir de plus en plus de place dans plein de domaines. Et moi, je souscris, donc, à cette approche. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait, merci. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député de Jonquière. S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons... Oui, député de Jonquière.

M. Gaudreault : Oui. Bien, évidemment, en tout respect, je ne partage pas le point de vue du ministre. On aura probablement l'occasion d'en reparler dans d'autres forums, sans aucun doute, parce que je suis convaincu que le monde du travail, plus tôt que tard, et particulièrement le monde de la santé et sécurité au travail... pardon, plus tôt que tard, seront très, très, très interpellés et interpellant envers les élus que nous sommes sur l'enjeu des changements climatiques et de l'adaptation de leur milieu à la question des changements climatiques.

Je terminerai juste sur une autre chose. L'article 59 a été inscrit ou a été pondu une seule fois, en 1979, puis il n'avait jamais fait l'objet de modification depuis 1979, puis on le déplore. On le déplorait tantôt sur d'autres sujets puis on continue de le déplorer. Puis je reconnais tout à fait qu'enfin on modifie l'article 79, mais, j'espère, ça ne prendra pas encore 42 ou 43 ans avant de rouvrir un tel article pour y inclure les risques climatiques. Moi, ça, je suis... parce que, dans 42, 43 ans, bien, on sera rendus dans la carboneutralité, alors il faudrait qu'on... en tout cas, si on respecte les engagements pour lesquels on a pris des ententes internationales. Alors, j'espère qu'il y aura d'autres occasions. Alors donc, moi, je vais être prêt à voter, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Alors, nous allons donc procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Contre.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Contre.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Contre.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Contre.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Contre.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Abstention.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé par le député de Jonquière est rejeté. Nous revenons à l'article 147 tel qu'amendé. Y a-t-il d'autres interventions? Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : En fait, il y a quelques minutes déjà, on a acheminé un amendement au ministre. Je ne sais pas s'il a eu le temps de le regarder.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Donc, vous désirez le déposer.

Alors, on va suspendre quelques instants, le temps de le donner au ministre. Merci.

(Suspension de la séance à 11 h 13)

(Reprise à 11 h 29)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, attention!

Document déposé

M. le ministre, j'ai oublié de vous demander, tantôt, on a fait une... on a réussi à faire un document PDF avec l'information du site Web de l'INSPQ concernant les risques psychosociaux du travail. Alors, est-ce que... Je dois vous demander si vous êtes toujours d'accord pour déposer ce document.

M. Boulet : Absolument d'accord.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Alors, maintenant, nous avons reçu un amendement de la part du député d'Hochelaga-Maisonneuve. Je vous invite à le lire et à l'expliquer, s'il y a lieu.

• (11 h 30) •

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. L'amendement va comme suit : L'article 147 du projet de loi est amendé :

1° par l'insertion, dans le paragraphe 1° de l'alinéa proposé à l'article 59 introduit par son paragraphe 1°, après «liés au travail,» de «les situations de violence physique et psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale,»; et

2° par l'insertion, après son paragraphe 7° de l'alinéa proposé à l'article 59 introduit par son paragraphe 1°, du suivant :

«7.1° un plan d'action pour prévenir la violence physique et psychologique en milieu de travail et assurer la protection des travailleurs exposés sur les lieux du travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale;».

Explication, Mme la Présidente, dans le fond, c'est assez simple. Un peu plus tard, on arrivera, je pense, bientôt, à l'article 143 du projet de loi, là, qui vient modifier 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail. C'est là que le ministre, là, amène les dispositions, là, de protection de la violence conjugale, violence physique, violence psychologique, là, en rajoutant un 16e alinéa à l'article 51 de la loi. Mais ça, c'est un article qui parle d'obligations générales, et là la crainte que j'ai, qui nous a été identifiée par des partenaires, c'est qu'en n'ayant que dans les obligations générales cette disposition-là on ait tendance à considérer qu'il fasse agir seulement lorsque quelque chose se produit, donc, en réaction à un événement de violence conjugale, par exemple.

Et nous, ce qu'on voudrait, c'est s'assurer que, dans le programme de prévention, donc en amont, avant que se produise un incident, il y ait cette préoccupation-là, très clairement identifiée, des risques physiques et psychologiques, de violence conjugale ou familiale, et qu'on l'intègre donc dans un programme de prévention, que ça fasse partie du programme de prévention, très clairement, ce danger-là, donc pour qu'on ait une meilleure prévention et qu'on ne se contente pas de réagir à un événement qui s'est produit. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. M. le ministre.

M. Boulet : Bien, je suis assez content, parce que ça me donne l'opportunité de redire à quel point, tu sais... je vais parler de violence conjugale, son impact en milieu de travail. On l'a considéré. C'est un des éléments cardinaux et un des éléments qu'on a mis de l'avant beaucoup pour justifier la réforme de notre régime de santé et sécurité du travail. Puis hier, c'était le programme de prévention, maintenant, c'est le contenu du programme de prévention, puis on réfère spécifiquement aux risques psychosociaux, qui comprennent aussi tout ce qui est harcèlement ou violence à caractère psychologique ou sexuel.

Donc, c'est... et, au-delà de ça, il y a l'environnement de travail malsain, le manque de respect, l'exposition, évidemment, il y a une hiérarchie, peut-être, à établir, mais, si on avait à hiérarchiser, dans le contexte actuel, c'est sûr que la violence conjugale, ça vient en haut de la liste. Mais c'est prévu, d'ailleurs, dans notre texte, à l'alinéa 2°, que le programme de prévention, ce n'est pas qu'après, c'est en amont aussi. On met dans un programme de prévention pour prévenir ce que peut être un accident de travail ou une maladie professionnelle, tel que j'expliquais, les définitions, un peu plus tôt. Ça fait que c'est déjà inclus, ce serait déjà, à mon avis, redondant, puis ça serait préciser ce qui est déjà produit. Ça, c'est le premier point.

Puis deuxièmement, vous allez voir, à l'article 143, on l'intègre à l'article 51 de façon beaucoup plus large, comme étant une obligation générale de l'employeur. Donc, je pense qu'on a la ceinture et les bretelles, on a les risques psychosociaux, incluant ce à quoi vous faites référence, qui vont devoir être identifiés, contrôlés et éliminés dans le programme de prévention, toujours en amont, et dans une obligation générale où on dit que l'employeur va devoir prendre les mesures appropriées pour assurer la santé, sécurité, intégrité physique et psychique de ses travailleurs, puis notamment en prenant les mesures qui s'imposent pour protéger les travailleurs, travailleuses qui sont victimes de violence à caractère, bon, psychologique, sexuel, conjugal et autres, tel que... il y a un amendement où on a rajouté «à caractère sexuel» aussi, parce que ça aussi, vous ne l'aviez pas, peut-être que vous l'aviez omis, là, dans votre... Mais donc c'est déjà dans notre projet de loi puis c'est déjà inclus dans l'article 147. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Oui, merci pour les explications. Je comprends donc que risques psychosociaux, là, c'est clairement... en fait, la question de la violence conjugale est clairement intégrée dans les risques psychosociaux. Est-ce que, dans ce cas-là, ce serait plus la deuxième partie de notre amendement qui pourrait être intéressante, là, à savoir rajouter un 7.1° et de clairement parler d'un plan d'action pour prévenir la violence physique et psychologique en milieu de travail, que, dans le cadre du programme de prévention, il y ait clairement un plan d'action pour prévenir ces enjeux-là?

M. Boulet : Absolument. Puis, comme je l'ai mentionné, c'est l'alinéa 2°, où on réfère à des mesures puis à des priorités d'action pour contrôler les risques identifiés, puis, pour moi, c'est clair, c'est un programme de prévention. Donc, dans un programme, on doit prévenir en tenant compte de tous les risques psychosociaux. Et la violence à caractères multiples à laquelle vous faites référence, on s'y intéresse foncièrement puis on s'y intéresse une deuxième fois dans le contexte des obligations générales de l'employeur.

Donc, moi, j'apprécie, là, je comprends le fond, le mérite, là, mais ce n'est vraiment pas nécessaire de faire un amendement de cette nature-là, qui est déjà intégré dans le projet de loi.

M. Leduc : Peut-être une dernière question, Mme la Présidente. N'y a-t-il pas une crainte... est-ce que le ministre ne peut pas partager ma crainte, que de le rajouter dans les obligations générales mais de ne plus y faire

référence dans le programme de prévention, il y ait une espèce de message implicite, qui serait erroné, on s'entend, mais qui serait implicite qu'on a moins besoin de l'intégrer vu qu'il n'est pas nommément précisé?

M. Boulet : Non, non, bien... puis j'ai même peur que l'inclusion d'une chose implique l'exclusion d'autres choses, puis c'est un principe d'interprétation qui est parfois utilisé. Puis ce n'est pas parce que... Non, au contraire, c'est déjà inclus, puis je ne veux pas qu'en précisant un des risques psychosociaux, on exclue la surcharge de travail, l'environnement de travail malsain, le manque de respect, l'incivilité, l'exposition à des événements traumatiques de d'autres natures. Non, je pense qu'on est super bien protégé puis je comprends qu'un de vos objectifs, c'était probablement de me permettre de le repréciser. Ça fait que c'est en prévention puis c'est dans les obligations générales.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Merci.

M. Leduc : Vraiment, j'allais juste conclure que je comprends, là, pour la réponse sur le psychosocial, mais je pense vraiment que le 7.1°, le plan d'action, aurait été intéressant, parce que, si la crainte du ministre, c'est que ça puisse restreindre la portée de d'autres éléments, là, notamment l'alinéa 2°, bien, on peut très bien, et facilement, rajouter un «notamment», là. «Notamment» vient toujours préciser, mais non limiter la portée d'un article. Ça fait que, si c'est ça, la crainte, qu'on rajoute un «notamment» dans notre amendement puis on va être protégé, là.

M. Boulet : Faisons confiance aux parties, puis ce n'est pas «notamment», puis dire : Vous devez... Il me semble que le contenu du programme de prévention est très, très explicite. Puis, dans les priorités d'action, les mesures et les priorités d'action permettant de contrôler les risques, le libellé, pour moi, il est extrêmement clair sans engendrer des risques d'interprétations ou d'applications variées.

M. Leduc : Écoutez, ce que je retiens, en tout cas, c'est que, pour les risques psychosociaux, à l'alinéa 1°, pour le ministre, ça comprend très clairement les risques de violence physique, psychologique, incluant la violence conjugale et familiale, tel qu'il sera défini dans les obligations générales un peu plus tard.

M. Boulet : Oui. On le précise en plus dans les obligations générales, oui.

M. Leduc : C'est ça, mais, dans l'article en cours, sur le programme de prévention, vous, vous dites : pas besoin de le rajouter, parce que, selon moi, selon le ministre... à l'alinéa 1°, quand on dit «les risques psychosociaux», pour vous, ça inclut la question de la violence conjugale.

M. Boulet : Les risques psychosociaux pouvant affecter la santé des travailleurs incluent la violence, bien sûr.

M. Leduc : Notamment.

M. Boulet : Inclus plusieurs choses.

M. Leduc : C'est ça. Parfait.

M. Boulet : Toutes les choses que j'ai nommées.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Contre.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Contre.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Contre.

• (11 h 40) •

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Contre.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Contre.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Contre.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Abstention.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Je pense qu'il ne peut pas vous inclure parce que vous n'étiez pas là lorsque j'ai appelé le vote, vous êtes arrivé avec une fraction... trop tard.

Alors, abstention, de mon côté. Donc, l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve est rejeté.

Nous revenons à l'article 147 tel qu'amendé. Y a-t-il d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix de l'article 147 tel qu'amendé.

M. Gaudreault : Non. Excusez, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui, pardon.

M. Gaudreault : J'ai d'autres interventions, moi.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Ah! excusez. Mon Dieu! Oui.

M. Gaudreault : Sur 147, à l'alinéa... bien, en fait, au paragraphe 2°, là, les mesures et les priorités d'action, les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer... c'est parce que je suis en train d'aller rechercher mon texte d'origine, là, «permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les responsabilités des différents intervenants et les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités.»

Je constate, par rapport à l'article d'origine, que la responsabilité des différents intervenants est un nouvel élément par rapport à l'article 59 d'origine, l'aspect responsabilité des nouveaux intervenants, et j'aimerais savoir ce que le ministre entend par ça. Autrement dit, le programme de prévention doit tenir compte des responsabilités des différents intervenants. Alors, est-ce... Quand on parle de responsabilités des différents intervenants... quand on parle de responsabilités, ça veut dire aussi... pour moi, le corollaire immédiat, c'est une reddition de comptes. On parle de qui? Qui est responsable? Quel élément supplémentaire ça ajoute dans la planification pour la préparation du programme de prévention?

M. Boulet : O.K. J'essaie de me retrouver, mais ce n'était pas là avant, l'alinéa original.

M. Gaudreault : ...

M. Boulet : Pardon?

M. Gaudreault : ...pas là.

M. Boulet : Bon, essentiellement, collègue, c'est pour assurer qu'au-delà de l'aspect académique et théorique il y ait des personnes ou des intervenants qui assument la responsabilité de la mise en application ou de l'opérationnalisation des priorités puis des mesures, donc c'est... Ça peut être un employé, ça peut être un représentant, ça peut être un contremaître, ça peut être un superviseur. Parce que la santé et sécurité, c'est l'affaire de tous, dans un milieu de travail, ça fait qu'il faut certainement que, dans un programme de prévention, il y ait quelqu'un qui soit imputable et qui soit considéré comme étant responsable, là, des mesures et des priorités d'action. Essentiellement, c'est ce qui nous a guidés dans la rédaction.

M. Gaudreault : O.K., mais c'est parce que c'est quand même gros, là, quand on dit, puis là, encore une fois, je veux retourner dans mon texte : «Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé et sécurité, l'intégrité physique des travailleurs.»

«Il doit notamment contenir, en outre du programme de santé visé dans l'article 113 et de tout élément prescrit par règlement...» Il doit, c'est-à-dire, oui, en vertu de l'article... «Il doit tenir compte des programmes de santé au travail élaborés par la commission en vertu de l'article 107, des règlements applicables à l'établissement ainsi que, le cas échéant, des recommandations du comité de santé et de sécurité, et prévoir notamment...» et c'est là qu'on arrive avec «les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures ainsi que les responsabilités des différents intervenants.»

Quand on parle de responsabilités, là, ça peut être lourd. Alors là, le ministre vient de me dire : Ça peut être un travailleur, c'est l'affaire de tous. Là, on parle quand même de responsabilité des différents intervenants. Est-ce qu'il n'y a pas un glissement par rapport à la notion de base de cette loi, où, là, on peut arriver avec un partage de responsabilités très lourd sur quelqu'un qui, de bonne foi, est délégué par son groupe de travailleurs pour être sur le comité de santé et sécurité puis là il se trouve à être identifié comme un intervenant avec une responsabilité? Est-ce qu'il va se retrouver avec une poursuite sur le dos? C'est quoi, ça, la responsabilité des différents intervenants, et c'est quoi, un intervenant?

Alors, est-ce qu'on n'est pas en train, par la porte d'en arrière, de décharger ou de partager une responsabilité qui devrait revenir à l'employeur sur le dos des différents intervenants qui, là, peuvent être... comme le ministre dit, c'est l'affaire de tous, donc un travailleur, une travailleuse avec peu ou pas de moyens, un syndicat, un comité de santé et sécurité? C'est qui, ça, les différents intervenants? Alors, moi, je veux bien baliser cette notion-là.

M. Boulet : C'est une discussion intéressante, hein, mais ce qui nous guidait, c'était vraiment de s'assurer que le programme de prévention ne soit pas tabletté, qu'il y ait quelqu'un qui soit responsable de sa mise en application ou d'un élément du programme de prévention, avec un échancier, mais en aucun temps il n'y avait une volonté de dilution de l'imputabilité de l'employeur.

Puis votre commentaire, il m'amène à vous dire : Si, ultimement, il y a un risque que ce soit interprété de cette manière-là, moi, je n'ai pas de problème à... je n'aurais pas de problème à l'enlever. L'important, c'est que ce soit appliqué, mais si, puis je reconnais l'avocat, encore une fois, dans le corps de mon collègue, si... parce que c'est l'employeur qui est imputable, puis je ne veux pas que, par exemple, ce que vous soulevez... c'est qu'on identifie quelqu'un qui est responsable de l'application avec un échancier puis qu'il ne le fait pas, est-ce qu'il n'est pas en violation ou en contravention de la loi puis qu'il n'y a pas un risque de plainte?

Moi, je n'aurais pas de problème à vous soumettre un nouveau libellé qui va éliminer cette notion-là de responsabilité. Je n'aime pas ça non plus, quand je le lis, «responsabilités des différents intervenants», parce que vous connaissez la responsabilité civile, puis le délictuel, puis le quasi délictuel... Ça fait que moi, si on est d'accord, on pourrait peut-être suspendre, puis que je vous soumette un nouveau libellé, puis ça nous permettrait de voter l'article 147.

M. Gaudreault : Oui, bien, on a tous comme livre de chevet *Les obligations*, de Jean-Louis Baudouin.

M. Boulet : Aïe! Ça fait longtemps que je n'ai pas ouvert ça.

M. Gaudreault : Alors, je pense qu'effectivement on pourrait peut-être suspendre quelques minutes, le temps d'avoir un amendement qui clarifierait la situation.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait, alors nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 11 h 48)

(Reprise à 11 h 55)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, je crois comprendre que nous avons reçu un amendement de la part du député... Voyons! Woups!, de Jonquière — un glissement.

M. Gaudreault : Oui. Ne mêlez pas la métropole avec les régions, Mme la Présidente. Alors...

Une voix : ...

M. Gaudreault : Oui. Je propose l'amendement suivant, article 147 qui introduit l'article 59 de la Loi sur la santé et sécurité au travail :

Supprimer, dans le paragraphe 2° de l'alinéa proposé par le paragraphe 1° de l'article 147 du projet de loi, «les responsabilités des différents intervenants et».

Ça veut dire que l'article... le paragraphe concerné se dirait :

«2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités.»

Autrement dit, on retire tout risque d'interprétation malheureuse ou malveillante... peut-être que mon terme est fort un peu, mais inappropriée, disons, d'interprétation inappropriée de la notion de «responsabilités des différents

intervenants». Moi, c'est évidemment dans le souci de clarifier les choses, mais surtout dans le souci de ne pas mettre une charge additionnelle sur le dos des travailleurs ou d'un représentant de bonne foi sur un comité de santé et sécurité. Parce qu' imaginez «la responsabilité des différents intervenants», ce que ça voudrait dire, s'il arrive un accident ou quoi que ce soit dans une entreprise, ça serait... ça pourrait ouvrir la porte à toute une interprétation. Mais, également, en termes de reddition de comptes, donc, c'est... Moi, je me souviens très bien de *Spider-Man*, quand Peter Parker découvre son pouvoir exceptionnel puis il est très, très influencé, et c'est une scène tout à fait touchante, là, par son parrain, là, qui lui dit : À grands pouvoirs, grandes responsabilités. Donc, chaque fois qu'on parle de responsabilité, il y a un pouvoir qui va avec ça. C'est le principe de l'homme-araignée.

Et là on parle de responsabilité des différents intervenants, alors à grands pouvoirs, grandes responsabilités. Quand on nomme la responsabilité, il faut qu'on soit vraiment attentifs et précautionneux, je ne sais pas si ça se dit, mais, en tout cas, de prendre des précautions, parce que, suivant une grande responsabilité... bien, à un grand pouvoir suit une grande responsabilité de reddition de comptes et d'être imputable. Alors, j'invite les députés du gouvernement à voter pour mon amendement.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Merci. Y a-t-il d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : Mme Isabelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé par le député de Jonquière est adopté. Nous poursuivons avec l'article 147 tel qu'amendé. Y a-t-il d'autres interventions? Député de Jonquière.

• (12 heures) •

M. Gaudreault : Oui. Alors, cette fois, je vais amener le ministre au paragraphe 5° de l'article, où on parle des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail. Bon, là, par rapport à la version de 1979, il n'y a pas de changement, c'est du copier-coller. C'est juste le paragraphe 6° qui devient le paragraphe 5°, là. Ça, c'est un détail, ce n'est pas là-dessus que je veux aller, c'est plus sur le renouvellement, je ne sais pas comment le dire autrement, là, parce que, là, on dit : Il doit... «Le programme de prévention doit notamment contenir, en outre du programme de santé visé dans l'article 113, de tout élément prescrit par règlement...», ça, c'est la version de 1979, «des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail». Bon.

Puis là on dit un peu la même chose avec le projet de loi proposé : «Il doit tenir compte des programmes de santé au travail — blabla — les recommandations du comité de santé et de sécurité et prévoir notamment des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail.»

