

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Amendements au projet de loi modernisant
le régime de santé et de sécurité du travail**

**Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale**

5 mars 2021

SOMMAIRE EXÉCUTIF¹

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts des amendements au projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, a été présenté à l'Assemblée nationale le 27 octobre 2020. L'adoption du principe a eu lieu le 16 février 2021.

Lors des consultations particulières et dans les mémoires des groupes, certaines inquiétudes ont été soulevées par rapport au projet de loi déposé, notamment en ce qui concerne le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs en fonction des niveaux de risque. Les amendements proposés visent à donner suite à plusieurs recommandations reçues au cours du processus de consultations et ils s'inscrivent dans les objectifs premiers du projet de loi en matière de prévention des lésions professionnelles dans les milieux de travail, d'accès au régime d'indemnisation, de soutien à l'employeur et au travailleur pour son retour prompt et durable en emploi et du fonctionnement général du régime de santé et de sécurité du travail.

Les amendements ayant des impacts sur les coûts pour les entreprises privées sont ceux portant sur le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs dans les établissements de moins de 20 travailleurs. Par conséquent, il n'y a aucun changement pour les établissements de 20 travailleurs et plus et aucun coût supplémentaire n'est engendré pour ces derniers.

Les coûts annuels de l'implantation d'un plan d'action varieraient entre 12,7 M\$ et 16,9 M\$ pour les établissements comptant moins de 20 travailleurs. Les années subséquentes, les coûts liés au plan d'action sont estimés entre 6,0 M\$ et 8,5 M\$. Le coût moyen annuel par établissement varierait entre 101 \$ à 135 \$ la première année et entre 48 \$ et 67 \$ pour les années subséquentes.

Pour leur part, les coûts annuels liés à l'introduction d'un agent de liaison sont estimés entre 12,6 M\$ et 29,7 M\$ pour les établissements de moins de 20 travailleurs. Les années subséquentes, les coûts liés au plan d'action sont estimés entre 6,3 M\$ et 14,8 M\$. Le coût moyen annuel par établissement varierait entre 72 \$ à 168 \$ la première année de son introduction et entre 36 \$ et 84 \$ les années suivantes.

Les mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs présentés dans le projet de loi initial engendraient des coûts variant entre 37,6 M\$ et 40 M\$ la première année d'entrée en vigueur du projet de loi pour les établissements de moins de 20 travailleurs et entre 32,2 M\$ et 34,0 M\$ lors des années subséquentes. Les amendements liés à l'introduction d'un plan d'action et d'un agent de liaison engendrent, quant à eux, des coûts généralement inférieurs à ceux du projet de loi initial. En effet, les coûts liés à ces amendements varient de 25,3 M\$ à 46,6 M\$ lors de la première année d'entrée en vigueur du projet de loi et entre 12,3 M\$ et 23,3 M\$ lors des années subséquentes.

En comparant les coûts liés au projet de loi initial avec ceux des amendements liés aux mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs dans les établissements de moins de 20 travailleurs, on obtient une différence de coûts. Lors

1. Ce document contient des obstacles à l'accessibilité web. Pour plus d'informations, veuillez communiquer avec le service à la clientèle du Secteur du travail au 1 800 643-4817.

de la première année d'entrée en vigueur, les coûts maximums des amendements sont plus élevés de 6,6 M\$ par rapport aux coûts maximums du projet de loi initial et sont plus faibles de 12,3 M\$ lorsque l'on compare leurs coûts minimum. Les années subséquentes, les coûts maximums des amendements sont inférieurs de 10,7 M\$ par rapport aux coûts maximums du projet de loi initial. De plus, les coûts minimums des amendements sont plus faibles de 19,9 M\$ par rapport aux coûts minimums du projet de loi initial.

L'adoption d'un plan d'action et l'introduction d'un agent de liaison dans les établissements de moins de 20 travailleurs permettent de bonifier la couverture des établissements en matière de mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs. En effet, l'introduction de ces nouveaux outils permet maintenant de couvrir l'ensemble des 272 077 établissements québécois, alors que le projet de loi initial en couvrait 121 873.

