

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION

Communiqué

Service Santé et sécurité du travail

Index

● LRCQ_No 1

- Accident dans un stationnement – vs – Admissibilité à la CSST

● LRCQ_No 2

- Accident en libération syndicale – vs – Indemnité prévue par la Loi

● LRCQ_No 3

- Lésion professionnelle suite à : bataille, agression, taquinerie, etc.
– vs – Compensation

● LRCQ_No 4

- Conciliation de lésion professionnelle – Utilité de connaître les coûts du règlement pour l'employeur

● LRCQ_No 5

- Poursuite pour négligence – Projet de loi C-45 (Code criminel)
2004-03-31 [Responsabilité pénale des organisations]

● LRCQ_No 6

- Accumulation des jours de congé maladie – vs – Accident de travail
- Retour à l'emploi prélésionnel après avoir statué sur un emploi convenable

● LRCQ_No 7

- Choix de l'emploi convenable CSST – vs – Personne accidentée

● LRCQ_No 8

- Assignation temporaire et heures supplémentaires – vs – l'emploi prélésionnel



Index - Suite

- **LRCQ_No 9**

- Manque de formation / Répercussion sur la santé – vs – Admissibilité à la CSST
- Refus d'exécuter un travail – vs – Harcèlement psychologique

- **LRCQ_No 10**

- Indemnité de remplacement du revenu des 14 premiers jours

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC

565, boul. Crémazie Est, bur. 7100, Montréal (Québec) H2M 2V9 • Tél. 514 384-9681 • Téléc. 514 384-9680 • www.scfp.ca • scfp.ca

Montréal, le 18 septembre 2003

Une travailleuse ou un travailleur est-il admissible aux compensations de la CSST suite à un accident survenu dans un espace de stationnement?

Oui !

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION s'est enfin précisée suite à une décision¹ de la Commission des lésions professionnelles (CLP). L'intégrale de la décision vous sera transmise sur demande.

LES FAITS — La journée de l'incident, la travailleuse bénéficiait d'un espace de stationnement souterrain mis gratuitement à sa disposition par l'employeur. Le stationnement n'était pas la propriété de l'employeur.

La travailleuse, afin d'aider une collègue à garer sa voiture dans un espace sombre, est allée se placer entre le mur et la voiture pour la guider. L'éclairage, à l'endroit où la collègue veut garer sa voiture, est inadéquat. Celle-ci enfonce l'accélérateur plutôt que le frein, et la travailleuse s'est trouvée coincée entre le mur et le véhicule. Par la suite, la travailleuse a subi l'amputation de la jambe.

DÉCISION — La présomption ne peut trouver application, puisque la travailleuse n'était pas à son travail. Il appartient donc à celle-ci de démontrer, par prépondérance de preuve, qu'elle a subi une lésion professionnelle.

Les voies d'accès intérieures et extérieures menant au travail sont protégées et les accidents survenant dans ces lieux seront considérés comme liés au travail dans la mesure où les entrées et sorties se font dans un délai raisonnable précédant ou suivant le quart de travail.

Que l'employeur soit propriétaire ou non du stationnement ne représente pas en soi un élément déterminant. Que la victime soit rémunérée ou non suite à l'accident importe peu.

Qu'il s'agisse d'un acte personnel (aider une collègue) n'est pas retenu. Que l'employée ait pu se garer ailleurs n'a pas d'importance.

NOTEZ BIEN QUE CETTE DÉCISION N'INCLUT PAS :

- ☞ le stationnement lorsque l'employeur fournit le gîte au lieu de résidence (réf.: Hydro-Québec);
- ☞ un accident survenu dans un stationnement privilégié par le travailleur lui-même alors que l'employeur en offrait un autre²;

NOTEZ ÉGALEMENT CECI :

- ☞ Un accident survenu sur la voie publique ne sera pas reconnu³.

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, collègues et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

Michel Poirier
Conseiller syndical

MP/nrsepb491

c.c. Conseillères et conseillers syndicaux
Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail

¹ Karinne Chicoine et Ville de Montréal c. Ville de Montréal, 8 mai 2003.

² Huot et Fonds de service aérien gouvernemental – 1998-11-30.

³ Masse et STCUM – 1999-01-18.

Montréal, le 29 septembre 2003


*Un travailleur accidenté lors d'une
«libération syndicale» est-il
admissible aux indemnités prévues
par la loi?*

Oui !

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION nous est décrite dans l'affaire « Maison mère Sœurs des St-Noms de Jésus et Marie » (Décision CLP – 12 décembre 2002).

DÉCISION — La Commission des lésions professionnelles (CLP) a reconnu, à une officière syndicale, le diagnostic de trouble d'adaptation avec humeur dépressive d'intensité modérée à importante comme étant relié à son travail syndical. La CLP a donc accepté le diagnostic comme lésion professionnelle.

Il n'est pas à-propos d'expliquer l'ensemble des faits. Je joins plutôt une copie de cette décision. Bonne lecture !

 Notez tout de même que lorsqu'il y a lésion au cours d'activités syndicales, elle n'est pas imputée à l'employeur, puisque la faute est attribuée à un tiers.

Si vous aviez à plaider ce type de dossier, il vous faudrait en main la décision « Leclerc et Pavillon Bois-Joly inc. [1991] C.A.L.P. ». D'autres décisions ont également été rendues sur ce sujet. Je peux vous les faire parvenir sur demande.

Autres jurisprudences

- Une officière syndicale se présentant, à titre de témoin, à une audition de grief alors qu'elle est en congé de maladie, n'est pas considérée au travail. La jurisprudence élaborée au sujet des représentants syndicaux est donc inapplicable (Claude White et Gertrude Laforme, CLP 23 juin 1999);
- Une travailleuse participant à une manifestation « activité syndicale » dans le cadre de la négociation d'une convention collective (Carole Courchesne et Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Amos, CLP 1^{er} décembre 2000);

- Lors d'une activité extérieure, dans une chambre d'hôtel : le fait de trébucher sur le bord de la baignoire est considéré une activité *purement personnelle* (Le Goff et l'Assemblée Nationale) que la personne soit en libération syndicale ou non.

