

Guide pratique

# MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

---

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS VISANT LES CRHA | CRIA

2021

**CRHA**

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés

# Table des matières

<b>01</b>   SOMMAIRE .....	<b>3</b>
<b>02</b>   MODERNISATION DE LA LOI EN BREF .....	<b>4</b>
<b>03</b>   DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	<b>7</b>
<b>04</b>   LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST) .....	<b>14</b>
<b>05</b>   LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP) .....	<b>28</b>
<b>06</b>   AUTRES CHANGEMENTS .....	<b>40</b>
<b>07</b>   REMERCIEMENTS .....	<b>47</b>

# 01 Sommaire

Le 30 septembre 2021, le projet de loi n° 59 modernisant le régime de santé et sécurité au travail a été adopté. C'est ainsi que plusieurs articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ont été modifiés ou ajoutés.

Porté par sa mission de protection du public et détenant une perspective unique et globale du monde du travail, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés s'intéresse tant aux préoccupations et enjeux des employeurs qu'à ceux des employés. Il exerce un rôle d'influence majeur dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des travailleurs, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

Les CRHA | CRIA sont au cœur des actions relevant de la prévention, de la gestion des dossiers et de la réparation en santé et sécurité au travail. C'est pourquoi nous avons élaboré ce guide afin qu'il puisse accompagner les organisations suite à la modernisation du régime de santé et sécurité au travail.

Ce guide résume les changements apportés, présente un aperçu de leur interprétation et offre des informations complémentaires pour aider les CRHA | CRIA à mettre en contexte les nouvelles dispositions. Des pistes d'éclairage permettent de passer de la conformité à la proactivité en matière de santé, sécurité et mieux-être au travail afin que les organisations puissent offrir non seulement des environnements de travail sains et sécuritaires sur le plan de la santé physique et psychique, mais également des conditions de travail modernes, attrayantes et facilitant le maintien des talents.

À noter que le guide cite les articles de loi. Le terme « Commission » qui s'y retrouve fait référence à la CNESST.



# 02

## Modernisation de la loi en bref



# LSST : Loi sur la santé et sécurité du travail ▾

La notion de santé psychique est un ajout d'importance dans cette loi. Pour chaque indication de santé physique, la loi intègre la santé psychique. La modernisation de la loi confirme donc l'obligation qu'ont les organisations d'offrir un environnement sain et sécuritaire pour la santé physique et psychique de leurs travailleurs.



## Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail

Les organisations devront se pencher sur les risques psychosociaux liés au travail dans le but de permettre aux travailleurs de s'épanouir et, par conséquent, de favoriser leur productivité. Toutes les entreprises de plus de 20 employés doivent mettre en place des mécanismes de prévention et de participation et s'attarder sur les différents risques, notamment les risques psychosociaux, en pleine connaissance de la complexité de cette tâche. Sauf exception, les entreprises de 20 employés et moins auront des exigences allégées dont nous traiterons plus loin dans ce guide.

Sur le terrain, les professionnels RH sont déjà conscientisés aux enjeux de santé psychologique et la plupart s'affairent déjà, directement ou indirectement, à favoriser des climats sains au travail. Forts de l'ensemble de leurs compétences et de leur compréhension de l'humain et des enjeux d'affaires, les CRHA | CRIA sont les professionnels tout indiqués pour aider à gérer adéquatement les risques psychosociaux dans les milieux de travail. Ils sont en mesure d'intervenir efficacement et d'accompagner les organisations et les gestionnaires afin que les bonnes pratiques reconnues soient mises en place.

L'interprétation de la notion de risques psychosociaux fera assurément l'objet de jurisprudence au cours des prochaines années. Un cadre de référence se construira au fil des décisions, ce qui permettra à tous de mieux cerner les différents critères à considérer. Le but est ici d'assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence physique ou psychologique sur les lieux de travail, qui inclut la violence conjugale ou familiale.

**L'article 51 intègre un enjeu important, soit l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures pour protéger un travailleur sur les lieux de travail et de télétravail lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que celui-ci est exposé à de la violence, incluant la violence conjugale ou familiale. L'employeur devra alors prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur exposé.**



## Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs

Les quatre mécanismes de prévention (le programme de prévention, le programme de santé, le représentant SST, le comité SST) prévus par la LSST devront être mis en place, en totalité ou en partie, par la plupart des organisations québécoises, ce qui encouragera ainsi une prévention proactive, nécessaire à la protection de la santé et sécurité des travailleurs québécois. S'ajoute également la possibilité pour les employeurs, sous certaines conditions, de mettre en place un seul programme de prévention et de former un seul comité de santé et de sécurité regroupant plusieurs établissements ayant des activités de même nature.



## Programme « Pour une maternité sans danger »

Un protocole uniformisé est proposé. Un professionnel de la santé qui fait le suivi de la grossesse peut délivrer le certificat pour la travailleuse enceinte. Lorsque le danger est identifié dans un protocole uniformisé, le certificat peut être délivré par un « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » ou par celui « qui effectue le suivi postnatal ». Nous pouvons penser à un médecin, à une sage-femme ou à une infirmière praticienne spécialisée en soins aux adultes. En l'absence de protocole, ledit professionnel doit consulter un médecin chargé de la santé au travail ou, à défaut, le directeur régional de la santé publique ou une personne que celui-ci désigne.

# LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ▾



## Règlement sur les maladies professionnelles

La liste des maladies professionnelles menant à la présomption sera dorénavant consignée par voie réglementaire, ce qui devrait faciliter sa mise à jour dans le temps. La formation d'un comité scientifique est un mécanisme prévu à cet effet.

L'ajout du stress post-traumatique à la liste des maladies professionnelles constitue une autre avancée dans la reconnaissance des maladies de nature psychique.



## Obligation d'utiliser le formulaire prescrit par la CNESST en matière d'assignation temporaire

L'uniformisation du processus par l'utilisation de ce formulaire unique peut faciliter l'analyse de la CNESST et assurer que l'ensemble des décisions sont prises sur une base commune. Le formulaire unique simplifiera la tâche du médecin qui doit actuellement remplir des formulaires différents rédigés par chaque organisation.



## Obligation d'accommodement raisonnable en cas de limitation permanente

Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada du 1<sup>er</sup> février 2018 dans l'affaire Caron, la CNESST doit veiller au respect de l'obligation d'accommodement raisonnable des employeurs envers les travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ayant causé des limitations fonctionnelles permanentes, et qui sont dès lors considérés en situation de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne. Cette obligation est maintenant, et jusqu'à un certain point, intégrée dans la loi.

# 03

## Dates d'entrée en vigueur





<sup>1</sup>Pour avoir accès à toute l'information, consultez :

[www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst)

## ▼ Assurer les obligations légales d'une agence de placement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail lors d'un contrat ou d'une convention avec une autre partie

Une agence de placement, ou tout autre employeur, qui loue ou prête les services d'un travailleur ne peut transférer ou limiter ses obligations légales par contrat ou convention à une autre partie selon la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#).

## ▼ Rétroactivité des prestations dues en raison d'une maladie professionnelle

La [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) prévoit l'encadrement des montants et du moment à partir duquel le travailleur a droit à certaines prestations.

Cet encadrement touche notamment au droit à l'[indemnité de remplacement du revenu](#) et aux services de santé lorsqu'une réclamation pour une maladie professionnelle est soumise plus de trois ans après la réception du diagnostic.

Dans ces situations, le droit à ces prestations débute à compter du dépôt de la réclamation, et non à la date de la manifestation de la maladie professionnelle ou de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

## ▼ Exiger qu'une décision finale concernant l'admissibilité d'une lésion soit rendue avant d'accorder un transfert de l'imputation

La [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) exige qu'une décision finale reconnaissant l'admissibilité d'une lésion soit rendue avant d'accorder un [transfert de l'imputation](#) du coût des prestations liées à cette [lésion professionnelle](#) à l'ensemble des employeurs, dans les cas où une blessure ou une maladie est :

- Survenue uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire ou d'un travailleur ;
- Survenue à l'occasion ou à la suite des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou en raison de l'omission de tels soins ou dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou du plan individualisé de réadaptation.

Le principe général de l'imputation veut que la CNESST impute le coût des prestations liées à une lésion professionnelle à l'employeur chez qui survient cette lésion. Ces deux situations constituent des exceptions à ce principe et donnent droit à un transfert de l'imputation du coût des prestations lorsque les conditions d'application sont respectées.



## ▼ Inciter les employeurs à prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans les milieux de travail par un programme de certification et un incitatif financier

La [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) donne de nouveaux pouvoirs à la CNESST pour inciter les employeurs à [prendre en charge la santé et la sécurité du travail](#).

La CNESST pourra élaborer un programme de certification pour encourager les employeurs à prendre en charge la santé et la sécurité du travail.

La CNESST pourra également accorder un incitatif financier aux employeurs pour les encourager à mettre en place des mesures en vue de protéger la santé et la sécurité du travail ainsi que des mesures de prévention dans leur milieu de travail.

Les conditions et les modalités du programme de certification et de l'incitatif financier seront définies par règlement.

## ▼ Augmenter le montant des amendes pour les infractions à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le montant des amendes est augmenté pour décourager les infractions à la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#). Selon la nature des infractions, ces amendes varient entre 500 \$ et 10 000 \$ lorsqu'elles concernent une [personne physique](#) et entre 1 000 \$ et 20 000 \$ lorsqu'il s'agit d'une [personne morale](#).