Les autres amendements proposés au projet de loi, outre le plan d'action et l'agent de liaison, n'ont pas d'impacts financiers significatifs sur les coûts des entreprises privées ainsi que sur les coûts du régime.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	5
2. PROPOSITION DU PROJET	6
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	7
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	8
4.1. Description des secteurs touchés	8
4.1.1. Secteurs touchés	8
4.1.2. Nombre d'établissements touchés	8
4.1.3. Caractéristiques additionnelles du secteur touché	8
4.2. Les coûts du déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs.....	8
4.3. Le rôle de la santé publique dans la prévention de la santé au travail..	13
4.4. La prévention de la violence sur les lieux de travail.....	13
4.5. L'expertise médicale	13
4.6. La détermination de l'emploi convenable et l'accommodement raisonnable	14
4.7. La notion de handicap aux fins des règles du partage des coûts des prestations	14
4.8. Le télétravail	14
4.9. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies ...	14
4.10. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	14
4.11. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .	15
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI.....	15
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	16
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	16
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	16
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	17
10. CONCLUSION	17
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	18
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	18
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	19

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, a été présenté à l'Assemblée nationale le 27 octobre 2020. L'adoption du principe a eu lieu le 16 février 2021. Lors des consultations particulières et dans les mémoires des groupes, des inquiétudes ont été soulevées à propos :

- Des risques d'introduire des biais sexistes, notamment, avec la méthode de déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs en fonction des niveaux de risque;
- Du rôle du Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT) à l'égard de la prévention en matière de santé dans les milieux de travail, notamment, en ce qui a trait à ses pouvoirs et à son niveau d'autonomie dans ses interventions;
- De l'absence d'une implication claire du RSPSAT dans l'évaluation et la mise à jour des programmes de santé devant guider les employeurs;
- De l'absence d'une obligation explicite, pour l'employeur, de prendre des mesures pour assurer une protection d'un travailleur exposé à une situation de violence sexuelle sur les lieux de travail;
- Du pouvoir unilatéral de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de déterminer un emploi convenable dans le contexte d'un accommodement raisonnable sans la collaboration formelle des employeurs et des travailleurs en cette matière;
- Du respect du processus d'expertise médicale au Bureau d'évaluation médicale (BEM);
- Des risques sur le plan de l'embauche de personnes en situation de handicap en raison des précisions apportées à la notion de handicap aux fins des règles du partage des coûts des prestations lorsque le travailleur est déjà en situation de handicap avant la survenance de la lésion professionnelle;
- De l'absence de référence explicite au télétravail alors que cette réalité a pris de l'ampleur pendant la pandémie.

Sur la base de l'analyse du projet de loi, d'autres ajustements sont nécessaires, notamment dans la situation suivante :

- Les travailleurs atteints d'une maladie professionnelle pulmonaire ou certains travailleurs atteints d'une maladie professionnelle oncologique doivent être vus par un comité des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP) ou un comité des maladies professionnelles oncologiques (CMPO) pour que celui-ci puisse faire un rapport à la CNESST de son diagnostic et de ses autres constatations de nature médicale. Les CMPP et les CMPO doivent examiner le travailleur. Or, parfois leurs rapports pourraient se faire sur dossier sans porter préjudice au travailleur.

2. PROPOSITION DU PROJET

Le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs

Il est proposé de retirer toute référence au niveau de risque dans le projet de loi et d'utiliser principalement la taille des établissements pour le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs.

Le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité et le représentant en santé et en sécurité continueraient d'être déployés dans les établissements d'au moins 20 travailleurs. Les modalités de certains mécanismes de participation des travailleuses et des travailleurs seraient dorénavant négociées entre les parties et, à défaut d'une entente, le différend serait soumis à la CNESST.

Pour les établissements qui ne sont pas soumis à l'obligation d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention, il est proposé qu'un plan d'action soit déployé. Celui-ci a, tout comme le programme de prévention, pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs tout en étant adapté à la réalité des plus petits établissements.

Il est également proposé que dans les établissements qui ne bénéficient pas de la présence d'un représentant en santé et en sécurité, soit dans les établissements de moins de 20 travailleurs salariés, ceux-ci puissent désigner un agent de liaison en santé et en sécurité. Ce dernier a pour fonction de coopérer avec l'employeur et d'assurer la communication des informations en matière de santé et de sécurité entre les travailleurs d'un établissement et l'employeur.

Le rôle de la santé publique dans la prévention de la santé au travail

Il est proposé d'élargir le rôle d'intervention des Directeurs de santé publique afin de leur confier l'autonomie nécessaire pour évaluer les éléments de santé dans le programme de prévention ou le plan d'action d'un employeur et faire les recommandations appropriées.

