

Modernisation du régime de santé et de sécurité du travail : à quoi s'attendre ?

18 novembre 2020

*L'équipe de droit du travail et santé
et sécurité du travail de Beauvais Truchon*

Attendue depuis longtemps par les employeurs du Québec, une modernisation du régime de santé et de sécurité du travail a été annoncée par le dépôt, le 27 octobre dernier, du Projet de loi n° 59. Des amendements significatifs sont apportés à la LATMP¹ et à la LSST². Bien que la mouture finale de la réforme ne soit pas encore connue, on peut d'ores et déjà s'attendre à une réforme qui aura un impact important sur les obligations des employeurs. Nous faisons le point sur les principales mesures annoncées.

Nouvelles obligations en matière de prévention

La réforme de la LSST met l'accent sur la prévention. Sous sa forme actuelle, l'article 58 de la LSST prévoit qu'un employeur appartenant à une catégorie identifiée par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention soit mis en application.

La nouvelle version de cet article contenue au Projet de loi prévoit plutôt que tout établissement regroupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année sera soumis aux obligations suivantes, de même que les établissements de taille moindre lorsque le niveau de risque lié aux activités qui y sont exercées le requiert ou si la CNESST le juge opportun³ :

- Mise en place d'un programme de prévention, dont le contenu est défini par la loi. Il devra notamment prévoir l'identification et l'analyse des risques psychosociaux liés au travail⁴;
- Formation d'un comité de santé et de sécurité, dont la composition et les règles de fonctionnement seront déterminées par entente entre l'employeur et l'association accréditée, ou à défaut, par la majorité des travailleurs de l'établissement⁵;
- Nomination d'un représentant en santé et sécurité dès lors qu'un comité de santé et de sécurité est mis en place⁶.

Par ailleurs, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs inclura désormais la protection, les lieux du travail à une situation, contre la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale⁷.

Présomption de maladie professionnelle

La liste des maladies donnant ouverture à la présomption de maladie professionnelle au bénéfice du travailleur prévue à l'article 29 de la LATMP, actuellement définie par la loi, serait désormais fixée par règlement⁸. Le Projet de loi

¹ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001

² *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1

³ Pour le programme de prévention : Projet de loi n° 59 (« PL 59 »), article 146 (modifiant l'actuel article 58 LSST) ; pour le comité de santé et de sécurité : PL 59, article 152 (modifiant l'actuel article 68 LSST).

⁴ PL 59, article 147 (modifiant l'actuel article 59 LSST).

⁵ PL 59, articles 152 et 155 (modifiant les articles actuels 70 et 74 LSST).

⁶ PL 59, article 162 (modifiant l'actuel article 87 LSST).

⁷ PL 59, article 143(4^o) (modifiant l'actuel article 51(16^o) LSST).

⁸ PL 59, articles 8, 126 et 238 (modifiant l'actuel article 29 LATMP).

contient le Règlement sur les maladies professionnelles. Ce règlement reprend essentiellement les maladies qui sont actuellement énumérées à l'annexe I de la LATMP et ajoute une section relative aux maladies oncologiques. De plus, le trouble de stress post-traumatique est ajouté à la liste des maladies professionnelles. Enfin, le législateur rajoute des critères d'admissibilité en matière de lésions musculo-squelettiques.

Le comité scientifique, qu'entend instituer le législateur, assistera le gouvernement pour mettre à jour et actualiser la liste de maladies donnant ouverture à une présomption d'admissibilité⁹. Une bonification de la liste actuelle, visant notamment les affections de nature psychologique, pourrait donc être à prévoir. Il convient également de souligner que, par ces amendements, il sera plus facile de modifier la liste des maladies professionnelles qu'auparavant.

Réintégration du travailleur

Déterminer la capacité du travailleur à exercer son emploi, prévoir son retour progressif au travail¹⁰, chercher à le réintégrer à un emploi convenable disponible chez l'employeur¹¹ : ces fonctions seront désormais dévolues à la CNESST qui disposera de pouvoirs accrus pour les assumer. Elle pourra ainsi exiger de l'employeur la communication de renseignements et documents¹² et imposer, sous certaines limites, des modifications à l'emploi (réaménagement des tâches, modification des horaires)¹³. Il reviendra à

⁹ PL 59, article 101 (prévoyant l'ajout du chapitre X1 LATMP).