Le seuil minimal et le seuil maximal de l'amende sont doublés à la première récidive et triplés la fois suivante.

## ▼ Clarifier la couverture du stagiaire

Le [stagiaire](#) qui effectue un stage d'observation non payé en milieu de travail, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, est maintenant couvert par la CNESST et protégé en cas d'[accident du travail](#) ou de [maladie professionnelle](#).

## ▼ Les notions de stagiaire et d'employeur sont précisées

La [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) confirme le statut d'employeur de l'établissement d'enseignement envers l'étudiant qui effectue un stage d'observation ou de travail sous sa responsabilité.

Elle accorde également le statut de travailleur à l'étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail.

## ▼ Faire appliquer la Loi sur la santé et la sécurité du travail au contexte du télétravail

L'emplacement où s'effectue le [télétravail](#) est considéré comme un lieu de travail au sens de la [Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST\)](#). Ainsi, la LSST s'applique au travailleur qui est en télétravail ainsi qu'à son employeur, sous réserve de dispositions qui ne seraient pas conciliables.

Sans le consentement du travailleur, un inspecteur de la CNESST ne peut pas entrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque cette activité se déroule dans une maison d'habitation.

Si un juge de la Cour du Québec, ayant compétence dans la localité où se trouve la maison, est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur ou une personne se trouvant sur un tel lieu ou à proximité est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, il peut émettre une ordonnance autorisant l'inspecteur de la CNESST à entrer dans la maison sans le consentement du travailleur.

## ▼ Obliger l'employeur à prendre les mesures nécessaires sur les lieux de travail pour contrer la violence physique ou psychologique

Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.



## ▼ Mettre en place une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs avant l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention

Les mécanismes de prévention concernant les établissements des groupes prioritaires I, II et III<sup>2</sup> sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Ces dispositions entreront en vigueur avec la réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation pour les établissements.

Les établissements des groupes prioritaires I et II qui n'ont pas de comité de santé et de sécurité ni de représentant en prévention formé ou désigné conformément à la loi, ainsi que les établissements du groupe prioritaire III doivent avoir en place les mécanismes de participation prévus par le régime intérimaire.

Les autres établissements doivent avoir en place les mesures du régime intérimaire pour :

- les mécanismes de prévention : programme de prévention ou plan d'action ;
- les mécanismes de participation des travailleurs : comité de santé et de sécurité, représentant en sécurité ou agent de liaison.

### À NOTER

**La solution provisoire doit être en place jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, lesquelles ne peuvent être postérieures à quatre ans suivant la date de la sanction de cette loi. L'entrée en vigueur de la réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation pour les établissements coïncidera avec celle de ces dispositions.**

<sup>2</sup> [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/groupes-prioritaires](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/groupes-prioritaires)



Pour plus d'informations,  
voir la « [Section détaillée](#) » qui suit.

<sup>3</sup>Précisions à venir.

### ▼ Assurer un meilleur encadrement du processus d'assignation temporaire par l'utilisation d'un seul formulaire par tous les intervenants

Que l'assignation temporaire soit autorisée ou non par le professionnel de la santé traitant, l'employeur doit transmettre le formulaire à la CNESST.

### ▼ Obligation d'accommodement

Encadrer l'obligation d'accommodement en favorisant un retour au travail prompt et durable des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle.

### ▼ Réadaptation

Accorder des mesures de réadaptation au travailleur avant la guérison ou la stabilisation de sa lésion professionnelle.

### ▼ Soutien en recherche d'emploi et accompagnement

Fournir au travailleur des services de soutien à la recherche d'emploi et d'accompagnement



Pour plus d'informations, voir la « [Section détaillée](#) » qui suit.

<sup>4</sup>Précisions à venir.

### ▼ **Comité de chantier – construction**

Mettre en vigueur les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant le comité de chantier.

### ▼ **Coordonnateur en santé et sécurité – construction**

Définir le rôle du coordonnateur en santé et sécurité.

### ▼ **Programme de prévention spécifique au chantier**

Préciser les éléments spécifiques au programme de prévention sur un chantier.

### ▼ **Représentant en santé et sécurité – construction**

Définir le rôle du représentant en santé et sécurité pour les chantiers de construction.

**Pour plus d'informations relatives aux obligations pour le secteur de la construction, nous vous invitons à consulter le [site de l'ASP construction](#) ou celui de la [CNESST](#).**

### ▼ **Retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite**

Prévoir la mise en place de protocoles pour assurer un retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite dans certains contextes.

Entrée en vigueur le

**06** avril  
2023



Ensemble des nouveautés de la modernisation du régime et les aides financières destinées à soutenir les changements de conformité.

### ▼ **Recours administratifs**

Le délai pour contester une décision rendue à la suite d'une demande de révision administrative devant le Tribunal administratif du travail est dorénavant de 60 jours à compter de sa notification.

### ▼ **Remboursement des frais pour les programmes de formation – prévention**

Dans le cadre des programmes de formation pour les mécanismes de participation sur les chantiers de construction, la CNESST assume les frais d'inscription, de déplacement et de séjour pour les personnes suivantes :

- le coordonnateur en santé et sécurité
- le représentant en santé et sécurité
- les membres du comité de chantier

Entrée en vigueur le

**01<sup>er</sup>** janvier  
2024





# 04

LSST

## Loi sur la santé et la sécurité du travail

### MISE EN CONTEXTE

Seules les principales modifications à cette loi sont décrites dans cette section. Notez que le présent guide ne remplace ni un avis juridique, ni la lecture de ces modifications qui touchent une multitude de sujets.

Nous recommandons par ailleurs aux CRHA | CRIA d'avoir, dans leur pratique et dans la mise à jour de leurs connaissances en santé et sécurité du travail, le souci constant de maintenir un équilibre entre la performance organisationnelle et le bien-être des travailleurs.

## Élargissement de l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs à tous les secteurs d'activité en fonction de la taille des établissements.

On entend par mécanismes de prévention la mise en place d'un programme ou plan d'action SST<sup>5</sup>, d'un coordonnateur SST, d'un représentant ou agent SST, ainsi que la création d'un comité SST.

### Information complémentaire

Le projet de loi prévoit une entrée en vigueur progressive des mécanismes de prévention et de participation.

*La mise en place des différents mécanismes de prévention se fera sur trois ans suivant l'adoption du projet de loi, et selon le nombre de travailleurs (incluant les employés prêtés ou loués) de chaque organisation. Ceci étant dit, il ne faut pas sous-estimer le niveau de complexité que cette mise en œuvre représente pour bon nombre d'organisations. D'autant plus qu'il sera nécessaire, dans le cadre de cette prévention, de bien analyser les six facteurs de risque, dont les risques psychosociaux au travail et en télétravail.*

## Prêter une attention particulière aux petites organisations et aux organisations à faible risque

Les organisations de plus de 20 employés, même si elles sont jugées à faible risque, devront mettre en place la majorité des mécanismes de prévention et de participation, dont un programme de prévention incluant le programme de santé, le comité SST et le représentant SST. Certains milieux devront aussi mettre en place un poste d'agent de liaison SST.

Rappelons que, pour être efficaces, ces mécanismes doivent être implantés et maintenus adéquatement. Une approche paritaire employeur-employé est recommandée. L'une des intentions de la modernisation du régime SST est de favoriser la participation des travailleurs à tous les niveaux de l'organisation. Cette participation de tous fait partie du Guide des compétences des CRHA | CRIA. Il s'agit donc d'une occasion formelle de mettre en application la compétence « Travailler ensemble » qui fait partie du domaine professionnel « Santé et relations organisationnelles ».

<sup>5</sup> Voir la différence dans l'article 58 de la [page 17](#).

Résumé des principaux articles de loi qui ont été adoptés et qui affecteront le travail des CRHA | CRIA



## Permettre à un employeur de mettre en place un seul programme de prévention

### ARTICLE 58

#### ANCIENNE DISPOSITION

L'employeur dont un établissement appartient à une catégorie identifiée à cette fin par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à cet établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un.

#### NOUVELLE DISPOSITION

**L'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement comptant au moins 20 travailleurs au cours de l'année.**

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

**Régime transitoire :** 6 avril 2022

**Sanction :** 2024  
Renouvelable tous les 3 ans



## Précisions à l'article 58

- L'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement comptant au moins 20 travailleurs au cours de l'année.
- Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs regroupés dans un établissement devient inférieur à 20, l'employeur doit maintenir le programme de prévention mis en application jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.
- Si un établissement compte moins de 20 travailleurs, l'employeur doit élaborer et mettre en application un plan d'action pour réduire ou éliminer les risques à la source.
- Si la Commission<sup>6</sup> le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, elle peut exiger qu'un employeur élabore et mette en application un programme de prévention, dans le délai qu'elle fixe, et ce, sans égard au nombre de travailleurs dans l'établissement ni au niveau de risque lié aux activités qui y sont exercées.
- Pour déterminer le nombre de travailleurs, il faut aussi considérer ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.
- Un programme de prévention doit être mis en application et mis à jour selon les modalités et les délais prescrits par règlement.
- **Art. 58.1 | Malgré l'article 58, 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 s'appliquer pour une période d'au moins trois ans.**
- Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu au premier alinéa, il doit, sans délai, mettre en application un programme de prévention propre à chaque établissement conformément à l'article 58.