Moi, le danger que j'y vois, c'est une forme de... comment je pourrais dire, de stagnation, je vais dire ça comme ça, là. Moi, ce que je pense, c'est qu'on devrait amener une dimension de renouvellement périodique, ce qu'on appelle de la formation continue, ou une mise à jour, minimalement. Dans certains milieux, même, je suis sûr que ça va vous dire quelque chose, Mme la Présidente, connaissant votre bagage, on parle de pratique réflexive sur nos propres pratiques en matière d'approche professionnelle.

Alors, je ne veux pas amener la dimension de pratique réflexive ici, mais c'est un peu ça, finalement, c'est... Ma crainte, c'est qu'en faisant du copier-coller avec la notion de 1979 c'est qu'on oublie le renouvellement périodique, j'appelle ça comme ça, là, le renouvellement périodique des programmes de formation. Est-ce que ça devrait être, par exemple, «prévoir, notamment les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail», et leur renouvellement ou leur mise à jour périodique? Alors, pour moi, la notion de mise à jour, de renouvellement périodique, c'est une notion qui est très, très importante. Je voudrais savoir si le ministre y voyait également, là, un enjeu de ce côté-là.

M. Boulet : Le règlement sur la prévention va prévoir une mise à jour, à tous les trois ans, du programme de prévention pour s'assurer qu'il soit évolutif, d'une part. Puis d'autre part, tu sais, quand je pense aux associations sectorielles paritaires, qui font beaucoup de formation et d'information, puis aux membres, notamment des conseillers en ressources humaines agréés puis les autres organismes de formation et d'information, c'est évolutif. Et c'est important de souligner que la formation puis l'information en santé et sécurité, il y a une contrainte d'évolution en raison des décisions de jurisprudence qui sont rendues à toutes les semaines, notamment par le Tribunal administratif du travail. Donc, il y a des nouveaux courants jurisprudentiels, il y a des nouvelles interprétations ou applications. Ça fait que les programmes de formation et information sont constamment adaptés.

Au-delà de la mise à jour triennale du programme de prévention, je pense qu'il faut surtout, puis dans la formation et l'information, s'adapter aussi à l'évolution des connaissances scientifiques, des connaissances médicales, du lien de causalité, mais il y en a beaucoup, de nouveaux éléments qui doivent être considérés.

Puis, dans ce qu'on a discuté et adopté hier, à l'article 58, on mentionnait qu'un programme de prévention doit être élaboré, mis en application et mis à jour selon les délais puis les délais prescrits par règlement. Puis ce sera une mise à jour triennale, donc, mais on prévoit qu'il doit être constamment... puis la volonté du législateur, c'est qu'on le met à jour.

Moi, collègue de Jonquière, puis je pense qu'on se connaît de mieux en mieux, même s'il y a un délai, ce n'est pas parce que tu es dans le délai que tu ne dois pas l'adapter. Puis, tu sais, je le disais, en relation de travail, ce n'est pas parce qu'une convention collective est renouvelable aux six ans qu'on doit s'empêcher de négocier des lettres d'entente puis de les intégrer à notre convention collective. La prévention, c'est la même affaire. La prévention, c'est une obligation qui est incessante puis qui doit se faire sans compromis. Donc, il faut vraiment s'assurer de la mise à jour et du caractère strictement évolutif du programme de prévention.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Y a-t-il d'autres interventions? Député de Jonquière.

M. Gaudreault : Oui. Est-ce qu'on peut juste suspendre deux petites minutes, s'il vous plaît?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 12 h 05)

(Reprise à 12 h 06)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, y a-t-il d'autres interventions?

M. Gaudreault : Ça va aller, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Alors, je recommence. Y a-t-il d'autres interventions à l'article 147 tel qu'amendé? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'article... 147, pardon, tel qu'amendé, est adopté. Nous poursuivons, M. le ministre, avec l'article 148.

M. Boulet : Merci, Mme la Présidente. L'article 60 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans le premier alinéa, de «; il doit aussi transmettre à la commission ce programme et sa mise à jour, avec les recommandations du comité, le cas échéant, selon les modalités et dans les délais prescrits par règlement»;

2° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

«Il doit transmettre à la commission, tous les trois ans, sur le formulaire qu'elle prescrit, les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention ainsi que le suivi des mesures qu'il a mises en place pour éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités.»

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce que nous avons...

M. Boulet : Je vais donner l'explication puis après je soumettrai l'amendement. Donc, cette disposition prévoit que la transmission automatique du programme de prévention à la commission ne sera plus exigée. La modification prévoit que l'employeur devra désormais transmettre, donc, plutôt aux trois ans ses priorités d'action pour la prise en charge de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement.

Amendement : Insérer, dans l'article... dans l'alinéa de l'article 60 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail proposé par le paragraphe 2° de l'article 148 du projet de loi et après «ans», «à compter de la date de mise en application du programme».

Donc, explication : Cet amendement vise à préciser que l'obligation de transmettre à la commission, à tous les trois ans, les priorités d'action débute à compter de la date de la mise en application du programme. Donc, ça complète mon explication, mais peut-être une autre explication complémentaire, c'est tout à fait ce que recommandait le Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Puis, tu sais, des fois, on parle que c'est trop bureaucratique. Là, je pense qu'on colle plus à la réalité qui est souhaitée par les syndicats et les patrons. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Y a-t-il des interventions sur l'amendement déposé par le ministre à l'article 148? Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : On pensait faire un amendement aussi, mais on va juste vérifier si on le fait en amendement ou en sous-amendement, là, en fonction de ce qui a été déposé à l'instant. Donc, une suspension, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Donc, on va suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 12 h 09)

(Reprise à 12 h 27)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement reçu et lu par le ministre à l'article 148? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières).

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme Isabelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé à l'article 148 est adopté. Je crois comprendre qu'il y aura un autre amendement, mais je crois comprendre qu'il n'a pas...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Il a été acheminé, mais il n'est pas encore sur le Greffier. On va donner quand même un peu une chance au député.

M. Leduc : ...peut-être une question, là, d'ordre général sur l'article.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, allez-y.

M. Leduc : J'aurais juste voulu avoir la pensée du ministre, à savoir... parce qu'avant, ce que je comprends, c'est que c'était quelque chose qui était fait annuellement, et là on bouge vers ou on rétrograde, selon les perceptions, vers un trois ans. Qu'est-ce qui a présidé à ce changement-là, d'un point de vue idéologique, au ministre? Merci.

M. Boulet : Bien, c'est parce qu'avant c'était le programme dans son intégralité qui était transmis. Je vous dirais que, dans la pratique, ce n'était pas vraiment fait. Là, ce que le CCTM demandait, c'est qu'il y ait un formulaire avec des priorités d'action, notamment. Puis là il va y avoir une mécanique de traitement à la CNESST pour s'assurer des priorités d'action, puis, après ça, le suivi, puis évidemment l'état d'avancement. Et donc ça va se faire de manière systématique et en utilisant les technologies de l'information plutôt que d'envoyer un... Et c'est la

raison pour laquelle les syndicats et les employeurs souhaitaient que ce soit aux trois ans, mais ne jamais perdre de vue, comme on le soulignait avec le collègue de Jonquière, que ça demeurerait constamment évolutif. Alors, voilà.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci. Alors, député d'Hochelaga-Maisonneuve, êtes-vous disposé et prêt à lire l'amendement?

M. Leduc : Non, parce que, là, j'ai une question.

La Présidente (Mme IsaBelle) : D'accord.

M. Leduc : Ça fait que...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, nous allons suspendre.

M. Leduc : Désolé.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Nous allons suspendre. Et même, étant donné... compte tenu de l'heure, nous allons suspendre les travaux jusqu'à cet après-midi, 14 heures. Alors, bon appétit, tout le monde. Bon lunch.

(Suspension de la séance à 12 h 29)

(Reprise à 14 h 03)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, nous avons reçu un amendement de la part du député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 148. Je vous invite à le lire et à l'expliquer, s'il y a lieu.

M. Leduc : Merci, Mme la Présidente. Remplacer, dans l'alinéa de l'article 60 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 148 du projet de loi, «ainsi que les suivis des mesures», par «, l'état d'avancement des mesures prévues ainsi que le suivi de celles».

Là, je ne l'ai pas nécessairement, exactement, là, ce que ça donnerait, là, mais, en gros, on vise à rajouter une référence à l'état d'avancement. Donc, en d'autres mots, on passe d'un cycle annuel, qui était prévu, là, pour envoyer le document en question, à un cycle trisannuel. Mais qu'est-ce qui se passe entre ces trois ans-là? On avait une certaine crainte que ça puisse être utilisé comme une façon de se délester un peu de ses responsabilités. Alors, si on prévoit que les priorités d'action... le programme de prévention doit faire état de l'état d'avancement des mesures, bien, ça nous garde une certaine... comment je dirais ça, une certaine rigueur dans la manière dont sera traité ce dossier-là. C'est la proposition que je fais.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve à l'article 148 est adopté. Y a-t-il d'autres interventions sur l'article 148 tel qu'amendé? S'il n'y a pas d'autre intervention sur l'article 148 tel qu'amendé, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'article 148, tel qu'amendé, est adopté. Nous poursuivons, M. le ministre, avec l'article 149.

M. Boulet : Merci. Article 61 de cette loi est remplacé par le suivant :

«La commission peut, dans le délai qu'elle détermine, ordonner à un employeur de lui transmettre un programme de prévention ou de modifier le contenu du programme, notamment afin de le rendre conforme aux éléments des programmes de santé au travail qu'elle élabore en vertu de l'article 107, qui s'appliquent à l'établissement de cet employeur.

«L'employeur transmet le programme de prévention modifié au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée et au représentant en santé et en sécurité.»

Explication : Cette disposition a pour but de prévoir la transmission du programme de prévention par l'employeur sur ordonnance de la commission. De plus, la modification précise que la commission a, par le biais de son pouvoir d'ordonnance, le pouvoir d'exiger que le programme de prévention de l'employeur soit conforme aux éléments des programmes de santé au travail qu'elle élabore et qui s'appliquent à l'établissement de cet employeur.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Parfait. Y a-t-il, oui, des interventions? Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Quand il y a... un programme de prévention comme ça est envoyé à la commission, là, est-ce que la Santé publique y a accès? Est-ce que le volet plan de santé peut être examiné par la Santé publique?

M. Boulet : Absolument. C'est le but principal, d'ailleurs. Puis moi, j'appelle ça un examen de conformité, s'assurer de la conformité. Tu sais, ce n'est pas de le faire, comme on l'a vu, mais encore faut-il qu'il soit respectueux des programmes établis en collaboration avec la Santé publique, puis etc., là, c'est...

M. Leduc : ...trop rentrer dans les détails techniques, mais j'imagine que tous ces documents-là vont être centralisés à quelque part, puis les responsables de Santé publique pourront aller fouiner à mesure que les documents rentrent, le volet santé?

M. Boulet : Comment, en pratique, ça va...

Une voix : ...

M. Boulet : Oui. En fait, puis on va le voir plus tard, tout... dans les articles, là, sur le Réseau de la santé publique, vous vous souvenez des amendements, puis la Santé publique va pouvoir s'assurer, l'évaluer puis de... s'assurer aussi de sa conformité, absolument. Puis ça, c'était... tous les amendements qu'on a soumis pour le Réseau de la santé publique, ça a été fait en accordance et avec un consensus. Le Réseau de la santé publique était très content. Merci.

M. Leduc : Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Y a-t-il d'autres interventions à l'article 149? Oui, député de Jonquière.

M. Gaudreault : Qu'est-ce qui arrive du médecin responsable?

M. Boulet : Le médecin responsable, bien, il fait le suivi. C'est le médecin qui est responsable de chaque travailleur qui fait une réclamation, soit pour accident de travail ou maladie professionnelle, mais ça ne le concerne pas. Le médecin...

M. Gaudreault : ...dans le texte actuel, il est mentionné, puis là on le fait sauter dans le projet de loi proposé. Alors, dans le texte actuel, on dit qu'on transmettait à l'association, aux représentants, aux médecins responsables, puis là je ne le retrouve pas dans le projet de loi proposé. Alors, pourquoi on l'a fait sauter?

M. Boulet : On va le voir, ça aussi, parce que ça été transféré dans le... toutes les dispositions qui concernent le réseau de la santé publique au travail. Et donc ça va être transmis à eux autres plutôt que le médecin responsable. Ça va vraiment être la Santé publique qui va, tel que revendiqué puis tel que souhaité, le faire.

M. Gaudreault : O.K., mais là il ne faut pas le dire à ce moment-là?

• (14 h 10) •

M. Boulet : Bien, ça va venir. C'est sûr que... Non, c'est prévu dans... il y a une section qu'on va traiter bientôt, là, qui concerne tout le Réseau de la santé publique et ses responsabilités.

M. Gaudreault : Mais ce que je veux dire, c'est qu'on n'aurait pas besoin de le faire apparaître aussi dans le 61?

M. Boulet : Non, c'est... Non, parce que c'est transmis à la CNESST qui travaille en collaboration avec la Santé publique. Non, ce n'était pas... Puis il va y avoir, collègue de Jonquière, avec l'extension à tous les secteurs d'activité économique, l'obligation d'adopter un programme de prévention. Le réseau national, le réseau québécois de la santé publique va être impliqué, puis vous allez... on va le voir aussi, là, avec tous ses tentacules régionaux dans les dispositions sur le réseau de la santé publique au travail.

M. Gaudreault : Là, dans le fond, la différence entre le texte actuel et ce qui est proposé, la grosse différence, c'est que ça devient un pouvoir d'ordonnance, parce que la commission peut ordonner à un employeur.

M. Boulet : Oui. Bien, ça, c'est en concordance avec ce qu'on a adopté ce matin. Tu sais, avant, il y avait une obligation de l'employeur de transmettre tout son programme de prévention à la CNESST. Maintenant, il n'y a plus cette obligation-là, conformément au consensus du Comité consultatif travail et de la main-d'oeuvre. Puis, entre vous et moi, là, puis je le dis, ça ne m'ennuie pas de le mentionner, ce n'était pas systématiquement fait, disons. Tu sais, tous les employeurs qui faisaient des programmes de prévention dans les secteurs 1, 2 et 3, là... Et là ce qui est beaucoup plus pratique, selon les syndicats et patrons, c'est d'envoyer les priorités d'action, bon, ce qu'on vient d'adopter, ce qui n'empêchera pas, pour s'assurer de sa conformité... ou quelqu'un, un comité ou un travailleur, pourrait demander à la CNESST d'obtenir un programme de prévention, ou la CNESST, suite à une enquête d'un inspecteur, pourrait dire : Je t'ordonne de me transmettre ton programme. Puis le but, c'est de s'assurer de sa conformité au programme, notamment, de santé qui est élaboré. Ça fait que c'est vraiment différent d'avant.

M. Gaudreault : O.K. Présentement, elle peut déjà utiliser ce type de pouvoir là, la commission?

M. Boulet : Actuellement, il y a une obligation de transmettre tout le programme de prévention. Ce qu'on vient d'adopter, c'est : on enlève ça, il va y avoir un formulaire, et le programme de prévention, au lieu d'être transmis dans sa globalité, il va y avoir transmission, ils vont répondre, ils vont identifier leurs priorités d'action, puis ensuite ils vont dire c'est quoi, les mesures, ils vont expliquer le suivi des mesures. Et ça, ça va rentrer, comme je disais au collègue de Nelligan ce matin, dans la machine informatique, puis il va y avoir une gestion de traitement de ces dossiers-là. Ça va être beaucoup plus systématique puis ça va donner des bien meilleurs résultats, non seulement sur la mise en application du programme de prévention, mais son caractère évolutif et son opérationnalisation par les mesures concrètes qui vont avoir été identifiées.

M. Gaudreault : Puis, au moment où on se parle, avec l'état actuel du droit, si l'entreprise fait défaut, l'employeur fait défaut de l'envoyer, le programme, comment ça se passe? Est-ce que la commission a déjà un pouvoir pour l'exiger, présentement, là?

M. Boulet : Présentement, le pouvoir... tu sais, la capacité de la CNESST d'ordonner la transmission d'un programme pouvait se faire. Tu sais, si l'employeur ne respectait pas son obligation, la commission pouvait. Là, c'est un exercice de conformité. Avant, ce qu'on disait, «peut ordonner que le contenu soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit transmis dans le délai qu'elle détermine.» Il prévoyait des délais puis... mais le libellé n'est pas tout à fait semblable, mais ça tient compte de la nouvelle mécanique maintenant.

M. Gaudreault : Donc, présentement, ça passe... si on veut, la commission passe par l'article 60 pour ordonner le contenu d'un programme dans le délai qu'elle détermine. O.K. Donc là, on crée plutôt un article qui est différent, où on lui donne ce pouvoir-là comme tel.

Maintenant, quand on dit «dans le délai qu'elle détermine», en général, c'est quoi, le délai qui est demandé à une entreprise ou à un employeur? Parce que, présentement, en vertu de l'article 60, alinéa 2°, j'imagine que c'est un peu le même délai, là, «dans le délai qu'elle détermine».

M. Boulet : Les avis de correction, je dirais, en pratique, ce qu'on voit, puis ça m'est confirmé par une représentante de la CNESST, bon, si l'inspecteur se déplace, s'il fait un examen de la situation, il va émettre un avis de correction. Puis l'avis de correction, généralement, donne un délai de 10 jours ou 30 jours, mais ça dépend de l'ampleur de la correction à faire. Tu sais, si, le programme, il n'y a à peu près rien, il va donner un délai plus long pour permettre à l'employeur de se rendre conforme. Puis, à défaut, bien là, ça va suivre le cours normal de la procédure, là. Si l'employeur ne le fait pas, bien, il pourra y avoir un constat d'infraction puis ça pourra aller devant le tribunal, mais, s'il le fait, il peut le faire en accompagnement avec les spécialistes de la CNESST.

M. Gaudreault : O.K. Donc, le délai qu'elle détermine, c'est un délai raisonnable, mais on n'a pas besoin de faire référence à la raisonnable, on préfère «délai qu'elle détermine». Puis ce que je comprends, c'est que c'est assez variable, ça peut aller d'une dizaine de jours ouvrables à une trentaine de jours.

M. Boulet : Absolument, puis c'est un... Moi, j'aime bien la décision d'opportunité, puis on l'utilise, d'ailleurs, dans la loi. C'est tellement variable en fonction des particularités du cas, ça fait que c'est le délai que l'inspecteur va déterminer. Je vous dirais, en pratique, moi, ce que j'ai vu, c'est soit 10 jours soit 30 jours, peut-être, rarement, 60 jours, mais ce n'était pas pour des programmes de prévention. Mais vous l'avez bien résumé.

M. Gaudreault : O.K. Ça va aller, pour l'instant, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Y a-t-il d'autres interventions à l'article? Oui? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix de l'article 149.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : M. Provençal (Beauce-Nord)?

M. Provençal : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'article 149 est adopté. Je crois que nous avons un amendement qui introduit un nouvel article 149.1. Est-ce que, M. le ministre, vous êtes prêt?

M. Boulet : Oui, tout à fait.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il est sur le Greffier pour tout le monde? Est-ce que tout le monde l'a reçu, oui, l'amendement?

M. Boulet : Peut-être le collègue de Nelligan...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Vous avez reçu l'amendement à 149.1?

M. Leduc : Est-ce que c'est le même qui a été déposé en mars?

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est le même? Oui, on me dit que oui.

M. Leduc : Parce que, l'autre jour, il y avait une petite modification par rapport à celui qui avait été déposé en mars.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce que c'est le même? On me demande une... Pardon? C'est une nouvelle version. Est-ce que vous l'avez reçu? Il est déjà sur le Greffier, qu'on me dit.

M. Boulet : Donc, peut-être laisser deux minutes, le temps pour en prendre connaissance.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui. Je pense, ça serait une bonne idée. Merci, M. le ministre, de le demander. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 20)

(Reprise à 14 h 26)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, M. le ministre, nous avons reçu un amendement de votre part introduisant un nouvel article, article 149.1. Alors, pouvez-vous le lire et l'expliquer, s'il vous plaît.

M. Boulet : Oui, peut-être un petit propos préliminaire. Cet article-là vise à déterminer le contenu du plan d'action pour l'adapter. C'est comme un programme de prévention simplifié, adapté à la réalité des entreprises en bas de 20 travailleurs.

149.1 Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 61, de la sous-section suivante :

«3.1. Le plan d'action.»

«61.1. Lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré ou mis en application pour un établissement, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action propre à cet établissement.

«Un plan d'action doit être élaboré, mis en application et mis à jour selon les modalités et les délais prescrits par règlement.