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, collègues et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

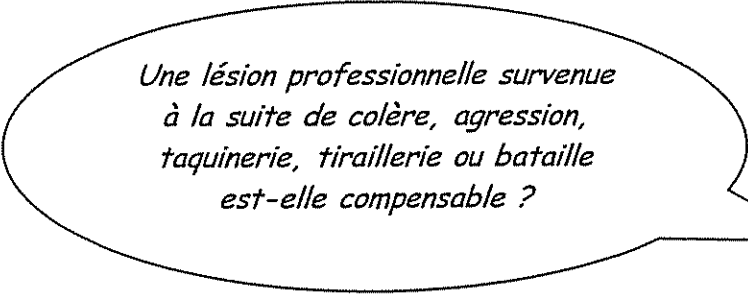
Michel Poirier
Conseiller syndical

MP/nr_sepb491

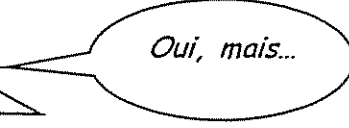
Pièce jointe : Décision CLP

- c. c. Conseillères et conseillers syndicaux
Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail

Montréal, le 25 novembre 2003



*Une lésion professionnelle survenue
à la suite de colère, agression,
taquinerie, tirailerie ou bataille
est-elle compensable ?*



Oui, mais...

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est bien un oui mais : il faut qu'il existe un lien plus ou moins étroit entre l'accident et le travail.

Les problèmes reliés aux relations de travail et aux conflits de personnalité ont, depuis quelques années, fait l'objet de décisions contradictoires (Commission des affaires sociales [CAS], Bureau de révision paritaire [BRP], Commission des lésions professionnelles [CLP]).

Au début des années 80, ces réclamations étaient toutes refusées, puisque lesdits problèmes étaient considérés, disait-on, comme des accidents qui n'étaient pas survenus à l'occasion du travail. Ce raisonnement a été abandonné.

Le BRP et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) considèrent qu'il s'agit d'un accident survenu à l'occasion du travail *SI la cause se rapporte au travail*. Par contre, lorsqu'il est démontré que l'objet de la dispute relève d'activités étrangères au travail, les réclamations sont refusées.

Quelquefois, bien que de moins en moins fréquemment, le BRP et la CALP tiennent compte, pour refuser une réclamation, du fait que le réclamant est l'initiateur de la bataille.

Maintenant, IL N'Y A PLUS QU'UN SEUL COURANT JURISPRUDENTIEL, et ce, depuis une décision de la Cour d'appel du Québec qui stipule que :

☞ le critère déterminant devrait être :

le lien entre le travail et la raison de l'agression

☞ *et non pas* : la part de responsabilité dans l'altercation.

Dans les faits, il faut maintenant PRENDRE GARDE de bien choisir ses jurisprudences lors de vos recherches pour tenir compte de ce développement.

Pour bien comprendre l'à-propos de cet avis, voici quelques exemples de cas :

SONT RECONNUS comme :

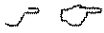


Agression	Sous-traitant prenant des photos d'un employé qui ne portait pas son casque de sécurité
Agression	Collègue qui n'appréciait pas le travail d'un autre
Agression	Chauffeur d'autobus dans une histoire de blocage de porte avec un usager
Agression à caractère sexuel	Par le beau-père du patron alors que la salariée se rendait au travail
Agression mortelle à coups de couteau	Avoir accroché l'agresseur suite au renversement d'une marmite (employé de cuisine)
Altercation	Professeur qui a sanctionné un étudiant
Chute	Après un échange orageux avec son supérieur immédiat
Coup de poing sur la table	Discussion au sujet de la rémunération

NE SONT PAS RECONNUS comme :



Agression	Des policiers s'aspergent avec une bombe de désodorisant, une bagarre a suivi
Agression	Conflit de personnalité
Agression	2 collègues lors d'un voyage de pêche
Bousculade	Au travail suite à une discussion sur la façon d'élever les enfants



NOTEZ BIEN, par ailleurs, qu'il ne faut pas prendre pour acquis que suite à une sanction disciplinaire, le recours en 32 soit celui approprié, même si le travailleur a été indemnisé; chaque cas étant un cas d'espèce en pareille matière.

Cet avis est émis suite à la consultation d'environ une cinquantaine de décisions toutes accessibles, sur demande au soussigné, pour les plaideurs, plaideuses et les officiers, officières qui ont à préparer des enquêtes.

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, consœurs et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

MICHEL POIRIER

Conseiller syndical

Service Santé et sécurité du travail

MP/nr_siepb-491

c.c. Conseillères et conseillers syndicaux
 Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail

Montréal, le 7 avril 2004

Est-il utile, lors d'une conciliation de lésion professionnelle, de connaître les coûts d'un règlement pour l'employeur ?

Oui, puisqu'il cherche à les minimiser !

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est oui, car l'employeur cherche à minimiser ses coûts. Il est donc essentiel de connaître les règles d'imputation des coûts à l'employeur. Les règles les plus fréquemment utilisées sont celles que je vous rapporte aujourd'hui.

L'imputation consiste à attribuer les dépenses de la réparation aux dossiers de l'employeur cotisant. Quelquefois, l'imputation est faite sur le budget de l'ensemble des employeurs; dans ce cas, le terme fonds général a été utilisé pour ce communiqué.

En général, le coût des prestations dues en raison d'une lésion est imputé au dossier de l'employeur au service duquel une personne occupait un emploi au moment de sa lésion, sauf dans ces quelques exceptions :

 **TRAVAILLEUR DÉJÀ HANDICAPÉ**

La personne occupant le travail est déjà handicapée au moment de la lésion ET une des conditions ci-dessous s'applique :

- Le handicap a joué un rôle déterminant dans les phénomènes qui ont provoqué la lésion
- Le handicap a prolongé de façon appréciable la période de consolidation
- Le handicap a augmenté la gravité de la lésion
- Le handicap a contribué à augmenter les frais de la réparation

En pareils cas, le *fonds général* est imputé.

