

Un projet de loi aux implications importantes pour les employeurs

Québec et Montréal, 30 octobre 2020

Le projet de loi no 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, déposé le 27 octobre 2020 par le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, aura d'importantes conséquences tant en regard de la gestion des lésions professionnelles que de celle de la santé et de la sécurité du travail.

Les modifications à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

En premier lieu, si celles-ci sont adoptées, les dispositions relatives aux maladies professionnelles seront complètement modifiées.

Ainsi sera créé un comité scientifique sur les maladies professionnelles qui pourra faire des recommandations appropriées concernant ces maladies au ministre du Travail ou à la CNESST.

Par ailleurs, on pourra mettre en place des comités des maladies professionnelles oncologiques, un peu à la façon des comités concernant les maladies professionnelles pulmonaires, ayant pour fonction de déterminer si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle oncologique pour ensuite donner un avis sur le lien pouvant exister entre cette maladie oncologique et les caractéristiques ou les risques particuliers du travail.

Par ailleurs, les annexes de la loi actuelle portant sur les présomptions applicables à l'égard de certaines maladies décrites sont abrogées. En fait, ces annexes sont remplacées par un nouveau règlement sur les maladies professionnelles. Sans entrer dans les détails de ce règlement, ce qui serait beaucoup trop complexe, notons que celui-ci est beaucoup plus explicite que ce qui existe maintenant. Ainsi, concernant l'atteinte auditive causée par le bruit, on y précise le niveau de bruit quotidien qui est présumé dépasser les normes habituelles de sécurité, soit plus de 85 dB(a). Au niveau du cancer pulmonaire, on y édicte une présomption pour l'exposition aux gaz et aux fumées s'appliquant particulièrement aux pompiers, à temps complet ou à temps partiel. Bien d'autres exemples pourraient aussi être donnés.

Ainsi, le nouveau règlement prévoit même des dispositions créant une présomption pour certains aspects reliés au stress post-traumatique.

À notre avis, on vient d'élargir considérablement la possibilité d'acceptation de réclamations reliées à l'ensemble des maladies professionnelles.

En regard de la réadaptation des travailleurs, les nouvelles dispositions de la loi accordent de nombreux pouvoirs coercitifs à la CNESST, ce qui impliquera nécessairement des coûts supplémentaires, particulièrement lorsqu'il s'agit de réintégrer un travailleur.

Il apparaît clairement que la CNESST veut se donner des pouvoirs considérables, voir même exorbitants, pour exiger de l'employeur qu'il réintègre son travailleur notamment en s'accordant la possibilité, dans le cadre d'un programme de réadaptation, d'ordonner l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail
« si c'est une mesure qui ne dénature pas l'emploi ».

Les dispositions concernant le Bureau d'évaluation médicale (BEM) seront également modifiées de façon importante.

Ainsi, lorsqu'il se prononcera sur la date de consolidation d'une lésion professionnelle, le membre du BEM devra également se prononcer sur l'existence et le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur ainsi que l'existence et l'évaluation de ses limitations fonctionnelles, bien que cette atteinte et ces limitations n'ont pas été encore déterminées.

Afin, semble-t-il, d'accélérer les délais de révision et d'appel, le projet de loi prévoit qu'une personne visée par une décision de la CNESST qui porte soit sur des questions de nature médicale ou encore sur le financement du régime de santé et de sécurité du travail pourra à son choix demander la révision de cette décision devant la révision administrative ou encore la contester directement devant le Tribunal administratif du travail, ce qui est actuellement impossible.

En conséquence, on peut s'attendre à ce que le nombre d'appels au Tribunal administratif du travail augmente considérablement, ce qui aura nécessairement un impact sur le nombre de dossiers dont sera éventuellement saisi le Tribunal administratif du travail et sur les délais pour être entendus.

Enfin, les articles concernant les partages de coûts sont modifiés pour ne pas dire dénaturés pour ce qui est de l'article 329 LATMP à la suite de la démonstration de l'existence d'un handicap antérieurement à la survenance de la lésion professionnelle.

En effet, le projet de loi définit le travailleur handicapé comme étant celui qui avait, « 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. » On devine facilement les difficultés de preuve qu'auront dorénavant les employeurs pour pouvoir bénéficier d'une disposition majeure dans l'administration qu'ils font du régime de réparation des lésions professionnelles.

Les modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

En regard de la LSST, la plus importante modification suggérée concerne le fait d'étendre l'application des mécanismes de prévention ou de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activités, sous réserve de la taille des établissements concernés et du niveau de

risque des activités exercées.

Plusieurs des dispositions concernant les mesures de prévention, comme la participation des travailleurs, l'encadrement des associations sectorielles, etc., sont largement modifiées. Ainsi en est-il de tout ce qui concerne le contrat type et le fonctionnement des comités de santé et de sécurité.

Par ailleurs, l'article 51 LSST sera modifié pour imposer une obligation supplémentaire de taille à l'employeur et qui sera sans doute difficile d'application.

Ainsi, l'employeur devra prendre les mesures appropriées pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

De plus, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur sera tenu de prendre des mesures appropriées lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Comme la résidence familiale, avec le télétravail, peut être considérée comme un lieu de travail, on voit facilement les problèmes d'application que cela comporte et le danger pour les employeurs qui s'immiscent dans des relations privées conflictuelles.

Bien entendu, le projet de loi no 59 n'est pas encore adopté et il ne le sera sans doute pas avant plusieurs mois. Il faut s'attendre à ce que des modifications soient apportées compte tenu des objections qui surviendront surement de la part des organisations d'employeurs et de nombreuses entreprises, tant publiques que privées.

Bien sûr, nous vous informerons des développements ultérieurs.

Avis juridique

Le contenu de cette infolettre ne constitue pas un avis juridique de notre cabinet et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Morency. Nous vous invitons à communiquer avec nos avocats et notaires pour toute question relative au contenu de cette infolettre en lien avec une situation particulière.

En cas d'interrogations à ce sujet, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels qui se fera un plaisir de vous accompagner.

Bernard Cliche, avocat émérite (bcliche@morencyavocats.com)

Claire Fournier, avocate (cfournier@morencyavocats.com)

Carole-Ann Griffin, avocate (cagriffin@morencyavocats.com)

Émilie Dion, avocate (edion@morencyavocats.com)