



ASSOCIATION
DES FIRMES DE
GÉNIE-CONSEIL
QUÉBEC



COMMENTAIRES PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

Projet de loi n° 59,
Loi modernisant le régime de santé et de
sécurité du travail

FÉVRIER 2021

Table des matières

Association des firmes de génie-conseil – Québec (AFG)	3
Intérêt dans le projet de loi n° 59	3
1. Mécanismes de prévention	4
2. Prévention sur les chantiers de construction.....	5
3. Période de recherche d'emploi.....	10
4. Assignations temporaires	11
5. Violence conjugale	12

Association des firmes de génie-conseil – Québec (AFG)

Fondée en 1974, l'Association des firmes de génie-conseil – Québec (AFG) représente des firmes de toutes les tailles et présentes dans toutes les régions du Québec, à titre de porte-parole de l'industrie du génie-conseil et des services spécialisés dans le domaine de la construction et de l'environnement.

Au Québec, les firmes membres de l'AFG sont présentes dans toutes les régions et emploient plus de 16 500 personnes, soit la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur du génie-conseil.

Intérêt dans le projet de loi n° 59

Les firmes de génie-conseil collaborent à de nombreux projets de construction publics et privés partout au Québec. Dans certains cas, les professionnels du génie-conseil sont également mandatés pour agir à titre de représentants du maître d'œuvre.

Par ailleurs, malgré le faible risque de lésions professionnelles associé au secteur « Architecture, génie et services connexes », les entreprises membres de l'AFG souhaiteraient voir le gouvernement profiter de l'étude détaillée à venir pour bonifier le projet de loi.

À la suite d'une consultation réalisée auprès des membres et en réaction à certains mémoires déposés dans le cadre des consultations et audiences publiques, le présent document contient quelques réflexions sur certains aspects du projet de loi qui méritent selon nous une attention particulière.

1. Mécanismes de prévention

Les nouvelles exigences concernant le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité ainsi que le représentant en santé et en sécurité seront certainement utiles et appréciées par des entreprises dont les activités comportent certains risques occasionnels significatifs. C'est le cas notamment des firmes de génie-conseil qui offrent des services dans le domaine industriel ou en surveillance de travaux de construction.

La mise sur pied de telles mesures par l'ensemble des entreprises sera également bénéfique pour la santé et la sécurité des professionnels du génie-conseil qui offrent une assistance technique directement sur les lieux d'opération de leurs clients.

En contrepartie, la somme de ces mécanismes de prévention et processus réglementés s'ajoutera à un fardeau administratif déjà très lourd pour plusieurs PME de 20 employés et plus.

Dans le cas des services professionnels, où le niveau de risque est faible, les bénéfices potentiels sont plutôt minces.

Afin de réduire ce fardeau administratif sans toutefois perdre de vue l'objectif d'étendre les mécanismes de prévention à l'ensemble des travailleurs, l'AFG appuie la recommandation n° 1 du rapport de Morneau Shepell : « pour les employeurs de plus de 20 employés, seulement le comité santé et sécurité devrait être requis. »¹

Selon l'analyse effectuée par Morneau Shepell, « dans les autres provinces canadiennes, les obligations en prévention pour l'employeur ayant un nombre d'employés supérieur à 20 employés ne requièrent pas la présence d'un représentant à la prévention ainsi que d'un comité de santé et sécurité. »

Recommandation : Pour les employeurs de plus de 20 employés, seulement le comité santé et sécurité devrait être requis.

¹ LEBEL, Sylvain et CLICHE, Bernard, Rapport de Morneau Shepell, *Projet de Loi 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail, Comparaison interprovinciale et recommandations*, 13 janv. 2021, p. 33

2. Prévention sur les chantiers de construction

Le projet de loi n° 59 introduit de nouveaux mécanismes de prévention propres aux chantiers de construction. Comme mentionné en introduction, certaines firmes spécialisées peuvent obtenir des mandats pour agir à titre de maître d'œuvre sur les chantiers. L'AFG souhaite donc partager quelques observations sur le sujet.

Fonction de maître d'œuvre

De façon générale, un des éléments à souligner est la confusion qui existe parfois entre la fonction de maître d'œuvre et d'employeur.