«61.2. Un plan d'action a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

«Il doit tenir compte des programmes de santé visés à l'article 107 ainsi que [les] règlements applicables à l'établissement et prévoir notamment :

«1° l'identification 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;

«2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les responsabilités des différents intervenants et les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;

«3° les mesures de surveillance et d'entretien permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;

«4° l'identification des moyens et des équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;

«5° la formation et l'information en matière de santé et de sécurité du travail.

«L'employeur n'a l'obligation d'élaborer des éléments de santé dans son plan d'action que s'il existe un programme de santé au travail visé à l'article 107 applicable à son établissement.»

Explication : Cet amendement vise à introduire, dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'obligation pour un employeur d'élaborer et de mettre en application un plan d'action propre à un établissement lorsqu'aucun programme de prévention ne doit être élaboré ou mis en application pour cet établissement. Il prévoit également, à l'article 61.2 proposé, le contenu que devra minimalement comprendre un plan d'action. Voilà.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il des interventions? Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Si on résume, la barre des 20 travailleurs et travailleuses discrimine, en quelque sorte, deux types de fonctions et d'outils de travail. Quand on est en haut de 20, on a un programme de prévention, un représentant en santé et sécurité. Quand on est en bas de 20, on a un plan d'action et un agent de liaison. C'est bien ça?

M. Boulet : Totalement.

M. Leduc : Qui sont à peu près, là, dans la même famille d'action, bien qu'un peu moins à grande portée.

M. Boulet : Adapté, puis ça, c'est respectueux du consensus du comité... du CCTM, là, mais oui, c'est exactement ce que vous venez de dire. Puis le plan d'action, c'est un programme de prévention allégé puis un agent de liaison, c'est un représentant en santé-sécurité avec des fonctions adaptées.

M. Leduc : Quelle est la place de l'agent de liaison dans l'élaboration du plan d'action?

• (14 h 30) •

M. Boulet : On va le voir plus tard, le rôle de l'agent de liaison, mais ici, pour le plan d'action pour une petite entreprise, c'est élaboré par l'employeur et c'est mis en application par lui. Et c'est un plan qui est propre, qui est spécifique à son établissement.

M. Leduc : Quand, dans l'ancien modèle, où qu'on avait seulement des comités de santé et sécurité puis...

M. Boulet : ...

M. Leduc : Oui?

M. Boulet : Excusez-moi, collègue, mais vous allez le voir un peu plus loin, pour l'agent de liaison, il peut aussi faire des recommandations à intégrer dans le plan d'action, mais on va le voir plus tard, là.

M. Leduc : D'accord, parce que, dans l'ancien modèle, où on avait seulement que les comités de santé et sécurité, on misait donc beaucoup sur le paritarisme. Là, vous introduisez cette distinction-là pour les moins de 20, et je serais inquiet qu'on sorte un peu de cette idée, de ce principe du paritarisme, où on n'a plus besoin ou moins besoin de consulter les travailleurs dans cette mise en place du plan d'action. Est-ce qu'il n'y aurait pas lieu de préciser... moi, je pense que ça pourrait être fait ici, mais à moins que vous me disiez que ça devrait être fait plus loin, que ça doit être fait en collaboration avec l'agent de liaison?

M. Boulet : Vous allez le voir plus loin, là, mais peut-être que je peux prendre un peu d'avance, là, mais le plan d'action, il n'est pas déconnecté, au contraire, il est fait par l'employeur. Je le rappelle, dans une plus petite organisation, où il y a huit travailleurs, où il y a 14 travailleurs, on est en bas de 20, il y en a, en bas de 20, qui peuvent décider de faire un programme de prévention, mais, bon, minimalement, il doit y avoir un plan d'action.

Puis l'agent de liaison, qu'on dit un agent de liaison en santé et sécurité du travail, il peut adresser des recommandations. Ça peut concerner l'identification des risques, ça peut concerner le plan d'action élaboré, puis l'employeur est tenu d'y répondre dans un délai de 30 jours. Si l'employeur ne donne pas suite à une recommandation de l'agent, l'agent de liaison peut même porter plainte à la commission. Donc, ce n'est pas... c'est adapté, mais ce n'est pas démuné. L'agent de liaison, il a des pouvoirs qui sont assimilables à ceux d'un comité, mais c'est une personne, puis il va faire le trait d'union, là, puis moi, j'aime bien le terme, agent de «liaison». Puis il y a des articles qui s'appliquent aussi, d'autres articles, là, qui concernent les comités, là, mais à l'agent de liaison, en faisant les adaptations nécessaires. Puis il peut aussi s'absenter, vous allez le voir, je pense que vous allez apprécier cette disposition-là, il peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions. Ça fait que c'est quand même une mécanique qui est souple, adaptée puis respectueuse de l'organisation qui est visée.

Puis je vous rappelle tout le temps, collègue, que tout se tient, hein, vous le savez. J'ai fait référence à un exemple que le président de la FTQ m'avait donné, tu sais, ils peuvent être quatre, puis la commission pourrait, sur demande, ordonner, parce que, même s'ils sont en bas de 20, le niveau de risque est élevé ou l'environnement de travail le justifie... pourrait ordonner à l'employeur de mettre en application un programme de prévention, le programme de prévention qui s'applique pour les 20 et plus.

Ça fait que, quand on compare à l'état actuel des choses, vous pourriez ne pas être d'accord avec moi, mais on fait une avancée, encore une fois, qui est extrêmement importante.

M. Leduc : Ça, il n'y a pas de désaccord là-dessus. La question, c'est les attentes. Quand on part de rien mais que ça fait 40 ans qu'on n'a rien...

M. Boulet : Ah! je sais que je ne rencontrerai jamais toutes les attentes des patrons, puis des travailleurs, puis des syndicats. Il n'y a pas personne qui va être totalement satisfait. Puis le collègue de Jonquière a participé à plus de commissions parlementaires que moi, mais je ne suis pas sûr qu'il y en a beaucoup qui se terminent dans la... quoiqu'il y en a.

M. Gaudreault : ...

M. Boulet : Pardon?

M. Gaudreault : Dans la joie et l'allégresse?

M. Boulet : Oui. Oui, plus, mais...

M. Gaudreault : Entre 2012 puis 2014, il y en avait plein. On s'ennuie de cette époque.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, est-ce qu'il y a d'autres interventions? Est-ce que, député d'Hochelaga-Maisonneuve, vous en avez encore sur les mêmes points? Parce que je sais qu'il y a le député aussi de Nelligan qui veut intervenir.

M. Leduc : Ah! je vais laisser aller, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Vous laissez la parole? Merci.

M. Derraji : Merci, cher collègue. Ça va être rapide. C'est juste une question par rapport... je veux juste comprendre la volonté derrière en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention. Donc, dans le point 2, on parle... «les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les responsabilités...» C'est quoi, la volonté du législateur en privilégiant la hiérarchie des mesures?

M. Boulet : Il y a des mesures qui permettent d'éliminer, mais, à défaut de capacité d'éliminer, il y a d'autres mesures qui visent à contrôler, dans la mesure où on n'est pas capable d'éliminer totalement le risque. C'est pour ça qu'on utilise le mot «hiérarchie».

Le reste du libellé est semblable à celui que nous avons pour les programmes de prévention, et j'anticipe que le collègue de Jonquière va revenir sur les mots «responsabilités des différents intervenants», mais, pour le reste, c'est à peu près la même chose, là.

M. Derraji : Moi, le problème... la hiérarchie des mesures, que je me dis : Pourquoi l'insérer maintenant dans... au niveau de...

M. Boulet : ...la hiérarchie?

M. Derraji : Bien, je pense que oui.

M. Boulet : C'est sûr que le but central, c'est d'éliminer les dangers à la source. C'est pour ça qu'on dit «permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques», en privilégiant la hiérarchie des mesures. Donc, la hiérarchie des mesures, ça veut dire qu'il faut d'abord y aller avec les mesures de prévention qui vont permettre d'éliminer et, à défaut, de manière subsidiaire, de contrôler. Mais, si vous pensez que le texte est... Moi, je pense que c'est comme ça qu'il faut l'interpréter.

M. Derraji : ...comme on oriente le fait de privilégier la hiérarchie. En fait, j'ai l'impression qu'on privilégie la hiérarchie des mesures.

M. Boulet : Non, c'est plutôt qu'on les priorise. C'est exactement, collègue, le même libellé que nous avons adopté pour le programme de prévention.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, y a-t-il d'autres interventions? Député de Nelligan, est-ce que vous aviez terminé?

M. Derraji : Je vais continuer à réfléchir. J'ai d'autres questions, mais je peux laisser...

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Là, j'ai aussi le député de Jonquière qui veut parler. Est-ce qu'on lui laisse la parole, député d'Hochelaga? Alors, député de Jonquière.

M. Gaudreault : Responsabilités des différents intervenants...

Une voix : Non...

M. Gaudreault : Alors, bien, la notion réapparaît au paragraphe 2°, dans 61.2. On est dans le même univers que la dernière fois. Donc, est-ce qu'on fait un sous-amendement?

M. Boulet : On va vous le transmettre pour que vous puissiez le déposer. Il est peut-être déjà préparé, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Donc, ça sera un sous-amendement?

M. Boulet : Oui.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait.

M. Gaudreault : O.K. Bon, quand il sera prêt, on pourra le traiter. J'ai d'autres questions en attendant. J'ai d'autres questions en attendant.

La Présidente (Mme Isabelle) : Allez-y. Allez-y.

M. Gaudreault : Oui. Bon, je comprends que c'est une nouvelle sous-section que le ministre amène ici. Est-ce qu'on a des chiffres? On estime les résultats de couverture à combien, là, pour les travailleurs? Parce que, là, on vise des plans d'action pour des entreprises de moins de 20 travailleurs. Quelle est la situation par rapport à maintenant? Est-ce que ça va nous permettre vraiment d'élargir le champ sur des entreprises ou des employeurs présentement qui ne sont pas couverts? Puis c'est quoi, les estimés du ministre là-dessus?

M. Boulet : Je vais vérifier si j'ai des chiffres, mais toutes les entreprises qui sont dans les secteurs 1, 2 et 3 qui ont moins... qui sont déjà... qui ont moins que 20, ils sont déjà bénéficiaires des mécanismes de prévention, mais en pourcentage... Ce ne sera pas long. Puis je veux être sûr de bien comprendre, là. C'est parce que ce qu'on me donne comme réponse, c'est ce que j'ai déjà mentionné, c'est que 100 % des travailleurs puis des entreprises vont être couverts soit par un programme de prévention ou un plan d'action, quand on a moins de 20 travailleurs. Est-ce que c'est... C'est 100 %.

• (14 h 40) •

M. Gaudreault : Oui, mais par rapport à la situation actuelle, ça veut dire...

M. Boulet : Donc, est-ce que la question que vous vous demandez, c'est le...

M. Gaudreault : Quel gain? Quel gain qu'on fait par rapport à la situation actuelle?

M. Boulet : Bien, on passe de 23 % à 100 %, et ça, c'est le... Attendez-moi, je vais vous donner un peu plus... C'est actuellement 23 % des établissements puis 25 % des travailleurs. Donc, on passe à 100 %, et des établissements, et des travailleurs. C'est peut-être des pas de géant qui ont été faits en 2012 et 2014, vous mentionniez.

M. Gaudreault : On n'a pas eu assez de temps, malheureusement, à ce moment-là, oui. C'est bon.

M. Boulet : Puis les moins de 20, c'est à peu près... c'est 19,7 % des travailleurs qui sont dans des établissements de moins de 20.

M. Gaudreault : O.K. C'est bon. Merci.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, député de Jonquière, vous avez terminé? On revient donc avec le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Est-ce que... Dans les groupes prioritaires, je ne sais pas si vous avez des statistiques là-dessus, des entreprises qui étaient en bas de 20, mais comme ils étaient dans le groupe prioritaire, ils avaient un plan de prévention, parce que... Là, il n'y a pas de droit acquis là-dessus, là, à ma connaissance, contrairement à d'autres discussions potentielles, mais est-ce qu'il y a des entreprises qui étaient à moins de 20, qui étaient dans un cadre prioritaire puis qui avaient un programme de prévention, qui vont se retrouver, donc, dans le nouveau régime avec seulement un plan d'action?

M. Boulet : On va en discuter lors des dispositions transitoires, mais il pourrait y avoir un règlement qui maintient le PP dans les secteurs prioritaires 1, 2 et 3, parce que le 3, il y avait la prévention, mais pas la participation, et qui pourrait prévoir le maintien. Puis c'est pour ça que les plans d'action, c'est là où il n'y a pas de PP, parce qu'il peut y avoir des PP, comme il y en a actuellement, puis, en vertu des dispositions transitoires, qu'on prévoit le maintien. On en discutera au moment opportun. Puis il peut y avoir aussi, en vertu de décisions rendues par la CNESST, comme on a mentionné, une entreprise de quatre travailleurs, où le niveau de risque est particulièrement élevé, où on demande d'avoir un comité quand même puis un programme de prévention.

Je voulais vous dire aussi, l'agent de liaison, on en a parlé pas mal tout à l'heure, mais il est nommé aussi par ses collègues, là. C'est un des travailleurs qui est nommé par ses collègues de travail.

M. Leduc : J'espère.

M. Boulet : C'était important de le préciser, quand même.

M. Leduc : Ça, c'était implicite, là.

M. Boulet : Non, non, mais, des fois, il y a des appréhensions que...

M. Leduc : Bien, il y avait le président de la FCEI qui nous avait dit qu'il voudrait que les cadres fassent de la prévention.

M. Boulet : Oui, ça fait que c'était important de le mentionner.

M. Leduc : Ça fait que ça, c'est... Finalement, il n'a pas eu gain de cause. Mme la Présidente, je vais faire un sous-amendement en lien avec la discussion précédente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait.

M. Leduc : Il est déjà au Greffier puis il est très simple, ça fait que je ne pense pas que c'est nécessaire qu'on prenne une pause pour que le ministre l'analyse, là, à moins qu'il...

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est celui que nous avons déjà reçu?

M. Leduc : Oui. À moins que ça soit votre volonté, là... Je peux le lire directement, puis vous voyez si vous voulez prendre une pause, là. Ça va comme suit :

L'amendement proposant l'introduction d'un nouvel article 149.1 au projet de loi est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa de l'article 61.1 qu'il propose, des mots «, en collaboration avec l'agent de liaison,» après les mots «l'employeur doit».

Alors, on vient introduire cette idée-là de collaboration, parce que, pendant que les autres collègues discutaient, on est allés regarder, là, l'autre article auquel le ministre faisait référence tantôt, qui disait que l'agent de liaison peut envoyer ses commentaires. C'est intéressant, mais ça fait quelque chose qui est à sens unique. On envoie un commentaire, puis c'est tout, une recommandation. Nous, on cherche quelque chose d'un peu plus créatif, en quelque sorte, quelque chose qui va dans les deux sens. «Collaboratif» est donc le bon mot, et c'est pour ça qu'on utilise «en collaboration avec l'agent de liaison».

M. Boulet : ...demander une suspension de deux minutes? Je vais revenir sur des articles qui sont à suivre pour bien préciser, là, le rôle de l'agent de liaison, puis il y a l'autre sous-amendement pour la responsabilité des intervenants. Est-ce que c'est transmis?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 45)

(Reprise à 14 h 51)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, député d'Hochelaga-Maisonneuve, je pense que vous avez pris une décision concernant votre sous-amendement.

M. Leduc : Oui, on peut dire ça comme ça. Vous mettez la table. Alors, j'ai eu une discussion avec le ministre puis je vais retirer le sous-amendement, mais le concept, ce que j'en comprends, reviendra plus tard dans un article qui est à venir.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Est-ce qu'on a le consentement pour qu'il retire son sous-amendement?

M. Boulet : Consentement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Consentement. Excellent. Nous avons maintenant un sous-amendement qui a été reçu, par le député de Jonquière. Alors, je vous invite à le lire, s'il vous plaît.

M. Gaudreault : Oui. Alors, sous-amendement à l'article 149.1 qui introduit l'article 61.2 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail... du travail, pardon :

Supprimer, dans le paragraphe 2° du deuxième alinéa de l'amendement proposé à l'article 61.2 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail proposé par l'article 149.1 du projet de loi, « les responsabilités des différents intervenants et ».

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait.

M. Gaudreault : Bien, c'est de la concordance avec ce qu'on a adopté plus tôt, là. Alors, voilà.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Excellent. Est-ce qu'il y a des interventions? Sinon, nous allons procéder immédiatement à la mise aux voix du sous-amendement du député de Jonquière.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, le sous-amendement déposé par le député de Jonquière à l'article 149.1 est adopté.

Nous poursuivons cette fois-ci avec l'amendement introduisant le nouvel article à 149.1. Y a-t-il d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que... On peut peut-être répéter.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Ah! excusez, je pensais que je l'avais déjà dit. Pour. Désolé.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme Isabelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Abstention. Donc, l'amendement introduisant le nouvel article 149.1 est adopté. Nous poursuivons cette fois-ci avec l'article 269. Alors, on demande une pause, probablement, c'est bien ça?

M. Boulet : Oui, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 55)

(Reprise à 14 h 57)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, M. le ministre, à vous la parole pour l'article 269.

M. Boulet : Donc, comme j'avais commencé à dire, à micro fermé, cependant, avec le consentement des partis d'opposition, je demanderais qu'on suspende l'article 269, qui concerne le Règlement sur le programme de prévention, parce qu'on va avoir un portrait plus complet à la fin avec les dates d'entrée en vigueur et on pourra revenir avec cette disposition abrogative là. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce que nous avons le consentement pour sauter l'article 269? Oui, nous avons... Parfait. Nous allons donc, M. le ministre, avec l'article 142.1, qui est un amendement introduisant un nouvel article, c'est bien ça?

M. Boulet : Oui. C'est simplement de la concordance. Donc :

142.1. Insérer, après l'article 142 du projet de loi, le suivant :

142.1. L'article 49 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans le paragraphe 1° et après «programme de prévention», de «ou du plan d'action»;

2° par l'insertion, dans les paragraphes 2° et 3° et après «physique», de

«ou psychique».

Explication : Bon, cet amendement est, en fait, un de concordance avec celui visant l'article 149.1 du projet de loi qui introduit le plan d'action dans la loi santé et sécurité, puis évidemment avec l'ajout du terme «psychique» à la notion d'intégrité proposée par l'amendement à l'article 229 du projet de loi. C'est tout. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il des interventions à l'amendement? Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Bien, c'est que ce n'est pas la même version que j'avais, moi, de mars 2021. Peut-être prendre quelques minutes pour juste la réviser vite, vite, là.

M. Gaudreault : Oui, même chose pour moi, Mme la Présidente. J'ai besoin de quelques secondes, bien, quelques minutes, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait.

M. Boulet : ...

M. Leduc : Bien, vous avez rajouté des éléments, là. Moi, j'ai imprimé ce que vous m'avez... ce qui était de mars 2021.

La Présidente (Mme Isabelle) : D'accord. Alors, écoutez, on va suspendre...

M. Boulet : Non, mais on a intégré «psychique», là, mais moi, c'est celui-là que je viens de lire.

M. Leduc : Oui, oui, c'est ça, mais...

M. Boulet : Mais vous ne l'avez pas?

M. Leduc : Là, je l'ai, je viens de l'ouvrir sur le Greffier. Mais moi, j'avais imprimé les versions de...

M. Boulet : Ah! O.K. O.K. O.K. Mais là ce que vous avez sur le...

M. Leduc : Oui, c'est bon. Là, je l'ai tout.

M. Boulet : ...au Greffier. O.K. C'est ça. C'est simplement de la concordance.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, vous demandez une suspension, c'est bien ça? Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 14 h 59)

(Reprise à 15 heures)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, y a-t-il des interventions à l'amendement déposé par le ministre? S'il n'y a pas d'intervention, nous allons donc procéder à la mise aux voix concernant l'amendement introduisant le nouvel article 142.1.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement introduisant le nouvel article 142.1 est adopté. Nous poursuivons cette fois-ci avec un autre bloc, toujours dans le 5. Prévention, 5.1. Mécanismes de prévention, 5.1.1. Application dans les établissements, mais cette fois-ci, section b, Comité de santé et de sécurité. M. le ministre, avec l'article 152.

M. Boulet : Merci. Les articles 68 à 70 de cette loi sont remplacés par les suivants :

«68. Un comité de santé et de sécurité doit être formé au sein d'un établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année, sous réserve des règlements.

«La commission peut, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, et ce, sans égard au nombre de travailleurs dans l'établissement.

«Aux fins de déterminer le nombre de travailleurs, doivent être considérés ceux dont les services sont loués ou prêtés par l'employeur.

«68.1. Lorsque l'employeur met en application un programme de prévention conformément à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le programme de prévention doit être formé en lieu et place des comités de santé et de sécurité prévus au premier alinéa de l'article 68.