De plus, il est proposé d'élargir le rôle d'intervention du RSPSAT pour lui confier l'autonomie nécessaire pour collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre des éléments de santé des programmes de prévention élaborés par les employeurs. Les intervenants du RSPSAT seraient dorénavant autorisés à intervenir sur le lieu de travail à la demande de la CNESST ou d'un Directeur de santé publique.

Il est proposé d'apporter des précisions concernant l'évaluation et la mise à jour des programmes de santé et sur le rôle du ministre de la Santé et des Services sociaux ou des personnes qu'il désigne à cet égard.

Dorénavant, toute personne qui offre des services en santé au travail à un employeur devrait dénoncer une situation de danger immédiat constatée dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité susceptible de nécessiter une mesure de prévention.

La prévention de la violence sur les lieux de travail

Il est proposé de préciser que l'employeur doit assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence à caractère sexuel, en plus des obligations prévues pour les situations de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

L'expertise médicale

Il est proposé de modifier les exigences d'examen des travailleurs par les CMPP et les CMPO afin que, dans certains cas, les avis des comités puissent être rendus à la suite d'une étude du dossier. Les modalités de financement des activités des CMPP sont également précisées permettant l'harmonisation avec les modalités de financement des activités des CMPO.

Il est proposé de retirer l'encadrement des délais d'attribution des dossiers aux membres du BEM. De plus, il est proposé de retirer la disposition prévoyant que la CNESST pouvait être liée par le rapport du professionnel de son choix lorsque le dossier n'était pas assigné à un membre du BEM dans les délais prévus.

La détermination de l'emploi convenable et l'accommodement raisonnable

Il est proposé d'apporter une modification afin d'ajouter que la CNESST détermine, avec la collaboration de l'employeur et du travailleur, s'il y a un emploi convenable disponible chez l'employeur.

La notion de handicap aux fins des règles du partage des coûts des prestations

Il est proposé de retirer les précisions apportées à la notion d'un handicap préexistant d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle introduites par le projet de loi à l'article 329 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Il est également proposé de retirer le pouvoir réglementaire octroyé à la CNESST lui permettant d'établir les portions des coûts des prestations qui doivent être imputés à d'autres employeurs lorsque le travailleur, ayant subi une lésion professionnelle, était déjà en situation de handicap.

Le télétravail

Il est proposé de prévoir explicitement que la LSST s'applique, sous réserve de toute disposition inconciliable, au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. Pour assurer le respect du droit à la vie privée du travailleur dans ce cas, le travail de l'inspecteur sera encadré.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

L'évaluation des impacts du projet de modernisation du régime de santé et de sécurité du travail consiste, d'une part, à identifier les employeurs qui sont concernés par les modifications proposées, notamment, en ce qui a trait au déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs. D'autre part, elle consiste à déterminer les coûts auxquels feraient face les employeurs identifiés.

4.1. Description des secteurs touchés

4.1.1. Secteurs touchés

Comme présenté dans [l'analyse d'impact réglementaire](#) du Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, tous les établissements, quel que soit le secteur d'activité économique auquel ils appartiennent, seraient concernés par la santé et la sécurité au travail. Toutefois, l'assujettissement aux mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs serait basé sur la taille des établissements.

4.1.2. Nombre d'établissements touchés

En 2018, **272 077** établissements étaient exploités par des employeurs au Québec. Pour la même année, 3 614 200 personnes travaillaient au sein de ces établissements. On comptait 229 395 établissements de moins de 20 travailleurs et 42 682 établissements de 20 travailleurs et plus.

4.1.3. Caractéristiques additionnelles du secteur touché

La majorité des travailleuses et travailleurs au Québec, soit 2 901 800 personnes (80 %), sont employés dans les 42 682 établissements comptant 20 travailleurs et travailleuses et plus.

4.2. Les coûts du déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs

Il est proposé de retirer toute référence au niveau de risque dans le projet de loi et d'utiliser principalement la taille des établissements pour le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Cette modulation permet d'étendre à l'ensemble des établissements les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs afin de se prémunir des lésions professionnelles. Rappelons que les coûts inhérents à une seule lésion demeurent nettement plus élevés que le déploiement des dits-mécanismes dans un établissement, quelle que soit sa taille. S'y ajoutent les autres coûts afférents au remplacement de la travailleuse ou du travailleur et la perte de productivité inhérente. Par conséquent, il s'agit d'économies potentielles traduisant un coût d'opportunité bien réel.

