

Santé et sécurité au travail : cinq nouvelles dispositions à la LATMP, en vigueur depuis le 6 octobre 2022

24 octobre 2022

Le 30 septembre 2021, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la loi C27, intitulée Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (la « Loi C27 »). Cette loi introduit des modifications importantes à la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) (la « LATMP »); leur entrée en vigueur a débuté de manière progressive le 6 octobre 2021 et se poursuivra au fil des trois prochaines années.

Cet article se veut un sommaire des changements les plus récents introduits par la Loi C27, qui sont entrés en vigueur le 6 octobre 2022 , en matière d'indemnisation des lésions professionnelles.

1. Encadrement de l 'obligation d 'accommodelement afin de favoriser le retour au travail

L'article 170 de la LATMP est modifié afin d'intégrer les principes élaborés [dans l'arrêt Caron](#) de la Cour suprême du Canada quant à l'obligation d'accommodelement raisonnable imposée aux employeurs par la Charte des droits et libertés de la personne, dans le cadre de l'application de la loi et notamment de la mise en œuvre du droit de retour au travail.

Cet accommodement pourra comprendre l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire de travail et de l'organisation du travail, si ces changements ne dénaturent pas l'emploi.

La détermination de la nécessité d'un accommodement raisonnable, afin de permettre au travailleur d'exercer un emploi convenable disponible chez l'employeur, revient en totalité à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « Commission ») (article 170.1 de la LATMP).

L'employeur devra collaborer avec la Commission à la mise en œuvre de mesures d'accommodement, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive (article 170.2 de la LATMP). Dans les faits, le processus de réflexion et d'analyse

des options s'offrant raisonnablement au travailleur et à l'employeur dans le cadre d'un retour au travail suivant une absence pour maladie ayant entraîné des limitations fonctionnelles s'appliquera. Il est ainsi conseillé de développer un processus de gestion de ces situations.

Un employeur qui refusera notamment de collaborer ou de réintégrer un travailleur s'exposera au risque de se voir imposer une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles le travailleur aurait eu droit durant la période de défaut de l'employeur (article 170.4 LATMP). Rappelons que d'autres recours pourront être logés par le travailleur qui estime ne pas avoir été raisonnablement accommodé, le cas échéant.

2. Soutien de la Commission en matière de recherche d'emploi et d'accompagnement

La Commission fournira dorénavant des services de soutien en recherche d'emploi à un travailleur victime d'une lésion professionnelle lorsqu'il est incapable, en raison de sa lésion, d'exercer son emploi, et qu'il devient capable d'exercer un emploi convenable qui n'est pas disponible.

La Commission fournira également ces services à un travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail et que son employeur ne le réintègre pas dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

3. Encadrement de l'assignation temporaire par l'introduction d'un formulaire prescrit par la Commission

L'article 179 LATMP est modifié afin de prévoir que l'employeur devra dorénavant utiliser le [formulaire prescrit par la Commission](#) en matière d'assignation temporaire, qui contient une description par le médecin traitant des limitations fonctionnelles temporaires liées à la lésion professionnelle.

Notons que le formulaire fourni par la Commission prévoit toujours l'obligation de l'employeur de proposer des tâches spécifiques (deux options peuvent être soumises). L'employeur pourra seulement procéder à l'assignation temporaire du travailleur si l'une ou l'autre des options proposées est approuvée par le médecin traitant. Dans cette mesure, les précisions apportées par le médecin traitant pourront servir de repères pendant l'assignation autorisée et/ou dans le cadre de la détermination de nouvelles tâches suggérées, si les premières options sont refusées.

De plus, l'employeur devra transmettre le formulaire à la Commission, que l'assignation soit autorisée ou non par le médecin traitant.

4. Collaboration de l'employeur dans le cadre de l'assignation temporaire

L'article 180 LATMP est modifié afin de prévoir que dans l'éventualité où un travailleur est assigné à un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur devra inscrire, sur le formulaire d'assignation temporaire, l'option retenue quant au versement du salaire.

Ainsi, l'employeur devra préciser (1) s'il versera au travailleur le même salaire et les mêmes avantages auxquels il a habituellement droit ou (2) s'il versera le salaire et les avantages uniquement pour les heures de travail prévues dans le cadre de l'assignation temporaire.

Si l'employeur retient l'option 1, il devra faire parvenir à la Commission la déclaration des heures travaillées par le travailleur dans les 90 jours de la fin de la période de paie pour se faire rembourser le salaire net versé pour les heures payées mais non travaillées et ce, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel le travailleur aurait eu droit n'eut été de cette assignation.

Il est à noter que l'employeur pourra modifier l'option choisie une seule fois pour une même lésion professionnelle.

5. Changement aux pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale (le « BEM »)

L'article 221 LATMP prévoit dorénavant que le membre du BEM sera **tenu** de se prononcer sur les points 4 (atteinte permanente) et 5 (limitations fonctionnelles) lorsque la lésion professionnelle est jugée consolidée par ce dernier, sauf si des raisons d'ordre médical l'en empêchent.

Soulignons que le BEM a également le pouvoir de se prononcer sur la date de consolidation s'il est d'avis que la lésion ne requiert plus de soins et traitements.

Pour davantage de renseignements concernant les nouvelles exigences de la Loi C27, nous vous invitons à consulter un article précédent de BLG au sujet de l'adoption du projet de loi n° 59, qui inclut un résumé pratique des dispositions qui entreront en vigueur à chaque étape de la réforme de la législation québécoise en matière de santé et de sécurité au travail, présentement en cours.

Nous vous invitons également à communiquer avec votre avocat de BLG ou l'un des contacts ci-dessous de notre groupe Droit du travail et de l'emploi pour toute question concernant le cadre juridique régissant le régime de santé et de sécurité du travail au Québec.

Par

Stéphanie Desjardins, Catherine Pronovost

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.