«Les dispositions du présent chapitre applicables à un comité formé au sein d'un seul établissement s'appliquent à un comité formé en vertu du premier alinéa, compte tenu des adaptations nécessaires.

«Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité par établissement visé au premier alinéa de l'article 68 doit être formé sans délai.

«69. Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein d'un établissement autre que l'un de ceux visés aux articles 68 et 68.1.

«Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à ce comité.

«70. Le nombre de représentants des travailleurs au sein d'un comité de santé et de sécurité est déterminé par entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent des travailleurs au sein de l'établissement ou, à défaut, la majorité des travailleurs de l'établissement. À défaut d'entente, ce nombre est celui établi par règlement.

«L'employeur désigne au moins un membre au sein du comité et il peut en désigner autant qu'on y compte de représentants de travailleurs.»

Explications. Sur 68, bon, l'article est modifié afin de prévoir qu'un comité de santé et de sécurité sera dorénavant obligatoire dans un établissement groupant au moins 20 travailleurs. La modification prévoit également que la commission peut exiger la formation d'un comité lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, et ce, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement. Donc, ça, c'est compatible avec ce que nous avons déjà discuté et adopté.

68.1, c'est le multiétablissements, bon. Donc, je comprends que l'article 152 pourra être suspendu, tenant compte de nos échanges antérieurs, mais pour le volet 68.1. On pourra compléter nos échanges pour les articles 68, 69 et 70, mais 68.1 prévoit... lorsqu'il y a un programme de prévention multiétablissements, cela emporte également la constitution d'un seul comité de santé et de sécurité. Puis je vous rappelle que, le multiétablissements, ce qu'on avait dit, c'était quand c'étaient des activités de même nature. Lorsque l'employeur met fin à l'application du programme de prévention multiétablissements, les mécanismes de prévention doivent s'appliquer immédiatement par établissement. Il doit donc former un comité de santé et de sécurité propre à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs.

69 prévoit, pour les établissements de moins de 20 travailleurs, la responsabilité de former un comité de santé et de sécurité. Les dispositions concernant les comités obligatoires s'appliquent alors. Les comités formés volontairement ont alors les mêmes droits et obligations que les comités imposés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 70 établit la composition des comités de santé et de sécurité. Le nombre de membres est déterminé par entente entre l'employeur et les représentants des travailleurs. La composition prévue par règlement s'applique uniquement à défaut d'entente. C'est complet.

La Présidente (Mme Isabelle) : Nous avons un amendement, je crois. C'est bien ça? Vous avez reçu l'amendement qui devrait être sur le Greffier? Vous l'avez?

Des voix : ...

M. Derraji : On ne l'a pas encore, pas encore, s'il vous plaît.

La Présidente (Mme Isabelle) : On va vérifier. Est-ce que l'amendement à l'article 152 est bien sur le Greffier? On me fait signe que oui.

Des voix : ...

M. Boulet : Donc, l'amendement?

La Présidente (Mme Isabelle) : Je veux juste m'assurer qu'ils ont eu la chance d'aller le chercher dans... ou qu'ils l'ont. C'est beau? Vous l'avez? Vous pouvez, M. le ministre, commencer la lecture de l'amendement.

M. Boulet : Oui. Donc, l'amendement à l'article 152 :

À l'article 68 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, proposé par l'article 152 du projet de loi :

1° supprimer, dans le premier alinéa, «, sous réserve des règlements»;

2° insérer, après le premier alinéa, le suivant :

«Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs groupés dans un établissement devient inférieur à 20, le comité de santé et de sécurité doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.»;

3° insérer, dans le deuxième alinéa et après «physique», «ou psychique».

Explications. Cet amendement vise à incorporer à cet article, plutôt qu'à l'article 11 du Règlement sur les mécanismes de prévention proposé par l'article 239 du projet de loi, qui fait aussi l'objet d'un amendement le retirant, l'obligation de maintien d'un comité de santé et de sécurité jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, lorsque le nombre de travailleurs groupés dans un établissement devient inférieur à 20.

Cet amendement concorde également avec l'ajout du terme «psychique» à la notion d'intégrité proposé par l'amendement à l'article 229 du projet de loi. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il des interventions sur l'amendement? Député de Nelligan.

M. Derraji : Oui. Bien, en fait, c'est presque la même question qu'hier, et je pense que maintenant les choses vont être beaucoup plus complexes. Parce qu'hier j'ai posé la question au ministre par rapport au comité, et là ce que je viens de voir dans le sous-amendement, c'est que, dès que tu dépases 20, même pour une courte période, le comité doit rester jusqu'à la fin, jusqu'à la fin de l'année, 31 décembre. Et c'est là où je me questionne vraiment sur le pourquoi.

Et là ce qui me vient aussi à l'esprit, c'est les employeurs qui emploient des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature. Donc, on parle de mêmes programmes de prévention pour une partie ou la totalité des établissements. C'est ce que vous venez de dire. Mais j'ai de la misère à voir comment, dans le cas d'une entreprise, il sera obligé d'avoir un comité jusqu'à la fin de l'année, même si l'activité, elle est de courte durée.

Donc, encore une fois, on parle de 20 travailleurs. Est-ce...

M. Boulet : Là, on fait la discussion sur l'amendement. Oui, ce qui est prévu, c'est que, si ça monte en haut de 20 pendant l'année, il y a la formation... Non, si ça baisse en bas de 20 au cours de l'année, il doit maintenir son comité, qu'il avait déjà mis en place, jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Le comité est déjà formé, là.

M. Derraji : Sérieusement, depuis hier, j'essaie juste de me faire une tête par rapport à ça et je n'arrive pas encore. Et ce n'est pas encore très convaincant, les arguments que j'ai. Ce n'est pas que le comité est déjà formé, je l'ai bien précisé dans des exemples, par exemple, des agents de sécurité, que parfois l'employeur recrute des agents de sécurité supplémentaires. Il y a plusieurs cas que je peux énumérer des exemples dans certaines industries. Ce n'est pas que le comité est déjà formé. Le comité, il est formé parce que, pour une période courte dans le temps, il y a un dépassement de nombre d'employés, que, vis-à-vis de la loi, là, l'employeur est obligé de former son comité.

Là, hier, j'ai posé la question : Est-ce qu'on peut préciser une période de grâce où, si jamais tu dépases 30 jours... en bas de 30 jours, tu n'es pas assujéti à la création? Là, il n'y a pas de pouvoir de dérogation, c'est un

règlement. On revient dans la même logique. Moi, j'ai des craintes sérieuses qu'on va rendre la vie beaucoup plus difficile à ces employeurs qu'on veut... et notre souhait, qu'ils s'occupent de la prévention.

J'ai pas mal de choses aussi à dire sur le multiétablissements, surtout par rapport à certains secteurs d'activité dans le secteur privé, où je ne veux pas avoir une multiplication des programmes de prévention. Mais réglons une chose à la fois.

M. Boulet : ...

• (15 h 10) •

M. Derraji : Oui. Réglons une chose à la fois.

M. Boulet : Oui, puis le multiétablissements, on avait discuté qu'on allait le suspendre.

M. Derraji : Oui, oui, pas de problème. Oui.

M. Boulet : Mais là, ce que, vous, vous dites, c'est que, si quelqu'un a un comité de santé et sécurité puis qu'il baisse en bas de 20, il doit le maintenir. Ce n'est pas tant ça que...

M. Derraji : Oui, oui. C'est irréaliste.

M. Boulet : Irréaliste?

M. Derraji : C'est irréaliste.

M. Boulet : Mais, tu sais, si tu as 25 travailleurs puis qu'à un moment donné durant l'année tu baisses à 18, tu l'avais, ton comité de santé et sécurité. Puis, en même temps, si ça baisse en bas de 18, tu peux adapter sur entente ton comité de santé et sécurité. Si tu as besoin de moins de membres, tu le fais puis tu t'assures d'adapter tes mesures de prévention.

Je pense que ce qui vous préoccupe le plus, ceci dit avec respect, c'est sur l'article principal, où, là, si ça baisse... si ça monte en haut de 20, plutôt que l'inverse, si ça monte en haut de 20 puis que, là, il doit en former un. Je pense que c'est moins problématique, la situation inverse. Tu es en haut de 20, tu en as 24, puis tu as ton comité de santé et sécurité, puis tu baisses en bas de 20. Je pense que ce n'est pas...

M. Derraji : Ça, je peux vivre avec parce que...

M. Boulet : O.K. Donc, c'est pour l'amendement. Donc, c'est ce que l'amendement dit.

M. Derraji : Tu as déjà 30 ou 40 employés sur une longue période. En fait...

M. Boulet : Et ça, c'est la discussion sur l'amendement puis ce n'est que cette situation-là. Je pense, mais qu'on revienne à notre article principal, là, votre propos va être... va viser l'article principal, mais pas l'amendement.

M. Derraji : Aucun problème. Mais on a l'habitude de parler du fond et de l'amendement. C'est juste... je ne vais pas répéter.

M. Boulet : Oui, c'est vrai, vous avez raison. Mais je comprends très, très, très bien ce que vous dites, puis ça me... Je vous dirais que, là-dessus, parce que là on va aller à l'article principal, il y a une décision d'opportunité. Puis, tu sais, si quelqu'un monte en haut de 20 pendant deux semaines, tu sais...

M. Derraji : Je comprends, mais, dans la réalité, il y a des entrepreneurs qui sont beaucoup plus «by the book» que vous et moi parfois que... Ils ne veulent pas tomber dans l'irrégularité. Je ne veux pas ce stress sur la tête de ces gens. Le législateur, il doit être beaucoup plus clair pour éviter les zones grises. C'est soit noir, soit blanc. On ne peut pas dire : Écoutez, ce n'est pas grave, vous avez deux semaines, l'inspecteur ne va pas passer. On ne peut pas dire ça aujourd'hui, là. On ne peut pas dire à des entrepreneurs : Écoutez, vous dépassez de deux semaines, il n'y a pas de problème, tu sais, vous allez revenir après. On ne peut pas. Je ne peux pas dire ça, vous ne pouvez pas dire ça, là.

Il faut qu'on soit beaucoup plus clairs, et même les zones grises, essayer de les limiter un peu, parce que ce qu'on veut, c'est des programmes qui fonctionnent. On ne veut pas que la bureaucratie l'emporte. O.K., on commence à créer un comité. C'est une lourdeur administrative pour certains entrepreneurs. La tâche va être beaucoup plus difficile. Ce qu'on veut, c'est des programmes de prévention et une gestion de risques optimale. C'est ça, la volonté du législateur dans ce projet de loi.

M. Boulet : Ah! tout à fait.

M. Derraji : Ça veut dire, «tout à fait», ça veut dire qu'on va voter l'amendement et on va revenir à l'article principal. Vous allez être d'accord avec moi?

M. Boulet : Je n'ai pas dit que j'étais... Je ne suis jamais en complet désaccord, hein? Il y a...

La Présidente (Mme Isabelle) : Mais, si vous êtes d'accord...

M. Boulet : Et je comprends très bien que, dans certaines circonstances, ça peut être un petit peu plus complexe à appliquer. Puis moi, je ne suis pas fermé à écouter encore puis...

La Présidente (Mme Isabelle) : Mais, si vous êtes d'accord, on va aller à l'amendement, effectivement. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement? S'il n'y a pas d'intervention, on va voter l'amendement puis, après ça, on va revenir à notre article. Député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : C'est-à-dire qu'on est en train de questionner si nos amendements devraient faire partie du sous-amendement ou pas, là. Ça fait que...

La Présidente (Mme Isabelle) : Pardon?

M. Leduc : On avait des amendements de prévus puis on est en train de se questionner si on les intègre en sous-amendement ou pas.

La Présidente (Mme Isabelle) : D'accord. Donc...

M. Leduc : Bien là, est-ce que vous vouliez passer à un autre sujet? Vous vouliez passer au vote sur le sous-amendement? Dans ce cas-là, je vais demander une suspension.

La Présidente (Mme Isabelle) : D'accord. À moins qu'il y ait... Est-ce qu'il y avait d'autres interventions pour l'amendement? Vous n'aviez pas d'autre intervention. D'accord.

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Là, on est à l'amendement. Oui, là, on est à l'amendement. D'accord. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 15 h 15)

(Reprise à 15 h 39)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le ministre à l'article 152? S'il n'y a pas d'autre intervention...

Une voix : ...

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des... Je pense que j'ai dit : Est-ce qu'il y a des amendements sur l'amendement, hein? Je pense c'est moi qui s'est trompée. Y a-t-il des interventions sur l'amendement déposé par le ministre à l'article 152?

M. Derraji : Peut-être pas sur l'amendement, mais sur l'article par la suite.
• (15 h 40) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Ensuite, on va revenir à l'article 152 tel qu'amendé. Alors là, nous allons voter ou... faire la mise aux voix sur l'amendement seulement, que vous avez reçu, là, il n'y a pas longtemps, et que le ministre a lu. Alors, s'il n'y a pas d'autre intervention sur l'amendement à l'article 152, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Abstention.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé par le ministre à l'article 152 est adopté. Nous revenons à l'article 152 tel qu'amendé. Y a-t-il des interventions? Député de Nelligan.

M. Boulet : ...commencerait par l'article 68 de l'article 152, parce que le 69, sur le multiétablissement, on va le reporter. Donc, on ferait 68, 68.1 et 70, donc on commence... O.K., 68. Parfait.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Bien... et vous faites bien de le préciser, M. le ministre. Alors, comme vous le voyez, il y a comme quatre articles dans l'article 152. Nous allons étudier le 68, 68.1, et vous demandez que le 69 soit reporté.

M. Boulet : Bien, c'est à la demande des collègues, là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait, et on va étudier également le 70. Là, nous commençons par le 68.

M. Boulet : En fait, c'est 68, 69 et 70 qu'on étudie. Le multi, c'est 68.1. Je pense j'ai dit 69.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Oui, c'est ça. Je cherchais vite, vite. Parfait.

M. Boulet : Je me suis trompé. Excusez.

M. Derraji : ...vous avez dit le bon chiffre, 68. Ah! non, non, vous avez dit aussi le 68.1, oui. Oui, oui, c'est... oui.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Non, non, ce n'est pas grave. Alors, on y va avec le 68.

M. Derraji : Oui, et, sur le 68, je vais intervenir, Mme la Présidente, si vous le permettez.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Allez-y, on vous donne la parole en premier.

M. Derraji : Écoutez, Mme la Présidente, je vais essayer quelque chose, parce que je sais que le ministre, il est pragmatique, et lui et moi, on partage ce pragmatisme. C'est que ce qu'on veut, c'est que des comités fonctionnent et, au bout de la ligne, notre but ultime, c'est avoir de la prévention, gérer le risque au niveau du milieu de travail pour avoir des milieux de travail sécuritaires. Mais, pour pouvoir avoir le tout, ça nous prend aussi l'adhésion des employeurs, parce que c'est eux qui vont mettre en place, que ce soit le plan de prévention ou le plan d'action. Sur ce point, nous sommes d'accord, M. le ministre.

Le problème qui se pose, c'est que, pour une raison x, pour certaines activités, il y a parfois où l'employeur est obligé de recruter. Et on veut que nos employeurs recrutent, c'est très bien, la création d'emploi, dans le contexte actuel. Il y a de la rareté et de la pénurie, mais on veut que nos entrepreneurs continuent à recruter. Le problème qui se pose avec le libellé tel qu'il est, c'est que ça va ajouter une lourdeur administrative pour certaines entreprises qui... leurs activités les obligent, pour une courte période de trois, quatre semaines, de dépasser le 20 employés et se ramasser avec un comité tout au long de l'année.

Donc, ce que j'aimerais sensibiliser les membres de la commission, c'est que, pour certaines entreprises où c'est démontré de bonne foi que leurs activités les poussent... pour une période de trois semaines ou quatre semaines

consécutives, je le précise, il y a un dépassement du nombre d'employés et, par la suite, il revient en bas de 20, moi, je ne pense pas qu'on doit obliger ces entreprises de garder le comité ou d'avoir un comité tout au long de l'année. Ça devient juste beaucoup plus complexe pour eux, gérer et naviguer dans tout le système. Ça n'empêche pas qu'ils ont déjà un PA, un plan d'action pour la prévention et la gestion de risques.

Donc, avant de déposer mon amendement, Mme la Présidente, vous êtes habituée à ma façon de travailler, j'expose l'idée, voir l'ouverture du ministre, et, après, s'il me donne une petite ouverture, je suis capable et on est capables de rédiger un amendement et amender son article 68.

M. Boulet : Merci. Donc, si je comprends bien, vous dites, bon, si tu es à 20 puis tu vas en bas de 20, on maintient le comité qui est déjà en place, mais, si tu es en bas de 20 puis si tu vas en haut de 20, mettons, pour une période de trois semaines consécutives, tu ne devrais pas avoir la même obligation de mettre en place le comité de santé et sécurité. C'est ce que vous...

M. Derraji : ...parce que, si tu étais à plus de 20, tu as ton comité déjà, il est installé, bien, si tu vas être en bas de 20 jusqu'à la fin, bien, ton comité, il est déjà là... c'est autre chose, il n'est pas obligé de garder le comité parce qu'il n'est plus au-delà de 20. C'est ce que j'ai compris de l'interprétation. Mais si, de 20 passé pendant une période de quatre semaines... Au-delà de 20, là c'est du travail qu'on t'oblige. Là, on veut que tu recrutes, on veut que tu répondes à la demande croissante par rapport à ta business, mais il y a des responsabilités qui viennent avec, notamment, ce comité. Et on s'entend, j'ai une courte période, j'ai quatre semaines consécutives où j'ai cette augmentation de main-d'oeuvre.

M. Boulet : ...trois, parce que vous référiez à l'hypothèse de trois. J'essaie de voir comment ça peut... puis je pense qu'il faut être pratique, là. Je vous comprends bien, sur le fond, là, ça m'apparaît être une proposition intéressante. Vous dites : Il aura l'obligation d'établir un comité de santé et sécurité s'il dépasse 20 au-delà de trois semaines consécutives?

M. Derraji : Absolument.

M. Boulet : O.K. Parce qu'il faut le rédiger simplement.

M. Derraji : Oui, oui, pas de problème.

M. Boulet : Moi, je pense que ça mérite réflexion, parce que, pour une petite organisation, c'est sûr que de voir l'ajout d'un employé... puis ça peut retarder l'embauche de quelqu'un pour éviter d'avoir à former un comité ou... tu embauches des nouvelles personnes, puis, tu sais, on le sait, on est en contexte de pénurie de main-d'oeuvre, puis ça t'impose du temps d'organisation, d'élaboration, l'expertise aussi.

Je pense que ça peut être une idée intéressante, je pense que d'avoir un seuil de trois semaines consécutives est une idée intéressante. Moi, je suis... On va entendre les collègues, là, mais c'est une orientation que je ne serais pas fermé à emprunter, puis, si c'est le cas, moi, je pourrai... on pourra écrire puis vous le soumettre, là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Donc, est-ce que vous voulez que j'invite les autres députés s'ils ont des commentaires sur ce qu'on vient de discuter? Député de Jonquière, député d'Hochelaga-Maisonneuve, avez-vous des commentaires sur ce point?

M. Gaudreault : Bien, si on avance vers un amendement, moi, je vais me prononcer à ce moment-là. Je ne me prononcerai pas sur des hypothèses à ce stade-ci, là.

La Présidente (Mme IsaBelle) : O.K. D'accord, d'accord.

M. Gaudreault : Je suis en réflexion. Alors, je vais attendre de signer quand j'aurai le papier.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait.

M. Derraji : Donc, on peut suspendre pour quelques...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Donc, on va suspendre ou... qu'est-ce que vous désirez?

M. Boulet : On va suspendre. Nous, on va procéder à la rédaction, puis vous pourrez soumettre votre amendement.

La Présidente (Mme IsaBelle) : D'accord. Alors, nous suspendons quelques instants.

(Suspension de la séance à 15 h 47)

(Reprise à 15 h 58)

La Présidente (Mme IsaBelle) : Alors, à l'article 152, nous avons reçu également un amendement de la part du député de Nelligan. Je vous invite à le lire, s'il vous plaît.

M. Derraji : Oui. Merci, Mme la Présidente, pour votre patience. Donc, l'article 152, nous sommes toujours dans l'article 68 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

Ajouter, à la fin de l'article 68 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, proposé par l'article 152 du projet de loi, l'alinéa suivant :

«L'obligation de former un comité de santé et de sécurité ne s'applique pas pour un établissement groupant au moins 20 travailleurs pour moins de 21 jours au cours de l'année.»

Juste l'explication, Mme la Présidente, c'est par rapport à ce qui a été évoqué tout à l'heure dans le cas... pour certains secteurs d'activité où des entreprises, des PME, vu leurs activités, sont obligées parfois de recruter pour pallier, hein, pour pallier à la demande forte. Et donc cette demande forte va obliger l'entrepreneur à recruter, donc il sera devant un dilemme de recruter ou former un comité, et ce comité, il doit le maintenir tout au long de l'année.

