

Loi modernisant le régime de la santé et de la sécurité du travail : Québec revisite les piliers du temple

12 janvier 2021

Le [Projet de Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail](#) (le « Projet de loi ») tant attendu a finalement été présenté le 27 octobre 2020 par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (le « Ministre »), M. Jean Boulet.

Le Projet de loi vient essentiellement moderniser la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la « LATMP »), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (la « LSST ») ainsi que certains autres règlements relatifs à la santé et la sécurité.

Nous vous présenterons les principaux changements prévus au régime de santé et de sécurité du travail à travers six grands thèmes :

1. Maladies professionnelles : modernisation des processus et de la liste des maladies
2. Mesures de prévention : grands et petits employeurs concernés
3. Mesures de réadaptation : de nouvelles balises
4. Imputation des coûts : on resserre les cordons de la bourse
5. Processus de contestation : plaidoyer pour une plus grande efficacité
6. Chantiers de construction : actualisation des mesures
7. Varia

Mentionnons que les changements soulevés dans le présent article ne sont pas définitifs et pourront faire l'objet de modifications au cours des prochains mois suite aux débats parlementaires à venir.

1. Maladies professionnelles : modernisation des processus et de la liste des maladies

Le Projet de loi propose la création de comités ainsi qu'une revue des maladies professionnelles prévues à partir de l'article 29 de la LATMP :

- Le Projet de loi propose la création du Comité scientifique sur les maladies professionnelles (le « Comité scientifique »). Celui-ci aura pour mandat de faire des recommandations en matière de maladies professionnelles au Ministre ou à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « Commission »), suite à une étude des maladies professionnelles recensées et une analyse des contaminants, des risques particuliers et des critères de détermination des maladies.
- Les réclamations pour une maladie professionnelle oncologique auront une procédure de traitement et d'évaluation unique. Plus précisément, le Comité des maladies professionnelles oncologiques (le « Comité oncologique ») sera mis sur pied et évaluera automatiquement la condition de tous les travailleurs qui auront déposé une réclamation pour une maladie oncologique, à l'exception des situations où le travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle visée à l'article 29 LATMP ou lorsqu'il est visé par la procédure d'évaluation médicale applicable aux maladies professionnelles pulmonaires. Le Comité oncologique procédera à l'évaluation de la maladie du travailleur et déterminera s'il existe un lien entre la maladie professionnelle et les caractéristiques ou risques particuliers associés à ce travail. Le Comité oncologique devra également prendre connaissance des avis et des recommandations du Comité scientifique. La Commission sera liée par les conclusions du rapport du Comité oncologique.
- Le Projet de loi édictera le Règlement sur les maladies professionnelles (le « Règlement »), qui établira les maladies aux fins de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP ainsi que les critères d'admissibilité des réclamations, remplaçant ainsi l'Annexe I actuel que la LATMP. Ce sont dans les Annexes A et B du Règlement que seront identifiés les maladies professionnelles et leurs conditions particulières. Des maladies seront ajoutées à la liste, par exemple le trouble de stress post-traumatique ainsi qu'une section maladie oncologique qui ajoutera divers types de cancer à la liste, comme le cancer du rein, de la vessie, du larynx de la peau et de la prostate. De plus, les conditions particulières reliées à une atteinte auditive causées par le bruit sont précisées, ces conditions et critères étant présentement précisés dans la jurisprudence.

2. Mesures de prévention : grands et petits employeurs concernés

Le Projet de loi propose certaines modifications majeures à la LSST, notamment en ce qui concerne l'application des mécanismes de prévention, en fonction de la taille des établissements et du niveau de risques des activités qui y sont exercées. Le Projet de loi édicte par ailleurs le Règlement sur les mécanismes de prévention. Ce règlement détermine et prévoit notamment les directives applicables aux établissements concernant le programme de prévention, le comité de santé et de sécurité et le représentant en santé et en sécurité. Plus précisément :

- Un programme de prévention devra être élaboré et mis en application dans tous les établissements regroupant au moins 20 travailleurs dans une année. Les employeurs nouvellement assujettis bénéficieront d'un délai afin de faciliter la mise en place d'un programme de prévention. Le programme devra par la suite être mis à jour annuellement.