RÉCIDIVE, RECHUTE OU AGGRAVATION

Lorsqu'il y a récurrence, rechute ou aggravation d'une lésion survenue chez un autre employeur, l'imputation du paiement sera la responsabilité de l'employeur initial au moment où s'est produite la lésion. S'il y a déjà un transfert de coût par celui-ci, le transfert s'applique.

Il est de plus possible, *en certaines occasions*, d'appliquer le transfert de coût au fonds général en appliquant les mêmes critères que pour la travailleuse ou le travailleur handicapé.

AUTRE MALADIE RETARDANT LA CONSOLIDATION MÉDICALE

Lorsqu'il est démontré que la maladie intercurrente altère l'évolution ou la durée de la consolidation de la lésion, la totalité ou une partie des dépenses qui en découlent est imputée au fonds général.

FRAIS IMPUTÉS AU FONDS GÉNÉRAL	s'ils sont appuyés soit par :
<ul style="list-style-type: none"> ○ Une nouvelle maladie survenant à l'occasion de soins reçus 	<p style="text-align: center;">UNE PREUVE MÉDICALE</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Une omission de soins à recevoir 	<p style="text-align: center;">Ou</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Des traitements médicaux 	<p style="text-align: center;">UNE PREUVE FACTUELLE</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Des activités prescrites 	<p>Lorsque la lésion est attribuable à une activité prescrite dans le cadre des traitements médicaux ou du plan individualisé de réadaptation.</p>

RESPONSABILITÉ ATTRIBUABLE À PLUS D'UN EMPLOYEUR

En cas de responsabilité partagée, il y aura un partage de coûts entre les employeurs. En général, le partage des frais s'opère proportionnellement à la durée du travail chez ces employeurs.

 L'IMPUTATION DES SURPAYÉS

Il est important de tenir compte que *même si la loi ou les règlements ne mentionne pas les cas des surpayés*, les coûts sont imputés au fonds général.

 RETRAIT PRÉVENTIF VS LA TRAVAILLEUSE QUI ALLAITE

Les frais encourus par la travailleuse qui allaite sont imputés au fonds général. Les travailleuses sous compétence fédérale sont soustraites de ce programme suite à une décision de la Cour suprême. Les employeurs sous compétence fédérale n'ont donc pas la responsabilité de l'imputation des coûts.

 PROTHÈSES ET ORTHÈSES

Les frais de réparation ou de remplacement de prothèses et orthèses endommagées lors d'un événement imprévu et soudain sont imputés au fonds général (voir la réglementation particulière).

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, consœurs et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

MICHEL POIRIER
Conseiller syndical
Service Santé et sécurité du travail

MP/nr_siepb-491

c. c. Conseillères et conseillers syndicaux
Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC

565, boul. Crémazie Est, bur. 7100, Montréal (Québec) H2M 2V9 • Tél. 514 384-9681 • Téléc. 514 384-9680 • www.scfp.ca

Montréal, le 10 mars 2005

Est-il possible, depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-45, le 31 mars 2004, de faire un recours selon le Code criminel en matière de poursuites pour négligence ?

OUI ! (...)

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est OUI, car depuis l'entrée en vigueur de la Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations), il est effectivement possible de faire un *double recours* en matière de poursuite pour négligence.

Le premier recours étant, bien entendu, celui prévu à la législation en matière de santé, sécurité et équité au travail – provinciale ou fédérale.

Le deuxième, qui est maintenant réalité, est la poursuite intentée en vertu du Code criminel du Canada. Ce recours étant nouveau, il suscite beaucoup d'interrogation. *Notez qu'une première cause a été entendue le 3 mars dernier.*

PREMIER RECOURS – LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

À l'article 237 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est possible de poursuivre l'employeur ou le maître d'œuvre lorsqu'il y a commission d'un acte compromettant directement et sérieusement la santé ou l'intégrité physique d'un travailleur. La personne morale peut se voir imposer une amende de 5 000 \$ et, en cas de récidive, l'amende minimale est de 10 000 \$.

Ou... la législation fédérale

À l'article 148 du Code canadien du travail – Partie II, des peines maximales sont prévues.


DEUXIÈME RECOURS – LE CODE CRIMINEL DU CANADA

Les amendements du Code criminel sont les suivants :

Le paragraphe 217(1) : Obligation de la personne qui supervise un travail

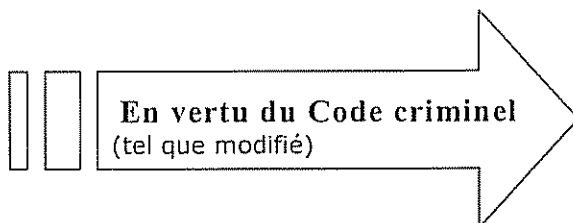
Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche, ou est habilité à le faire, de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

Le concept de diligence raisonnable est plus important que jamais : il y a maintenant une responsabilité pénale.

Le paragraphe 22(1) : Organisations : infractions de négligence

S'agissant d'une infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, toute organisation est considérée comme y ayant participé lorsque :

- a) d'une part, l'un de ses agents a, dans le cadre de ses attributions, eu une conduite – par action ou omission – qui, prise individuellement ou collectivement avec celle d'autres de ses agents agissant également dans le cadre de leurs attributions, vaut participation à sa perpétration.
- b) d'autre part, le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction.



*Il n'y a pas de limite
quant aux amendes imposées
aux organisations trouvées coupables.*

*Et, leurs représentants peuvent
se faire imposer une peine maximale
d'emprisonnement à vie
s'ils sont trouvés coupables de négligence
criminelle causant la mort.*

Cette modification au Code criminel provient à la fois de la tragédie de la mine Westray en Nouvelle-Écosse (26 mineurs sont morts) et de l'intolérance croissante de la société face à l'impunité d'employeurs négligents.