Il faut rappeler que la maîtrise d'œuvre est une fonction de gestion et non d'employeur. Cette fonction comprend la responsabilité de créer un environnement et un contexte, avec des règles, des conditions de pratique et un programme de prévention spécifiques et conformes au cadre réglementaire, auxquels les employeurs sur un chantier de construction (entrepreneurs généraux ou spécialisés) doivent se conformer.

La responsabilité de maître d'œuvre est souvent prise en charge par l'entrepreneur général d'un chantier, mais ce n'est pas systématiquement le cas. Dans l'élaboration des lois et règlements, la fonction de gestion « maître d'œuvre » doit donc toujours demeurer distincte de celle d'employeur.

Évaluation des risques

Dans le projet de loi, l'application des mécanismes de prévention est liée au nombre de travailleurs sur un chantier et au coût des travaux de construction, mais fait désormais abstraction des différents niveaux de risque.

En effet, le *Règlement sur le programme de prévention*, abrogé par le projet de loi n° 59, établissait différentes catégories de chantiers de construction.

Le nouveau *Règlement sur les mécanismes de prévention*, édicté par le projet de loi, dresse toute une nouvelle catégorisation des niveaux de risque pour les établissements (faible, moyen, élevé), basée sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN Canada) publié par Statistique Canada.

Cependant, la notion de niveaux de risque ne s'applique pas aux chantiers de construction. Cette modification laisse place à des failles potentielles en prévention pour des chantiers de plus petite taille qui présenteraient des risques de sécurité significatifs.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la contribution obligatoire d'un responsable ou professionnel sur un chantier, le coordonnateur en santé et en sécurité, dès que le seuil de 100 travailleurs sera atteint à un moment durant les travaux ou que le coût total des travaux excédera 25 000 000 \$. La majorité des chantiers de construction au Québec n'atteignent pas ces seuils.

Cette situation soulève un questionnement sur l'absence de responsable identifié par le maître d'œuvre pour les chantiers de construction de moindre envergure, d'autant plus que depuis le printemps dernier, la pandémie de COVID-19 a démontré la difficulté pour certains individus dans la population de prendre les mesures adéquates pour assurer leur propre sécurité.

À titre de comparaison, en Ontario, le constructeur doit désigner un superviseur pour chaque chantier où cinq travailleurs ou plus travailleront en même temps. Le superviseur doit surveiller le travail en tout temps, soit personnellement, soit en faisant assurer cette fonction par un adjoint qui est une personne compétente. Il est notamment responsable d'inspecter, au minimum une fois par semaine, le matériel et les machines sur le chantier.²

² Règlement de l'Ontario 213/91 : CHANTIERS DE CONSTRUCTION, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 14

Rôle des ingénieurs

Les ingénieurs jouent un rôle important au niveau de la santé et de la sécurité entourant les chantiers de construction. Par exemple, certains équipements doivent être certifiés et des ouvrages temporaires doivent être approuvés par un ingénieur.

De plus, selon l'article 2.01 du *Code de déontologie des ingénieurs*, « Dans tous les aspects de son travail, l'ingénieur doit respecter ses obligations envers l'homme et tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la vie, la santé et la propriété de toute personne. »

Aussi, en vertu de l'article 2.03, « l'ingénieur doit, lorsqu'il considère que des travaux sont dangereux pour la sécurité publique, en informer l'Ordre des ingénieurs du Québec ou les responsables de tels travaux. »

Ceci dit, même s'ils doivent considérer les aspects de santé et de sécurité dès l'étape de la conception d'un ouvrage, les ingénieurs pourraient jouer un rôle plus important en matière de santé et sécurité en menant une analyse des risques et en formulant des mises en garde, qui pourraient ensuite être prises en considération par le maître d'œuvre d'un chantier de construction dans l'élaboration d'un programme de prévention.

Cette contribution des ingénieurs, inexistante pour le moment à l'étape de la conception, serait bénéfique autant pour les maîtres d'œuvre que pour les employeurs et les travailleurs sur les chantiers et permettrait d'implanter certaines mesures plus rapidement dès le tout début du chantier.

Par ailleurs, au moment de la réalisation d'un ouvrage, les ingénieurs assurent régulièrement la surveillance des travaux, une tâche qui consiste à s'assurer de la qualité des travaux et de la conformité aux plans et devis.

En plus d'assurer la réalisation de travaux conformes, la présence d'un ingénieur surveillant et la production de plans finaux fidèles à la réalité contribuent certainement à augmenter la sécurité sur les chantiers, non seulement pour le chantier en cours, mais aussi pour les interventions subséquentes sur un ouvrage existant.