## Aide à l'interprétation

L'employeur devra concevoir et mettre en application un programme de prévention personnalisé s'il a 20 travailleurs ou plus au cours de l'année. Ce nombre inclut les stagiaires<sup>6</sup> ainsi que la main-d'œuvre prêtée ou louée<sup>7</sup>. Un tel exercice peut également être requis par règlement, en fonction du risque des activités de l'employeur, ou par la CNESST, même s'il y a moins de 20 travailleurs. Le Règlement sur les mécanismes de *prévention* est édicté et porte notamment sur les exigences concernant le programme de prévention, son application et sa mise à jour.

Il sera désormais possible pour un employeur possédant plusieurs établissements où s'exercent des activités semblables d'adopter un seul programme de prévention. La notion d'« activités semblables » sera l'objet d'interprétation par le Tribunal administratif du travail. Dès que les activités exercées dans un établissement sont différentes, le programme de prévention individualisé et adapté auxdites activités devra être conçu et mis en place dans l'établissement visé. Une mise en application et une mise à jour en fonction des changements sont également nécessaires. Si les activités effectuées dans un établissement changent, la possibilité que celui-ci soit soumis à un programme de prévention unique doit être révisée.

Il est généralement reconnu que l'utilisation de deux termes différents dans une même loi signifie que chacun de ces termes a une interprétation distincte. Ainsi, il ne faut pas confondre « risque » et « danger », même si leur sens peut légèrement varier dans la même loi<sup>8</sup>. En résumé, la notion de « danger » réfère généralement à une probabilité qu'un « risque » s'actualise. Il faut donc tenir compte de la probabilité que la menace se concrétise lorsqu'il s'agit de déterminer s'il s'agit d'un « risque » ou d'un « danger ». La difficulté est que la notion de « danger » peut être interprétée de façon plus ou moins large par les tribunaux selon les différentes dispositions de la LSST<sup>9</sup>.

Le programme de prévention devra également inclure les « programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail ». La loi distingue donc l'information de la formation, cette dernière impliquant généralement un transfert de compétences.

Concernant les examens de santé de préembauche, il ne faut pas perdre de vue que de tels examens ne peuvent être discriminatoires en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12).

<sup>6</sup>Article 1 de la LSST : « travailleur » et « travailleur de la construction ».

<sup>7</sup>Nous pouvons penser aux travailleurs issus d'agences de placement de personnel ou aux travailleurs étrangers temporaires.

<sup>8</sup>Centre hospitalier de St. Mary et Iracani, 2007, QCCLP 3971.

<sup>9</sup>Centre hospitalier de St. Mary et Iracani, 2007, QCCLP 3971.

## Information complémentaire

Un programme de prévention a pour but l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs dans un milieu de travail. Il doit prendre en compte la réglementation applicable à l'établissement concerné, les normes de la CNESST et les recommandations du comité de santé et de sécurité, lorsqu'un tel comité est créé. Ce programme de prévention devra notamment déterminer et analyser les risques auxquels sont exposés les travailleurs dans l'établissement. Ces risques liés au travail peuvent notamment être chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques ou psychosociaux, ou des risques pouvant avoir un impact sur la sécurité des travailleurs. Les mesures correctrices et la priorisation des interventions sont parmi les autres sujets dont le programme de prévention devra traiter.

La culture de prévention et de détermination des risques sera dorénavant plus étendue que jamais, alors que même les organisations de taille plus réduite devront se doter des mécanismes de prévention consignés à la loi, dont un programme de prévention ou un plan d'action spécifique aux risques liés à leurs activités.

La possibilité d'élaborer un seul programme de prévention pour l'ensemble des établissements où s'exercent des activités de même nature permet d'en arriver à une meilleure efficacité organisationnelle et d'éviter le chevauchement des efforts. La simplification des procédures et la possibilité de se doter d'une vision globale à la hauteur de l'organisation agiront également en ce sens.

L'article 108 de la LSST traite de la contribution de la santé publique dans l'expertise scientifique et médicale pour aider gratuitement les organisations à bâtir un programme de santé au travail adéquat qui sera inclus dans le programme de prévention. **À noter que les personnes et leur rôle doivent être inscrits par action. Quelqu'un a un mandat à réaliser, avec une date d'échéance spécifique.** Toutefois, l'employeur demeure imputable.

Nous recommandons aux différents intervenants SST de bien connaître leur rôle et leurs responsabilités vis-à-vis du programme de prévention de leur organisation, et aussi de se tenir au fait de l'aide externe qui leur est allouée, dont celle de la CNESST, de la santé publique de leur région ou d'un CRHA | CRIA spécialisé en SST.

Pour connaître les rôles et les responsabilités imputables aux agents et représentants en santé et sécurité du travail, consultez les articles 90, 91 et 92 de la LSST. **À noter que l'Ordre met des formations, des fiches-conseils et des listes de contrôle à la disposition des CRHA | CRIA afin de les accompagner dans l'implantation de ces nouveaux rôles et mécanismes de prévention.**

Prêtons ici une attention particulière à l'article 60, qui stipule qu'un CRHA | CRIA devra réviser son programme de prévention tous les trois ans, puis transmettre cette révision à la CNESST :

*« L'employeur doit transmettre au comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, le programme de prévention et toute mise à jour de ce programme. Il doit transmettre à la Commission, tous les trois ans, sur le formulaire qu'elle prescrit, les priorités d'action déterminées dans le cadre de son programme de prévention ainsi que le suivi des mesures qu'il a mises en place pour éliminer et contrôler les risques identifiés pour ces priorités. »*

Au même titre que le programme de prévention unique, la possibilité offerte à l'article 68.1 de former un seul comité agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le programme de prévention est vue d'un bon œil en raison du gain d'efficacité qu'elle permet.

Une modification à l'article 70 stipule que le nombre de représentants des travailleurs au sein du comité peut être déterminé par entente entre les parties et que ce nombre ne sera établi par le règlement qu'en cas de mésentente.

Le nouvel article 75 ouvre la porte à des experts autres que le médecin qui pourraient, sur invitation du comité et sans droit de vote, participer à ses réunions. De nombreux autres experts de la santé et du monde du travail peuvent en effet apporter un éclairage pertinent et complémentaire qui soutiendra le comité dans ses travaux. Le comité aura notamment besoin d'être accompagné pour remplir sa nouvelle obligation de déterminer et d'analyser les risques psychosociaux.

**Il sera crucial de former les comités et les représentants aux notions de santé psychique et de risques psychosociaux ainsi que de faciliter leur accès à des experts en la matière.**







## ▾ Obligation d'identifier et d'analyser les risques psychosociaux liés au travail

L'Ordre est convaincu que toutes les organisations ont intérêt à tenir compte des risques psychosociaux liés au travail et à agir de façon à les prévenir, éliminer ou minimiser, dans le but d'offrir des conditions de travail saines qui leur permettront de se démarquer en tant qu'employeurs de choix, et qui permettront surtout aux travailleurs de s'épanouir en favorisant leur mieux-être et leur productivité.

### ARTICLES 51, PAR. 16°, 59, PAR. 1°, 90, PAR. 4° ET 210

#### ANCIENNE DISPOSITION

- Art. 51, par. 16° | N'existait pas.
- Art. 59, par. 1° | Des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs.
- Art. 90 | [Le représentant à la prévention a pour fonction](#) | par. 4° : de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur.
- Art. 210 | N'existait pas.

#### NOUVELLES DISPOSITIONS

- Art. 51, par. 16° | Prendre les mesures 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.
- Art. 59, par. 1° | **L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité.**
- Art. 90 | [Le représentant à la prévention a pour fonction](#) | par. 4° : de faire les recommandations qu'il juge opportunes, **incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail**, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur.
- Art. 210 | Entrée en fonction du rôle de représentant en santé et en sécurité.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Régime transitoire : Avril 2022

Sanction : Janvier 2024

## Aide à l'interprétation

L'interprétation de la notion de risques psychosociaux fera assurément l'objet de plusieurs décisions des tribunaux au cours des prochaines années. À ce stade, nous pouvons nous inspirer des outils actuellement disponibles afin d'avoir un aperçu de ce que peuvent être des risques psychosociaux. L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a émis un modèle basé sur cinq critères : charge de travail, autonomie décisionnelle, reconnaissance, soutien social du gestionnaire et des collègues, harcèlement psychologique<sup>10</sup>. D'autres organismes<sup>11</sup> se sont aussi intéressés à ce sujet et ont établi leurs propres balises. Il appartiendra aux juges de déterminer quels critères seront retenus et leur pondération dans le cadre d'une analyse, les tribunaux n'étant pas liés par ces énoncés des organismes.

<sup>10</sup> Le concept de harcèlement psychologique est défini par la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) à l'article 81.18. Tout employeur doit fournir un environnement exempt de harcèlement psychologique (article 81.19 de la LNT).

<sup>11</sup> Voir notamment l'annexe A de la norme CAN/CSA-Z1003-13 / BNQ 9700-803, « Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes ».

## Information complémentaire

### Ampleur des enjeux psychosociaux<sup>12</sup> :

Selon l'étude de Salveo de 2016<sup>13</sup>, si rien n'est fait pour combattre et prévenir ces problèmes, les coûts qui y sont associés (**absentéisme, présentéisme, taux de roulement, perte de productivité, etc.**) seront de l'ordre de 198 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes au cours des 30 prochaines années. Toujours selon cette source, au Canada, les problèmes de santé mentale relatifs à la main-d'œuvre figurent parmi les trois principales causes de réclamations d'invalidité de courte ou longue durée. Il est estimé qu'environ 30 % de toutes ces réclamations sont attribuables à des problèmes de santé mentale.