Donc, pour plus de flexibilité, je pense que c'est beaucoup plus judicieux de laisser quand même une marge de manoeuvre, parce qu'il y a le PA, le plan d'action, au lieu du plan de prévention, avec toutes les responsabilités qui viennent avec... d'avoir cette flexibilité de moins de 21 jours au cours de l'année, surtout pour les entreprises qui sont amenées à recruter pour des courtes périodes. Voilà. Merci, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. Merci. Y a-t-il d'autres interventions? S'il n'y a pas d'autre... Excusez-moi, M. le ministre.

• (16 heures) •

M. Boulet : Bien, moi, je tiens à le souligner, hein, je l'ai fait pour les collègues d'Hochelaga-Maisonneuve puis Jonquière. Je pense que c'est un amendement qui est intéressant. Puis, encore une fois, on fait une réforme, mais il faut respecter la capacité d'adaptation tant des travailleurs que des syndicats et des employeurs. Puis ici on parle d'entreprises qui sont de moins grande importance, qui n'ont pas de département de ressources humaines, qui n'ont pas de spécialiste en santé et sécurité du travail, puis là on réfère à une structure paritaire qui s'appelle un comité de santé-sécurité du travail. Et je pense que c'est un très beau compromis qui démontre notre capacité, en équipe, de trouver des solutions qui sont respectueuses des intérêts de tout le monde puis qui reflètent aussi la volonté, même des petites entreprises, de faire de la prévention pour diminuer le nombre et la gravité des accidents de travail. Alors, merci, collègue. Moi, ça me va.

La Présidente (Mme IsaBelle) : Merci. Donc... Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Question d'application. Le 21 jours, c'est des jours ouverts ou des jours fermés?

M. Boulet : C'est des jours de calendrier, mais c'est des jours où il y a du travail, c'est des jours ouvrables.

M. Leduc : Donc, ça donne à peu près un mois. Si on compte un 9 à 5, cinq jours-semaine, ça fait à peu près un mois.

M. Boulet : Oui, à peu près. Oui, exactement. Je pense que c'est un seuil qui est intéressant puis je pense que... Bien, c'est 21 jours. C'est des jours, jours, là, tu sais, ce n'est pas... c'est des jours où, dans l'entreprise, il y a du travail, forcément.

M. Leduc : Mais c'est... Je comprends, au cours de l'année, parce que, si c'est des jours qui s'étalent... ce n'est pas des jours consécutifs, nécessairement, là.

M. Boulet : Non.

M. Leduc : Mais comment on va le calculer s'il y en a...

M. Boulet : Bien, c'est parce que les jours consécutifs, ça aurait été un piège, selon moi, parce qu'on tient compte des salariés prêtés ou loués, puis ça, tu peux faire à peu près ce que tu veux avec ça. Moi, j'avais peur aux stratagèmes. Puis je ne dis pas que c'est de mauvaise foi, mais ça aurait ouvert la porte, alors que, là, regarde, si ça démontre, au-delà d'un certain nombre de jours, peu importe qu'ils soient consécutifs ou non, que tu es au-delà de 20... Tu sais, ce n'est pas des mois, là, tu sais, c'est 21 jours.

Ça fait que je pense que c'est un seuil qui est intéressant puis qui tient compte... En évitant le consécutif, on évite les stratagèmes, là, d'entrées et sorties des salariés prêtés, qui viennent des agences de placement ou les agences de recrutement. Je vois Guillaume qui hoche la tête.

M. Leduc : Ah! vous avez une bonne vision.

M. Boulet : Non, mais c'est ce qu'on appelle du non-verbal.

M. Leduc : Oui. Moi, la question, c'est l'applicabilité, parce que je suis très ouvert à l'idée. Moi, j'aurais aimé évidemment un régime plus contraignant peut-être à grande échelle, mais je comprends aussi la réalité des PME. J'ai plusieurs amis qui en ont, ou qui y travaillent, et/ou qui y travaillent.

Mais je ne comprends pas le 21 jours, parce que, là, si c'est calculé sur l'année... parce que, là, on parle de rentrer ou sortir dans un régime, le 21 jours, il se finit quand, dans le fond? Tu sais, si on a... c'est-tu une année civile, une année fiscale? Quand est-ce qu'on... Si on atteint le 21 jours, ça couvre tout le restant de l'année, on en ressort à la fin de l'année fiscale? C'est l'applicabilité de tout ça qui me semble un peu floue, là.

M. Boulet : O.K. Je ne suis pas sûr que je comprends votre question. C'est que, si on dépasse 20 pour moins de 21 jours, on n'a pas l'obligation de former un comité de santé et sécurité.

M. Leduc : Le 20 jours, il est calculé sur quelle période?

M. Boulet : Il est calculé au cours de l'année, c'est écrit.

M. Leduc : Oui, c'est ça. L'année civile ou l'année fiscale? On va commencer par régler ça. Année civile?

M. Boulet : C'est au cours de l'année civile. C'est l'année civile.

M. Leduc : Bon, alors, moi, je commence l'année civile en janvier. On commence à la même place là-dessus?

M. Boulet : Oui, du 1er janvier au 31 décembre.

M. Leduc : Parfait. Donc, les 21 jours se cumulent jusqu'en décembre de la même année. Si j'arrive aux fameux 21 jours, parce que j'ai eu différentes périodes, notamment la période des fêtes...

M. Boulet : Là, tu dépasses le seuil et tu dois faire le comité de santé et sécurité. Ça démontre une certaine régularité dans le dépassement puis pas une grosse régularité, là, on conviendra, là. C'est 21 jours, mais un minimum de régularité. Parce que ce qu'on avait dans le p.l. n° 59, c'était dès que tu le dépassais, tu sais, c'était une journée. Puis l'argument du collègue de Nelligan, que je partage totalement, il faut aller au-delà d'un seuil qui démontre... bon, moi, j'appelle ça un minimum de régularité, en haut de 20, tu formes ton comité.

M. Leduc : Bien, soyons clairs, M. le ministre, là, je ne suis pas sur le fond, je suis sur la forme. Sur le fond, je suis assez d'accord, là. Sur la forme, si j'arrive au seuil de 21 jours en décembre, est-ce que...

M. Boulet : Si tu arrives...

M. Leduc : Laissez-moi terminer ma question. Si j'arrive au seuil de 21 jours en décembre, est-ce que mon obligation de passer au niveau suprême du comité SS plutôt que l'agent de liaison... est-ce qu'il ne s'applique que pour la fin décembre jusqu'à la prochaine année civile ou il s'applique pour la prochaine année complète?

M. Boulet : Exact. On a jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, ça, ça ne change pas.

M. Leduc : Mais il s'applique à partir du moment que je franchis le 21?

M. Boulet : Tout à fait, l'élément déclencheur, c'est le 21 jours. Ça peut être en mars, ça peut être en décembre, ça peut être à n'importe quel mois durant l'année, mais, tu sais, on a comme une marge de manoeuvre suffisante.

M. Leduc : Mais là, si j'atteins le 21 en septembre, je tombe en CSS pour septembre, octobre, novembre, décembre et l'année complète suivante?

M. Boulet : L'année suivante jusqu'au 31 décembre, ça, ça ne change pas, jusqu'au 31 décembre de l'année suivante, exactement.

M. Leduc : Mais donc, si j'atteins le 21 en janvier, j'ai l'année complète en cours plus l'année complète suivante?

M. Boulet : Absolument.

M. Leduc : O.K. Puis quand est-ce... Puis, quand j'ai l'année complète suivante, est-ce qu'on recalcule un nouveau 21 dans cette année-là?

M. Boulet : Non, parce que le comité, il est applicable jusqu'au 31 décembre de l'année suivante. Puis l'année suivante...

M. Leduc : Quand on arrivera à janvier de l'année suivante, si je suis en bas...

M. Boulet : Exact. Tout à fait.

M. Leduc : O.K. On va l'essayer. Coudon, on verra ce que ça donne.

M. Derraji : C'est un bon point, mais l'idée derrière, si je me permets, c'est justement pour ne pas pénaliser ceux qui vont vraiment le faire de bonne foi. Parce que, si quelqu'un commence à faire ce genre de calcul qui existe, moi, je ne pense pas qu'il y ait une porte de sortie, parce que, dès que tu dépasses les 21 jours, bien... Tu le dépasses au mois de janvier, tu as un an, presque deux ans que ton comité doit être là, là, mais, pour certains cas particuliers, pensons à des secteurs d'activité où le recrutement parfois est très saisonnier, bien là, tu leur enlèves une tâche ou une lourdeur administrative.

M. Boulet : Et, en même temps, il n'y aura pas de... on n'aura pas des enquêteurs qui vont être dédiés à vérifier il y a combien... Tu sais, je pense qu'on va se fier à la bonne foi des parties. Puis, en même temps, il ne faut pas... Tu sais, c'est sûr que d'un plan d'action à un programme de prévention, le passage est plus aisé à faire, mais d'un agent de liaison à un comité de santé et sécurité, la marche est beaucoup plus haute à gravir, et donc ça justifie beaucoup plus l'opportunité d'avoir un seuil comme celui-là.

Je sais que je reviens sur le mérite, là, mais... Puis, dans son application, je pense qu'on va éviter les pièges, là, de ce qu'on appelle les «in and out», là, avec les agences. Je pense que, là, ça va être une démonstration d'une relative régularité quant au nombre, et puis ça va justifier, à un moment donné, de dire : Regarde, fais un comité. Puis, en même temps, un comité, c'est une participation des travailleurs et de l'employeur pour mettre en place des mesures de prévention. Merci.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Juste pour bien comprendre, donc, la CNESST a déjà le pouvoir ou c'est déjà écrit en quelque part pour appliquer ça dans ces scénarios du 21? C'est-tu dans le reste de l'article en question qu'elle est habilitée à faire ça?

M. Boulet : Oui, 68, oui, on l'avait dans un article pour le PP, puis, à 68, la commission, lorsqu'elle le juge opportun, peut exiger la formation d'un comité de santé et sécurité.

M. Leduc : Alors, ça, ce sera un des critères qu'elle pourra considérer pour le juger opportun. Parce que je ne voudrais pas que ça devienne limitatif.

M. Boulet : Non, non. À mon avis, c'est un seuil au-delà duquel l'obligation de créer le comité s'impose. Ce que le deuxième alinéa de 68 prévoit, c'est la commission peut, même si on est à huit travailleurs, tu sais, comme le programme de prévention peut, tenant compte... là, c'est une décision d'opportunité, obliger à la formation d'un comité de santé et sécurité. Je pense qu'on a toutes les... on couvre ça sous tous ses angles.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est beau? Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le député de Nelligan? Oui, député de Jonquière.

• (16 h 10) •

M. Gaudreault : Oui. Je suis dubitatif. Je suis dubitatif. Je veux bien comprendre pourquoi on fait ça. Je le comprends, techniquement, là, mais, bon, d'abord, pourquoi 21? Ça, c'est peut-être le député de Nelligan qui peut répondre davantage, là. Pourquoi 21? Pourquoi pas 25? Pourquoi pas 30? Pourquoi pas 18? Pourquoi 21?

M. Derraji : Ah! Je peux? L'idée derrière, c'est que, pour certaines entreprises de... encore une fois, activités de très court terme, encore une fois, on se base sur la bonne volonté de certaines entreprises au niveau de leurs activités. Ça va leur laisser le temps de s'occuper de leur... de ce qu'ils font, non pas se concentrer sur monter un... ou le mettre en place, un comité. Donc, le 21 jours, c'est tout au long de l'année.

Et j'ai plein d'exemples que j'ai reçus, hein, par exemple, pour des... l'inventaire, prenons juste le cas d'inventaire. Parfois, tu as un recrutement massif d'employés pour une courte période, mais tu dépasses 20, au total, tu dépasses 20 employés. Donc, ces gens, ils seront pénalisés d'avoir un comité, d'instaurer un comité, sachant qu'ils ne sont pas au-delà de 20 tout au long de l'année. Et les plans d'inventaire, parfois, c'est plus qu'une fois. Prends le cas des festivals, les compagnies d'agents de sécurité. Donc, il y a plusieurs cas où c'est très difficile pour ces entreprises de passer d'un plan d'action à un plan de prévention, et tout ce qui vient avec, les responsabilités qui viennent avec.

Donc, les trois semaines que je disais tout à l'heure, c'est que l'entreprise, elle est de bonne foi, hein? Il est de bonne foi, ce n'est pas qu'il ne veut pas commencer à jouer avec le 20 employés, en bas de 20 ou plus de 20. C'est qu'on ne peut pas pénaliser une entreprise qui, pour une raison ou une autre, il y a un recrutement massif, ou bien elle dépasse le nombre de 20 employés d'un seul jour. C'est ce que le projet de loi mentionne avant le dépôt de cet amendement. Un employé, un seul jour, bien, tu es obligé d'avoir un comité. C'est là où je voyais le mur-à-mur, par rapport à certaines activités, où l'été, par exemple, tu es obligé de recruter plus d'employés, mais tu seras pénalisé d'avoir un comité pour un an et demi et de le garder.

M. Gaudreault : O.K. En tout cas...

M. Derraji : J'irais... dans un souci de région, moi, je pense pas mal que c'est dans certaines régions, on voit pas mal l'activité estivale, qu'il y a des recrutements massifs...

M. Gaudreault : Bien, en fait, moi, ça ne me convainc pas plus du 21 jours, là. Tu sais, ça... je veux dire, ça pourrait être 15, là, ça pourrait être 30, en tout cas, 21, c'est un chiffre, là. Mais, peut-être plus du côté du ministre, j'aimerais bien comprendre, j'aimerais bien qu'il nous explique quel problème ça permet d'éviter, clairement, en faisant ça. Parce que, là, on s'entend qu'on change le seuil. De 20, on passe à 20 plus 21 jours, mettons, 20 travailleurs plus 21 jours dans l'année.

Donc, on a quand même un changement de seuil dans la loi par rapport à ce que le ministre avait fixé dans son projet de loi initial. Alors, j'aimerais ça que le ministre m'explique quel problème on vient régler avec cet amendement-là, parce que lui, il est favorable à l'amendement, là. J'aimerais ça qu'il vienne nous dire clairement quel problème qu'on permet de régler.

M. Boulet : Un problème administratif, un obstacle d'organisation, un déficit de ressources auprès de... au sein de bien des petites entreprises, un accommodement raisonnable, si je peux m'exprimer ainsi, pour les PME du Québec, pour les entreprises qui ont moins de 20 travailleurs. Puis ultimement le pragmatisme nous guide, parce que, tu sais, on convient que... Puis ça, il y a un consensus au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, il y a une barrière.

À 20, en haut de 20, tu as des mécanismes supérieurs, disons, entre guillemets, de participation, de prévention et de participation, puis, en bas de 20, c'est un mécanisme allégé. Bien, tu sais, il faut trouver une façon de calculer, puis la façon classique pour éviter les «in and out», c'est de dire : Si tu dépasses 20 au cours de l'année, tu respectes jusqu'au 31 décembre de l'année suivante... parce qu'on ne peut pas faire puis défaire à tout bout de champ. Mais ce qui est considéré dans l'amendement, moi, j'appellerais ça un accommodement raisonnable ou une période tampon, où on est capable de constater un minimum de régularité dans le dépassement du 20. Et, au-delà de ce minimum de régularité là, tu dois te soumettre aux obligations en matière de prévention qui reposent sur les entreprises qui ont plus de 20 travailleurs.

Puis vous posez une bonne question : Pourquoi 21 jours? Pourquoi pas 14? Pourquoi pas sept? Pourquoi pas cinq? Pourquoi pas... Moi, je trouve que 21 jours, c'est un seuil qui nous apparaît raisonnable. Puis je pense que la meilleure façon de le légitimer, c'est ce que je répète, ça m'apparaît être un seuil de régularité, un minimum de régularité. Puis ça aurait pu... Deux mois, à mon avis, ça aurait été trop. Puis, tu sais, il y a toujours des risques, hein, quand c'est un peu plus que 20. Tu sais, à un moment donné, il y a toujours une falaise à quelque part, là, si tu vas en haut de 21 ou si tu es en bas de 21, mais la même affaire pour en haut et en bas de 20.

Puis je pense que ça diminue aussi les risques, tu sais, parce qu'on avait parlé de consécutif. Ça aurait pu être ça, là. Tu sais, quand vous dites : Pourquoi 21 puis pourquoi pas consécutif?, bien, pourquoi pas consécutif, c'est un peu ce qu'on expliquait tout à l'heure, là, parce que c'est sûr que ça rouvre la porte à dire : Après 19 jours ou après 20 jours, je demande à mon agence de rapatrier un salarié, puis «that's it», là, puis je recommence après, là. Ça fait que... Puis, je le sais, dans les conventions collectives de travail, puis nos collègues le savent, ceux qui ont représenté les syndicats le savent très bien, là, le consécutif, c'est toujours un petit peu plus périlleux.

La Présidente (Mme Isabelle) : Y a-t-il d'autres interventions? Alors s'il n'y a pas d'autre intervention à l'amendement déposé par le député de Nelligan, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Des voix : ...

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Abstention.

Le Secrétaire : Mme IsaBelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Abstention. Donc, l'amendement, déposé par le député de Nelligan à l'article 152 est adopté. Nous poursuivons. Est-ce qu'il y a d'autres interventions pour la section, ou l'article 68, ou le paragraphe 68 de l'article 152? Parce qu'on a dit qu'on allait les étudier, là, par articles, 68, 68.1, etc. Mais, après ça, je vais...

Une voix : ...

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est beau? Oui?

M. Derraji : Juste répéter ce que vous venez de dire.

• (16 h 20) •

La Présidente (Mme IsaBelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions à l'article 68 qui est dans l'article 152, hein? L'article 152, il y a comme quatre paragraphes, 68...

M. Derraji : ...on a parlé uniquement?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Du 68.

M. Boulet : ...la discussion sur 68.

La Présidente (Mme IsaBelle) : C'est ça.

M. Derraji : C'est uniquement 68?

La Présidente (Mme IsaBelle) : Oui.

M. Boulet : Exactement.

M. Derraji : Les autres, ils vont rester...

M. Boulet : Puis on suspendrait, évidemment, 152, mais le débat serait terminé sur 68, mais on suspendrait en raison de 69, qui concerne... en fait, de 68.1 qui concerne le multiétablissement.

M. Derraji : Donc, on suspend la discussion...

La Présidente (Mme IsaBelle) : On n'est pas là, là. Attendez, M. le ministre, vous allez plus vite que moi. Moi, je veux savoir avant s'il y a encore des questions sur 68 ou des interventions. Non. Merci. Excusez-moi, M. le ministre. Maintenant, on arrive à 68.1. J'ai cru comprendre, M. le ministre, que vous aimeriez qu'on saute par-dessus, qu'on le suspende.

M. Boulet : Bien, c'était à la demande du collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, puis on avait comme déjà accepté que, pour le multiétablissements, les articles qui concernent le multiétablissements, on les suspende pour poursuivre les discussions puis...

La Présidente (Mme IsaBelle) : Parfait. On a le consentement? Je pense que oui. Puis je le reposerai, tout à fait, de toute façon, à la fin. Alors, on saute par-dessus notre 68.1. On arrive donc à l'article 69. Est-ce que je me trompe, M. le ministre, mais vous avez un amendement à 69?

M. Boulet : Oui, il y a un amendement. Donc, article 152 : Remplacer, dans le deuxième alinéa de l'article 69 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail proposé par l'article 152 du projet de loi, «s'appliquent à ce comité» par «ne s'appliquent pas à ce comité qui, dans ce cas, établit ses propres règles».

Explication. Cet amendement vise à modifier le deuxième alinéa de l'article 69 afin de prévoir que les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas à un comité de santé et sécurité qui serait formé en vertu de cet article, puisqu'il s'agit d'un comité formé sur une base volontaire. L'amendement prévoit plutôt, dans ce cas, que le comité établit ses propres règles. Voilà, c'est tout.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il des interventions? Oui. Alors, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Je veux bien comprendre, parce que vous dites, avec votre amendement, exactement l'inverse de ce qui était prévu dans votre libellé original. Au début, c'était : Les dispositions s'appliquent. Puis là vous nous dites : Les dispositions ne s'appliquent pas. C'est un reversement à 180, là. Donc, je veux juste comprendre le cheminement.

M. Boulet : Donc, on est toujours dans les comités créés dans les établissements en bas de 20, où les parties établissent totalement leurs règles de fonctionnement pour éviter que les comités soient assujettis à toutes les règles du chapitre. C'est une façon d'inciter la formation de ces comités volontaires là et pour éviter de les désinciter de faire des choses volontaires parce que les règles du chapitre sont trop exigeantes.