4.2.1. Les établissements de 20 travailleurs et plus

Le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité et le représentant en santé et en sécurité continueraient d'être déployés dans les établissements d'au moins 20 travailleurs. Les modalités de certains mécanismes de participation des travailleurs seraient dorénavant négociées entre les parties et, à défaut d'une entente, le différend serait soumis à la CNESST. Il n'y a pas de changement aux coûts évalués dans le cadre du projet de loi initial, en émettant l'hypothèse selon laquelle les heures de libération négociées seront similaires à celles qui étaient prévues antérieurement par règlement.

Par conséquent, il n'y a aucun changement pour les établissements de 20 travailleurs et plus et aucun coût supplémentaire n'est engendré par les amendements proposés.

4.2.2. Les établissements de 20 travailleurs et moins

L'approche multiétablissement

Certains employeurs exploitent plus d'un établissement. Le projet de loi leur permet de regrouper ces établissements aux fins de l'application des mécanismes de prévention et de participation et un amendement vient préciser que les établissements de moins de 20 travailleurs qui ont des activités de même nature que les établissements du regroupement doivent en faire partie. Dans le cadre des amendements proposés, pour un employeur ayant plusieurs établissements, un seul mécanisme de prévention pourrait être appliqué à l'ensemble de ses établissements si les activités sont de même nature. Le temps consacré à l'élaboration de ce mécanisme de prévention profiterait à l'ensemble de ses établissements. L'employeur devrait aussi mettre en place mécanisme de participation multiétablissements.

Par conséquent, il convient de tenir compte d'un nombre moyen d'établissements par employeur (ou taux multiétablissement) de 1,2629 dans l'évaluation des coûts. Il s'agit du même taux multiétablissement qui a été appliqué dans [l'analyse d'impact réglementaire](#) du projet de loi initialement déposé.

Plan d'action

Pour les établissements qui ne sont pas soumis à l'obligation d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention, il est proposé qu'un plan d'action soit déployé. Celui-ci a, tout comme le programme de prévention, pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, tout en étant adapté à la réalité des plus petits établissements. Le plan d'action constitue un outil pour mettre en œuvre les obligations de l'employeur prévues à l'article 51 de la LSST, soit de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Il convient de préciser que, depuis l'adoption du régime actuel, les pratiques des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail ont fortement évolué. Conscients de leurs responsabilités pénales et criminelles, plusieurs employeurs ont mis en place des plans d'action ou des outils similaires s'inspirant, pour ce faire, du cadre normatif en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, pour de nombreux employeurs ayant moins de 20 travailleurs, les amendements proposés viennent encadrer des pratiques déjà existantes et favoriser la santé et l'intégrité physique des travailleurs et travailleuses.

Néanmoins, l'employeur doit quand même répondre par écrit aux obligations du plan d'action :

- Mise à jour annuelle du plan d'action comme pour le programme de prévention (PP);
- Respect de la hiérarchie des mesures de prévention dans le plan d'action comme dans le PP;
- Lien entre le plan d'action et l'agent de liaison.

Les heures consacrées au plan d'action par établissement :

Lors de la première année d'entrée en vigueur du projet de loi, on estime que le temps nécessaire afin de déployer un plan d'action est compris entre 3,75 heures et 5 heures si l'établissement compte moins de 10 salariés. Si l'établissement compte plutôt entre 10 et 19 salariés, on pose l'hypothèse que 7,5 heures à 10 heures seraient nécessaires à l'introduction du plan d'action. Ces estimations se basent sur l'hypothèse que la rédaction du plan d'action nécessitera un temps variant environ entre 20 et 30 minutes par salarié.

Lors des années suivant l'entrée en vigueur du projet de loi, on estime que le temps nécessaire à la mise à jour du plan d'action serait entre 1,75 heure et 2,5 heures si l'établissement compte moins de 10 salariés. Si l'établissement compte plutôt entre 10 et 19 salariés, on pose l'hypothèse qu'entre 3,75 heures et 5 heures seraient nécessaires à sa mise à jour. Ces estimations sont basées sur l'hypothèse qu'environ la moitié du temps prévu pour l'introduction du plan d'action sera nécessaire afin d'effectuer les mises à jour lors des années subséquentes.