Selon Deloitte Insights (2019)<sup>14</sup>, le nombre de demandes de prestations d'invalidité attribuables à un problème de santé mentale a augmenté de 0,5 % à 1 % par an entre 2016 et 2018. C'est donc dire qu'il est plus important que jamais de s'attaquer collectivement à ces enjeux et d'en faire une priorité.

À noter que la grille d'analyse des risques psychosociaux élaborée par l'INSPQ a été déposée comme modèle de référence lors des études détaillées qui ont mené à l'adoption du projet de loi n° 59.

Pour que les organisations puissent réaliser adéquatement l'identification et l'analyse des risques psychosociaux présents en leur milieu, il faut que les membres du comité SST (et plus particulièrement le représentant en santé et en sécurité qui a la responsabilité de recommander des mesures concernant les risques psychosociaux) soient dûment formés à ce sujet afin d'être habilités à jouer le rôle qui leur incombe.

Les CRHA I CRIA sont en mesure d'intervenir efficacement et d'accompagner les organisations et les gestionnaires afin que les pratiques reconnues en la matière soient mises en place. Des activités de développement professionnel sont offertes aux CRHA I CRIA qui sont moins qualifiés en la matière.

### NOTE

Nous invitons les professionnels RH à se familiariser avec les six types de risques reconnus par la CNESST, soit les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, ainsi que ceux qui sont liés à la sécurité.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> [www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/typologie-risques-sante-securite-travail.pdf](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/typologie-risques-sante-securite-travail.pdf)

<sup>12</sup> [ordrecrha.org/salle-de-presse/memoire-et-prises-de-position/2021/01/memoire-projet-loi-no-59](http://ordrecrha.org/salle-de-presse/memoire-et-prises-de-position/2021/01/memoire-projet-loi-no-59)

<sup>13</sup> [www.ertsm.umontreal.ca/wp-content/uploads/2013/11/ERTSM\\_Etudes\\_de\\_Cas\\_2016.pdf](http://www.ertsm.umontreal.ca/wp-content/uploads/2013/11/ERTSM_Etudes_de_Cas_2016.pdf)

<sup>14</sup> [www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf)



- ▾ Obligation pour les employeurs de 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

#### ARTICLE 51, PAR. 16°

ANCIENNE  
DISPOSITION

La notion de violence psychologique, incluant la violence conjugale, n'existait pas.

**NOUVELLE  
DISPOSITION**

Art. 51, par.16° | Prendre les mesures 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.

ENTRÉE EN VIGUEUR

**Régime transitoire** : Avril 2022

**Sanction** : Janvier 2024

## Aide à l'interprétation

Le paragraphe 16 du premier alinéa de l'article 51 prévoit des obligations pour l'employeur qui sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à la violence physique ou psychologique, ce qui inclut la violence conjugale ou familiale. L'employeur devra alors prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur exposé.

Cette modernisation de la loi fait naître l'obligation de l'employeur dès que celui-ci « devrait raisonnablement savoir » qu'un travailleur est exposé à la violence. L'introduction de cette nouvelle notion semble laisser place à une interprétation et à une responsabilité très larges pour l'employeur.

La connaissance ou le fait que l'employeur aurait dû avoir cette connaissance sera essentiellement une question de preuve. Il faudra démontrer dans quel contexte l'employeur a été informé de la situation, ou fournir des éléments factuels qui auraient permis à une personne raisonnable d'acquiescer cette connaissance. Ce sont en fait les cas d'aveuglement volontaire qui sont visés par une telle référence. Les décisions qui seront rendues par les tribunaux nous permettront aussi de savoir si les violences d'ordre verbal, économique ou sexuel seront incluses dans la notion de violence physique ou psychologique.

---

## Obliger l'employeur à prendre les mesures nécessaires sur les lieux de travail pour contrer la violence physique ou psychologique

Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

---

## Information complémentaire

Il sera dorénavant important que les CRHA | CRIA et les gestionnaires connaissent et reconnaissent les signes et les symptômes associés à la détresse psychologique et à la violence, afin de pouvoir répondre à cette nouvelle obligation et de favoriser une expérience employé et un environnement de travail sains et sécuritaires.



## ▼ Possibilité pour un employeur de former un seul comité de santé et de sécurité et autres changements liés au comité

### ARTICLE 68 ET NOUVEL ARTICLE 68.1

#### ANCIENNE DISPOSITION

Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein d'un établissement comptant plus de 20 travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement.

#### NOUVELLE DISPOSITION

Un comité de santé et de sécurité doit être formé au sein d'un établissement comptant au moins 20 travailleurs au cours de l'année, sous réserve des règlements.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

**Régime transitoire :** Avril 2022

**Sanction :** Janvier 2024

## Précisions aux articles 68 et 68.1

- La Commission peut, lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, et ce, sans égard au nombre de travailleurs dans l'établissement.
- Pour déterminer le nombre de travailleurs, il faut considérer ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur.
- Art. 68.1** | Lorsque l'employeur met en application un programme de prévention conformément à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité agissant pour l'ensemble des établissements couverts par le programme de prévention doit être formé en lieu et place des comités de santé et de sécurité prévus au premier alinéa de l'article 68.
- Les dispositions du présent chapitre applicables à un comité formé au sein d'un seul établissement s'appliquent à un comité formé en vertu du premier alinéa, compte tenu des adaptations nécessaires.
- Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu à l'article 58.1, un comité de santé et de sécurité par établissement visé au premier alinéa de l'article 68 doit être formé sans délai.





## Insertion de l'article 78.1

- **Art. 78.1** | Les membres du comité de santé et de sécurité doivent, dans le délai prévu par règlement, participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement.
- Ils peuvent s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes.
- Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.



## Aide à l'interprétation

Lorsqu'un seul programme de prévention a été mis en application dans plusieurs établissements, un seul comité de santé et de sécurité est mis en place pour l'ensemble de ces établissements. Si un établissement cesse de mettre en application le programme de prévention unique, un comité de santé et de sécurité devra être créé pour cet établissement. La loi prévoit également la possibilité de créer des comités de santé et de sécurité additionnels, en sus du comité formé pour l'ensemble des établissements.

Les règles de fonctionnement (notamment la fréquence minimale des réunions) doivent faire l'objet d'une entente entre les membres d'un même comité. Jusqu'à ce qu'une telle entente soit conclue, la fréquence minimale des réunions est d'une réunion par trimestre et les règles de fonctionnement sont établies par règlement. Le comité peut inviter un expert à participer à ses réunions, mais ce dernier n'a pas droit de vote.



## Information complémentaire

Un comité de santé et de sécurité devra être mis en place s'il y a 20 travailleurs ou plus au cours de l'année, incluant les stagiaires<sup>15</sup> et la main-d'œuvre prêtée ou louée<sup>16</sup>. La CNESST peut également imposer cette exigence si elle le juge opportun, et ce, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement. Les membres du comité devront recevoir une formation.

Le comité de santé et de sécurité a notamment pour fonction de recevoir le programme de prévention, de choisir les moyens et équipements de protection individuels, de collaborer à la mise à jour du programme de prévention, de déterminer les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité à mettre en place, et de participer à l'identification et à l'analyse des risques présents. Il peut également confier des mandats spécifiques à des membres du comité, dont au représentant en santé et en sécurité.

<sup>15</sup> Article 1 LSST, « travailleur » et « travailleur de la construction ».

<sup>16</sup> Nous pouvons penser aux travailleurs issus d'agences de placement de personnel ou aux travailleurs étrangers temporaires.



# Représentant en santé et en sécurité au travail

## ARTICLE 87

### ANCIENNE DISPOSITION

Art. 87 | Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité.

### NOUVELLES DISPOSITIONS

Art. 87 | Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité doit être désigné parmi les travailleurs de cet établissement.

Le représentant en santé et en sécurité est membre d'office du comité de santé et de sécurité.

Art. 87.1 | Malgré le premier alinéa de l'article 87, lorsqu'un comité de santé et de sécurité agissant pour les établissements couverts par un programme de prévention est formé en application de l'article 68.1, au moins un représentant en santé et en sécurité est désigné pour ces établissements.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Régime transitoire :  
Avril 2022

Sanction :  
Janvier 2024

## Précisions

- Le nombre de représentants en santé et en sécurité ainsi que les modalités de désignation sont établis par entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent les travailleurs au sein de chacun des établissements visés ou, à défaut, par entente entre l'employeur et la majorité des travailleurs de chacun de ces établissements.
- À défaut d'entente, un représentant en santé et en sécurité est désigné, pour les établissements couverts par un programme de prévention, par les membres représentant les travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité formé en vertu de l'article 68.1, et il est choisi parmi ceux-ci.
- Malgré les deuxième et troisième alinéas, la Commission peut exiger la désignation d'un représentant en santé et en sécurité dans un établissement lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.
- Les dispositions du présent chapitre applicables à un représentant en santé et en sécurité désigné pour un seul établissement s'appliquent à un représentant en santé et en sécurité désigné en vertu du présent article, compte tenu des adaptations nécessaires.
- Lorsque l'employeur cesse de mettre en application le programme de prévention prévu à l'article 58.1, au moins un représentant en santé et en sécurité par établissement doit être désigné sans délai conformément aux articles 87 et 88.