En ce sens, l'Ordre des ingénieurs du Québec a recommandé dans son mémoire « d'exiger que l'employeur, le propriétaire ou le maître d'œuvre fournisse une attestation de conformité signée par un ingénieur pour tous les travaux réalisés d'après un plan d'ingénieur exigé en vertu du Code de sécurité pour les travaux de construction et de tout autre règlement d'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. »³

Dans le même esprit, l'Ordre des ingénieurs recommande également « d'exiger par règlement que l'employeur, le propriétaire ou le maître d'œuvre fournisse une attestation de conformité signée par un ingénieur pour l'installation, la mise en service ou les essais d'équipements industriels. »⁴

L'AFG appuie ces deux recommandations en faveur de la surveillance obligatoire des travaux.

³ Commentaires de l'Ordre des ingénieurs du Québec sur le projet de loi no 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, 15 janvier 2021, p. 4

⁴ *Ibid.*

Formation des coordonnateurs en santé et en sécurité

Plusieurs organisations ont soulevé des inquiétudes face aux exigences minimales de formation pour les représentants en santé et en sécurité (RSS) ainsi que pour les coordonnateurs en santé et en sécurité (CSS).

Dans le cas des CSS, ils assumeront un rôle similaire aux actuels agents de sécurité, mais avec des qualifications minimales de loin inférieures, soit une formation réduite de moitié et aucun stage obligatoire sur un chantier de construction.

Pourtant, les CSS ont des responsabilités importantes. Ils représentent le maître d'œuvre sur le comité de chantier et doivent maîtriser plusieurs aspects du chantier, dont le contrat, les budgets, les échéanciers, la planification ainsi que la réalisation des travaux. La fonction exige une haute compétence et une grande polyvalence.

Dans leur mémoire conjoint, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, l'Association de la construction du Québec, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec et l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec formulent la recommandation suivante :

« 53. Le coordonnateur en santé et en sécurité doit obtenir une attestation de réussite d'un programme de formation d'une durée minimale de 720 heures délivrée par la Commission ou par un organisme reconnu par elle. Le programme de formation doit comprendre une partie théorique ainsi qu'un stage en chantier. »⁵

Le groupe de firmes spécialisées qui ont collaboré à l'élaboration du mémoire présenté par Équipe SST va dans le même sens, en suggérant « que la formation du coordonnateur en santé et sécurité soit basée sur le contenu actuel de la formation des agents de sécurité incluant un stage afin d'assurer la compétence des futurs coordonnateurs. »⁶

L'AFG est d'avis que la formation minimale devrait à tout le moins être équivalente à celle exigée actuellement pour assumer des responsabilités similaires et souhaite donc soutenir ces deux recommandations. De plus, l'établissement d'un programme de formation continue pourrait certainement être considéré.

⁵ Mémoire conjoint de l'AECQ, l'ACQ, l'ACRGQTQ et l'APCHQ, 21 janvier 2021, page 20

⁶ Mémoire du groupe de concertation des entreprises spécialisées en prévention dans le secteur de la construction, 8 janvier 2021, p. 11

3. Période de recherche d'emploi

Dans son rapport publié en janvier, Morneau Shepell a souligné que le retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle était beaucoup plus lent au Québec que dans les autres provinces au Canada.⁷

L'hypothèse la plus plausible pour expliquer cet écart serait que contrairement à ceux des autres provinces, les travailleurs au Québec bénéficient d'une année complète pour se trouver un emploi convenable une fois qu'ils sont rétablis d'un accident de travail.

C'est évidemment un maximum, mais des études ont démontré que « près de 80 % des individus concernés au Québec par ce volet du régime prennent les 12 mois complets d'indemnisation ».⁸

Ailleurs au Canada, la période pour bénéficier d'une indemnité de recherche d'emploi est plutôt de 12 à 16 semaines, avec une possibilité de prolongation sous certaines conditions, notamment la démonstration des efforts fournis par le travailleur pour se trouver un emploi convenable.

La situation difficilement justifiable vécue au Québec engendre des coûts considérables pour les employeurs, qui n'ont aucun contrôle sur les délais d'embauche des individus concernés. De plus, les travailleurs n'ont aucune obligation de démontrer leur engagement à chercher un nouvel emploi.