Il faut rappeler aux employeurs que ces modifications sont devenues nécessaires pour faire comprendre, le plus clairement possible, à quel point un programme de santé et sécurité proactif est nécessaire.

Qui peut être poursuivi?

Le mot *quiconque* à l'article 217.1 inclut une nouvelle expression : « organisation », le Code le définit ainsi :

1.(2) « organisation » Selon le cas :

- corps constitué, personne morale, société, compagnie, société de personnes, entreprise, syndicat professionnel ou municipalité;
- association de personnes qui, à la fois :
 - est fondée en vue d'atteindre un but commun
 - est dotée d'une structure organisationnelle
 - se présente au public comme une association de personnes

Peuvent engager l'organisation deux groupes d'individus : l'agent et le cadre supérieur, expressions définies comme suit :

1.(2) « agent » S'agissant d'une organisation, tout administrateur, associé, employé, membre, mandataire ou entrepreneur de celle-ci.

« cadre supérieur » Agent jouant un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation visée ou assurant la gestion d'un important domaine d'activités de celle-ci, y compris, dans le cas d'une personne morale, l'administrateur, le premier dirigeant ou le directeur financier.

Donc, de façon générale, le dirigeant poursuivi doit avoir le pouvoir de fixer les orientations de l'entreprise.

Évidemment, en matière de négligence criminelle ayant causé des blessures corporelles ou la mort, la poursuite doit prouver l'élément moral ou l'intention criminelle (la *mens rea*).

Dans des circonstances de négligence, les dirigeants seront probablement inculpés de l'infraction conjointement avec l'organisation.

Les sanctions pour l'organisation coupable d'acte criminel

Comme les organisations ne peuvent être incarcérées, le Code criminel prévoit des amendes lorsque les organisations sont trouvées coupables. Le montant de l'amende est laissé à la discrétion du tribunal sans minimum ni maximum. Le montant sera établi selon les critères suivants :

- ▷ Les avantages tirés par l'organisation du fait de la perpétration de l'infraction (ex. : économies pécuniaires réalisées pour l'achèvement des travaux);
- ▷ Le fait que l'organisation ait tenté de dissimuler des éléments d'actifs ou d'en convertir afin d'éviter de payer une amende ou d'effectuer une restitution;
- ▷ L'effet qu'aurait la peine sur la viabilité économique de l'organisation et le maintien en poste de ses employés;
- ▷ L'imposition de pénalités à l'organisation ou à ses agents à l'égard des agissements à l'origine de l'infraction (ex. : imposition d'une amende sous l'article 237 – LSST);
- ▷ Toute restitution ou indemnisation imposée à l'organisation ou effectuée par elle au profit de la victime (ex. : indemnisation sous la LATMP dans la mesure où il y aurait un impact sur la cotisation assumée par l'organisation).

L'organisation peut aussi se voir contrainte à des ORDONNANCES DE PROBATION que le tribunal peut imposer, telles :

- ▷ La prévision d'un dédommagement des victimes de l'infraction afin de bien souligner que les pertes subies par celles-ci devaient être au premier rang des préoccupations du juge qui détermine la peine;
- ▷ L'exigence pour l'organisation d'informer le public de l'infraction, de la peine infligée et des mesures correctives qu'elle a prises.

Le tribunal pourrait aussi ordonner :

- ▷ L'application de politiques et procédures en vue de réduire la possibilité, pour l'organisation, de commettre d'autres infractions;
- ▷ La communication, par l'organisation, de ses politiques et procédures à son personnel;
- ▷ La désignation d'un cadre supérieur chargé d'en surveiller l'application;
- ▷ La production d'un rapport.

CONCLUSION

Il faut retenir que la modification au Code Criminel est un outil qui doit nous permettre d'exiger de nos employeurs une vigilance accrue et une priorisation du dossier santé et sécurité.

Dans certains cas, il est important d'aviser, par écrit, les cadres, « âmes dirigeantes », des risques d'accidents (et d'en conserver une copie au dossier) et de leur souligner les poursuites qu'ils encourent s'il y avait un accident causant une lésion ou la mort.

Espérant que ces informations vous permettront de mieux gérer les éventuels enjeux syndicaux, je vous prie, consœurs et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

MICHEL POIRIER
Conseiller syndical
Service Santé et sécurité du travail

MP/nr_sepb-491

c. c. Conseillères et conseillers syndicaux du SCFP au Québec
 Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail (CPSST)

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC

565, boul. Crémazie Est, bur. 7100, Montréal (Québec) H2M 2V9 • Tél. 514 384-9681 • Téléc. 514 384-9680 • www.scfp.ca •


Montréal, le 11 avril 2005

En accident de travail, est-ce que j'ai le droit d'accumuler des jours de congé de maladie ?

OUI !

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est oui. Certains employeurs, lorsque la convention collective accorde des jours de congé maladie selon le temps travaillé, coupent ce nombre de jours en fonction du temps travaillé.

L'employeur n'a tout simplement pas le droit d'agir de la sorte, même si les termes de la convention collective l'autorisent : La loi a préséance, à moins que la convention collective soit plus avantageuse.

 Le RECOURS — Il s'agit donc d'une sanction et le recours est l'article 32 de la LATMP, puisque la travailleuse ou le travailleur accidenté perd un avantage prévu à la Loi. En refusant de créditer les congés de maladie au prorata de la période d'absence pour cause de lésion professionnelle, l'employeur prive ainsi la personne accidentée de son droit à être considérée comme au travail pendant l'existence de l'indemnisation.

Et, après avoir statué sur un emploi convenable ou équivalent, une personne accidentée peut-elle revenir à son emploi pré-lésionnel?

*NON!
Après, il est impossible de revenir à son emploi d'origine...*

Il arrive que certaines personnes, pour maintenir le lien d'emploi d'un membre, se satisfassent un peu trop rapidement « d'un emploi convenable ou équivalent », au sens de la Loi.