## Aide à l'interprétation

- Le représentant SST devra être formé au Cégep Ahuntsic à raison de 240 heures théoriques et 480 heures de stage. Un cours de leadership et de communication sera aussi recommandé.
- Les heures de formation réglementées sont ajustées (art. 17).
- S'il y a un comité de santé et de sécurité dans un établissement, un représentant en santé et en sécurité du travail doit être désigné parmi les travailleurs dudit établissement. Ce représentant en santé et en sécurité du travail est une personne ayant suivi une formation spécifique, dont les modalités et le délai pour la suivre sont fixés par règlement. Le représentant est d'office membre du comité de santé et de sécurité.



## Programme « Pour une maternité sans danger »

Mise en place de protocoles provinciaux permettant de déterminer les dangers et les conditions de l'emploi qui y sont associés.

### ARTICLES 40, 46 ET 48

#### ANCIENNE DISPOSITION

Une travailleuse enceinte qui confirme à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

#### NOUVELLE DISPOSITION

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur **le certificat prescrit par la Commission qui atteste** que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

ENTRÉE EN VIGUEUR

1<sup>er</sup> janvier 2023

### Insertion de l'article 40.1 et modification de l'article 46

**Art. 40.1** | Le certificat est délivré par un médecin chargé de la santé au travail. Il peut aussi être délivré par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse si le danger est identifié par un protocole élaboré conformément à l'article 48.1.

Si le danger n'est pas identifié par un protocole, le professionnel doit, avant de délivrer le certificat, **consulter un médecin chargé de la santé au travail ou**, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, ou la personne que ce dernier désigne.

**Art. 46** | Une travailleuse qui fournit à l'employeur **le certificat prescrit par la Commission qui atteste** que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

L'article 40.1 s'applique à la délivrance du certificat, compte tenu des adaptations nécessaires. Le professionnel visé est celui qui effectue le suivi postnatal.

## Aide à l'interprétation

Le programme « Pour une maternité sans danger » est un programme de réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite lorsque les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même en raison de sa situation de grossesse. Ce n'est que lorsqu'une telle réaffectation n'est pas possible qu'un arrêt de travail devrait survenir.

La réforme prévoit l'élaboration par le directeur national de la santé publique de protocoles concernant l'identification des dangers et des conditions d'emploi associés à l'exercice des droits au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. **La CNESST lui communique ses besoins, auxquels les protocoles doivent répondre.** Les protocoles qui sont ainsi élaborés sont transmis à la Commission et publiés sur son site Internet. Les employeurs auront ainsi progressivement accès aux dangers identifiés dans leur industrie. Une telle façon de faire permet également une uniformisation des dangers identifiés au niveau provincial.

Dans le cadre d'une demande de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, **la travailleuse devra produire un certificat tel que prescrit par la Commission. Cette exigence a déjà été confirmée par plusieurs décisions des tribunaux administratifs.**

---

Lorsqu'un protocole uniformisé sera mis en place, le certificat pourra être délivré par le « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » ou par celui « qui effectue le suivi postnatal ». Nous pouvons penser à un médecin, à une sage-femme ou à une infirmière praticienne spécialisée en soins aux adultes.

En l'absence de protocole, ledit professionnel doit consulter un médecin chargé de la santé au travail ou, à défaut, le directeur régional de la santé publique ou une personne que celui-ci désigne.

## Information complémentaire

Selon notre compréhension, cette mesure permettrait une meilleure efficacité de la part de la CNESST ainsi qu'une simplification pour les organisations ayant des établissements dans diverses régions.

Si les dangers et les conditions du travail qui leur sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel doit consulter un médecin chargé de la santé au travail ou le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, ou la personne que celui-ci désigne.

## Réflexion autour de la culture des retraits préventifs

Rappelons que l'intention de la loi est de retirer la travailleuse de l'exposition aux risques, mais pas nécessairement du travail, à moins que cela ne soit nécessaire. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il sera intéressant de puiser dans les compétences de dotation et de gestion des talents pour trouver un poste dans lequel la personne pourra se développer ou contribuer positivement à l'organisation sans toutefois être à risque pour sa santé et celle de l'enfant à naître.

# 05

LATMP

## Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

### MISE EN CONTEXTE

Seules les principales modifications à cette loi sont décrites dans cette section. Notez que le présent guide ne remplace ni un avis juridique, ni la lecture de ces modifications qui touchent une multitude de sujets.

Résumé des principaux articles de loi qui ont été adoptés et qui affecteront le travail des CRHA | CRIA



## ▾ Mesures de réadaptation avant la consolidation

### ARTICLE 145

ANCIENNE  
DISPOSITION

#### Section I - Droit à la réadaptation

[Art. 145](#) | Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans la mesure prévue par le présent chapitre, à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle.

NOUVELLE  
DISPOSITION

#### Section I - Mesures de réadaptation avant la consolidation

[Art. 145](#) | 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 prévus au présent chapitre et par règlement.

Ajout des articles 145, 145.1 à 145.5.

ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

À cette fin, la Commission peut, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre chez l'employeur des mesures favorisant la réintégration du travailleur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi.



## Précisions liées à la réadaptation

- **Art. 145.1** | La Commission soumet les mesures de réadaptation prévues à l'article 145 au médecin qui a charge du travailleur lorsqu'elle estime nécessaire qu'il détermine si la mise en œuvre des mesures est appropriée, compte tenu de l'état de santé du travailleur.
- **Art. 145.2** | Lorsque la Commission estime, avant la consolidation de la lésion professionnelle d'un travailleur, que celui-ci aura vraisemblablement droit à un plan individualisé de réadaptation en raison de la nature de sa lésion professionnelle, elle peut, dans un but autre que de favoriser la réinsertion professionnelle du travailleur, accorder à celui-ci des mesures de réadaptation requises par son état de santé, dans les cas et aux conditions prévus au présent chapitre et par règlement.
- **Art. 145.3** | Les mesures de réadaptation accordées par la Commission en vertu de la présente section prennent fin à la première des dates suivantes :
  - **par. 1°** | La date de la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur ;
  - **par. 2°** | La date à laquelle les mesures sont réalisées ;
  - **par. 3°** | La date à laquelle la Commission détermine que les mesures ne sont plus nécessaires ou appropriées.
- Malgré la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur, une mesure accordée par la Commission en vertu de la présente section peut être maintenue ou incluse, le cas échéant, dans le plan individualisé de réadaptation visé à l'article 146.
- **Art. 145.4** | Lorsque l'employeur procède à une assignation temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation prévues à la présente section, seules celles qui compromettent cette assignation doivent être interrompues.
- **Art. 145.5** | Lorsque la Commission met en œuvre des mesures en vertu du deuxième alinéa de l'article 145, l'employeur peut choisir, conformément aux règles établies par règlement, l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 180.

## Aide à l'interprétation

- Lorsqu'un travailleur est incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait avant sa lésion professionnelle ou un emploi équivalent, la Commission a le pouvoir de déterminer s'il existe chez son employeur un emploi dit « convenable ».
- La CNESST évalue notamment la nécessité d'appliquer des mesures de réadaptation pour permettre au travailleur d'exercer cet emploi.
- Les amendements proposés prévoient notamment que la Commission a le pouvoir de mettre en œuvre des mesures favorisant la réintégration du travailleur avec la collaboration de l'employeur et du travailleur.

## Information complémentaire

### Plan individualisé de réadaptation fait en collaboration

#### Précisions :

- La Commission doit, avant d'accorder ou de mettre en œuvre une mesure de réadaptation en vertu de la présente section, soumettre celle-ci au professionnel de la santé qui a charge du travailleur, sauf si cette mesure n'a aucun effet sur l'état de santé de ce dernier.
- Le professionnel de la santé approuve la mesure qui lui est soumise s'il est d'avis qu'elle est appropriée à l'état de santé du travailleur.

## Information complémentaire

De plus, la modernisation de la loi ajoute à l'article 146 la notion selon laquelle le plan individualisé de réadaptation peut être élaboré et modifié avec la collaboration de l'employeur, en plus de celle du travailleur qui était déjà prévue. C'est une occasion pour les CRHA / CRIA qui travaillent en dotation de collaborer à un tel plan individualisé afin de déterminer les nouvelles tâches et de miser sur les compétences transversales qui faciliteront la réadaptation professionnelle du travailleur au sein de l'organisation.





## ▼ Emploi convenable et réadaptation

### ARTICLE 70

#### ANCIENNE DISPOSITION

Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible et, dans l'affirmative, informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail.

Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et après consultation de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible.

#### NOUVELLE DISPOSITION

Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission détermine s'il y a un emploi convenable disponible chez l'employeur en évaluant notamment si des mesures de réadaptation sont requises pour permettre au travailleur d'exercer un tel emploi. Dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi.

Dans ce cas, avec la collaboration du travailleur et de l'employeur, la Commission prépare et met en œuvre le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible.

Ce programme de réadaptation peut comprendre d'autres mesures que celles prévues à l'article 167, dont notamment l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, si ces mesures ne dénaturent pas l'emploi.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

## Insertion des articles 170.1, 170.2, 170.3 et 170.4 et modification de l'article 171

- **Art. 170.1** | Indépendamment de l'expiration du délai pour exercer le droit au retour au travail, la Commission peut exiger de l'employeur, d'un représentant en santé et en sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), d'un représentant du syndicat du travailleur ou de celui d'un autre syndicat présent chez l'employeur, le cas échéant, de lui fournir les renseignements et les documents nécessaires à la détermination de la capacité du travailleur d'occuper son emploi ou un emploi équivalent ou la détermination d'un emploi convenable disponible chez l'employeur.  
  