M. Leduc : Là, si je comprends bien, vous êtes comme en train de créer une troisième catégorie, là. Il y a les comités en haut de 20, les agents de liaison en bas de 20, puis là vous faites une espèce d'entre-deux, les comités en bas de 20. C'est ça?

M. Boulet : Oui, c'est les comités de santé-sécurité que les parties décident par elles-mêmes de former, donc qui sont purement et simplement sur une base volontaire.

M. Leduc : Mais, une fois que c'est décidé d'être formé, là, vous dites qu'ils n'auront pas à s'appliquer aux... s'astreindre aux mêmes règles de fonctionnement que ceux qui sont en haut de 20. C'est ça que vous nous dites? C'est ça que vous avez... c'est sur ça que vous avez changé d'avis?

M. Boulet : Absolument.

M. Leduc : Parce que vous voulez favoriser plus de comités en bas de 20?

M. Boulet : Il y avait des comités qui ne se formaient pas. Par expérience, à la CNESST, il y avait des comités qui ne se formaient pas sur une base volontaire parce que, quand les parties le faisaient, elles étaient soumises à des règles trop contraignantes. Ça fait que ça, ici, permet de le faire en mentionnant que, si tu le fais sur une base volontaire, tu n'auras pas la contrainte du respect des autres exigences du chapitre. C'est juste ça, je n'ai pas d'autre explication que ça.

M. Leduc : Mais quelle règle en particulier pouvait vous apparaître trop contraignante ou suffisamment contraignante, qui pourrait être un désincitatif, que vous proposez de rendre, dans le fond, complémentaire ou facultative?

M. Boulet : Ce qu'il est important de mentionner ici, c'est qu'il y a aussi une valeur pédagogique derrière ça. Tu sais, si vous décidez de prendre en main votre participation, faites-le selon... et en respectant les objectifs. Les règles les plus contraignantes, c'était le nombre de représentants et c'est la fréquence des rencontres. Tu sais, c'est ça qui rend ça, parfois, un peu plus complexe puis qui décourage, en fait, puis c'est l'expérience. Puis moi, je ne l'ai pas vécu, là, c'est pour ça que je m'informe beaucoup, là, mais, à la CNESST, ils ont constaté qu'il y a des comités qui ne se formaient pas sur une base volontaire parce qu'ils trouvaient ça trop... c'est trop, alors que, si tu le fais volontairement, bien, tu n'es pas soumis aux règles.

M. Leduc : Donc, c'est une espèce de club d'essai, en quelque sorte, où on espère que les gens entrent dans le comité... avec le comité un peu moins contraignant. Si ça se passe bien, éventuellement, ils pourraient eux-mêmes adopter ou se soumettre à l'ensemble des règles, mais...

M. Boulet : ...de manoeuvre.

M. Leduc : ...pour commencer, on est toujours en bas de 20, là. Pour commencer, on leur dit : Faites un comité, vous allez voir, ça va bien aller, puis on ne sera pas trop exigeant sur les applications de ça.

M. Boulet : C'est une façon de l'exprimer.

M. Leduc : Parfait. Intéressant. J'en profite pour vous demander : Est-ce que les pouvoirs, là, qu'on avait à 68... Bien là, j'assume que oui, là, mais peut-être que j'ai mal compris, là, mais, à 68, quand la commission peut ordonner la création d'un comité, est-ce que ça s'applique quand même à 69 aussi? C'est-à-dire que, est-ce que quelqu'un peut dire : Je vais volontairement me faire un comité en espérant...

M. Boulet : Il n'a pas le même pouvoir. Si je comprends bien votre question, est-ce que la commission pourrait imposer la formation d'un comité santé et sécurité en bas de 20, je pense que ma réponse, c'est...

M. Leduc : À 68, on a donné ce pouvoir-là. Je vais reformuler ma question.

M. Boulet : Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes, s'il vous plaît?

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 16 h 26)

(Reprise à 16 h 33)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, M. le ministre, je pense que vous avez la réponse.

M. Boulet : Donc, collègue d'Hochelaga-Maisonneuve, je vais essayer d'être clair. Pour le programme de prévention, il y a un pouvoir d'ordonnance de la CNESST puis un pouvoir de faire un règlement par secteur d'activité, puis, pour le comité de santé et sécurité, c'est un pouvoir d'ordonner un comité par établissement, mais il n'a pas de pouvoir de faire un règlement par secteur d'activité. Il l'avait initialement, mais il ne l'a pas, actuellement.

Des voix : ...

M. Boulet : Pour en bas de 20, bien sûr.

M. Leduc : Est-ce qu'un scénario où une entreprise, en bas de 20, toujours, décide de volontairement se doter d'un comité selon l'article 69... est-ce que ça la... Comment je dirais ça? Est-ce que ça la protège d'une intervention en fonction de 68, où la commission pourrait lui ordonner une application complète d'un comité?

M. Boulet : Non, ça ne peut pas constituer un paravent, tu sais.

M. Leduc : Exact. C'était ça, ma question.

M. Boulet : Non, non. La réponse est non.

M. Leduc : Parfait. C'était ça, ma question.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est beau? Donc, oui, député de Jonquière, avez-vous des questions sur l'amendement déposé par le ministre?

M. Gaudreault : Oui. Bon, là, le ministre fait un virage à 180 degrés, parce que, dans le projet de loi, c'était : «Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à ce comité», puis là, c'est «ne s'appliquent pas», «qui, dans ce cas, établit ses propres règles». Donc, est-ce que le ministre peut nous faire la liste des dispositions du présent chapitre? Au fond, ça concerne quoi?

M. Boulet : Ça concerne essentiellement la fréquence des rencontres du comité de santé et sécurité et le nombre de représentants des deux parties. Je ne vois pas d'autre disposition que celles-là... et aussi l'obligation d'avoir un représentant en santé-sécurité. Quand tu as un comité de santé-sécurité, il y a un devoir qui en découle, corollaire, c'est-à-dire d'avoir un RSS. Ça fait que c'est les trois éléments, je dirais, au collègue de Jonquière, qui sont des désincitatifs, peut-être, dans certains cas, puis c'est ce qu'on a constaté, là, puis ça, c'est vraiment des échos de terrain, là.

M. Gaudreault : Donc, ce désincitatif, entre guillemets, est-ce que c'est ce qui l'a poussé à faire son virage à 180 degrés sur cet alinéa?

M. Boulet : Oui. Pour cet amendement-là, oui. Oui, ça a été proposé, effectivement.

M. Gaudreault : O.K. Sur le fond des choses... parce que, là, dans le fond, ce qu'il nous dit, le ministre, c'est que ça le dispense... du représentant santé-sécurité de désigner quelqu'un, etc., mais, sur le fond des choses, est-ce que ça dispense le comité de tenir compte d'un certain nombre de règles sur l'analyse, et le contrôle, et éventuellement la disparition de risque?

M. Boulet : On est en bas de 20, il y a minimalement le contenu du plan d'action, et là c'est la participation... tu sais, le comité de santé-sécurité, c'est un mécanisme de participation des travailleurs, puis le plan d'action, c'est un mécanisme de prévention. Si je comprends votre question, vous, vous dites : S'il y a un comité volontaire, est-ce que ça soustrait ce comité-là des impératifs de prévention qui sont dans un plan d'action? Non.

M. Gaudreault : O.K. Parce que je ne voudrais pas qu'on se retrouve dans...

M. Boulet : Ah! tout à fait.

M. Gaudreault : Je ne voudrais pas qu'on se retrouve dans une situation où une entreprise de moins de 20 dirait : Regarde, on va s'en faire un, comité, là, de toute façon, on n'est pas soumis au présent chapitre, donc c'est plutôt léger, on va s'en faire un, comité fantoche, là, tu sais, on va pouvoir dire : On en a un, comité, il sera le club social en même temps, puis on ne s'occupera pas des... Alors, moi, je ne veux pas que ça ouvre la porte à créer juste de l'apparence de comité, là.

M. Boulet : Tout à fait. Tout à fait, puis, tu sais, je vous rappellerais qu'il n'y a pas d'impératif de former un comité de santé et sécurité, en bas de 20. Ça fait que, tu sais, ils vont déjà au-delà de ce que la loi impose. Mais vous avez raison, il ne faut pas non plus que ce soit utilisé pour se soustraire à des impératifs en matière de prévention, tels que déterminés pour le contenu du plan d'action.

M. Gaudreault : O.K. Alors, ça pourrait être un comité qui ressemble à quoi, par exemple? S'il n'est pas soumis au présent chapitre, donc, plus l'aspect formel des représentants, ça serait un peu un comité de bonne foi ou un comité... Ça ressemble à quoi dans l'esprit du ministre? Est-ce qu'il est capable de nous donner quelques exemples, par exemple?

M. Boulet : Ils vont le faire... ils vont, par exemple, être une personne de chaque côté, ils vont être deux personnes de chaque côté, ils vont travailler à établir des risques, ceux auxquels on fait référence, qui doivent être contenus dans le plan d'action, puis ils vont voir les meilleures façons de les contrôler, de les éliminer. Puis c'est essentiellement un comité qui est dédié à ça.

Puis, encore une fois, ce comité-là, paritaire, qui est extrêmement bénéfique, il donne des résultats supérieurs à ce que nous avons dans le... pour les établissements de moins de 20, là, où on ne réfère qu'à un plan d'action puis à un agent de liaison.

• (16 h 40) •

M. Gaudreault : O.K. Bien, justement, le ministre met le doigt exactement là où je voulais arriver. Quel est le rôle de l'agent de liaison dans un contexte comme celui-là?

M. Boulet : Je pense que c'est les règles que les parties détermineront. C'est sur une base volontaire, mais ça ne peut pas... parce que, là, je vois votre prochaine question : est-ce qu'on pourrait faire ça, un comité volontaire, et se soustraire des devoirs ou des responsabilités qui incombent à l'agent de liaison? La réponse, c'est non.

M. Gaudreault : O.K. Entre votre libellé d'origine, qui était «les dispositions du présent chapitre s'appliquent au comité», et l'amendement, qui est «ne s'appliquent pas à ce comité qui, dans ce cas, établit ses propres règles.», est-ce qu'on ne devrait pas quand même... sans tomber dans le désincitatif, si je peux me permettre, est-ce qu'on ne devrait pas quand même dire «devrait s'inspirer», ou, tu sais, faire une mention de... tu sais, «les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas mais pourraient inspirer ce comité qui établit ses propres règles» ou... C'est quoi l'opinion du ministre là-dessus?

M. Boulet : ...mentionne, puis, sans l'écrire dans une loi, c'est certain que, quand tu formes un comité là où ce n'est pas requis et puis que tu établis tes règles, ça démontre un niveau de sensibilité à la santé et sécurité qui est supérieur à bien d'autres endroits, qui tient compte évidemment de leurs particularités. Mais forcément, en formant le comité, il s'inspire des structures de prévention et de participation qu'on a en place dans la loi. Puis ça, ça existe depuis l'adoption de la loi santé et sécurité du travail. Ça fait que moi, je sais... Bien, la formation même du comité démontre qu'ils s'inspirent de ce que la loi a comme objectif.

Puis, tu sais, il ne faut jamais oublier, collègue, que dans une... je dis une petite, là, mais, tu sais, ça peut être une plus grosse organisation, il y a toujours la possibilité de demander des interventions de la CNESST, parce qu'il y a des gens qui sont formés, qui ont les qualifications pour soutenir, aider et accompagner des entreprises puis faire de la pédagogie. Il y a des associations sectorielles paritaires, il y a des membres, je disais, de la corporation des ressources humaines agréés du Québec, il y a des conseillers en relations de travail, il y en a dans toutes les régions du Québec, qui accompagnent puis qui aident à former. Puis je trouve qu'au Québec on a une proportion importante de conseillers en relations de travail qui sont maintenant devenus des spécialistes en santé et sécurité puis qui donnent des... évidemment, c'est des honoraires, vous allez me dire, mais, bon, c'est des gens qui gagnent, normalement, honorablement leur vie à accompagner des petites organisations pour se structurer, pour faire de la prévention puis éviter des accidents de travail.

M. Gaudreault : Même des normes ISO, hein, en santé et sécurité au travail.

M. Boulet : Oui. Oui, je ne sais pas c'est la 9000 combien, là, mais oui, il y a des normes ISO, effectivement, qui concernent la santé et sécurité.

M. Gaudreault : Ça va aller, pour l'instant, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Isabelle) : Merci. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement du ministre? Oui, député d'Hochelaga-Maisonneuve.

M. Leduc : Encore, peut-être, une ou deux questions d'applicabilité. Je pense surtout, là, aux établissements de moins de 20 travailleurs, travailleuses.

Dans le portrait global, on va souhaiter qu'il y ait quelque chose qui se passe de manière assez organique, assez spontanée, mais est-ce que la CNESST a une quelconque responsabilité ou un quelconque rôle à jouer dans la mise en place de ces... dans sa nomination des agents de liaison ou dans la... Je vais poser ma question différemment. Tu sais, si, après quelques mois et après un an, on se rend compte qu'il y a très peu d'agents de liaison dans les milieux de moins de 20 employés, qu'est-ce qu'on va faire?

M. Boulet : On va faire... puis on peut s'inspirer de ce qui se fait depuis le début de la pandémie. On est arrivés dans un contexte exceptionnel, complètement nouveau, on a mis des normes en place par secteur d'activité, et les mots clés qu'on avait, ce n'était pas de contraindre, c'était de sensibiliser, influencer et contraindre, le cas échéant. Puis moi, j'ai toujours adhéré à cette école de pensée là puis je pense qu'on le fait, pas parfaitement, mais relativement bien, à la CNESST, puis on l'a fait dans tous les secteurs d'activité, avec des fiches de vérification quotidienne, des sites sur Internet, des interventions sur place. Puis j'ai toujours dit ça, tu sais, puis les médias, ils cherchaient, des fois, parce qu'il y avait des... non, il y a des personnes, disons, qui disaient : Vous devriez... puis, tu sais, moi, je disais : Il faut former d'abord, c'est des normes nouvelles. Ça fait qu'on a contribué beaucoup à former, sensibiliser.

Puis, après ça, le cas échéant, quand on y retourne puis ça ne marche pas, on influence. On influence puis, à défaut, on contraint. Puis, quand on contraint, bien, c'est un avis de correction. Puis on en a émis combien de milliers? Au-delà de 20 000 durant la pandémie. On a fermé 38 établissements, mais surtout des chantiers de construction, mais les inspecteurs, l'instruction, c'était d'y aller, puis d'aider, puis de supporter, puis... Tu sais, l'accompagnement personnalisé, il faut y croire. Des fois, quand on fait trop d'accompagnement personnalisé, on se fait dire : Vous n'avez pas assez de ressources, mais, avec les ressources qu'on a, je pense qu'on réussit à atteindre des bons objectifs.

Puis vous iriez... puis vous les connaissez, les milieux de travail, il y en a où c'est plus laisser-aller, mais, en général, si tu regardes un milieu de travail aujourd'hui par rapport au 12 décembre 2020, avant le décret d'urgence sanitaire, c'est deux mondes. Les gens se lavent les mains, ils désinfectent les lieux de travail, ils font attention, le masque est relativement bien... tu sais, c'est une nouvelle culture à implanter.

Ici, on est en santé et sécurité, puis moi, je n'ai pas peur qu'on ne soit pas en mesure de relever le défi. Des fois, on est porté à critiquer la CNESST puis le C.A., mais moi, j'ai une confiance en l'expertise des membres du C.A., leur volonté de créer des sous-comités. Ils ont l'expertise puis, quand ils n'ont pas l'expertise, bien, ils combrent les lacunes en consultant. Ils font, selon moi, un travail qui n'est pas loin d'être exceptionnel, puis c'est comme ça que je le vois.

À votre question, s'il n'y a pas d'agent de liaison, bien, à un moment donné, il y a quelqu'un qui va lever la main. Tu ne peux pas rester en dehors de la société tout le temps. Puis, tu sais, aujourd'hui, est-ce que toutes les entreprises des secteurs 1 et 2 font ce que la loi impose? Probablement pas. Est-ce qu'il y a plus de respect des mécanismes de prévention et de participation dans les milieux syndiqués? Je n'oserais pas répondre, mais je sais que, dans certains milieux, parce que je connais un peu plus les milieux syndiqués, il y a beaucoup de prévention puis il y a beaucoup de participation des travailleurs, puis ça a contribué à réduire beaucoup la fréquence puis la gravité des lésions.

Et moi, j'anticipe que, collectivement, on se dise : Au Québec, il y a 23 %, 25 % des travailleurs qui sont couverts, notre volonté, c'est qu'il y en ait 100 %. Puis on va faire de la pédagogie, on va travailler avec les associations sectorielles paritaires, avec vous, on va faire des... on va en parler, que la... Puis il y a un mot qui va nous guider : «prévention». Il faut prévenir, puis je pense qu'on va être capables de relever ce défi-là, si on travaille tout le monde ensemble, puis dans l'imparfait, là, parce que je pense qu'ultimement ce sera une loi imparfaite, donc qui sera toujours à améliorer, mais c'est mieux que le statu quo à 25 %. C'est mon opinion.

M. Leduc : Je n'ai pas de doute là-dessus. Est-ce qu'on peut s'attendre à des budgets publicitaires particuliers pour ce genre d'initiative, là, pour faire connaître que, maintenant, par exemple, dans les moins de 20, il faut nommer...

M. Boulet : Absolument.

• (16 h 50) •

M. Leduc : Il me semble que ça serait frappant, là, à la télévision, là : Tout le monde est maintenant couvert, nommez-vous un agent de liaison.

M. Boulet : Puis moi, je n'aurais pas de problème. Oui, une stratégie de communication, et avec un plan de promotion pour faire de la pédagogie. Puis moi, je serai ouvert à recevoir vos idées, là, tu sais, là-dessus, absolument, puis ça va s'imposer.

M. Leduc : Est-ce que la CNESST va tenir des statistiques sur ça, sur le nombre de milieux de travail qui ont ou pas un agent de liaison, les moins de 20, je parle?

M. Boulet : Je ne sais pas, mais je pense que ça va être difficile d'envoyer des enquêteurs partout, là, puis dire : Il y a tant de dizaines de milliers de... Il y en a combien, d'établissements en bas de 20, on disait, le nombre?

M. Leduc : C'était une couple de centaines, une couple de mille, on disait, hier.

M. Boulet : Il y en a 229 000, là, des établissements en bas de 20 travailleurs. Ça fait que c'est... je pense que ce serait une grande corvée.

M. Leduc : Est-ce que, dans ce cas-là, à l'inverse, on n'est pas mieux de...

M. Boulet : Absolument, mais on va chercher à documenter, tu sais, parce qu'il y a un rapport d'évaluation, un rapport de mise en application de la loi. Et on me confirme qu'on va chercher à documenter, là, puis ça sera fait par sondages ou par interventions ciblées, puis avec... pas une réalité parfaite, mais des estimations quand même assez précises de combien, on a évolué à quoi, puis il y en a combien, si on est rendus à 58 % des travailleurs qui sont couverts par participation puis prévention, à chaque pas qu'on fera en avant.

M. Leduc : Ça, ça me semble une bonne idée, ça me semble une évidence. C'est bien. Est-ce que dans ce cas-là... parce que je m'inquiète vraiment, à moyen, long terme, de l'efficacité de la mesure sur les agents de liaison dans les situations de moins de 20, si on n'a aucun moyen concret d'avoir un portrait clair, peu importe, là, que ça soit un an, deux ans, cinq ans après l'application de la loi. N'y a-t-il pas lieu de réfléchir maintenant à une solution à ça?

Puis là il y a une idée qui m'est venue spontanément, là, mais est-ce qu'on ne pourrait pas demander à ce qu'une fois que la personne est identifiée par les travailleurs, que l'employeur ait la responsabilité d'acheminer son nom à la CNESST?

M. Boulet : Vous voulez dire que le travailleur ait la possibilité d'appeler à la CNESST?

M. Leduc : Non. Quand l'agent de liaison est nommé par les travailleurs dans une entreprise de moins de 20 personnes, l'employeur aurait l'obligation d'acheminer son nom à la CNESST, ce qui, de facto, vous donnerait une liste, et donc vous auriez une idée, vous feriez un croisement entre le nombre d'entreprises de moins de 20 puis le nombre de gens que vous avez dans votre liste puis vous auriez un portrait peut-être un peu plus proche de ce que ça représente, comme couverture réelle, cette mesure-là. Autrement, on va être dans le néant total.

M. Boulet : C'est une idée. C'est une idée, mais ça serait, à mon avis, compliqué à gérer. Mais je vais laisser le soin aux spécialistes de la CNESST de déterminer les meilleures façons de documenter puis d'accumuler les données pour permettre d'avoir un rapport de mise en application de la loi qui soit le plus près de la réalité.