La durée de la période de recherche d'emploi devrait être révisée afin d'éviter les abus et d'encourager le retour au travail le plus rapidement possible après la consolidation d'une lésion professionnelle et ce, dans l'intérêt de toutes les parties.

Recommandation : Ajuster la période de recherche d'emploi afin d'encourager un retour au travail plus rapide.

⁷ LEBEL, Sylvain et CLICHE, Bernard, Rapport de Morneau Shepell, *Projet de Loi 59 : Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail, Comparaison interprovinciale et recommandations*, 13 janvier 2021

⁸ *Ibid.*, p. 64

4. Assignations temporaires

Une des façons de favoriser un retour plus rapide au travail et de prévenir la chronicité est d'offrir aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle des assignations temporaires respectant leurs limitations fonctionnelles temporaires.

Pour pouvoir réintégrer le travailleur, l'article 42 du projet de loi n° 59 prévoit que le médecin qui a charge du travailleur doit avoir consigné son avis favorable sur le formulaire prescrit par la Commission.

Cette étape constitue souvent un obstacle à la réintégration et est susceptible d'entraîner d'autres problèmes pour le travailleur, notamment de nature psychologique. En règle générale, plus l'arrêt de travail se prolonge et plus le retour au travail est difficile. Il y a donc un intérêt réel à réintégrer un travailleur le plus rapidement possible, tout en respectant ses limitations.

Pour d'autres étapes impliquant le médecin en charge d'un travailleur, des obligations de procéder avec diligence sont spécifiées.

Par exemple, le médecin doit « remettre sans délai » au travailleur victime d'une lésion professionnelle une attestation comportant le diagnostic (article 199 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*). S'il prévoit que la lésion professionnelle du travailleur sera consolidée plus de 14 jours complets après la date où il est devenu incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, le médecin qui a charge du travailleur doit de plus expédier à la Commission, « dans les six jours de son premier examen », un rapport sommaire (article 200).

Dans les articles suivants, les délais liés aux obligations du médecin qui a la charge du travailleur sont précisés de façon explicite, avec les mots « immédiatement », « dans les 10 jours de la réception d'une demande » et « dès que » (201, 202 et 203).

Dans le but d'accélérer la réintégration lorsque cela est possible, le projet de loi devrait préciser le délai accordé au médecin qui a la charge du travailleur pour donner son avis, favorable ou non, sur une assignation temporaire proposée par l'employeur.

Recommandation : Préciser le délai accordé au médecin qui a la charge du travailleur pour donner son avis sur une assignation temporaire proposée par l'employeur.

5. Violence conjugale

La nouvelle obligation pour l'employeur de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale » (article 143 du projet de loi) est source d'inquiétude.

Bien que l'objectif de protéger les victimes de violence conjugale soit appuyé de tous et que l'atteinte de cet objectif soit l'affaire de tous, le libellé impose une obligation légale difficile à assumer pour des entreprises, spécialement avec l'essor du télétravail.

En effet, si l'intention était d'assurer la protection du travailleur sur les lieux de travail contrôlés par l'employeur, ce qui paraît raisonnable et souhaitable, le texte devrait être modifié afin de le préciser. Les lieux « établissements » et « chantiers de construction » pourraient par exemple être utilisés pour circonscrire la responsabilité légale (ce qui n'empêche pas une action plus large).

Les situations de violence conjugale sont souvent cachées et complexes. Aussi, comme le souligne dans son mémoire l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, « lors des situations de violence conjugale et familiale, il n'est malheureusement pas rare que la victime nie ce qu'elle vit »⁹. Cela peut compliquer l'intervention d'un employeur.

De plus, le projet de loi ne précise pas la portée des mesures à prendre. Cette lacune a été soulevé par plusieurs intervenants, dont le Conseil du statut de la femme, qui dit craindre « que les employeurs ne puissent remplir adéquatement leur obligation » en l'absence de précisions.¹⁰

L'AFG fait donc écho à plusieurs autres interventions en suggérant de préciser les lieux ciblés et la portée des mesures à prendre face à la violence conjugale.

Recommandation : Préciser les lieux ciblés et la portée des mesures à prendre par l'employeur face à une situation de violence conjugale.

⁹ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, *Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 59*, janvier 2021, p. 13

¹⁰ Conseil du statut de la femme, *Mémoire sur le projet de loi n° 59*, janvier 2021, p. 21