Les coûts liés au plan d'action :

On estime que les coûts annuels liés au plan d'action varieraient entre 12,7 M\$ et 16,9 M\$ pour les établissements comptant moins de 20 travailleurs lors de la première année. Les années subséquentes, le plan d'action engendrerait des coûts annuels pour les établissements de moins de 20 travailleurs entre 6,0 M\$ et 8,5 M\$. Le tableau I présente les coûts liés au plan d'action pour les établissements de moins de 20 travailleurs.

Les coûts moyens par établissement liés au plan d'action :

La première année d'introduction du plan d'action, le coût moyen annuel par établissement varierait entre 101 \$ et 135 \$. Pour les années subséquentes, le coût moyen annuel varierait entre 48 \$ et 68 \$ par établissement. Les coûts annuels moyens par établissement sont présentés au tableau III.

Tableau I : Coûts liés au plan d'action pour les entreprises de moins de 20 travailleurs

Taille des établissements	Coût de conformité (première année)		Coûts récurrents (années subséquentes)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1 à 4 employés	7 980 430 \$	10 640 574 \$	3 724 201 \$	5 320 287 \$
5 à 9 employés	2 132 687 \$	2 843 582 \$	995 254 \$	1 421 791 \$
10 à 19 employés	2 567 335 \$	3 423 113 \$	1 283 667 \$	1 711 556 \$
Total moins de 20 travailleurs	12 680 452 \$	16 907 269 \$	6 003 122 \$	8 453 634 \$

Agent de liaison :

Il est également proposé que dans les établissements qui ne bénéficient pas de la présence d'un représentant en santé et en sécurité, les travailleurs puissent désigner un agent de liaison en santé et en sécurité. Ce dernier a pour fonction de coopérer avec l'employeur et d'assurer la communication des informations en matière de santé et de sécurité entre les travailleurs d'un établissement et l'employeur. Il donne également son avis sur le plan d'action élaboré et mis en application par l'employeur.

Lors de la première année d'entrée en vigueur du projet de loi, on estime que le temps annuel nécessaire à l'agent de liaison est entre 1 heure et 4 heures si l'établissement compte de 1 à 4 salariés. Dans le cas d'un établissement comptant entre 5 et 9 salariés, on estime qu'entre 5 heures et 9 heures seraient nécessaires annuellement à l'agent de liaison. Si l'établissement compte plutôt entre 10 et 19 salariés, on pose l'hypothèse que 10 heures à 19 heures seraient nécessaires annuellement à l'agent de liaison. Ces estimations se basent sur l'hypothèse que l'agent de liaison nécessiterait 1 heure de libération par travailleur annuellement. Lors des années subséquentes, on pose l'hypothèse que la moitié du temps prévue à l'agent de liaison sera nécessaire.

Les coûts liés à l'agent de liaison :

Les coûts annuels liés à l'agent de liaison varieraient entre 12,6 M\$ et 29,7 M\$ pour les établissements comptant moins de 20 travailleurs lors de l'année de l'entrée en vigueur du projet de loi. Les années subséquentes, les coûts liés à l'agent de liaison varieraient entre 6,3 M\$ et 14,8 M\$ annuellement. Le tableau II présente les coûts liés à l'agent de liaison pour les établissements de moins de 20 travailleurs.

Les coûts moyens par établissement liés à l'agent de liaison :

La première année, le coût moyen annuel par établissement lié à l'introduction d'un agent de liaison varierait entre 72 \$ et 168 \$. Pour les années subséquentes, le coût moyen annuel varierait entre 36 \$ et 84 \$ par établissement. Les coûts annuels moyens par établissement sont présentés au tableau III.

Tableau II : Coûts liés à l'agent de liaison pour les entreprises de moins de 20 travailleurs

Taille des établissements	Coût de conformité (première année)		Coûts récurrents (années subséquentes)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1 à 4 employés	2 902 083 \$	11 608 333 \$	1 451 042 \$	5 804 166 \$
5 à 9 employés	4 072 903 \$	7 331 225 \$	2 036 451 \$	3 665 612 \$
10 à 19 employés	5 654 411 \$	10 743 381 \$	2 827 205 \$	5 371 690 \$
Total moins de 20 travailleurs	12 629 397 \$	29 682 938 \$	6 314 698 \$	14 841 469 \$

Tableau III : Coûts annuels moyens liés au plan d'action et à l'agent de liaison pour les entreprises de moins de 20 travailleurs

Établissements de moins de 20 travailleurs	Première année		Années subséquentes	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Agent de liaison	72 \$	168 \$	36 \$	84 \$
Plan d'action	101 \$	134 \$	48 \$	67 \$

Comparaison avec le projet de loi initialement déposé

Le tableau IV présente les coûts générés par le projet de loi initial et par les amendements proposés.