Après que la lésion sera consolidée et qu'il devient impossible à la personne accidentée de retrouver son ancien poste, le plan de réadaptation doit, évidemment, contenir la réadaptation professionnelle et elle doit se faire avec la collaboration du travailleur ou de la travailleuse.

**Il est primordial
de bien informer les membres accidentés**
des conséquences de l'acceptation
du nouvel emploi.



En effet, la décision confirmée de l'emploi convenable ou équivalent clôt la phase principale du processus de réadaptation, à moins d'une demande de révision ou d'appel.

Par la suite, il deviendra impossible de faire revenir un agent de réadaptation pour retourner à son poste d'origine.

En espérant que ces quelques informations pourront aider à parfaire vos connaissances sur les droits de nos membres accidentés du travail, je vous prie, consœurs, confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

MICHEL POIRIER
Service Santé et sécurité du travail

MP/nr_sepb-491

c. c. Conseillères et conseillers syndicaux du SCFP au Québec
Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail (CPSST)

Montréal, le 8 juin 2005

La CSST a-t-elle l'obligation d'obtenir la collaboration du travailleur ou de la travailleuse avant de déterminer un emploi convenable?

Oui!

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est OUI, puisqu'il est précisé à l'article 146 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que lorsque la Commission de la santé et sécurité du travail prépare et met en œuvre un plan individualisé de réadaptation physique, sociale ou professionnelle (ce qui inclut la détermination d'un emploi convenable), elle doit le faire avec la collaboration du travailleur ou de la travailleuse et selon ses besoins.

La Commission des lésions professionnelles s'est déjà prononcé sur les sens des mots « avec la collaboration du travailleur » que l'on retrouve à l'article 146 de la Loi.

↳ Voici de quelle façon le juge L. Boucher s'y réfère dans une de ses sentences :

« La CSST n'a pas cherché la collaboration du travailleur dans la détermination d'un emploi convenable chez son employeur en lui refusant la visite du poste de travail. Elle l'a empêché d'apprécier les conditions de travail, de faire des commentaires, de soulever des questions et des inquiétudes et de donner son point de vue sur le poste retenu. Les décisions de la CSST et de son instance de révision sont infirmées car fondées sur un processus partial, lacunaire et entaché d'une omission délibérément commise qui a eu comme résultat direct de rendre la collaboration du travailleur inefficace, sans effet et inexistant en pratique. La CSST devra reprendre le processus de l'élaboration du plan individualisé de réadaptation »¹.

↳ Dans une autre décision², la Commission des lésions professionnelles a reconnu que le défaut de la CSST de s'acquitter correctement de cette obligation, en n'offrant pas l'aide ou le soutien au travailleur dans la réflexion qu'on lui demandait de faire quant à l'identification d'un emploi convenable, avait fait en sorte que le processus était non conforme à la Loi et, de ce fait, a ordonné que le processus de réadaptation soit repris avec la collaboration du travailleur en tenant compte de ses goûts et aptitudes.

¹ *Lavoie et Pétro-Canada*, 130338-73-0001, 01-01-11, J.-D. Kushner; *Service de personnel Pro-extra enr. et Charest*, 123311-62-9909, 02-01-10, L. Boucher.

² *Pisani et Marché d'alimentation Régai inc.*, C.L.P. 134973-72-0003, 00-08-15.

Mais qu'arrive-t-il si un travailleur ou une travailleuse décide volontairement de ne pas collaborer?

Lorsqu'un travailleur ou une travailleuse refuse de collaborer, la jurisprudence³ reconnaît que la CSST pourrait élaborer seul un programme individualisé de réadaptation, à la condition qu'elle soit adéquatement informée des besoins du travailleur ou de la travailleuse et qu'elle puisse faire l'évaluation de ses possibilités professionnelles en fonction de sa scolarité, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles résiduelles et de la possibilité d'embauche sur le marché du travail.



Dans cette jurisprudence, la CLP a ordonné que le processus soit repris, car la commissaire conclut que la CSST aurait pu prendre davantage de temps (3 rencontres de 1 heure) avant de procéder à la détermination unilatérale, compte tenu que le travailleur était absent du marché du travail depuis près de quinze ans, compte tenu également de la sévérité de ses limitations fonctionnelles et de son attitude sceptique à l'égard de sa capacité à réintégrer le marché du travail.

Ce n'est donc qu'à certaines conditions que la CSST pourra décider unilatéralement...

👉 EN RÉSUMÉ, il ressort de la jurisprudence que la CSST a le devoir de s'assurer de la collaboration du travailleur ou de la travailleuse et doit l'impliquer dans la préparation et la mise en œuvre de son plan de réadaptation, dont la détermination de son emploi convenable.

👉 DE PLUS, IL Y A POSSIBILITÉ DE CONTESTATION – On ne doit pas perdre de vue que, malgré la collaboration du travailleur ou de la travailleuse, il sera toujours possible de contester l'emploi convenable déterminé par la CSST si cet emploi ne respecte pas TOUS les critères énoncés à l'article 2 de la LATMP mentionnés ci-dessous :

1	<u>Un emploi approprié</u> : Le mot « approprié » signifie un emploi qui convient, qui est propre, qui est conforme, adapté et adéquat pour le travailleur. L'emploi devra, par exemple, tenir compte des croyances religieuses du travailleur ou de la travailleuse ou de l'existence d'un casier judiciaire.
2	<u>Un emploi qui permet l'utilisation de ses capacités résiduelles</u> : Il s'agit d'un emploi qui respecte les limitations fonctionnelles du travailleur ou de la travailleuse.
3	<u>Un emploi qui respecte les qualifications professionnelles</u> : Il s'agit d'un emploi qui tient compte de la scolarité, de l'expérience, de la connaissance du français ou de l'anglais, des connaissances en informatique et de l'ensemble des qualités que possède le travailleur ou la travailleuse et qui vont lui permettre de remplir adéquatement l'emploi convenable déterminé.