L'employeur doit permettre à la Commission d'avoir accès au poste de travail du travailleur ou à un autre poste afin qu'elle puisse rendre une décision sur la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable et sur la disponibilité de celui-ci.
- Les renseignements et les documents visés au premier alinéa concernent notamment la description détaillée des emplois chez l'employeur, les exigences physiques de ces emplois, leurs disponibilités éventuelles, les possibilités d'adaptation et de réorganisation du travail et, le cas échéant, les dispositions de la convention collective.
- **Art. 170.2** | L'employeur doit, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, collaborer à la mise en œuvre des mesures qui doivent être réalisées dans son établissement.
- **Art. 170.3** | L'employeur est réputé pouvoir réintégrer le travailleur à compter de la date où celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou de celle où il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur lorsqu'une telle éventualité survient avant l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.
- Sous réserve qu'il puisse faire la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer le travailleur lorsque celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou qu'il devient capable d'exercer un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.
- **Art. 170.4** | La Commission peut ordonner à un employeur qui refuse de se conformer aux obligations prévues aux articles 170.1 et 170.2 ou 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 aurait pu avoir droit le travailleur durant la période du défaut de l'employeur, le cas échéant, mais dont le montant ne peut être supérieur au montant annuel de l'indemnité de remplacement du revenu auquel a droit le travailleur.
- Avant d'émettre l'ordonnance prévue au premier alinéa, la Commission avise par écrit l'employeur de son intention et du défaut qu'elle lui reproche. Elle lui accorde un délai d'au moins 10 jours pour lui permettre de remédier à son défaut, de présenter ses observations ou, s'il y a lieu, de produire des documents.

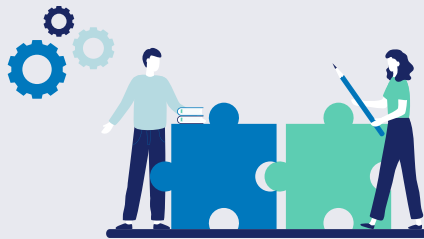
### Article 171

Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent et que son employeur n'a aucun emploi convenable disponible, ce travailleur peut bénéficier de services d'évaluation de ses possibilités professionnelles en vue de l'aider à déterminer un emploi convenable qu'il pourrait exercer **chez un autre employeur.**

Cette évaluation se fait notamment en fonction de la scolarité du travailleur, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles et du marché du travail.

## Aide à l'interprétation

- Lorsqu'un travailleur est incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait avant sa lésion professionnelle ou un emploi équivalent, la CNESST a le pouvoir de déterminer s'il existe un emploi dit « convenable » chez son employeur.
- La CNESST procède à l'évaluation de la nécessité de mesures de réadaptation pour permettre au travailleur d'exercer cet emploi.
- Un amendement proposé par le ministre du Travail requiert désormais que la détermination de l'emploi convenable soit faite en collaboration avec l'employeur et le travailleur.
- L'article 170.3 de la LATMP prévoit des présomptions en faveur de la réintégration du travailleur lorsque celui-ci devient capable d'exercer son emploi.
- L'article 170.1 de la LATMP vient accroître le pouvoir d'intervention de la CNESST en matière de retour au travail, en lui permettant d'exiger de l'employeur des documents sur l'existence d'un emploi équivalent même après l'expiration du délai d'exercice du droit de refus.
- L'article 170.4 de la LATMP vient créer une sanction administrative pécuniaire à l'égard de l'employeur refusant de réintégrer un travailleur malgré une décision qui établit la capacité de celui-ci à exercer son emploi.



## Information complémentaire

L'emploi convenable auquel fait référence l'article 2 de la LATMP est proposé ou validé par le médecin traitant sous l'angle de la lésion professionnelle. L'Ordre est d'avis qu'une meilleure collaboration est nécessaire entre le médecin et les professionnels de l'emploi, notamment avec les CRHA | CRIA et les conseillers d'orientation. Bien que le médecin possède l'expertise reliée à la santé, il devrait pouvoir compter, en amont et dans le cadre de cet exercice, sur l'aide d'un expert ayant une connaissance approfondie du travail. Une telle collaboration permettrait de tirer des avantages considérables tant pour le travailleur et l'employeur que pour le régime. Par exemple, la collaboration offre plus de chances que l'emploi trouvé convienne au travailleur, aide le travailleur à faire son deuil de l'emploi précédent et lui assure à long terme une meilleure chance de succès dans ce nouvel emploi. Il va sans dire que les professionnels en ressources humaines doivent être considérés comme des alliés aptes à favoriser un retour au travail optimal et une intégration dans le nouvel emploi jugé convenable.

Même si l'obligation d'accommodement n'est pas une obligation de résultat, mais plutôt de moyens, l'employeur doit présenter les moyens déployés pour ce faire. Il doit démontrer qu'il a fait une analyse sérieuse des mesures d'accommodement possibles.

En raison de l'ajout de présomptions et du pouvoir d'intervention accru de la CNESST en cette matière, le processus de détermination d'un emploi convenable ou équivalent devrait être suivi rigoureusement et documenté.

Pour mieux cerner ce que doit comprendre le plan de réadaptation, nous vous référons à l'article 152 de la LATMP pour la réadaptation psychosociale et à l'article 169 de la LATMP pour connaître le plan de réadaptation professionnelle.



## Assignation temporaire

### ARTICLE 179

#### ANCIENNE DISPOSITION

- **Par. 2°** | Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion ; et
- **Par. 3°** | Ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue aux articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

#### NOUVELLES DISPOSITIONS

- **Par. 2°** | Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion ; et
- **Par. 3°** | Ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

**Un employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur si le médecin qui a charge du travailleur n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire prescrit par la Commission. Le médecin qui a charge du travailleur indique aussi sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion.**

ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

L'employeur doit transmettre le formulaire dûment rempli à la Commission dès qu'il obtient l'avis du médecin qui a charge du travailleur. Le formulaire doit être transmis même si l'avis du médecin n'est pas favorable à l'assignation proposée par l'employeur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec l'avis favorable du médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue aux articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que l'avis du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.



### Ajout à l'article 180

Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 1 du deuxième alinéa, il peut, dans les 90 jours de la fin d'une période de paie, faire parvenir à la Commission la déclaration des heures travaillées par le travailleur afin d'obtenir un remboursement pour les heures payées mais non travaillées, jusqu'à concurrence de 90% du salaire net versé pour celles-ci. Ce montant constitue une indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit.



### Aide à l'interprétation

L'employeur étant limité à une seule modification de l'option de versement du salaire, il devra prêter une attention particulière aux conséquences financières de son choix, en considérant notamment le trimestre pendant lequel l'indemnité de remplacement de revenu est versée et l'évolution anticipée de la lésion professionnelle.

Lorsqu'un employeur offre à un travailleur une assignation temporaire qui comporte un nombre d'heures inférieure à celui de son emploi habituel, l'employeur doit indiquer sur le formulaire d'assignation temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire. Il doit en informer la CNESST avant le début de l'assignation temporaire.

## Information complémentaire

La modification à l'article 180 prévoit que l'employeur ne pourra modifier qu'une seule fois pour une même lésion l'option choisie pour le versement du salaire. Considérant que les conditions d'assignation et la lésion peuvent évoluer à plus d'une reprise, nous vous invitons à faire des choix calculés et stratégiques.

## Favoriser l'adhésion des employeurs et travailleurs à l'assignation temporaire

### L'employeur a deux options :

- Il verse 100% du salaire et les avantages liés à l'emploi dont le travailleur aurait bénéficié s'il avait continué à exercer son emploi.  
Il verse 100% du salaire et les avantages liés à l'emploi que le travailleur occupait au moment de la lésion comme s'il travaillait toujours à temps plein. Il demande à la CNESST un remboursement correspondant au salaire net versé pour les heures payées mais non travaillées, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel le travailleur aurait droit sans cette assignation (dans les 90 jours de la fin d'une période de paie).
- Il verse le salaire pour les heures travaillées et la CNESST verse au travailleur un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il aurait droit sans cette assignation et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.

L'employeur a 90 jours suivant la fin d'une période de paie pour demander un remboursement à la CNESST. Il peut demander une seule fois à la CNESST de modifier l'option choisie pour une même assignation temporaire.

---

## Information complémentaire

### Obligation d'accommodement raisonnable

Depuis l'arrêt de la Cour suprême du Canada du 1<sup>er</sup> février 2018 dans l'affaire Caron, la CNESST doit veiller au respect de l'obligation d'accommodement raisonnable des employeurs envers les travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ayant causé une limitation permanente et qui sont dès lors considérés en situation de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Même si l'obligation d'accommodement n'est pas une obligation de résultat, mais plutôt de moyens, l'employeur doit présenter les moyens déployés pour ce faire. Il doit démontrer qu'il a agi en ce sens et a fait une analyse sérieuse des mesures d'accommodement possibles.