Tableau IV: Coûts engendrés par le projet de loi initial et par les amendements proposés

Types de coûts		Coûts du Projet de loi initial		Coûts des Amendements proposés		Différence entre le projet de loi initial et les amendements	
		min	max	min	max	min	max
Prévention – Établissement de moins de 20 travailleurs Plan d'action	Coûts de conformité	9,0 M\$	10,0 M\$	12,7 M\$	16,9 M\$	(3,6 M\$)	(6,9 M\$)
	Coûts récurrents	3,6 M\$	4,0 M\$	6,0 M\$	8,4 M\$	(2,4 M\$)	(4,5 M\$)
Participation – Établissement de moins de 20 travailleurs Agent de liaison	Coûts de conformité	28,6 M\$	30,0 M\$	12,6 M\$	29,7 M\$	16,0 M\$	0,3 M\$
	Coûts récurrents			6,3 M\$	14,8 M\$	22,3 M\$	15,1 M\$
Total des coûts de conformité		37,6 M\$	40,0 M\$	25,3 M\$	46,6 M\$	12,3 M\$	(6,6 M\$)
Total des coûts récurrents		32,2 M\$	34,0 M\$	12,3 M\$	23,3 M\$	19,9 M\$	10,7 M\$

Par rapport au projet de loi initial, l'introduction du plan d'action engendrerait des coûts supplémentaires entre 3,6 M\$ et 6,9 M\$ la première année de l'entrée en vigueur du projet de loi. Les années subséquentes, des coûts supplémentaires liés au plan d'action varieraient entre 2,4 M\$ et 4,5 M\$. Cette augmentation des coûts s'apprécie relativement aux bénéfices attendus d'une couverture plus large de la prévention qui n'exclut aucun établissement du Québec. Rappelons que le projet de loi initial couvrirait 121 873 établissements, soit 44,8 % des établissements du Québec. L'adoption des amendements proposés, notamment, le plan d'action dans les établissements de moins de 20 travailleurs, permet d'élargir la couverture à l'ensemble des établissements du

Québec en matière de mécanismes de prévention. Il en est de même pour l'agent de liaison, lequel élargit la participation des travailleurs.

Les amendements proposés permettent à tous les salariés du Québec, quelle que soit la taille de l'établissement, de profiter de la présence d'un agent de liaison en santé et en sécurité ou d'un RSS et de participer activement à identifier les risques dans leur environnement de travail. L'amendement lié à l'agent de liaison, bien que générant pour sa part des coûts inférieurs aux coûts du projet de loi initial, facilite la collaboration avec l'employeur et la participation de tous les travailleurs. Lors de la première année de l'entrée en vigueur du projet de loi, les coûts des amendements seraient inférieurs de 0,3 M\$ à 16,0 M\$ par rapport au projet de loi initial. Lors des années subséquentes, les coûts annuels des amendements seraient inférieurs de 15,1 M\$ à 22,3 M\$ par rapport au projet de loi initial. Les différences de coûts entre le projet de loi initial et les amendements sont présentées à la dernière colonne du tableau IV.

Les coûts de conformité sont également présentés dans le tableau IV, lequel montre que les coûts totaux minimums liés aux amendements (25,3 M\$) sont plus faibles que ceux du projet de loi initial (37,6 M\$) de 12,3 M\$ et que les coûts maximums de conformités des amendements (46,6 M\$) sont plus élevés de 6,6 M\$ par rapport à ceux du projet de loi initial (40,0 M\$).

Les coûts minimums récurrents liés aux amendements (12,3 M\$) sont plus faibles de 19,9 M\$ par rapport à ceux du projet de loi initial (32,2 M\$). Les coûts maximums récurrents des amendements (23,3 M\$) sont plus faibles de 10,7 M\$ par rapport aux coûts maximums du projet de loi initial (34,0 M\$).

Cette baisse des coûts s'explique par la différence de responsabilités entre un agent de liaison et un RSS.