³ Vincenzo Fragapane et APPL de transport Cont. (Div. de) et CSST, CLP, 177536-71-0202, 21 juin 2002; Vallière et 9007-7876 Québec inc., CLP 109026-62-9901, 99-05-13.

4	<i>Un emploi qui présente des possibilités raisonnables d'embauche : Il s'agit d'un emploi qui ne doit pas exister en théorie seulement. La possibilité raisonnable d'embauche ne doit pas être fictive et irréaliste⁴. La possibilité raisonnable d'embauche devrait s'évaluer en fonction de sa condition physique, ses qualifications professionnelles, sa personnalité et les exigences de la loi.</i>
5	<i>Un emploi qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion : Par conséquent, il doit s'agir d'un emploi qui respecte les limitations fonctionnelles du travailleur ou de la travailleuse et dont les conditions d'exercice ne favorisent pas l'apparition ou l'aggravation de la symptomatologie du travailleur ou de la travailleuse.</i>

Retenez ceci :

En vertu des articles 166, 169, 170 et 171 de la LATMP,

AVANT de déterminer un emploi convenable sur le marché du travail, la CSST doit :

- DANS UN PREMIER TEMPS, la CSST doit **EXAMINER** si le travailleur ou la travailleuse victime d'une lésion professionnelle – dont résultent des limitations fonctionnelles – peut exercer son emploi pré-lésionnel;
- DANS UN DEUXIÈME TEMPS, la CSST doit **REGARDER** si ce travailleur ou cette travailleuse peut exercer un emploi équivalent ou convenable chez son employeur.
- Ce ne sera **ENSUITE** que dans la négative que la CSST pourra alors **DÉTERMINER** un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail⁵.

N'oubliez surtout pas ceci :

La détermination d'un emploi convenable ne doit jamais être pris à la légère, car lorsqu'il est déterminé, le travailleur ou la travailleuse ne pourra plus retourner à son emploi pré-lésionnel.



Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, collègues et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

JULIE CLOUTIER

Conseillère syndicale p. i.

Service santé et sécurité du travail

JC/nr_sepb 491

c. c. Conseillères et conseillers syndicaux du SCFP
Comité provincial de santé et sécurité du travail

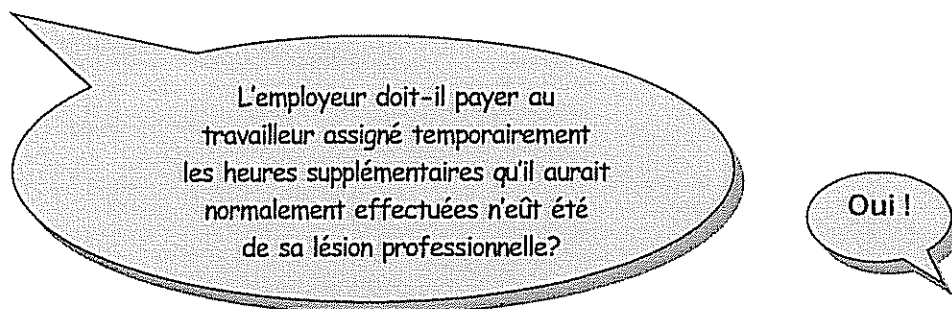
⁴ Geoffroy et Fernand Gilbert Itée, 2211285-04-0311, 2005-04-26, J-F Clément; Caron et Transport Network Québec Itée, 44467-63-9209, 94-04-19, J.- Duranceau; Gesualdi et Manufacture Hanna Itée, (1996) CALP 1210.

⁵ Vallée et Alimentation F. Lévesque inc., 199400-71-0302, 04-06-30, H. Rivard

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC

565, boul. Crémazie Est, 7^e étage, Montréal (Québec) H2M 2V9 • Tél. (514) 384-9681 • Téléc. (514) 384-9680 • www.scfp.ca • scfp.ca

Montréal, le 7 octobre 2005



LA RÉPONSE À CETTE QUESTION est OUI si la preuve factuelle démontre qu'il était probable que la travailleuse ou le travailleur aurait effectué des heures supplémentaires n'eût été de sa lésion professionnelle, puisque cette probabilité de faire des heures supplémentaires constitue, selon la jurisprudence majoritaire, un avantage lié à l'emploi, et ce, au sens de l'article 180 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

L'article 180 de la LATMP prévoit ce qui suit :

« L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer. »

Dans *Drapeau et Les industries de la Rive-Sud ltée*¹, le commissaire s'exprime ainsi :

« L'article 180 doit être interprété de façon à protéger les gains que le travailleur en assignation temporaire aurait normalement réalisés n'eût été de sa lésion professionnelle, ces gains incluant les heures supplémentaires. En effet, ne pas considérer les heures supplémentaires comme un avantage lié à l'emploi pourrait conduire à une injustice flagrante et à une certaine discrimination envers les travailleurs assignés temporairement. En effet, comme les heures supplémentaires sont prises en compte par la CSST lors de l'établissement du revenu brut servant au calcul de l'IRR en vertu de l'article 67, priver un travailleur des heures supplémentaires normalement effectuées pendant son assignation temporaire reviendrait à le pénaliser par rapport à ceux qui reçoivent leur pleine IRR. Quant à l'éventualité que cette façon de faire crée une injustice vis-à-vis l'employeur, celui-ci tire un certain avantage à maintenir un travailleur au travail puisque son dossier financier ne se voit pas affecté par le versement de l'IRR normalement reçue par ce travailleur. »

¹ Drapeau et Les industries de la Rive-Sud ltée, (2003), C.L.P. 1187.

Que devra démontrer votre preuve lors de l'audition ?

Lors de l'audition, votre preuve devra notamment démontrer qu'avant sa lésion professionnelle, la travailleuse ou le travailleur effectuait des heures supplémentaires, ainsi que leur fréquence, et qu'elle ou il en aurait fait ou aurait pu en faire pendant la période de l'assignation temporaire. Le nombre d'heures doit aussi être indiqué.