# Programme de réadaptation professionnelle et période de recherche d'un emploi convenable

## ARTICLES 167 ET 173

	Article 167	Article 173
ANCIENNE DISPOSITION	<p><b>Article 167</b></p> <p>Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre notamment :</p> <p>Par. 1° un programme de recyclage ;</p> <p>Par. 2° des services d'évaluation des possibilités professionnelles ;</p> <p>Par. 3° un programme de formation professionnelle ;</p> <p>Par. 4° des services de support en recherche d'emploi ;</p> <p>Par. 5° le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ;</p> <p>Par. 6° l'adaptation d'un poste de travail ;</p> <p>Par. 7° le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail ;</p> <p>Par. 8° le paiement de subventions au travailleur.</p>	<p><b>Article 173</b></p> <p>Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi peut recevoir des services de soutien en recherche d'emploi si le délai pour l'exercice de son droit au retour au travail est expiré et son employeur ne le réintègre pas dans son emploi ou dans un emploi équivalent.</p> <p>Le travailleur incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle qui devient capable d'exercer un emploi convenable peut aussi recevoir ces services si cet emploi n'est pas disponible.</p>
NOUVELLES DISPOSITIONS	<p><b>Article 167</b></p> <p>Un programme de réadaptation professionnelle comprend :</p> <p>Par. 1° un programme de recyclage ;</p> <p>Par. 2° des services d'évaluation des possibilités professionnelles ;</p> <p>Par. 3° un programme de formation professionnelle ;</p> <p>Par. 4° des services de soutien en recherche d'emploi ;</p> <p>Par. 5° le paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ;</p> <p>Par. 6° l'adaptation d'un poste de travail ;</p> <p>Par. 7° le paiement de frais pour explorer un marché d'emploi ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail ;</p> <p>Par. 8° le paiement de subventions au travailleur ;</p> <p>Par. 9° un retour progressif au travail ;</p> <p>Par. 10° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement.</p>	<p><b>Article 173</b></p> <p>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.</p>
ENTRÉE EN VIGUEUR	6 octobre 2022	

## Insertion des articles 167.1 et 167.2 et modification des articles 173 et 174

**Art. 167.1** | Lorsque la Commission a, préalablement à la manifestation de la lésion professionnelle, déterminé que le travailleur n'était pas capable d'exercer un emploi, celui-ci ne peut constituer son emploi dans le but de déterminer la capacité du travailleur. La Commission évalue alors la capacité de celui-ci à exercer son emploi en fonction d'un autre emploi qu'il occupait habituellement ou de l'emploi pour lequel la Commission a déjà déterminé qu'il avait la capacité d'exercer.

**Art. 167.2** | Lorsque le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, est capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, la Commission peut, si la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie, prévoir son retour progressif au travail afin de faciliter sa réintégration chez son employeur.

Dans ce cas, la Commission accorde un soutien financier à l'employeur pour une durée maximale de huit semaines selon l'option prévue au deuxième alinéa de l'article 180 qu'il choisit, conformément aux règles établies par règlement. Ce soutien financier constitue une prestation de réadaptation.

**Art. 173** | 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.

**Art. 174** | Lorsqu'elle fournit des services de soutien en recherche d'emploi, la Commission conseille le travailleur dans ses démarches auprès d'employeurs éventuels, l'informe sur le marché du travail et, au besoin, le dirige vers des services spécialisés appropriés en vue de l'aider à trouver l'emploi qu'il est devenu capable d'exercer.

## Information complémentaire

Le régime québécois accorde 52 semaines d'indemnité de recherche d'emploi alors que les autres provinces accordent une période maximale de 12 à 16 semaines, des délais additionnels pouvant être accordés selon certains critères<sup>17</sup>.

Une mesure de réadaptation pourrait se poursuivre après la guérison ou la stabilisation de la lésion professionnelle du travailleur. La CNESST peut notamment employer des moyens pour offrir au travailleur un domicile, un véhicule ou des équipements de loisirs adaptés à sa condition.

<sup>17</sup> [www.morneaushepell.com/permafiles/93216/projet-de-loi-59-loi-modifiant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf](http://www.morneaushepell.com/permafiles/93216/projet-de-loi-59-loi-modifiant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail.pdf) (pages 66-67)







## Utilisation d'un formulaire prescrit par la CNESST en matière d'assignation temporaire

### ARTICLE 179

#### ANCIENNE DISPOSITION

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée (...).

#### NOUVELLE DISPOSITION

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut, **en utilisant le formulaire prescrit par la Commission**, assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée (...).

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

**6 octobre 2022**

## Aide à l'interprétation

Cette nouvelle disposition ne pose pas de problème d'interprétation particulier. Puisqu'elle prévoit l'utilisation du formulaire prescrit par la Commission, l'employeur devrait recourir à celui-ci pour toute assignation temporaire.

### **L'assignation temporaire est autorisée si le professionnel de la santé traitant croit que :**

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur en raison de sa lésion ;
- ce travail est favorable à sa réadaptation.

Le professionnel de la santé traitant indiquera dans le formulaire les limitations fonctionnelles physiques ou psychiques temporaires du travailleur.

Le professionnel de la santé traitant doit donner un avis favorable pour permettre à l'employeur de procéder à une assignation temporaire.

L'employeur doit transmettre le formulaire à la CNESST, que l'assignation temporaire soit autorisée ou non par le professionnel de la santé traitant.

### **ANCIENNE DISPOSITION**

La [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) n'exige aucun formulaire particulier. Des formulaires maison peuvent être utilisés pour concrétiser l'offre d'assignation temporaire et consigner l'opinion du professionnel de la santé traitant.

L'employeur peut proposer une seule assignation temporaire à évaluer par le professionnel de la santé traitant, lequel n'est pas obligé de définir les limitations fonctionnelles temporaires.

## Information complémentaire

L'assignation temporaire devrait être la priorité de l'ensemble des parties. Cela dit, de nombreuses organisations n'utilisent pas l'assignation temporaire à son plein potentiel du fait que plusieurs obstacles considérables se posent. Plus précisément, pour 57 % des professionnels RH qui disent utiliser encore l'assignation temporaire, 30 % d'entre eux disent l'utiliser occasionnellement, 6 % rarement et 2 % jamais (sondage de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2019).

### **Les principaux freins mentionnés sont, par ordre d'importance :**

1. la difficulté de trouver des tâches à assigner de manière temporaire ;
2. la résistance de la part des travailleurs ;
3. l'absence de collaboration du médecin traitant ;
4. la résistance de la part des gestionnaires ;
5. le manque de temps pour la mise en place.

L'uniformisation du processus inhérente à ce formulaire unique peut faciliter l'analyse de la CNESST, assurer que l'ensemble des décisions sont prises sur une base commune et simplifier la tâche du médecin, qui doit actuellement remplir des formulaires différents pour chaque organisation.

Dans sa forme actuelle, le formulaire que propose la CNESST est très succinct et n'est pas particulièrement utile aux employeurs dans l'établissement de l'assignation temporaire. Leur sont préférés les formulaires dits « maison », qui permettent au médecin de donner plus de renseignements se rapportant à la réalité des tâches disponibles au sein de l'organisation.

Certains médecins traitants autorisent l'assignation temporaire directement sur le rapport médical, sans remplir le formulaire d'assignation temporaire de l'employeur. Avec l'utilisation obligatoire du formulaire standardisé, des délais pourraient survenir dans le processus d'autorisation d'une assignation temporaire.

# 06

## Autres changements

### MISE EN CONTEXTE

Seules les principales modifications à cette loi / la LATMP sont décrites dans cette section. Notez que le présent guide ne remplace ni un avis juridique, ni la lecture de ces modifications qui touchent une multitude de sujets.

# Financement

## ▼ Imputation du coût des prestations dues en raison d'une blessure ou d'une maladie survenue uniquement en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur (LATMP)

### ARTICLE 327, PAR. 1

ANCIENNE DISPOSITION	La Commission impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'article 31 et le coût des prestations d'assistance médicale dues en raison d'une lésion professionnelle qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée pendant laquelle sa lésion est survenue.
<b>NOUVELLE DISPOSITION</b>	<p>La Commission impute aux employeurs de toute les unités le coût des prestations dues en raison d'une blessure ou d'une maladie survenue uniquement en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur si elle est reconnue comme une lésion professionnelle au sens de l'article 27 de la LATMP.</p> <p>En plus de l'assistance médicale, la Commission impute les coûts des services de santé, d'équipement adapté et d'autres frais dus à une lésion professionnelle qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion.</p>
ENTRÉE EN VIGUEUR	<b>6 octobre 2022</b>



### Aide à l'interprétation

- L'imputation du coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'article 31 de la LATMP demeure.
- La formulation du premier paragraphe de l'article 327 de la LATMP semble militer en faveur d'une application plus restrictive de cet article, aux seuls cas qui y sont expressément prévus (blessure ou maladie survenue uniquement en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur).
- La lésion professionnelle qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle elle s'est manifestée n'inclut pas l'atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident de travail.

## ▼ Ajout de situations d'imputation du coût de l'indemnité de remplacement du revenu (LATMP)

### ARTICLE 328.1

#### NOUVELLE DISPOSITION

La Commission peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, impliquer aux employeurs l'intégralité ou une partie du coût de l'indemnité de remplacement du revenu due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dans les situations suivantes :

- Lorsque le travailleur à qui un travail a été assigné temporairement (art. 179) interrompt cette assignation en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion ou d'une incarcération. La durée de cette interruption doit correspondre à au moins 20% de la période au cours de laquelle l'assignation est autorisée.
- Lorsque le travailleur interrompt un retour progressif au travail (art. 167.1.) en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion ou d'une incarcération. La durée de l'interruption doit correspondre à au moins 20% de la période au cours de laquelle ce retour progressif doit s'effectuer.
- Lorsque le travailleur cesse de recevoir des soins ou des traitements pour sa lésion en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion. La période durant laquelle il cesse de recevoir ces soins ou ces traitements doit correspondre à au moins 20% de la période totale de consolidation.