M. Leduc : Puis je vous pose la question parce que c'est important. Dans un environnement syndiqué, le représentant à la santé-sécurité, donc dans plus de 20, qui est donc un travailleur syndiqué, fait partie, souvent, du comité de santé-sécurité, et va à une batterie de formations qui sont offertes par les syndicats, des fois par des formateurs privés externes, et sont donc réseautés. Ils se parlent, ils échangent, ils font de la formation continue.

Je sais à quel point vous trouvez ça important, la formation continue, pour être toujours au fait des nouvelles tendances en santé, sécurité, nouvelles maladies, nouvelles façons de détecter, nouveaux outils de prévention. Qu'est-ce qu'on va faire avec ces agents de liaison là qui seront morcelés, seuls? Est-ce que la CNESST n'aurait pas un certain rôle de réseautage et de formation envers ces agents de liaison là?

M. Boulet : Oui. À la CNESST, comme je mentionnais, on a déjà prévu de la publicité et de la formation dans les milieux de travail, les associations sectorielles paritaires, les partenaires du marché du travail. Tu sais, les gens du Comité consultatif travail et main-d'oeuvre, si je prends l'exemple de la FTQ, ils ont beaucoup de conseillers qui font de la formation. Tu sais, si je vais voir au sein des métallos, à Unifor, la CSN, c'est la même, même dynamique, ils ont tout un réseau. Puis, dans les milieux non syndiqués, c'est fait par des associations sectorielles paritaires, par la CNESST, par des conseillers, mais il va y avoir, à la CNESST, véritablement, une stratégie visant à informer, former puis, dans la même perspective que je vous disais tout à l'heure, sensibiliser, influencer puis contraindre, le cas échéant, là, parce qu'il y en aura toujours.

Puis, tu sais, c'est toutes les lois sociales et du travail, tu sais, c'est un peu... Parfois, tu sais, on a des lois qui... la loi du 1 % pour la formation de la main-d'oeuvre, je pense que la plupart des entreprises le font, mais, tu sais, en équité salariale, c'est... il y a des... tu sais, il faut constamment être à l'affût du respect des lois par les entreprises puis s'assurer que tout le monde fasse une formation permettant d'aller de l'avant, les normes, l'équité, la santé-sécurité qui nous concerne.

M. Leduc : ...référence au réseau SST du milieu syndical, que je connais bien, qui, d'ailleurs, je suis certain, font partie des cotes d'écoute, qui nous écoutent ici, en cette commission. Moi, je m'inquiète particulièrement parce que, tu sais, arriver en SST, avec une responsabilité SST, c'est angoissant, c'est gros. Souvent, c'est des gens qui n'auront très probablement aucune idée de quoi il s'agit, en réalité, la SST, là, au-delà des lettres et des mots que ça représente. Est-ce que, par exemple, la CNESST aura une forme de cours SST 101 qui pourra être donné de manière cyclique? Parce que c'est un peu le cas, dans le milieu syndical, là, introduction à la SST, ça se donne deux, trois fois par année à la FTQ, à la CSN, etc. Est-ce que la CNESST va développer ce même genre d'expertise, de formation, là, concrète, que ça soit... ça peut être en ligne, ça peut être... mais est-ce qu'il y aura un moment où est-ce qu'elle va...

C'est parce que je me doute que oui, là, je me doute qu'il y aura quelque chose qui va se faire, mais, après ça, c'est d'où... je reviens sur ma question précédente, d'où le réseautage, d'où la connaissance. Quand j'organise un cours SST, là, à la FTQ, mettons, là, bien, je cherche des inscriptions, puis les inscriptions, je sais que c'est des gens qui sont des délégués, des gens qui existent pour vrai, j'ai une liste, tu sais, de qui rejoindre. Mais, si la CNESST n'a pas une telle liste ou quelque chose qui s'en approche, sur quelle base elle pourra organiser sa formation et surtout faire un suivi pour savoir si sa formation, elle fonctionne, si elle a donné des résultats?

M. Boulet : C'est sûr que oui. En même temps, la CNESST ne contrôlera pas le contenu du développement de l'offre de formation au Québec, parce que vous n'êtes pas sans savoir que les universités donnent des cours. Il y a des certificats en santé et sécurité du travail, il y a des cours dans des cégeps. L'offre de formation au Québec, elle est extrêmement variée.

Puis, tu sais, le contenu de la formation, il ne faut pas non plus qu'il soit uniforme, tu sais. La façon de former d'un conseiller FTQ ou CSN ne sera pas nécessairement la même qu'à l'Université du Québec à Trois-Rivières, tu sais. Il va y avoir des contenus qui vont être prédéterminés en fonction des besoins des étudiants, mais c'est sûr que, si tu fais des ateliers de formation, comme il y en a beaucoup dans différentes villes du Québec, au bénéfice des travailleurs, des syndicats ou des employeurs, tu vas adapter la formation à leurs besoins. Je pense que la formation, il faut qu'elle soit en adéquation avec les besoins, et ça, ça va être mesuré. Puis la CNESST va contribuer, bien sûr, à s'assurer qu'il y ait des offensives de formation, puis les institutions scolaires vont d'emblée, sans qu'on leur en parle, donner... adapter le contenu de leurs cours, parce que le certificat de santé et sécurité qui se donne à l'Université du Québec à Chicoutimi, ils vont devoir remanier leur syllabus puis leur contenu puis ils vont s'adapter aux réalités de la nouvelle loi.

J'ai l'impression qu'au Québec, collègue, on va former des personnes qui vont devenir des formateurs, puis ces personnes-là vont elles-mêmes former des formateurs, puis on va finir par avoir une pyramide extrêmement large vers le bas, où beaucoup de personnes vont développer une nouvelle expertise. Mais, en même temps, il ne faut pas trop complexifier ça parce qu'on a une expérience avec les secteurs 1 et 2, puis je prends l'exemple des métallos, par exemple, ils sont déjà des personnes qui font beaucoup de prévention, puis ces personnes-là vont contribuer à développer les mêmes approches dans les secteurs 4, 5 et 6, là. Je pense que tous les syndicats qui sont dans les 1 et 2 ont aussi des unités d'accréditation syndicales dans le 3, pour la participation, puis 4, 5 et 6, et, ça aussi, ça va être intéressant. Puis, dans les milieux non syndiqués, bien, l'offre de formation est aussi vaste.

• (17 heures) •

M. Leduc : Oui, mais c'est parce que ça se compare difficilement. Dans le milieu syndiqué, quand j'ai une offre de formation, c'est pris pour acquis qu'on va être libéré pour aller faire ces formations-là. Un SST 101, souvent, c'est un cours qui dure deux journées, admettons, deux à trois journées, puis là on est libéré, là. Donc, on n'a pas à travailler, on a un salaire qui rentre, puis on va passer deux à trois journées dans des locaux x ou dans un hôtel, puis là on a une formation très poussée, avec des exercices, on regarde la loi, etc.

Dans un contexte non syndiqué de moins de 20 employés, avec l'agent de liaison, on peut émettre certains doutes quant au nombre d'employeurs qui vont proposer de payer les frais. Vous parliez d'un cours d'université. Quel employeur va payer les frais de son nouvel agent de liaison pour qu'il aille faire un certificat à l'université en SST? Il y en a peut-être qui vont le faire. On peut imaginer que ce ne sera pas légion. C'est là que ça m'inquiète, parce que qui dit faire de la SST dit être formé. C'est important. Sinon, c'est un peu dans le dalot.

Et toute la logique... Vous parliez des secteurs 1 et 2. Les secteurs 1 et 2, c'était syndiqué, là, dans des fortes proportions, là, et c'était donc quelque chose qui était dans un réseau structuré, structurant. Là, on élargit à tout le monde, puis c'est la bonne nouvelle, puis on est d'accord là-dessus, mais on dirait qu'on n'a pas nécessairement réfléchi à l'étape d'après. C'est une chose de l'ouvrir, c'est une chose de l'appliquer à tout le monde. Mais comment ça va être appliqué? Parce qu'autrement, ça va être, entre parenthèses, de la poudre aux yeux.

Ou, à l'inverse, la nature ayant horreur du vide, si ce n'est pas la CNESST qui prend la place tout de suite, en ouverture de cette nouvelle couverture, bien, je peux avoir une crainte très, très, très sérieuse, par exemple, que ce soient les mutuelles de prévention qui se pitchent là-dedans. Tu sais, est-ce que les mutuelles de prévention vont commencer à vouloir offrir des cours de formation SST aux nouveaux agents de liaison des entreprises de moins de 20? Moi, ça m'inquiéterait beaucoup.

M. Boulet : En milieu non syndiqué, au-delà de l'offre de formation plus classique, les CRHA, certains... des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les collèges, les universités, il va y avoir aussi de la formation en ligne de la CNESST. Et vous allez voir plus tard, dans le volet prévention, on va permettre, je pense que ça va être important, la formation d'associations sectorielles paritaires dans les milieux non syndiqués, et ça, ça devrait engendrer d'excellents bénéfices. Puis il va y avoir... Il y a des subventions aussi, là, pour participer à des séances de formation.

Donc, en milieu non syndiqué, la possibilité de faire affaire avec une association sectorielle paritaire dont la mission... une des missions centrales, c'est de faire de la formation puis de l'information, ça va engendrer des retombées intéressantes, là. Je pense qu'on va... S'il y a des lacunes, il va falloir trouver des moyens pour les combler, parce que, le but, ce ne sera pas de se limiter aux milieux syndiqués, ça va être de concerner puis d'intéresser les milieux non syndiqués à des nouvelles règles en matière de prévention, participation.

M. Leduc : ...un immense défi. Puis là je me demande à quel point on est prêts, là, à répondre à ce défi-là. Puis peut-être l'a-t-on sous-estimé, ce défi-là. Il est immense. Il y a des milliers et des milliers d'entreprises, une culture

qui n'est pas du tout, du tout là en matière de prévention. Puis là on ouvre un immense chantier, puis c'est tant mieux, mais je me demande à quel point on est équipés, puis on a conscience de ce que ça représente, si on veut vraiment avoir un changement. Parce que j'ai la crainte que, comme malheureusement sur certaines autres lois parfois, on ait un beau texte de loi qui dise : Maintenant, la loi s'applique à tout le monde, mais que, dans les faits, il n'y a rien qui change, dans les faits, il n'y en ait presque pas, d'agent de liaison. Quand il y en a un, il ne sera pas formé, qu'il ne fasse pas de tournée, qu'il n'y ait pas de suivi... C'est là où le bât blesse souvent de la belle loi, c'est... je l'ai dit mille fois dans cette commission, c'est l'effectivité du droit.

M. Boulet : Je l'ai dit souvent durant la pandémie puis à la Commission des partenaires du marché du travail, c'est beau, des mesures et des programmes, mais on se mesure dans l'opérationnalisation ou la mise en application. Puis c'est un... Moi, je partage exactement votre point de vue, puis c'est pour ça que... Tu sais, comme, par exemple, le PARAF, là, pour la requalification ou pour l'aide concertée, la formation durant la pandémie pour éviter des mises à pied, je mettais en place des comités de vigie composés de représentants syndicaux, patronaux puis monde de l'éducation, puis ils prenaient ça à coeur. Puis la vigie nous permettait de corriger les mauvaises directions et surtout de s'assurer de la fluidité dans l'opérationnalisation de ces programmes-là.

Ça va être la même chose ici. Et moi, je veux bien qu'on voie ça aussi dans une perspective de progressivité. On part de peu, puis chaque avancée va quand même générer des bénéfices intéressants. Puis, si on sauve... la première fois qu'on va réaliser que, dans un environnement, grâce à la prévention puis... je dis «les métallos», peu importe le syndicat, là, mais là où on a fait de la prévention, quand on constate que, d'une année à l'autre, le nombre puis la gravité des accidents baisse considérablement, c'est signe que la prévention... Chaque dollar investi en prévention en génère cinq, puis c'est pour ça que les employeurs sont conscients aussi, parce qu'ils veulent des travailleurs en santé. Puis, en pénurie de main-d'oeuvre, on a besoin de ces personnes-là. Mais, dans l'opérationnalisation, on sera là, puis moi, je vais être extrêmement vigilant.

Puis, tu sais, je parlais des associations sectorielles paritaires puis je pense que vous avez vu qu'on va permettre la création d'associations multisectorielles paritaires. Tu sais, notamment, pour les milieux non syndiqués, ça va être beaucoup plus facile. C'est un défi, j'en suis conscient, mais on va le relever. C'est un régime qu'on va être quatre à confier aux Québécois puis aux milieux de travail, puis on va les aider.

M. Leduc : Bon, peut-être en conclusion sur cette lignée de questions là, est-ce que ça ne serait pas envisageable d'imaginer un financement supplémentaire avec les différents programmes que vous gérez, entre autres au ministère, pour des groupes populaires qui pourraient, eux, faire ce travail de réseautage aussi, et d'organisation, et de formation des agents de liaison en milieu non syndiqué en bas de 20, comme ils le font en ce moment, par exemple, pour la défense des droits en indemnisation? Je parle, entre autres, à... Je parle de l'UTTAM, là. Je ne leur ai pas demandé si ça les intéressait de faire de la prévention, mais on prend un exemple, on prend l'UTTAM, qui est une organisation financée. Je les connais assez bien, oui, surtout depuis quelques mois. Je les aime beaucoup, d'ailleurs, et ils font un travail remarquable, mais ils sont très, très orientés sur la réparation d'indemnisations.

Est-ce qu'on ne pourrait pas imaginer, maintenant qu'on ouvre la prévention à tout le monde, à tous les secteurs des gens non syndiqués... et c'est ça qu'ils font, l'UTTAM, ils représentent des non-syndiqués. Parce que, quand on est syndiqué puis on a un problème de CSST, c'est bien évidemment le syndicat qui nous représente. Quand on a un problème de normes du travail et qu'on est syndiqué, c'est bien évidemment notre syndicat qui nous représente. Quand on a un problème de normes du travail puis qu'on n'est pas syndiqué, c'est la commission qui nous représente.

Là, qu'arrive-t-il quand on est dans un milieu non syndiqué puis qu'on a un problème de prévention? Qui nous aide? Il ne nous représentera pas, mais qui nous aide, qui nous accompagne? Là, on a parlé de la commission qui pourrait jouer un certain rôle. J'ai nommé que j'étais très craintif que les mutuelles de prévention veuillent aller jouer là-dedans. Ce n'est pas de leurs affaires, à mon avis. Est-ce que, par contre, des groupes populaires pourraient imaginer développer ce service-là, en quelque sorte, pour aller combler des besoins et espérer un financement adéquat en conséquence? Comme on crée un nouveau droit, en quelque sorte, on pourrait s'attendre à ce que se construise aussi un nouveau secteur communautaire.

M. Boulet : Donc, on va le voir. J'aime ça que mon collègue de Québec solidaire s'intéresse au financement, surtout pour de la formation, parce que c'est une valeur...

M. Leduc : Je ne comprends pas pourquoi ça vous surprend, par exemple.

M. Boulet : Non, mais c'est une valeur qui nous est tellement chère et que nous partageons. Mais, oui, on va parler, dans notre projet de loi, d'accorder une aide financière.

Puis ceci dit, moi aussi, j'ai beaucoup d'estime pour l'UTTAM, pour la sincérité puis la qualité de ce qu'ils font comme travail, puis leur contribution à un sain accompagnement des travailleurs dans les méandres de nos systèmes qui sont parfois complexes pour nous-mêmes. Ça fait que...

Mais on parle d'accorder une aide financière à une association ou à un organisme pour un projet visant la formation ou l'information en matière de santé et de sécurité du travail qui tient compte des priorités que la commission a établies, donc les priorités de prévention et autres, pourvu que l'association ou l'organisme n'ait pas reçu d'autres sommes pour une même période en vertu de la présente loi. On a... Vous avez frappé à la porte, mais la porte va s'ouvrir quand on va discuter, mais...

M. Leduc : À quel article, ça?

M. Boulet : 207.

M. Leduc : 207.

M. Boulet : Puis c'est le paragraphe 15°.

M. Leduc : J'irai lire ça, en me couchant ce soir, sur ma table de chevet. Ah! ce n'est pas vrai, j'ai menti. J'ai menti, je ne lirai pas ça, ce soir, à ma table de chevet.

M. Boulet : Est-ce qu'il y a des personnes de l'UTTAM qui nous écoutent, par hasard?
• (17 h 10) •

M. Leduc : Il y a plein de personnes qui nous écoutent, M. le ministre.

M. Boulet : Sûrement.

M. Leduc : Je suis certain que des gens de l'UTTAM en font partie. On disait l'UTTAM, mais il y a plusieurs autres équivalents, hein, dans d'autres régions, d'unions des travailleurs accidentés. Il y en a d'ailleurs qui étaient venus ici, à la vigie, de l'Abitibi-Témiscamingue, qui étaient descendus, qui font le même genre, là, dans d'autres régions du Québec. Il n'y en a pas dans toutes les régions, par contre, ce qui est un enjeu, mais voilà.

M. Boulet : Non, mais j'en connais aussi, oui, tout à fait.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement déposé par le ministre à l'article 152 touchant l'article 69? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme Isabelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé à l'article 152 est adopté.

Nous poursuivons cette fois-ci... s'il n'y a pas d'autre intervention pour l'article 69 de l'article 152, nous poursuivons avec l'article 70. Vous êtes d'accord? Nous sommes bien là, tout le monde? Et, à ce que je sache, le ministre a un amendement, n'est-ce pas?

M. Boulet : Oui, tout à fait.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait.

M. Boulet : À l'article 70 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, proposé par l'article 152 du projet de loi :

1° dans le premier alinéa :

a) remplacer «l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent des travailleurs au sein de l'établissement ou, à défaut, la majorité des travailleurs de l'établissement» par «les travailleurs de l'établissement»;

b) insérer, après «établi», «dans les cas et selon les conditions prévus»; et

2° insérer, après le premier alinéa, le suivant :

«Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.»

Explications. Bon, écoutez, cet amendement prévoit que les parties à l'entente déterminant le nombre de représentants des travailleurs au sein d'un comité de santé et de sécurité sont l'employeur et les travailleurs. Cet amendement prévoit également comment est donné le consentement des travailleurs à cette entente. Donc, essentiellement, pour prévoir la mécanique quand il n'y a pas ou quand il y a une association accréditée, il y a des travailleurs syndiqués et des travailleurs non syndiqués.

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a des interventions à l'amendement déposé par le ministre concernant l'article 70 de l'article 152?

M. Boulet : Peut-être un commentaire additionnel. On dit même que, même en présence d'associations accréditées, là, au sein d'un établissement, les travailleurs non représentés — parce que, des fois, il y a des unités d'accréditation syndicale juste pour un groupe de travailleurs — ceux qui sont non représentés par une telle association pourront aussi, bien, prendre part à une telle entente. Donc, c'est ce que vise l'amendement, la cohabitation des syndiqués avec les non-syndiqués.

La Présidente (Mme Isabelle) : C'est bien. Y a-t-il des interventions sur l'amendement déposé à l'article 70 de l'article 152? S'il n'y a pas de...

M. Gaudreault : On peut-tu juste suspendre quelques minutes, s'il vous plaît?

La Présidente (Mme Isabelle) : Quelques minutes. On peut faire ça. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 17 h 13)

(Reprise à 17 h 22)

La Présidente (Mme Isabelle) : Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'amendement déposé par le ministre? Je pense que oui. Député de Jonquière.

M. Gaudreault : Oui. Je veux comprendre comme il faut le sens de cet amendement, parce que, pour moi, l'explication qui va avec l'amendement est incomplète, là, surtout quand on dit : «Cet amendement prévoit également comment est donné le consentement des travailleurs à cette entente.» Oui. C'est comme si on dit : Le ciel est bleu, mais on ne m'explique pas pourquoi il est bleu. Alors là, on m'explique... on me dit strictement que... comment est donné le consentement, mais je veux avoir le détail. Je veux comprendre la logique qui a poussé le ministre à faire ce changement par rapport à son projet de loi initial. Puis on va y aller un morceau à la fois, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, M. le ministre.

M. Boulet : ...pas une anomalie de la loi passée, mais on référerait tout le temps, dans la formation des comités de santé et sécurité — on se rappelle que c'est dans les secteurs 1 et 2 — à taux de syndicalisation passablement élevés, là, la foresterie, les mines, et autres. Mais un comité de santé et sécurité, ce n'est pas rien que pour les travailleurs syndiqués. Il y a beaucoup d'entreprises, au Québec, où il y a des unités d'accréditation syndicale pour les travailleurs de bureau puis pas pour les opérations. Souvent, c'est l'inverse. Plus souvent, c'est... les opérations sont syndiquées, puis les bureaux ne le sont pas, ou des fois les techniciens ne le sont pas, mais des fois il y a des départements.