4.3. Le rôle de la santé publique dans la prévention de la santé au travail

Les amendements concernant l'élargissement du rôle d'intervention des directeurs de santé publique ainsi que du RSPSAT n'engendreront pas d'impact financier supplémentaire. Les autres amendements concernant l'évaluation et la mise à jour des programmes de santé et du rôle du ministre de la Santé et des Services sociaux sont aussi sans impact financier.

4.4. La prévention de la violence sur les lieux de travail

L'amendement concernant la responsabilité des employeurs d'assurer la protection d'un travailleur exposé à des formes de violence, soit sexuelle, physique, psychologique, conjugale ou familiale, n'engendre pas d'impact financier supplémentaire.

4.5. L'expertise médicale

Les amendements proposés concernant la modification des exigences d'examen des travailleurs par les CMPP et les CMPO n'engendreront pas d'impact financier supplémentaire. De plus, le financement des comités des CMPO, le retrait des délais d'attribution des dossiers au BEM et de la disposition prévoyant que la CNESST pouvait

être liée par le rapport du professionnel de son choix lorsque le dossier n'était pas assigné à un membre du BEM dans les délais prescrits sont aussi sans impact financier.

4.6. La détermination de l'emploi convenable et l'accommodement raisonnable

L'amendement proposé où la CNESST déterminera, en collaboration avec l'employeur et le travailleur, si un emploi convenable est disponible chez l'employeur n'engendrera pas d'impact financier supplémentaire.

4.7. La notion de handicap aux fins des règles du partage des coûts des prestations

L'amendement concernant le retrait des précisions apportées à la notion d'un handicap préexistant d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle et du pouvoir réglementaire de la CNESST lui permettant d'établir les portions des coûts des prestations qui doit être imputé à d'autres employeurs lorsque le travailleur, ayant subi une lésion professionnelle, est déjà handicapé n'engendrent pas d'impact financier puisque le *statu quo* est maintenu.

4.8. Le télétravail

L'amendement prévoit explicitement que la LSST s'applique, sous réserve de toute disposition inconciliable, au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. Cet amendement n'engendre pas d'impact financier supplémentaire.

4.9. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Des hypothèses ont été utilisées pour les calculs liés aux amendements concernant le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, notamment au niveau des heures nécessaires à l'agent de liaison ainsi qu'au plan d'action. Ces hypothèses sont présentées dans la section 4.2 de la présente analyse.

4.10. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

Lors du processus de consultation des groupes, 76 groupes ont déposé des mémoires à la Commission de l'économie et du travail. Les principales modifications proposées concernant le rôle du RSPSAT sont issues des mémoires déposés lors des consultations. De plus, le ministère de la Santé et des Services sociaux a été consulté sur ces aspects et adhère aux éléments proposés.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a été consulté sur les amendements relatifs au déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs et ne s'oppose pas aux modifications proposées.

L'Office des personnes handicapées du Québec et le Secrétariat à la condition féminine ont également été consultés et ils se sont montrés favorables aux modifications.

4.11. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

Les amendements proposés au projet de loi permettent de donner suite à plusieurs recommandations reçues au cours du processus de consultation qui sont cohérentes avec les objectifs de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Le retrait des niveaux de risque dans le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs devrait, notamment, assurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes puisque tous les secteurs d'activités seraient assujettis aux mêmes obligations. De plus, les amendements proposés permettraient que tous les travailleurs et les travailleuses soient dorénavant couverts par des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs tout en tenant compte des réalités différentes selon la taille des établissements.

L'adoption d'un plan d'action et l'introduction d'un agent de liaison dans les établissements de moins de 20 travailleurs permettent de bonifier la couverture des établissements en matière de mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. En effet, le projet de loi initial couvrait 121 873 établissements, soit 44,8 % des établissements totaux. C'est donc un total de 712 400 salariés qui étaient couverts par des mécanismes de prévention et de participation. Avec les amendements proposés, l'ensemble des 272 077 établissements seraient maintenant couverts. L'ajout d'une obligation explicite pour l'employeur de prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence sexuelle sur les lieux de travail favoriserait aussi l'égalité entre les hommes et les femmes. De plus, cela permettrait de contribuer à lutter contre le harcèlement sexuel.