- L'employeur qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où s'exercent des activités de même nature peut élaborer et mettre en application un seul programme de prévention pour une partie ou la totalité de ces établissements. Ce programme de prévention doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements et doit être applicable pour une période d'au moins trois ans.
- Le programme de prévention devra comporter notamment une analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, des mesures ou des priorités qui adressent ces risques, des mesures de surveillance, des méthodes d'identification des équipements de protection individuelle et des programmes de formation.
- L'employeur devra à tous les trois ans transmettre à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (la « Commission ») les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention ainsi que le détail du suivi effectué concernant les mesures établies aidant à éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités, en complétant le formulaire prescrit à cet effet.
- Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité devra être désigné parmi les travailleurs de cet établissement. Au moment où le comité de santé et de sécurité agissant pour les établissements couverts par un programme de prévention est formé, au moins un représentant en santé et en sécurité est désigné pour ces établissements. Le représentant devra suivre une formation théorique approuvée par la Commission.
- Les mécanismes de prévention prévus peuvent par ailleurs être requis au sein d'un employeur qui compte moins de 20 travailleurs en raison des risques inhérents (jugé moyen ou élevé selon la classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN Canada]), tel que le prévoit la réglementation. Selon cette classification, plusieurs grossistes ou marchands (comme dans les domaines de l'alimentation, des boissons, des grands magasins, des matériaux de construction et du jardinage, etc.) ont une cote de risque moyenne. Le mode de fonctionnement des mécanismes sera flexible, mais en l'absence d'entente entre l'employeur et les travailleurs, ce mode de fonctionnement sera celui prévu par règlement.
- Le registre des caractéristiques concernant les postes de travail prévu à l'article 52 de la LSST sera remplacé par un registre des contaminants et des matières dangereuses.
- Le Projet de loi modernisera la création de programmes de santé au travail, pilotés par le réseau de santé publique.
- Le processus de retrait préventif sera uniformisé. Le Projet de loi prévoit que le directeur national de santé publique élaborera les protocoles visant l'identification des dangers et des conditions de l'emploi qui y sont associées aux fins de l'exercice des droits prévus aux articles 40, 41, 46 et 47 LSST qui répondent notamment aux besoins communiqués par la Commission.
- Le Projet de loi propose également de modifier la LSST afin d'obliger les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale, et ce, en ajoutant un alinéa à cet effet à l'article 51 de la LSST.

3. Mesures de réadaptation : de nouvelles balises

Le Projet de loi prévoit des changements importants aux mesures de réadaptation :

- La Commission peut, dès qu'elle accepte une réclamation pour une lésion professionnelle et avant la consolidation de cette lésion, accorder au travailleur des mesures de réadaptation adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle, dans les cas et aux conditions prévues à la LATMP. À cette fin, la Commission peut, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre des mesures favorisant la réintégration du travailleur auprès de l'employeur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi. Lorsque l'employeur procède à une assignation temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation avant la consolidation, seules celles qui compromettent cette assignation doivent être interrompues.
- En ce qui concerne les mesures de réadaptation postérieures à la consolidation, on prévoit spécifiquement que la collaboration de l'employeur peut être requise, selon les circonstances. Un retour progressif peut par ailleurs être imposé par la Commission.
- Le Projet de loi accorde des pouvoirs réglementaires à la Commission, dont celui de mettre en place des balises concernant les équipements adaptés et les services de santé auxquels a droit le travailleur victime d'une lésion professionnelle, de même que les médicaments et les autres produits pharmaceutiques.
- Le Projet de loi vise également à permettre à la Commission d'accorder des mesures de réadaptation avant la consolidation de la lésion professionnelle, d'élargir les mesures pouvant être prises par la Commission et les employeurs afin de favoriser la réintégration au travail, dont l'obligation pour la Commission d'offrir au travailleur des services de soutien à la recherche d'emploi, et de rendre les mesures de réadaptation accessibles aux travailleurs âgés de 60 ans et plus.
- Certaines modifications visent l'exercice du droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle. Le processus d'examen d'un emploi convenable est renforcé. Par exemple, en vertu du nouvel article 170.3 LATMP, un employeur sera présumé pouvoir réintégrer un travailleur lorsque celui-ci redevient capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible, même après l'expiration du délai afin d'exercer son droit au retour au travail. Afin de repousser cette présomption, l'employeur devra faire la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive liée à ce retour au travail. Le tout découle directement des enseignements de l'arrêt Caron de la Cour suprême du Canada¹, qui a déterminé que l'obligation d'accommodement raisonnable s'applique au processus de réadaptation et à la détermination d'un emploi convenable dans le cadre d'une lésion professionnelle.
- La Commission peut ordonner à un employeur qui refuse de se conformer aux obligations prévues aux nouveaux articles 170.1 et 170.2 LATMP ou qui refuse de réintégrer un travailleur malgré une décision qui établit sa capacité à occuper son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, de lui payer, dans le délai qu'elle indique, une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles le travailleur aurait pu avoir droit durant la période du défaut de l'employeur, le cas échéant. Ce montant ne peut être supérieur au montant annuel de l'indemnité de remplacement du revenu auquel a droit le travailleur.
- La Commission fournit 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 fournit 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.