Majoritairement, les commissaires acceptent une preuve de pourcentage des heures supplémentaires que la travailleuse ou le travailleur a accepté dans les douze mois qui ont précédé l'arrêt de travail. Ce pourcentage est par la suite appliqué en compensation pour les heures supplémentaires qu'elle ou il n'a pas pu effectuer lors de son assignation temporaire et qui auraient été effectuées n'eût été de la lésion professionnelle.

Selon la jurisprudence², ce qu'il faut comprendre dans le libellé de l'article 180 de la Loi, c'est que la travailleuse ou le travailleur à qui on a assigné temporairement un travail a le droit de recevoir comme rémunération tout ce qu'elle ou il aurait reçu si la lésion professionnelle n'avait pas été subie, ce qui pourrait inclure des primes de nuit³, des primes de fin de semaine, des allocations, la participation de l'employeur au régime de retraite, une augmentation salariale et tout autre avantage qu'il ou elle aurait reçu si son emploi pré-lésionnel avait été exercé.

Outre les heures supplémentaires, quels sont les autres « avantages liés à l'emploi au sens de l'article 180 de la LATMP ?

En fait, le but de l'article 180 est de s'assurer que la travailleuse ou le travailleur en assignation temporaire soit rémunéré de la même façon qu'elle ou il aurait été si elle ou il avait réellement exercé son emploi.

Le recours approprié

Si l'employeur refuse de payer les heures supplémentaires ou les autres avantages liés à l'emploi

² Elkem Métal Canada inc. Et Antonin Morin, (1986-1987), B.R.P. 617.

³ F.F. Soucy inc. et Gaudreault, (1991), C.A.L.P. 1744.

Dans ce cas, c'est-à-dire si l'employeur refuse de payer les heures supplémentaires ou autres avantages, le recours approprié pour les faire payer ainsi que les autres avantages auxquels a droit la travailleuse ou le travailleur est de :



Déposer une plainte selon l'article 32 de la LATMP.

Si vous avez à plaider un tel dossier, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Un dossier jurisprudentiel est disponible.

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, consœurs et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

JULIE CLOUTIER
Conseillère syndicale p. i.
Service santé et sécurité du travail

JC/nr_sepb 491

c. c. Conseillères et conseillers syndicaux du SFCP
Comité provincial de santé et sécurité du travail

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC

565, boul. Crémazie Est, bur. 7100, Montréal (Québec) H2M 2V9 • Tél. (514) 384-9681 • Téléc. (514) 384-9680 • www.scfp.ca • scfp.ca

Montréal, le 18 janvier 2006

Est-ce qu'un manque de formation pour s'acquitter de sa tâche, qui a des répercussions sur l'état de santé d'un travailleur ou d'une travailleuse, peut être compensable par la CSST ?

Oui !

L

A RÉPONSE À CETTE QUESTION est OUI, comme on peut le constater dans une récente décision d'un dossier plaidé le 22 décembre 2005 par un confrère de Montréal, le conseiller JULIEN LAPOINTE.

Une travailleuse préposée aux traverses d'écoliers, lors de l'introduction du virage à droite au feu rouge, considère la situation devenue dangereuse pour elle et pour les enfants qu'elle doit accompagner.

Ce changement entraîne pour elle de nouvelles méthodes de travail, cela sans aucune formation.

Au fil du temps, le stress s'est installé causant pour elle une anxiété *situationnelle* aiguë due à ses conditions de travail.

Le commissaire de la CLP conclut :



« *Le contexte particulier du virage à droite au feu rouge et l'absence de formation a donc pu créer chez la travailleuse son anxiété, et ce, compte tenu de la dangerosité de la situation créée par cette intersection achalandée et importante [...]* »

Décision CLP, Mme Y et Ville de Longueuil – Policiers, Autorité centrale, le 22 décembre 2005.

Est-ce que le choix de refuser d'exécuter un travail est applicable en matière de harcèlement psychologique ?

Oui !

L

A RÉPONSE À CETTE QUESTION est OUI. Dans une autre décision de la CLP dont le dossier a été conduit, cette fois, par un conseiller de Montréal affecté au dossier d'Hydro-Québec, le confrère Jean-GUY SIMARD.



Trois travailleurs s'estimant victimes de harcèlement psychologique de la part de leur contremaître exercent leur droit de refus et demandent de ne plus travailler sous la supervision de celui-ci.

Déjà, auparavant, les travailleurs avaient porté plainte à l'employeur. L'enquête démontrait qu'effectivement le contremaître avait un comportement harcelant. Le contremaître a donc dû « quitter son poste temporairement », mais non sans laisser de traces leur causant une déstabilisation sur le plan psychologique ainsi que de nombreux problèmes sur le plan physique. Ces problèmes, résorbés au départ du contremaître, sont réapparus avec force dès l'annonce du retour de ce dernier.



L'INSPECTEUR REND LA DÉCISION CI-CONTRE :

Cette décision confirme que ce recours est donc envisageable¹ et qu'il répond à une question souvent posée :

- *Le lendemain que j'aurai démontré être harcelé par un autre employé cadre, serai-je contraint de travailler avec lui?*

« [...] nous déterminons qu'il existe un danger justifiant ces travailleurs à refuser d'exécuter leur travail.

Afin d'éliminer le danger, les mesures suivantes ou toute autre mesure jugée équivalente par l'inspecteur doivent être mises en application avant que le travail ne reprenne : Éliminer tout contact hiérarchique et organisationnel entre les trois travailleurs et M. , limiter au strict minimum les contacts physiques entre les trois travailleurs et M. ... [...] »

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, collègues et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

MICHEL POIRIER
CONSEILLER SYNDICAL

c.c. Conseillères et conseillers syndicaux
Membres du Comité provincial de santé et sécurité du travail

¹ Guide sur le harcèlement psychologique – SCFP

Montréal, le 24 mai 2006

Les heures supplémentaires doivent-elles être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu des 14 premiers jours ?

