

3 novembre 2020

Le 27 octobre dernier, le projet de loi no 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (le « **PL 59** »), a été déposé devant l'Assemblée nationale du Québec. Ce projet de loi arrivant plus de trois décennies après l'adoption du régime de santé et de sécurité du travail en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles vise la modernisation de ce régime en proposant un grand nombre de modifications aux deux lois qui l'encadrent, soit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (« **LSST** ») et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« **LATMP** »). Cette réforme concerne donc autant l'accès aux régimes d'indemnisation que la prévention des lésions professionnelles.

Le PL 59 prévoit notamment la prolongation de certains délais prévus par la LATMP, la création de nouveaux comités (tels que le comité scientifique sur les maladies professionnelles et les comités des maladies professionnelles oncologiques), le raffinement du processus de réadaptation (afin de favoriser le retour au travail prompt et durable des travailleurs), ainsi que l'instauration d'un mécanisme de prévention et de participation applicables à l'ensemble des secteurs d'activité économique.

Voici quelques points saillants ayant retenus notre attention:

- Le PL 59 fait débiter le calcul du délai de réclamation à la date du diagnostic de la maladie professionnelle, plutôt qu'à la date de la connaissance de la maladie. Si elle est adoptée, cette modification risque de diminuer les possibilités qu'ont les employeurs de faire déclarer une réclamation irrecevable au motif que le travailleur a négligé de consulter un médecin pendant plusieurs années, alors qu'il avait connaissance de sa maladie
- Un nouveau règlement sur les maladies professionnelles est édicté afin de remplacer et bonifier l'annexe 1 de la LATMP. À cette fin, il énonce les maladies professionnelles permettant l'application de la présomption de lésion professionnelle prévue à la LATMP et précise les éléments devant être démontrés aux fins de son application. Ce règlement prévoit notamment la déduction, de la perte auditive moyenne pour chaque oreille, d'un coefficient de presbycusie qui tient compte de l'âge du travailleur et du délai écoulé entre le diagnostic et la fin de l'exposition au bruit dans le cadre du travail. Il s'agissait d'un élément très attendu par les employeurs, étant déjà appliqué ailleurs au Canada. Un tel calcul permet de prendre en considération le vieillissement du travailleur lors de la détermination de l'atteinte permanente à son intégrité physique.
- Le PL 59 introduit de nouvelles dispositions relatives au retour au travail chez l'employeur à la LATMP. Ainsi, l'employeur a désormais l'obligation de collaborer avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« **CNESST** ») afin de déterminer la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, et ce, **même après l'expiration du droit au retour au travail prévu à la LATMP**. Selon le PL 59, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur même après l'expiration du droit au retour au travail, mais peut renverser cette présomption en démontrant qu'une telle réintégration lui causerait une contrainte excessive. Afin de faire respecter ces nouvelles dispositions, le PL 59 prévoit que la CNESST peut ordonner le paiement d'une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût

des prestations auxquelles aurait pu avoir droit le travailleur durant la période du défaut de l'employeur.

- La possibilité de contester une décision donnant suite à un avis du Bureau d'évaluation médicale ou une décision d'imputation directement au Tribunal administratif du travail serait introduite. L'adoption de cette modification permettrait d'accélérer le processus décisionnel et d'ainsi éviter de passer par la révision administrative.
- Afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, le PL 59 propose d'étendre à l'ensemble des secteurs économiques l'application des mécanismes de prévention et de participation actuellement spécifique à certains secteurs énoncés par règlement. Ces mécanismes incluent l'obligation d'élaborer un programme de prévention et de former un comité de santé et de sécurité dans tout établissement groupant au moins 20 travailleurs. Dans le même ordre d'idées, l'importance de respecter la hiérarchie des mesures de prévention est intégrée à la LSST. Il s'agit d'un élément intéressant, car cette hiérarchie est appliquée depuis plusieurs années par la CNESST sans être clairement énoncée par un texte de loi.
- Finalement, le PL 59 ajoute une nouvelle obligation aux obligations générales des employeurs, soit celle de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé à une situation de violence sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale ou familiale. Deux ans après l'incorporation du congé pour violence conjugale à la *Loi sur les normes du travail*, cette modification réitère l'importance de faire front commun pour lutter contre la violence conjugale et familiale dans notre société.

Le projet de loi étant actuellement à la première étape du processus d'adoption d'une loi, il est fort probable que son contenu soit modifié avant l'adoption du texte final. Nous suivrons les développements liés à ce projet de loi et vous tiendrons informés de son évolution.

Si vous souhaitez discuter des effets que la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail pourrait avoir sur vos droits et obligations ou pour toutes questions concernant le régime en vigueur, n'hésitez pas à communiquer avec Sarah-Émilie Dubois ou tout membre du groupe de droit du travail du bureau de Montréal.

Vos contacts clés



Sarah-Émilie Dubois

Avocate, Montréal

D +1 514 878 8824

sarah-emilie.dubois@dentons.com