- Le Projet de loi aura également pour effet d'affecter certaines règles applicables à l'assignation temporaire de travail. Ainsi, l'article 179 LATMP sera modifié afin de prévoir l'obligation de l'employeur de recourir au nouveau formulaire de la Commission pour procéder à l'assignation temporaire d'un travail à celui-ci. Le médecin qui a charge du travailleur devra indiquer sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion. Ces renseignements ne pourront pas faire l'objet d'une demande de Bureau d'évaluation médical (le « BEM ») ou d'une contestation.
- 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 ce formulaire, l'option de versement du salariale choisit par le travailleur. L'employeur devra donc préciser (1) s'il versera au travailleur le même salaire et les mêmes avantages que ceux auxquels il a habituellement droit ou (2) s'il versera le salaire et les avantages uniquement pour les heures de travail prévues par l'assignation temporaire. Le Projet de loi prévoit également la possibilité, pour l'employeur, de modifier l'option qu'il a choisie. Cette modification ne pourra toutefois être faite qu'une seule fois pour une même lésion professionnelle.

4. Imputation des coûts : on resserre les cordons de la bourse

De grands changements sont prévus aux articles relatifs à l'imputation des coûts et les transferts et les partages de coûts seront vraisemblablement plus difficiles à obtenir pour les employeurs :

- Le Projet de loi élargit l'article 327 de la LATMP qui prévoit les circonstances dans lesquelles un dossier sera imputé aux employeurs de toutes les unités. Selon les changements proposés, la Commission imputera désormais aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations :
 1. d'une blessure ou d'une maladie reconnue comme lésion professionnelle, bien qu'elle soit survenue en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur
 2. de services de santé, d'équipement adapté et d'autres frais fournis en raison d'une lésion professionnelle, autre qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée la lésion. À titre d'exemple, les coûts associés aux surdités professionnelles (atteinte auditive causée par le bruit) seraient officiellement imputés à tous les employeurs.
- L'article 327 de la LATMP maintient également que l'imputation d'une lésion à l'occasion des soins et activités demeurera aux frais de tous les employeurs.
- Le transfert de coût prévu à l'article 326 de la LATMP sera possible uniquement si l'imputation avait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le

coût des prestations. La mention à l'effet que le transfert de coût est possible si l'employeur est « obéré injustement » sera supprimée. De plus, la notion d'« obérer injustement » sera également retirée de l'article 328 de la LATMP qui traite des maladies professionnelles. Nous devons attendre l'interprétation des tribunaux sur ce changement, mais un transfert de coûts sur la base des articles 326 ou 328 de la LATMP sera vraisemblablement plus difficile à obtenir.

- En matière de partage de coûts en vertu de l'article 329 de la LATMP, le législateur viendra définir ce que constitue un « travailleur déjà handicapé », notion qui est jusqu'à présent définie par la jurisprudence. La définition proposée est la suivante : « est déjà handicapé le travailleur ayant, avant sa lésion professionnelle, une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujet à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »
- À la lumière de la définition qui précède, nous constatons que la démonstration d'un handicap préexistant sera vraisemblablement beaucoup plus difficile pour les employeurs. Cette modification proposée à la LATMP est majeure. En effet, la définition prévoit que la déficience doit être « significative et persistante » et que le travailleur atteint doit rencontrer « des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes » en raison de ce handicap. La jurisprudence prévoit actuellement qu'un travailleur est atteint d'un handicap s'il a, au moment de la survenance d'une lésion professionnelle, une déficience (physique ou psychique) qui entraîne des effets sur la production de la lésion ou ses conséquences.

Selon les dispositions transitoires, les modifications apportées aux articles relatifs à l'imputation s'appliqueront aux demandes d'imputation faites à compter de la date de la sanction du Projet de loi. Nous recommandons ainsi aux employeurs de déposer leur demande de partage ou de transfert rapidement.

5. Processus de contestation : plaider pour une plus grande efficacité

Le processus de contestation sera plus efficace et le Projet de loi prévoit également des mesures contre les plaideurs quérulents ou vexatoires :

- Le processus de contestation des décisions de la Commission permettra désormais à la partie qui conteste, dans certaines circonstances, de référer le litige directement au Tribunal administratif du travail (le « Tribunal »), sans d'abord obtenir une décision de la Direction de la révision administrative de la Commission. Ainsi, une partie qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission pourra, à son choix, demander la révision administrative de cette décision dans les 30 jours de sa notification ou la contester directement devant le Tribunal dans les 60 jours de sa notification. Toutefois, seules certaines décisions pourront être contestées directement devant Tribunal, soit celles :
 1. qui portent sur un sujet visé aux paragraphes 1 à 5 de l'article 212 LATMP à la suite d'un avis rendu par le BEM ;
 2. rendues en vertu du deuxième alinéa de l'article 230 LATMP à la suite d'un avis par un comité spécial ;
 3. rendues en vertu du deuxième alinéa de l'article 233.5 LATMP à la suite d'un rapport produit par un comité des maladies professionnelles oncologiques ; ou