Puis les travailleurs non syndiqués, ils n'étaient pas considérés, dans la loi, aux fins de détermination des... notamment le nombre de représentants au comité de santé et sécurité, donc ils ne participaient pas à l'entente. Ça fait que, là, il fallait faire cet amendement-là pour s'assurer que, quand il y a cohabitation d'une unité d'accréditation syndicale avec des... en fait, plutôt des travailleurs syndiqués avec des travailleurs non syndiqués, que la majorité puisse avoir un droit de participer à l'entente et de décider ce que sera les règles qui gouverneront ce comité de santé et sécurité là. Et essentiellement c'est ça, là.

M. Gaudreault : O.K. Mais ça ne me dit pas pourquoi le ministre est passé de la formule du projet de loi proposé à la formule amendée, là.

M. Boulet : Je vais vous dire la réalité, c'est une erreur de rédaction. Quand on l'a réalisée, on a fait l'amendement, mais, dans la rédaction du projet de loi initial, on collait à la réalité du libellé de la loi originale, et donc ce n'étaient rien que les associations accréditées.

Lors des consultations particulières, il me semble que ça avait été soulevé aussi, et ça... je pense que cet amendement-là, collègue, vous en conviendrez, il était... il s'impose véritablement.

M. Gaudreault : Et puis quand on dit... parce que vous ajoutez un alinéa au complet, là. «Le consentement des travailleurs à cette entente est donné par les associations accréditées qui les représentent et par les travailleurs non représentés par une association accréditée, selon la méthode déterminée entre eux.» Ça, ça veut dire, c'est une double majorité?

M. Boulet : Non.

M. Gaudreault : La majorité des travailleurs accrédités... d'une association accréditée et la majorité des travailleurs non représentés?

M. Boulet : Non. J'ai vu... En fait, on voit de tout. Tu sais, j'ai vu, dans des environnements de travail, où ils disaient : Nous, on représente 75 % des travailleurs. On va s'assurer d'en nommer trois, qu'il y en ait trois syndiqués, puis les non-syndiqués, c'est 25 % des travailleurs, puis ils en nomment un. Puis, des fois, ils ne coupent pas ça au couteau, mais ils s'entendent entre eux, et c'est selon la méthode qu'ils décident. Puis il y en a, j'ai vu, dans des environnements de travail où ils peuvent décider, même si ce n'était pas prévu dans la loi, de dire : Vous en aurez deux, on en aura deux. Mais on ne veut pas... Tu sais, il n'y a pas de formule imposée. Ça va être déterminé entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

M. Gaudreault : Dans la formule déterminée entre eux, est-ce qu'on a des garanties qu'il n'y ait pas une influence induite, par exemple, d'une partie plus qu'une autre ou de la partie employeur, par exemple, par rapport à la partie non représentée par un syndicat? Comment ça va se dérouler? En général, comment ça se déroule, les méthodes déterminées entre eux?

M. Boulet : Bien, c'est sûr qu'on n'est pas dans un contexte, pour les travailleurs non syndiqués, de rapports collectifs de travail. C'est des rapports individuels. Ça fait que c'est sûr qu'on n'aura jamais de garantie de non-influence, mais je pense qu'il faut respecter la façon dont c'est fait. Puis ultimement, bien, c'est sûr que quelqu'un pourrait toujours dire... ou le syndicat va lever la main puis il va dire : Ça n'a pas de bon sens, la façon dont... Tu sais, le fait qu'il y ait cohabitation de syndiqués et non-syndiqués, pour moi, c'est quand même une certaine garantie parce que le syndicat est vigilant puis le... Ils vont s'assurer que le processus soit clair, bien établi puis respecté par tout le monde. Je pense que c'est la meilleure garantie.

M. Gaudreault : Est-ce qu'au sein de la CNESST, c'est un type de conflit qui surgit souvent? Est-ce que la CNESST est témoin de ça ou, de façon générale, ça se passe bien dans la détermination, disons, des méthodes de consentement? On va dire ça de même.

M. Boulet : Il n'y a pas beaucoup d'interventions, véritablement pas beaucoup d'interventions sur ce sujet-là. Puis, comme vous savez, quand il y a une intervention d'un inspecteur, il faut qu'il fasse un rapport d'intervention, et on aurait le nombre d'interventions. C'est une bonne idée, ça.

Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes? C'est une bonne idée. Il est gentil, hein?

Une voix : ...

M. Boulet : Donc, non, on me reconferme qu'il n'y en a pas beaucoup. Puis les inspecteurs, dans les cas exceptionnels, vont être là pour aider les parties, pour les soutenir, pour faire l'entente qui est souhaitée.

• (17 h 30) •

M. Gaudreault : Et, bon, on peut peut-être parler du dernier alinéa tout de suite, là, même si, dans le fond, on pourrait en reparler une fois l'amendement adopté, mais, quand on dit : «L'employeur désigne au moins un membre au sein du comité et il peut en désigner autant qu'on y compte de représentants des travailleurs», donc, il désigne un membre représentant l'employeur, et, s'il y a trois représentants de travailleurs, donc, trois représentants... «il peut en désigner autant qu'on y compte de représentants des travailleurs», c'est ça, donc il peut y avoir plusieurs représentants de l'employeur?

M. Boulet : Oui. Pour assurer la parité, il peut aller jusqu'au même nombre que les travailleurs qui ont été désignés.

La Présidente (Mme Isabelle) : Député de Jonquière, avez-vous encore d'autres interventions?

M. Gaudreault : Ça va aller, pour l'instant, Mme la Présidente, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Oui, alors député d'Hochelaga-Maisonneuve, toujours sur l'amendement déposé par le ministre?

M. Leduc : Oui, c'est ça. Un peu sur la même ligne, là, que mon collègue, là, c'est, des fois, un casse-tête. Puis, pour avoir été un recruteur syndical longtemps, on vise toujours à syndiquer une boîte au complet, là, et non juste une parcelle. Parfois, pour toutes sortes de raisons, ce n'est en effet qu'une parcelle qu'il est possible de syndiquer. Et là on comprend que tout le monde sera couvert et là on doit faire une forme d'arbitrage entre différents secteurs d'employés qui pourraient être syndiqués, ou pas, ou syndiqués dans différents syndicats.

Pour avoir été impliqué à l'UQAM longtemps, il y avait les syndicats de profs avec une fédération de la CSN, les chargés de cours avec une autre fédération de la CSN. Nous, on était dans une des fédérations de la FTQ, les employés de soutien étaient dans une autre fédération de la FTQ. En tout cas, bref, il y avait quatre syndicats, c'était compliqué. Tout ça pour vous dire que, quand ils ne s'entendent pas, qui va trancher? On assume que c'est la CNESST?

M. Boulet : Dans une perspective d'accompagnement, de soutien, mais il n'y a pas eu de ce type de problématique là, à ce jour, il n'y a pas eu d'impasse à ce jour.

M. Leduc : À ce jour, mais là on va élargir pas mal.

M. Boulet : Non, mais, dans les groupes 1 et 2, il y a quand même un nombre impressionnant d'entreprises et de travailleurs, là... il y a 25 %, mettons qu'il y a le quart, et on n'a pas eu... on n'a pas été confronté à ce type d'intervention là. Ça fait que moi, j'assume que non.

Est-ce qu'à l'intérieur les travailleurs... parce qu'il ne faut pas oublier que c'est les représentants des travailleurs, est-ce que... à défaut d'entente, mais, encore une fois, il n'y en a pas eu, de défaut d'entente qui a requis l'intervention des inspecteurs de la CNESST. Est-ce qu'ils devraient se donner une mécanique d'arbitrage? Bien, je ne pense pas que le législateur... En tout cas, moi, je n'ai vraiment par le goût ni l'intérêt d'imposer une mécanique d'arbitrage, là.

M. Leduc : ...existe si jamais ça se produit?

M. Boulet : Je pense qu'ils peuvent le faire. Conventionnellement, je pense qu'ils peuvent dire : Moi, j'irais plus vers un médiateur qu'un arbitre, tu sais. C'est sûr qu'ultimement, là, puis c'est un cas bien, bien hypothétique, là, mais, si moi, j'avais à conseiller deux syndicats puis un groupe de travailleurs non syndiqués, je leur dirais : Écoutez, allez nommer un tiers.

Il y a des gens qui sont même dans la liste d'arbitres du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre qui font de la médiation. Dans n'importe quel cas, tu peux appeler au Barreau du Québec, tu peux appeler à l'Ordre des CRHA, ils vont déléguer quelqu'un, puis il va faire de la médiation, puis il va aider. Si la CNESST ne réussit pas, par son intervention, puis, encore une fois, c'est superhypothétique, je ne vois pas pourquoi l'inspecteur ne réussirait pas à soutenir puis à accompagner les parties, là.

Puis moi, je ne le savais pas, là, mais il y aurait un règlement, dont on ne connaît pas les paramètres, puis on pourra vous l'acheminer, là, puis le règlement est disponible, là, mais, à l'article 72 : «Dans les autres cas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.» Moi, je pense... je vous propose... tu sais, moi, je proposerais la médiation, mais je ne savais pas qu'il y avait un règlement en cas d'impasse, puis on me dit qu'on n'a pas eu à intervenir dans des cas similaires. Ça fait que... mais on pourra le vérifier ensemble. C'est un élément que j'apprends en même temps que vous.

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Député de Jonquière.

M. Gaudreault : Pourtant, nul ne doit ignorer la loi. Alors, si je regarde la définition de «travailleur», dans la loi, bon, ça exclut le personnel-cadre, parce que c'est «à l'exception d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs». Ça veut dire, le personnel-cadre n'est pas touché par le consentement des travailleurs à l'entente. C'est ce que je comprends. Ça veut dire que, quand ça vient le temps de décider de la méthode de consentement, les cadres de l'entreprise sont... ou de l'employeur, en tout cas, sont exclus, mais il peut... Quand on dit : «L'employeur désigne au moins un membre au sein du comité», ça peut être un cadre, à ce moment-là, par exemple, qui est désigné ou un représentant de l'employeur, qui est un cadre?

M. Boulet : La définition de travailleur est à l'article 1, puis c'est assez large. Ce n'est pas tout à fait la même définition que dans la Loi sur les normes puis dans le Code du travail. Tu sais, c'est un peu parfois difficile pour quelqu'un de s'y retrouver, là, mais ici, c'est large, là, quelqu'un qui exécute en vertu d'un contrat de travail, apprentissage, même un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans... tu sais, c'est quand même assez large, mais, oui, l'employeur et le travailleur.

En même temps, on n'est pas là, là, mais vous savez qu'il s'est développé beaucoup de nouvelles dispositions, même dans le Code criminel du Canada, imposant une responsabilité statutaire aux dirigeants puis aux

administrateurs qui, par négligence ou insouciance, ne font pas ce qui s'impose, même dans un milieu de travail, et que leur inaction ou leur négligence engendre des blessures corporelles graves. Puis, même dans notre loi santé et sécurité, il y a aussi... quand l'employeur fait défaut ou viole, bien, l'administrateur a aussi une certaine responsabilité statutaire puis il peut faire l'objet, là, d'un constat d'infraction puis...

Mais, en même temps, c'est ça, l'employeur, il a un rôle de supervision, le cadre aussi. Ça fait que je pense que l'imputabilité, ce n'est pas la compagnie morale, c'est vraiment les personnes, puis la compagnie est personnifiée par des cadres.

M. Gaudreault : Et le cadre de l'entreprise peut être le représentant désigné par l'employeur sur le comité?

M. Boulet : Oui.

M. Gaudreault : Et, je veux dire, on ne peut pas se retrouver dans des situations de fiction où un Walmart de ce monde, disons, dirait : Tous mes employés sont des associés, donc ce ne sont pas des employés... ce ne sont pas des travailleurs, et ça m'exclut de tenir ce comité?

M. Boulet : C'est une question intéressante, hein, puis même... puis je n'ai pas d'exemple précis, mais j'ai un cas en tête, on les appelle des entrepreneurs, puis c'est des employés, c'est des salariés. Ce n'est pas le chapeau que tu portes, c'est vraiment ta réalité, c'est le travail que tu fais quotidiennement qui détermine ton statut. Puis, quand même que tu es appelé contremaître ou vice-président, si, dans le fond, tu travailles sur la ligne d'assemblage, tu es un travailleur. Pour moi, c'est...

M. Gaudreault : Mais c'est important, parce qu'il faut éviter des détournements de sens, là, permettant de s'exclure des obligations de la loi.

M. Boulet : Absolument.

M. Gaudreault : Ça va aller pour l'instant, Mme la Présidente.

• (17 h 40) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Y a-t-il d'autres interventions sur l'amendement déposé par le ministre à l'article 70 de l'article 152? S'il n'y a pas d'autre intervention, nous allons procéder à la mise aux voix.

Le Secrétaire : Pour, contre, abstention. M. Boulet (Trois-Rivières)?

M. Boulet : Pour.

Le Secrétaire : Mme Boutin (Jean-Talon)?

Mme Boutin : Pour.

Le Secrétaire : Mme Jeannotte (Labelle)?

Mme Jeannotte : Pour.

Le Secrétaire : M. Bélanger (Orford)?

M. Bélanger : Pour.

Le Secrétaire : Mme Dansereau (Verchères)?

Mme Dansereau : Pour.

Le Secrétaire : M. Derraji (Nelligan)?

M. Derraji : Pour.

Le Secrétaire : M. Leduc (Hochelaga-Maisonneuve)?

M. Leduc : Pour.

Le Secrétaire : M. Gaudreault (Jonquière)?

M. Gaudreault : Pour.

Le Secrétaire : Mme Isabelle (Huntingdon)?

La Présidente (Mme Isabelle) : Abstention. Donc, l'amendement déposé à l'article 70 de l'article 152 par le ministre est adopté, ce qui mettrait fin, si vous voulez, ou si j'ai bien compris, à l'article 152... mais qu'on a suspendu l'article 68 point... Non, vous voulez qu'on revienne sur l'ensemble? C'est-tu ça, député...

M. Leduc : Bien, je suis encore sur 70, moi.

La Présidente (Mme Isabelle) : Ah! vous êtes sur... Ah! mais sur l'article. O.K., je comprends. Parfait.

M. Leduc : C'est ça, j'avais des commentaires, mais qui n'avaient pas vraiment rapport avec l'amendement, là.

La Présidente (Mme Isabelle) : Je comprends. Effectivement. Alors, on revient à l'article 70. Merci.

M. Leduc : Ça va?

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui.

M. Leduc : Parfait. Alors, à 70, là, même avant l'amendement, mais, maintenant qu'il est amendé, tel qu'amendé, on fait référence, la... «à défaut d'entente, ce nombre est celui établi par règlement». Le règlement, à moins que je ne me trompe, puis vous me corrigerez, contrairement à d'autres règlements qui se trouvent dans le p.l. n° 59, dans le projet de loi, celui-là n'y figure pas.

M. Boulet : Celui-là quoi?

M. Leduc : Ne figure pas dans le projet de loi n° 59.

M. Boulet : Il est déposé. Il est dans le règlement sur la prévention. Le nombre de membres des comités de santé et sécurité, il est dans le projet de loi initial, qui contenait un règlement sur la prévention qui était dans la loi.

M. Leduc : Vous dites : Il est dans le projet de loi initial, mais est-ce qu'il va y rester?

M. Boulet : Bien, est-ce qu'il va y rester Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes? Parce que sur la...

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui. Alors, nous allons suspendre quelques instants.

(Suspension de la séance à 17 h 42)

(Reprise à 17 h 54)

La Présidente (Mme Isabelle) : Alors, je comprends que M. le ministre va prendre la parole. Attention, s'il vous plaît! M. le ministre, vous allez donner la réponse à la question, c'est bien ça?

M. Boulet : Oui. Bon, je me demandais si le moment était opportun, là, de refaire un peu l'historique, mais je pense qu'il faut prendre quelques minutes pour le faire, puis jeudi prochain, on pourra poursuivre, mais juste rappeler que, dans le p.l. n° 59 initial, on avait adopté l'utilisation des niveaux de risque et le nombre de salariés pour déterminer, de façon progressive, l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Puis les niveaux de risque, c'est un concept qui est reconnu. Il y avait les risques élevés, des risques moyens puis des risques faibles.

Et on a réalisé, lors des consultations particulières, que la façon de déterminer les niveaux de risque engendrait des conséquences non souhaitées, disons. Il y a des secteurs où il n'y avait pas eu beaucoup de déclarations, où il n'y avait pas eu beaucoup de coûts parce qu'il y avait eu moins de lésions, puis c'est des secteurs où il y a plus de sous-déclarations, où le niveau de risque était moyen, puis qui étaient dans le risque faible. Puis évidemment, il y a eu ce tourbillon-là qui a fait en sorte que le niveau de risque, comme concept, n'était plus crédible, du moins, de la façon dont il avait été calculé et de la façon dont on l'aurait appliqué pour l'application des mécanismes de prévention et de participation.

Donc, après les consultations particulières, et tenant compte notamment de l'incidence sur des secteurs ou des établissements à prépondérance féminine, parce que ce n'étaient pas tous des secteurs, ce n'était pas... Mettons, si je prenais l'exemple de la santé, si c'est des soins de santé pour personnes âgées ou des soins psychiatriques, c'était dans le risque moyen ou le risque élevé, mais, si je prends l'exemple de certaines entreprises dans le secteur 1 qui avaient investi beaucoup en prévention, où ils avaient diminué beaucoup la fréquence puis la gravité des lésions, donc moins puis... moins de coûts, bien, ils pouvaient être dans le risque moyen ou même risque faible, alors que, pris de d'autres manières, ça aurait été considéré comme un risque élevé.

Donc, on est allé vers une deuxième approche, où on s'est dit, les parties prennent en charge leur santé et sécurité, sont les mieux disposées à déterminer comment établir les modalités des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Puis il y a des thèses à cet effet-là puis il y a des partenaires qui sont confortables aussi

avec une approche où les parties conviennent... à défaut d'entente, la CNESST rend une décision, comme suite à une réclamation pour lésion professionnelle ou suite à une demande d'intervention, puis, ultimement, le Tribunal administratif du travail devient l'arbitre final, rend une décision et décide, en tenant compte de la réalité, des critères qui sont pertinents.

Puis, bon, cette approche-là, on a réalisé que, du moins, ce n'était pas la meilleure, et donc on va beaucoup plus vers une approche où on maintient le pouvoir réglementaire du C.A. de la CNESST. Le C.A., je le répète souvent, est le forum où se concentre l'expertise en santé et sécurité du travail. C'est un C.A. qui est complètement paritaire, qui peut travailler avec des personnes-ressources, qui peut former des comités pour décider du contenu des règlements, aura le pouvoir de déterminer les tenants et aboutissants des mécanismes de prévention et de participation, comme un règlement qui va déterminer ce que les parlementaires n'ont pas nécessairement l'expertise de faire.

Et donc c'est la raison pour laquelle je réponds : Oui, il faut maintenir le pouvoir réglementaire du C.A. de la CNESST, qui aura un délai pour proposer un règlement qui, je le rappelle, va suivre, par la suite, tout le processus d'adoption gouvernemental, avec la publication à la *Gazette officielle du Québec*, avec les consultations qui vont permettre de déterminer s'il y a des ajustements à faire. Mais c'est une approche qui, à tout le moins, génère un certain consensus, parce qu'on aura un règlement qui sera applicable à 100 %, des travailleurs dans les six groupes qui sont identifiés dans la loi santé et sécurité du travail. Et on atteint l'objectif d'avoir de la prévention et de la participation des travailleurs dans 100 % des établissements puis pour 100 % des travailleurs, plutôt que 23 % des établissements et 25 % des travailleurs.

Et donc je prends un détour pour redire l'importance de maintenir le pouvoir réglementaire de la CNESST en matière de prévention. Et donc le règlement sur la prévention, on le verra plus tard, là, mais il sera éventuellement retiré, collègue.

• (18 heures) •

La Présidente (Mme Isabelle) : Parfait. Alors, bien, je vous remercie, M. le ministre, pour cette explication, et je remercie également les membres de la commission.

Écoutez, compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux jusqu'à jeudi... pardon, hein, c'est écrit... ça devrait être mardi... mardi, oui, 24 août. Oui?

M. Leduc : ...qu'au retour, j'aurais beaucoup, beaucoup de questions reliées à ce que le ministre vient de nous annoncer.

La Présidente (Mme Isabelle) : Oui, bien, moi... On n'a pas fermé, de toute façon, là. On va revenir sur l'article 70, là, il n'y a pas de problème, moi... Ce n'est pas fermé du tout, là.

Alors, on se retrouve mardi, à 9 h 30, pour entreprendre un nouveau mandat. La CET a un nouveau mandat avec la ministre du Tourisme.

(Fin de la séance à 18 h 01)