¹⁰ PL 59, article 34 (prévoyant l'ajout des articles 167.1 et 167.2 LATMP).

¹¹ PL 59, article 36 (modifiant l'actuel article 170 LATMP).

¹² PL 59, article 37 (prévoyant l'ajout de l'article 170.1 LATMP).

¹³ PL 59, article 36(3^o) (modifiant l'actuel article 170 LATMP).

la CNESST de décider si ces mesures entraînent ou non une contrainte excessive pour l'employeur¹⁴.

Le législateur prévoit que l'employeur sera réputé pouvoir réintégrer le travailleur, et ce, pendant toute la durée du délai d'exercice du droit au retour à l'emploi. Cette présomption absolue¹⁵ fait obstacle à ce que l'employeur soulève l'argument d'une contrainte excessive pour s'opposer à la réintégration du travailleur pendant ledit délai. Ce n'est donc que si le travailleur revient après l'expiration de ce délai que l'employeur pourra faire la preuve d'une contrainte excessive pour refuser la réintégration¹⁶. Il reviendra à la CNESST d'apprécier la réalité de la contrainte alléguée¹⁷. Des sanctions administratives¹⁸ de même qu'un recours du travailleur¹⁹ sont prévus en cas de refus de l'employeur de se conformer à ses obligations.

Enfin, le législateur entend favoriser les mesures de réadaptation. À cette fin, il est notamment prévu que les frais de réadaptation engagés par le travailleur pourront être remboursés par la CNESST, y compris lorsqu'ils sont engagés avant la consolidation de la lésion²⁰. De plus, le travailleur devra se soumettre aux mesures de réadaptation recommandées, incluant le retour progressif au travail²¹, sous peine de suspension de ses indemnités²².

¹⁴ PL 59, article 37 (prévoyant l'ajout de l'article 170.2 LATMP).

¹⁵ PL 59, article 37 (prévoyant l'ajout de l'article 170.3 LATMP : « l'employeur est réputé [...] »).

¹⁶ PL 59, article 37 (prévoyant l'ajout de l'article 170.3 LATMP).

¹⁷ PL 59, article 17 (modifiant l'actuel article 48(3^o) LATMP).

¹⁸ PL 59, article 37 (prévoyant l'ajout de l'article 170.4 LATMP).

¹⁹ PL 59, article 11 (modifiant l'actuel article 32 LATMP).

²⁰ PL 59, articles 27, 45 et 46 (modifiant respectivement les actuels articles 145, 181 et 182 LATMP), article 23(2^o) (modifiant l'actuel article 115 LATMP).

²¹ PL 59, article 33(4^o) (modifiant l'actuel article 167(9^o) LATMP).

²² PL 59, article 26 (modifiant l'actuel article 142 LATMP).

Vous y avez droit.

BEUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Imputation : restriction des motifs de transfert de coûts

Point majeur de la réforme annoncée : la suppression de la possibilité pour l'employeur de solliciter un transfert des coûts liés à un accident ou une maladie professionnelle lorsqu'il estime que le paiement de cette prestation l'obère injustement²³. Le législateur semble avoir voulu limiter les cas de transfert pour ce motif à deux situations précises, lesquelles font l'objet de nouvelles dispositions légales :

- Le décès ou l'atteinte permanente grave causés par la négligence grossière du travailleur²⁴;
- La condition médicale intercurrente entraînant une interruption d'au moins 20 % de la période d'assignation temporaire, de retour progressif au travail, ou de soins et traitements²⁵.

Les transferts de coûts en cas de handicap préexistant du travailleur seront aussi limités. Le « handicap préexistant » serait désormais défini de façon plus restrictive, comme une incapacité « significative et persistante » qui rend le travailleur susceptible de rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de ses activités courantes²⁶.

L'entrée en vigueur du projet de loi est, pour le moment, prévue le 1^{er} janvier 2022.

²³ PL 59, article 93 (modifiant l'actuel article 326 LATMP).

²⁴ Projet de loi n° 59, article 94 (modifiant l'actuel article 327, al. 1 LATMP).

²⁵ Projet de loi n° 59, article 96 (prévoyant l'ajout de l'article 328.1 LATMP).

²⁶ Projet de loi n° 59, article 97 (modifiant l'actuel article 329 LATMP).

Les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité du travail suivront attentivement le cheminement de ce projet de loi et vous tiendront informés.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question relative à cet article.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com