4. rendues en vertu des chapitres IX (financement et imputation) ou X (employeurs tenus personnellement au paiement des prestations) de la LATMP.
- Lorsqu'une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal, ce dernier défère l'affaire à la Commission pour qu'elle en dispose en révision. Par exemple, si les deux parties contestent la même décision, mais optent pas pour le même type de contestation.
- Enfin, l'article 365 LATMP sera modifié afin de permettre à la Commission de reconsidérer une décision dans les six mois (auparavant 90 jours) pour y corriger toute erreur, sauf si cette décision a été contestée devant le Tribunal.
- Une modification suggérée à la Loi instituant le tribunal administratif du travail permettra au Tribunal d'interdire, sur demande ou d'office, à une partie dont le comportement est vexatoire ou quérulent d'introduire une affaire, à moins d'obtenir l'autorisation préalable du président ou de tout autre membre que ce dernier désigne et selon les conditions que le président ou tout autre membre qu'il désigne détermine.

6. Chantiers de construction : actualisation des mesures

Le Projet de loi propose des changements intéressants afin de prévenir les accidents sur les chantiers de construction :

- Lorsque les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins 10 travailleurs au moment des travaux, au moins un représentant en santé et en sécurité devra être désigné, et ce, dès le début des travaux, à la majorité des travailleurs présents sur le chantier. Le nombre minimal de représentants et le temps minimal consacré à leurs fonctions seront déterminés par le nouveau Règlement sur les mécanismes de prévention. Le représentant devra désormais également faire des recommandations sur les risques psychosociaux liés au travail.
- Le Projet de loi prévoit l'ajout des coordonnateurs en santé et sécurité. Lorsque les activités occuperont simultanément au moins 100 travailleurs au moment des travaux ou que le coût total des travaux excédera 25 millions, alors le maître d'œuvre devra désigner un ou plusieurs coordonnateur(s) en santé et sécurité dès le début des travaux. Le nombre minimal de coordonnateurs et le temps minimal consacré à leurs fonctions seront déterminés par le nouveau Règlement sur les mécanismes de prévention. Les tâches du coordonnateur seront prévues à la loi, mais inclus notamment l'inspection des lieux de travail, l'identification des sources de danger, la participation à l'élaboration du programme de prévention, la surveillance des mécanismes de coordination des activités et l'assurance que tous les travailleurs connaissent les risques liés à leur travail.
- La composition d'un comité de chantier sera revue afin d'inclure un coordonnateur en santé et sécurité, un représentant de chacun des employeurs, un représentant en santé et sécurité et un représentant de chacune des associations représentatives. Un comité d'un chantier de construction groupant 100 travailleurs ou plus doit se réunir une fois par semaine. En deçà de 100 travailleurs, les réunions demeurent toutes les deux semaines. Les règles applicables au comité de chantier seront prévues au nouveau Règlement sur les mécanismes de prévention.

7. Varia

Enfin, le droit à une indemnité de décès pour la famille d'un travailleur, les pouvoirs discrétionnaires du BEM et les amendes de la LATMP subiront également un remaniement :

- Le droit à une indemnité de décès se prescrit désormais à cinq ans à compter de la date du décès du travailleur.
- Le pouvoir discrétionnaire du BEM disparaît : le membre du BEM sera dorénavant tenu de se prononcer sur les points 4 et 5 lorsque la lésion professionnelle est jugée consolidée par ce dernier, sauf si des raisons d'ordre médical l'en empêchent. Le point 4 concerne l'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique et le point 5 l'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles du travailleur.
- Les amendes prévues en cas de non-respect de la LATMP² subiront une nette augmentation. Notamment, les amendes pour les personnes physiques seront d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ et pour toute autre personne (incluant les personnes morales) seront d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 20 000 \$, si une personne agit en vue d'obtenir un avantage auquel il ne sait pas avoir droit, fait une fausse déclaration, entrave ou tente d'entraver une enquête, une vérification ou un examen de la Commission ou refuse de se soumettre à une ordonnance. Si aucun article précis de la LATMP ne vise l'infraction commise, alors l'amende pour une personne physique sera d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$ et pour toute autre personne (incluant une personne physique) d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 2 000 \$.

¹ CNESST c. Caron, 2018 CSC 3.

² Articles 461 à 465 de la LATMP.

Par

[Maude Longtin, 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 725 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.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.