Le retrait des précisions apportées à la notion d'un handicap préexistant d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle maintiendrait la possibilité pour les employeurs de ne pas se voir imputer une partie des coûts d'une lésion professionnelle subie par un travailleur déjà handicapé.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les amendements proposés au projet de loi n'auront pas d'impact sur l'emploi.

Tableau V : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le(s) secteur(s) touché(s))	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires : Aucun impact sur l'emploi.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les modifications proposées aux mécanismes de prévention et de participation ont été modulées sur la base de la taille des établissements. Les entreprises de moins de 20 travailleurs et travailleuses ne bénéficiant pas de la présence d'un représentant en santé et en sécurité devront désigner un agent de liaison en santé et en sécurité ainsi que de déployer un plan d'action. Le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité et le représentant en santé et en sécurité continueraient d'être déployés dans les établissements d'au moins 20 travailleurs.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les amendements apportés au projet de loi toucheraient l'ensemble des travailleuses et travailleurs sans viser ceux qui évoluent dans un secteur économique en particulier. Les entreprises verraient des bénéfices à la suite de l'introduction ou de la bonification de mesures de prévention et de participation apportées dans leur milieu de travail. À long terme, les employeurs pourraient constater une réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que 76 groupes ont déposé des mémoires à la Commission de l'économie et du travail et que parmi ceux-ci, 30 ont été entendus lors des consultations particulières. C'est sur la base

des recommandations des groupes que les amendements proposés au projet de loi ont été élaborés.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les amendements proposés au projet de loi permettent de donner suite à plusieurs recommandations des groupes consultés lors de la Commission de l'économie et du travail.

10. CONCLUSION

Les amendements proposés visent à donner suite à plusieurs recommandations reçues au cours du processus de consultation qui sont cohérentes avec les objectifs de la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Il n'y a aucun changement pour les établissements de 20 travailleurs et plus et donc aucun coût supplémentaire n'est engendré pour ces établissements.

Les coûts annuels de l'implantation d'un plan d'action varieraient entre 12,7 M\$ et 16,9 M\$ pour les établissements comptant moins de 20 travailleurs. Les années subséquentes, les coûts liés au plan d'action sont estimés entre 6,0 M\$ et 8,5 M\$. Le coût moyen annuel par établissement varierait entre 101 \$ à 135 \$ la première année et entre 48 \$ et 67 \$ pour les années subséquentes.

Pour leur part, les coûts annuels liés à l'introduction d'un agent de liaison sont estimés entre 12,6 M\$ et 29,7 M\$ pour les établissements de moins de 20 travailleurs. Les années subséquentes, les coûts liés au plan d'action sont estimés entre 6,3 M\$ et 14,8 M\$. Le coût moyen annuel par établissement varierait entre 72 \$ à 168 \$ la première année de son introduction et entre 36 \$ et 84 \$ les années suivantes.

En comparant les coûts liés au projet de loi initial avec ceux des amendements liés aux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans les établissements de moins de 20 travailleurs, on obtient une différence de coûts. Lors de la première année d'entrée en vigueur, les coûts maximums des amendements sont plus élevés de 6,6 M\$ par rapport aux coûts maximums du projet de loi initial et sont plus faibles de 12,3 M\$ lorsque l'on compare leurs coûts minimum. Les années subséquentes, les coûts maximums des amendements sont inférieurs de 10,7 M\$ par rapport aux coûts maximums du projet de loi initial. De plus, les coûts minimums des amendements sont plus faibles de 19,9 M\$ par rapport aux coûts minimums du projet de loi initial.

Le retrait des niveaux de risque dans le déploiement des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs devrait, notamment, assurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes puisque tous les secteurs d'activités seraient assujettis aux mêmes obligations. De plus, les amendements proposés permettraient que tous les travailleurs et les travailleuses soient dorénavant couverts par des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs tout en tenant compte des réalités différentes selon la taille des établissements.

Les autres amendements proposés au projet de loi n'engendrent pas d'impact financier supplémentaire.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Avant l'entrée en vigueur des diverses modifications ayant un impact financier, les entreprises québécoises bénéficieraient d'un délai durant lequel elles pourraient déterminer les meilleures mesures à prendre afin de se conformer aux diverses modifications apportées aux lois. La CNESST pourrait également, au besoin, accompagner les employeurs et les travailleuses et travailleurs.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle du Secteur du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

2. S'il n'y a aucun coût ni d'économie, l'estimation est considérée 0\$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher)		
	Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou dans le cas contraire est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	