L'employeur doit présenter sa demande **par écrit** en exposant ses motifs **dans l'année** suivant la survenance de la situation qu'il invoque.

ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022



### Aide à l'interprétation

Le nouvel article 328.1 de la LATMP vient limiter les cas de transfert des coûts de l'imputation à ceux qui y sont expressément prévus.

L'article 328.1 de la LATMP incorpore au texte de loi des exigences quantitatives à l'obtention de tels transferts. Ainsi, la durée d'une interruption d'une assignation temporaire ou d'un retour progressif en raison d'une condition médicale intercurrente doit correspondre à **au moins 20%** de la période d'assignation ou de la période de retour progressif. Il en est de même pour l'absence de soins en raison d'une condition médicale étrangère à la lésion.



### Information complémentaire

- Le délai pour présenter une demande en vertu de l'article 328.1 de la LATMP est d'un an suivant la survenance de la situation justifiant la demande.
- Le départ de la computation de ce délai pourrait être l'interruption elle-même, mais également le moment à partir duquel il est possible de constater que la durée de l'interruption atteint 20% de la période de retour progressif ou d'assignation temporaire.
- Dans un tel contexte, un suivi rigoureux des dossiers impliquant une interruption devrait être effectué afin de respecter le délai prescrit d'un an.

# Élargissement des pouvoirs de la CNESST

La CNESST disposera de pouvoirs à plusieurs égards.

## ▼ Capacité du travailleur et retour progressif au travail (LATMP)

### ARTICLE 167.1

#### NOUVELLE DISPOSITION

Lorsque la Commission a, préalablement à la manifestation de la lésion professionnelle, déterminé que le travailleur n'était pas capable d'exercer un emploi, celui-ci ne peut constituer son emploi dans le but de déterminer la capacité du travailleur. La Commission évalue alors la capacité de celui-ci à exercer son emploi en fonction d'un autre emploi qu'il occupait habituellement ou de l'emploi pour lequel la Commission a déjà déterminé qu'il avait la capacité d'exercer.

ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022

### ARTICLE 167.2

#### NOUVELLE DISPOSITION

Lorsque le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, est capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, la Commission peut, si la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie, prévoir son retour progressif au travail afin de faciliter sa réintégration chez son employeur.

Dans ce cas, la Commission accorde un soutien financier à l'employeur pour une durée maximale de huit semaines selon l'option prévue au deuxième alinéa de l'article 180 qu'il choisit, conformément aux règles établies par règlement. Ce soutien financier constitue une prestation de réadaptation.

ENTRÉE EN VIGUEUR

6 octobre 2022



## Aide à l'interprétation

Ces nouveaux articles permettent à la Commission de prévoir, par elle-même, le retour progressif au travail d'un travailleur capable d'exercer son emploi lorsque la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie. Un soutien financier est alors accordé à l'employeur.

# Règlements

De nombreux éléments de la modernisation du régime SST seront précisés par voie réglementaire. Ce faisant, la Commission disposera, à certains égards, d'un pouvoir réglementaire accru.

## ▼ Le Règlement sur les maladies professionnelles

La modernisation du régime SST vise à ce que l'indemnisation des travailleurs reflète les avancées de la science. Pour ce faire, le projet de loi n° 59 édicte, en vertu de son article 238, le Règlement sur les maladies professionnelles, qui remplace les sections précédemment annexées à la LATMP qui énuméraient les maladies auxquelles les articles 29 et 30 font référence. Cette annexe, l'annexe I, est par le fait même abrogée par l'adoption du projet de loi 59.

## La présomption

Le Règlement sur les maladies professionnelles regroupe désormais les maladies professionnelles. Il prévoit des présomptions pour certaines d'entre elles afin d'alléger la preuve que doivent produire les travailleurs désirant être indemnisés. La consignation des maladies professionnelles par voie réglementaire facilitera la mise à jour de la liste dans le futur. Un comité scientifique sera formé à cet effet.

La modernisation du régime SST prévoit, à l'article 29 de la LATMP, l'application d'une présomption pour une maladie prévue au nouveau règlement. En l'absence d'une telle présomption, un travailleur peut être considéré comme étant atteint d'une maladie professionnelle s'il remplit les critères d'admissibilité prévus par règlement et s'il répond aux exigences de l'article 30 de la LATMP.

## Le stress post-traumatique

La reconnaissance du trouble de stress post-traumatique est un changement majeur qui permettra aux travailleurs de bénéficier d'une présomption de maladie professionnelle dans le cadre d'une réclamation impliquant un tel diagnostic. Les critères définissant le stress post-traumatique dans le projet de loi ne visent que quelques situations particulières, soit : « [a]voir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles. »



## ▼ Le Règlement sur les mécanismes de prévention

Ce règlement détermine les règles applicables aux établissements relativement au programme de prévention, au comité de santé et de sécurité, et au représentant en santé et en sécurité. Il détermine également les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction.

L'annexe I du règlement présente les trois niveaux de risque (faible, moyen, élevé) liés aux activités exercées dans un établissement. L'annexe II énonce le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité doit consacrer à l'exercice de ses fonctions selon le nombre de travailleurs, le niveau de risque et la fréquence des réunions du comité.



### Délai de contestation au Tribunal administratif du travail (TAT)

Contestation directe au TAT si la direction de la révision administrative n'a pas rendu sa décision dans les 90 jours suivant la demande de révision

60 jours  
au lieu  
de 45

Possibilité de contestation  
directe au TAT pour les décisions  
faisant suite à l'avis du BEM

## Bureau d'évaluation médicale

### REVOIR LES POUVOIRS DU BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE CONCERNANT LA CONSOLIDATION D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE.

La CNESST doit transmettre sans délai la contestation et le dossier médical complet du travailleur au [Bureau d'évaluation médicale \(BEM\)](#), dont les membres sont nommés par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, afin qu'un membre du BEM puisse en faire l'évaluation. La CNESST doit également aviser le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'objet de la contestation, et du nom et de l'adresse des professionnels de la santé concernés. Le but est ici de préciser l'ancienne disposition de façon que le dossier médical soit transmis au BEM en même temps que la contestation, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Lorsque le membre du BEM se prononce sur la date de consolidation, il doit aussi se prononcer sur l'existence de [limitations fonctionnelles](#) et sur le pourcentage d'[atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique](#) du travailleur. Il n'a pas l'obligation de se prononcer sur ces sujets si des raisons médicales l'en empêchent, mais il doit toutefois exposer ses raisons dans son avis.

Lorsque le membre du BEM est d'avis que la lésion ne nécessite plus de soins ni de traitements, il peut se prononcer sur la date de consolidation.

### Lorsqu'un professionnel de la santé agit en tant que membre du Bureau d'évaluation médicale, il ne peut être membre :

- d'un comité des maladies professionnelles pulmonaires ;
- d'un comité spécial ;
- d'un comité des maladies professionnelles oncologiques ;
- du comité scientifique.

### ANCIENNE DISPOSITION

La CNESST soumet sans délai les contestations au Bureau d'évaluation médicale en avisant le ministre de l'objet du litige, et en l'informant du nom et de l'adresse des parties et des professionnels de la santé concernés. Elle transmet sans délai le dossier médical à un membre du BEM désigné par le ministre. Ce membre a le pouvoir discrétionnaire de se prononcer sur certains sujets médicaux pour lesquels le professionnel de la santé traitant ou le professionnel de la santé désigné par l'employeur ou la CNESST ne s'est pas prononcé, s'il l'estime approprié.

---

**La mesure empêchant un membre du BEM d'être membre d'un autre comité est présentement en vigueur. Les autres dispositions concernant le BEM le deviendront un an après la sanction de la loi.**

### Information complémentaire

Selon notre compréhension, la réduction de la chronicité était l'une des priorités du gouvernement dans sa modernisation des lois en santé et sécurité. Il semblerait y avoir possibilité de réadaptation plus tôt dans le processus.

### Voici des exemples de situations où une meilleure collaboration entre les professionnels de la santé et les professionnels de l'emploi serait pertinente :

- Consolidation
- Détermination de l'emploi convenable
- Réadaptation
- Assignation temporaire



# 07

## Remerciements

### Collaboration spéciale

**L'Ordre tient à remercier les membres du comité consultatif qui ont collaboré à l'élaboration de ce guide :**

- M<sup>e</sup> Janie-Pier Joyal-Villiard, CRIA, avocate, Monette Barakett
- M<sup>e</sup> Katherine Poirier, CRHA, avocate, Borden Ladner Gervais LLP (BLG)
- M<sup>e</sup> Isabelle Auclair, CRHA, CISSS de la Montérégie-Ouest
- M<sup>e</sup> Jonathan Garneau, CRHA, avocat, Langlois Avocats

**Interdiction de reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.**

---

1200, av. McGill College, 14<sup>e</sup> étage  
Montréal (QC) H3B 4G7

514 879-1636 | 1 800 214-1609

[info@ordrecrha.org](mailto:info@ordrecrha.org)

[ordrecrha.org](http://ordrecrha.org)

# CRHA

Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés