PL 59
modernisation, *vraiment*

Présenté au

Congrès de la Fédération des employées et employés de services publics

10 juin 2021

Benoit Laberge

Conseiller syndical

Service de santé-sécurité et d'environnement

Quelques dates

2020

- **12 mars :** Conseil confédéral, adoption des orientations CSN
- **27 octobre : D**épôt du Projet de loi 59 (293 articles sur 118 pages)
- **10 décembre :** Conseil confédéral, adoption de la campagne *Pour VRAIMENT protéger tout le monde*

2021

- **16 janvier :** Mémoire de la CSN
- **18 au 21 janvier :** 66e congrès de la CSN
- **19 au 22 janvier :** Consultations particulières et auditions publiques devant la Commission de l'économie et du travail
- **16 février :** Adoption de principe du PL 59

Quelques dates (suite)

- **19 février (16 mars, 6 avril, 7 et 25 mai) :** Coordination nationale en santé et sécurité CSN
- **9 mars :** Début de l'analyse article par article à la Commission de l'économie et du travail (plan de travail)
- **10 mars :** Dépôt d'une liasse d'amendements proposés par le Ministre du travail (102 pages)
- **13 mai** : derniers jours de la C.É.T. sur le projet de loi (18 séances)
- **25 au 27 mai** : PL 59 n'a pas été du programme de la C.É.T.
- **31 mai au 2 juin** : 59 heures de vigie
- **11 juin 2021** : Fin des travaux pour la période estivale

L’état des travaux

52 amendements rejetés ou retirés

59 amendements adoptés

- Gouvernance : terminé
- Réadaptation : terminé
- Réparation : en cours (mécanisme de contestation, BÉM, financement, …)
- Prévention : à venir

LAMTP en bref (PL 59)

- Réduire l'application de la loi aux victimes
  - Introduction de limites règlementaires par la CNESST
  - Maintien de la judiciarisation du régime (adoption non complétée)
- Maladies professionnelles
  - Maintien du règlement (Annexe I **abrogée**)
  - Le sort final de la **surdité** reste à déterminer
  - Retrait des critères d'admissibilité pour les maladies (sauf la surdité)
  - Fusion des annexes A et B dans l'Annexe A
  - Critères restrictifs à la présomption (exposition) pour certaines maladies (parkinson, pompiers)
  - Comité scientifique
- Réduire le salaire en assignation temporaire à temps partiel au gré des employeurs
- Maintien du BEM sous la forme actuelle (adoption non complétée)
- Comités spéciaux (maladies pulmonaires / maladies oncologiques)
- Forcer le retour au travail trop rapide par la réadaptation

Illustration : surdité

LATMP	PL 59

Annexe I
 	
MALADIES | GENRES DE TRAVAIL
1. Atteinte auditive causée par le bruit: | un travail impliquant une exposition à un bruit excessif;
	• Démonstration d'une perte auditive neurosensorielle
	• Perte auditive supérieure à 22.5dB
	• Facteur préjudiciable
	  • coefficient de presbyacousie de 0,5 dB pour les travailleurs âgés
	• Exposition 85dB(A)/8 heures (ou supérieur aux limites permises au RSST)
	  • Critères de quantification prédéterminés
	• Exposition minimale de 2 ans

Illustration : assistance médicale

LATMP	PL 59
188. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle **a droit** à l'assistance médicale **que requiert son état en raison de cette lésion**. **189.** L'assistance médicale consiste en ce qui suit: 1° les services de professionnels de la santé; 2° les soins ou les traitements fournis par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5); 3° les médicaments et autres produits pharmaceutiques; 4° les prothèses et orthèses au sens de la Loi sur les laboratoires médicaux et sur la conservation des organes et des tissus (chapitre L-0.2), prescrites par un professionnel de la santé et disponibles chez un fournisseur agréé par la Régie de l'assurance maladie du Québec ou, s'il s'agit d'un fournisseur qui n'est pas établi au Québec, reconnu par la Commission; 5° les soins, les traitements, les aides techniques et les frais non visés aux paragraphes 1° à 4° que la Commission détermine par règlement, lequel peut prévoir les cas, conditions et limites monétaires des paiements qui peuvent être effectués ainsi que les autorisations préalables auxquelles ces paiements peuvent être assujettis.	~~**188.** Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à l'assistance médicale que requiert son état en raison de cette lésion.~~ **189.** Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit, lorsque son état le requiert en raison de cette lésion, aux services de santé suivants : 1° les services assurés en vertu de la Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29), à l'exception des équipements adaptés visés à l'article 198.1; 2° les services fournis par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5); 3° les médicaments et les autres produits pharmaceutiques, **dans les cas et aux conditions prévus par règlement**; 4° les autres services, **dans les cas et aux conditions prévus par règlement**.

Illustration : réadaptation professionnelle

LATMP	PL 59
167. Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre **notamment**: 1° un programme de recyclage; 2° des services d'évaluation des possibilités professionnelles; 3° un programme de formation professionnelle; 4° des services de **support en recherche d'emploi**; 5° le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique; 6° l'adaptation d'un poste de travail; 7° le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail; 8° le paiement de subventions au travailleur	**167.** Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre : 1° un programme de recyclage; 2° des services d'évaluation des possibilités professionnelles; 3° un programme de formation professionnelle; 4° des services de **soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement** ; 5° le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique; 6° l'adaptation d'un poste de travail; 7° le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail; 8° le paiement de subventions au travailleur; **9° un retour progressif au travail;** **10° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement.**

Illustration : assignation temporaire

LAMTP	PL 59
180. L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur **occupait** lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.	**180.** L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés **à son emploi** et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer. Lorsqu'il assigne au travailleur un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur indique sur le formulaire d'assignation temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire au travailleur, parmi les suivantes : 1° le même salaire et les mêmes avantages que ceux prévus au premier alinéa; 2° le salaire et les avantages prévus au premier alinéa, **mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire**. …

LSST en bref (PL 59)
au dépôt du projet de loi

- Mécanismes de prévention
  - Introduction des niveaux de risques
  - Fréquences des réunions du Comité SST
  - Temps prévu pour le représentant santé-sécurité
- Obligation explicite en matière de prévention de la violence conjugale
- Identification et analyse de risques psychosociaux (PP)
- Retrait préventif de la travailleuse enceinte
- Réseau public en santé au travail (DSP)
- Inspectorat

LSST en bref (PL 59)
au dépôt des amendements du Ministre

- Mécanismes de prévention
  - Dilution des mécanismes proposés
    - Tout sera négocié localement (désengagement de normes minimales)
    - Judiciarisation des mécanismes
    - Fréquences très minimales des réunions du Comité SST
    - Pas de temps prévu pour le représentant santé-sécurité
- Obligation explicite en matière de prévention de la violence conjugale
  - inclus maintenant les violences à caractère sexuel
- Retrait préventif de la travailleuse enceinte
  - Prépondérance (professionnel qui effectue le suivi de grossesse)
- Réseau public en santé au travail (DSP)
- Inspectorat

Illustration : les règles du Comité SST

PL 59 (art. 155)	Amendement
74. Les règles de fonctionnement du comité de santé et de sécurité, incluant la fréquence minimale des réunions, sont déterminées 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, les règles de fonctionnement du comité sont celles établies par règlement.	74. Les règles de fonctionnement du comité de santé et de sécurité, incluant la fréquence minimale des réunions, sont déterminées **par entente entre ses membres**. Jusqu'à la conclusion d'une entente sur la fréquence minimale des réunions ou, à défaut, jusqu'à ce que la Commission rende une décision sur cette matière en vertu de l'article 228.0.1, le comité tient **une réunion par trimestre**. À défaut d'entente sur les autres règles de fonctionnement du comité, celles déterminées par règlement s'appliquent.

Illustration : Comité SST

PL 59 (art. 239)	Amendement
§1. — Composition et maintien du comité de santé et de sécurité	~~§1. — Composition et maintien du comité de santé et de sécurité~~
9. À défaut d'une entente conclue conformément à l'article 70 de la Loi, le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité est, selon le nombre de travailleurs de l'établissement, le suivant : 1° de 20 à 50 travailleurs : 2; 2° de 51 à 100 travailleurs : 3; 3° de 101 à 500 travailleurs : 4; 4° de 501 à 1 000 travailleurs : 5; 5° plus de 1 000 travailleurs : 6.	~~**9.** À défaut d'une entente conclue conformément à l'article 70 de la Loi, le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité est, selon le nombre de travailleurs de l'établissement, le suivant :~~ ~~1° de 20 à 50 travailleurs : 2;~~ ~~2° de 51 à 100 travailleurs : 3;~~ ~~3° de 101 à 500 travailleurs : 4;~~ ~~4° de 501 à 1 000 travailleurs : 5;~~ ~~5° plus de 1 000 travailleurs : 6.~~
10. Le comité de santé et de sécurité révise le nombre de ses membres en fonction du nombre de travailleurs de l'établissement au début de chaque année.	~~**10.** Le comité de santé et de sécurité révise le nombre de ses membres en fonction du nombre de travailleurs de l'établissement au début de chaque année.~~
11. Un comité de santé et de sécurité formé en vertu du premier alinéa de l'article 68 de la Loi doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle le nombre de travailleurs de l'établissement est inférieur à 20.	~~**11.** Un comité de santé et de sécurité formé en vertu du premier alinéa de l'article 68 de la Loi doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle le nombre de travailleurs de l'établissement est inférieur à 20.~~

Illustration : Comité SST

PL 59 (art. 239)	Amendement
22. À défaut d'une entente conclue conformément à l'article 74 de la Loi, l'employeur détermine la fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité au début de chaque année, selon le nombre de travailleurs et le niveau de risque de l'établissement, parmi les choix suivants : 1° niveau de risque faible : **a) de 20 à 50 travailleurs : aux 3, 4 ou 6 mois;** **b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2, 3 ou 4 mois;** c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois; 2° niveau de risque moyen : a) de 20 à 50 travailleurs : aux 2, 3 ou 4 mois; b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois; c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois; 3° niveau de risque élevé : a) de 20 à 50 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois; b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois; c) plus de 100 travailleurs : chaque mois. Aux fins de déterminer la fréquence minimale des réunions d'un comité de santé et de sécurité formé en vertu du premier alinéa de l'article 68.1 de la Loi, le nombre de travailleurs correspond au nombre total de travailleurs des établissements couverts par le programme de prévention et le niveau de risque est celui qui est le plus élevé parmi ces établissements. La fréquence des réunions déterminée par l'employeur doit être indiquée dans le programme de prévention.	~~**22.** À défaut d'une entente conclue conformément à l'article 74 de la Loi, l'employeur détermine la fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité au début de chaque année, selon le nombre de travailleurs et le niveau de risque de l'établissement, parmi les choix suivants :~~ ~~1° niveau de risque faible :~~ ~~a) de 20 à 50 travailleurs : aux 3, 4 ou 6 mois;~~ ~~b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2, 3 ou 4 mois;~~ ~~c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;~~ ~~2° niveau de risque moyen :~~ ~~a) de 20 à 50 travailleurs : aux 2, 3 ou 4 mois;~~ ~~b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;~~ ~~c) plus de 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois;~~ ~~3° niveau de risque élevé :~~ ~~a) de 20 à 50 travailleurs : chaque mois ou aux 2 ou 3 mois;~~ ~~b) de 51 à 100 travailleurs : chaque mois ou aux 2 mois;~~ ~~c) plus de 100 travailleurs : chaque mois.~~ ~~Aux fins de déterminer la fréquence minimale des réunions d'un comité de santé et de sécurité formé en vertu du premier alinéa de l'article 68.1 de la Loi, le nombre de travailleurs correspond au nombre total de travailleurs des établissements couverts par le programme de prévention et le niveau de risque est celui qui est le plus élevé parmi ces établissements.~~ ~~La fréquence des réunions déterminée par l'employeur doit être indiquée dans le programme de prévention.~~ Se référer à l'art. 74 (1 réunion par trimestre jusqu'à entente ou décision)

Illustration : représentant santé-sécurité

PL 59 (art. 239)	Amendement
Extrait de 36. À défaut d'une entente conclue conformément au deuxième alinéa de l'article 92 de la Loi et lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité doit consacrer à l'exercice de ses fonctions, à l'exception de celles visées aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la Loi, est établi au début de chaque année **conformément à l'annexe 2 selon le nombre de travailleurs, le niveau de risque de l'établissement et la fréquence minimale des réunions du comité de santé et de sécurité déterminée par l'employeur en vertu de l'article 22**.	~~36. À défaut d'une entente conclue conformément au deuxième alinéa de l'article 92 de la Loi et lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité doit consacrer à l'exercice de ses fonctions, à l'exception de celles visées aux paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90 de la Loi, est établi au début de chaque année **conformément à l'annexe 2 selon le nombre de travailleurs, le niveau de risque de l'établissement et la fréquence minimale des réunions du comité de santé et de sécurité déterminée par l'employeur en vertu de l'article 22**.~~

Illustration : représentant santé-sécurité (1/3)

RRPE (LSST)

SECTION II
TEMPS MINIMAL QUE LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION OU L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION DANS UN ÉTABLISSEMENT PEUT CONSACRER À L'EXERCICE DE CERTAINES DE SES FONCTIONS

2. Le comité de santé et de sécurité détermine le temps que peut consacrer le représentant à la prévention ou l'ensemble des représentants à la prévention d'un établissement, à l'exercice des fonctions énumérées aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la Loi.
S'il y a mésentente au sein du comité ou, s'il n'y a pas de comité, le temps que peut consacrer à ces fonctions le représentant à la prévention ou l'ensemble des représentants à la prévention d'un établissement décrit à l'annexe 1 est le suivant:

1° 2 heures par semaine, si l'établissement compte 20 travailleurs ou moins et qu'un comité de santé et de sécurité y a été formé conformément au deuxième alinéa de l'article 69 de la Loi;

2° 3 heures par semaine, si l'établissement compte de 21 à 50 travailleurs;

PL 59 initial

« ANNEXE 2
« (*Article 36*)

« TEMPS MINIMAL QUE LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DOIT CONSACRER À L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Nombre de travailleurs	Niveau de risque	Fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité	Temps minimal de libération du représentant
20 à 50	Faible	6 mois	0,5 h/semaine
		4 mois	0,5 h/2 semaines
		3 mois	0,5 h/4 semaines
	Moyen	4 mois	1,5 h/semaine
		3 mois	1,5 h/2 semaines
		2 mois	1,5 h/4 semaines
	Élevé	3 mois	2,25 h/semaine
		2 mois	1 h/semaine
		Chaque mois	1,5 h/2 semaines

Illustration : représentant santé-sécurité (2/3)

RRPE (LSST)

3° 6 heures par semaine, si l'établissement compte de 51 à 100 travailleurs;

4° 10 heures par semaine, si l'établissement compte de 101 à 200 travailleurs;

PL 59 initial

Nombre de travailleurs	Niveau de risque	Fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité	Temps minimal de libération du représentant
51 à 100	Faible	4 mois	1 h/semaine
		3 mois	0,5 h/semaine
		2 mois	0,5 h/2 semaines
		Chaque mois	0,5 h/4 semaines
	Moyen	3 mois	2 h/semaine
		2 mois	1 h/semaine
		Chaque mois	0,5 h/semaine
	Élevé	2 mois	4,5 h/semaine
		Chaque mois	2,25 h/semaine
101 à 200	Faible	3 mois	1,5 h/semaine
		2 mois	1 h/semaine
		Chaque mois	0,5 h/semaine
	Moyen	2 mois	3 h/semaine
		Chaque mois	1,5 h/semaine
	Élevé	Chaque mois	7,5 h/semaine

Illustration : représentant santé-sécurité (1/3)

RRPE (LSST)

5° 15 heures par semaine, si l'établissement compte de 201 à 300 travailleurs;

6° 18 heures par semaine, si l'établissement compte de 301 à 400 travailleurs;

7° 21 heures par semaine, si l'établissement compte de 401 à 500 travailleurs.

Pour les établissements comptant plus de 500 travailleurs, il est ajouté une période de 4 heures, par semaine, par tranche additionnelle de 100 travailleurs.

Toutefois, lorsqu'une convention collective de travail prévoit une allocation de temps à un ou des représentants des travailleurs à des fins de santé et de sécurité au travail, cette allocation, si elle est équivalente ou plus avantageuse, est réputée avoir été déterminée par le comité de santé et de sécurité.

Les heures prévues au règlement ne peuvent s'ajouter à celles prévues dans la convention collective ou vice versa.

PL 59 initial

Nombre de travailleurs	Niveau de risque	Fréquence des réunions du comité de santé et de sécurité	Temps minimal de libération du représentant
Plus de 200 travailleurs	Faible	3 mois	2 h / semaine auxquelles s'ajoute 0,5 h / semaine par tranche additionnelle de 100 travailleurs
		2 mois	2,5 h / 2 semaines auxquelles s'ajoute 0,5 h / 2 semaines par tranche additionnelle de 100 travailleurs
		Chaque mois	2,5 h / 4 semaines auxquelles s'ajoute 0,5 h / 4 semaines par tranche additionnelle de 100 travailleurs
	Moyen	2 mois	4 h / semaine auxquelles s'ajoute 1 h / semaine par tranche additionnelle de 100 travailleurs
		Chaque mois	2 h / semaine auxquelles s'ajoute 0,5 h / semaine par tranche additionnelle de 100 travailleurs
	Élevé	Chaque mois	10,5 h / semaine auxquelles s'ajoutent 3 h / semaine par tranche additionnelle de 100 travailleurs

».

Merci!