Oui !

LA RÉPONSE À CETTE QUESTION EST OUI. Au cours de la période des 14 premiers jours d'incapacité du travailleur ou de la travailleuse à exercer son travail, ce sont les articles 59 à 62 de la LATMP qui permettent de déterminer le montant auquel aura droit la personne accidentée. Il ressort de ces articles et plus particulièrement de l'article 60 de la LATMP que l'employeur doit verser à la travailleuse ou au travailleur accidenté :

[...] 90 %¹ de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les 14 jours complets suivant le début de cette incapacité.

L'expression « normalement travaillé » qu'on retrouve à cet article 60 inclut les revenus directs ou indirects autres que le salaire prévu au contrat de travail. Par conséquent, s'il était prévu que le travailleur ou la travailleuse fasse des heures supplémentaires au cours de la période de 14 premiers jours, il faudrait que l'employeur tienne compte de cette rémunération dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à être versée au travailleur ou à la travailleuse en vertu de cet article.

**SI LE NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES
AU COURS DE CETTE PÉRIODE N'ÉTAIT PAS DÉTERMINÉ À L'AVANCE**

Vous devriez en faire l'estimation en vous basant sur :

☛ La moyenne des heures supplémentaires que la travailleuse ou le travailleur a effectuée au cours des semaines précédentes

O U

☛ Le nombre d'heures supplémentaires effectué par la personne occupant son poste ou un poste similaire.

¹ Si votre convention collective est plus avantageuse que la Loi, la convention fait autorité.

N'OUBLIEZ PAS → Toutes les autres formes de rémunération, telles que les bonis, les pourboires, les allocations et les primes doivent, également, être prises en compte par l'employeur dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) des 14 premiers jours.

Un employeur pourrait-il se soustraire à son obligation de payer les 14 premiers jours pour un motif extérieur à la lésion professionnelle ?

Non, car...

LA RÉPONSE À CETTE DEUXIÈME QUESTION EST NON, car c'est à partir de la prestation normale de travail AVANT l'accident et sans tenir compte de circonstances particulières ou des facteurs extrinsèques qu'il faut généralement déterminer les jours payables.

La Commission des lésions professionnelles entend par circonstances particulières ou facteurs extrinsèques la présence de facteurs étrangers à la lésion, qui auraient empêché le travailleur ou la travailleuse d'exercer son emploi, au cours de la période des 14 premiers jours d'incapacité, tels que:

Facteurs étrangers	
☛	UN JOUR FERIE
☛	LES VACANCES ANNUELLES
☛	DES JOURS DE GREVE OU DE LOCK-OUT
☛	LA FERMETURE DE L'USINE OU DU CHANTIER
☛	LA FIN D'UN CONTRAT OU UNE MISE A PIED

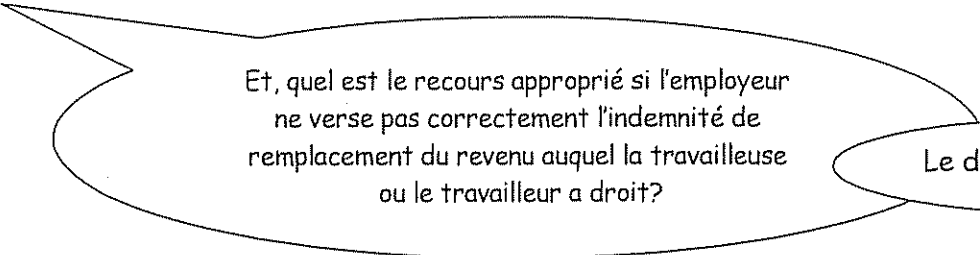
Le commissaire Beaudoin écrit dans la décision *Walsh et Ernest Hotte, 2004*² en parlant de l'interprétation de l'article 60 de la LATMP :

« ...l'interprétation dominante de l'article 60 de la loi est à l'effet de lui donner un sens qui favorise le paiement d'une indemnité correspondant au salaire que le travailleur aurait normalement gagné au cours des quatorze premiers jours qui suivent la lésion professionnelle, sans examiner ce que certains ont appelé les facteurs extrinsèques. Ainsi, un travailleur a droit au paiement de cette indemnité en cas de grève, de fermeture d'usine ou de mise à pied. Il ne s'agit pas d'une double indemnité s'il reçoit également, durant cette période, une paie de vacances.

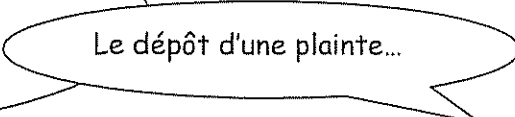
Il est possible que cette disposition de la loi donne l'impression qu'il y a une différence de traitement entre le travailleur qui a subi une lésion professionnelle et son collègue qui demeure au travail. Si cette distinction est une conséquence de l'intention manifestée par le législateur, il faut y donner effet. Par ailleurs, il faut souligner que le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne reçoit plus du salaire, mais UNE indemnité. »

² Walsh et Ernest Hotte C.L.P. 216504-62-0309, 11 novembre 2004, R.L. Beaudoin

En résumé, les facteurs extrinsèques ou les circonstances particulières qui ont lieu pendant la période des 14 premiers jours d'incapacité d'une travailleuse ou d'un travailleur accidenté n'ont pas pour effet d'interrompre l'obligation de l'employeur prévue à l'article 60 de la LATMP.



Et, quel est le recours approprié si l'employeur ne verse pas correctement l'indemnité de remplacement du revenu auquel la travailleuse ou le travailleur a droit?



Le dépôt d'une plainte...

Le recours approprié dans une telle situation est le dépôt d'une plainte à la CSST en vertu de l'article 32 de la LATMP.

Espérant que ces informations pourront éventuellement vous aider dans votre travail, je vous prie, consœurs et confrères, de recevoir l'expression de mes sentiments de solidarité.

JULIE CLOUTIER
Conseillère syndicale p. i.
Service santé et sécurité du travail

JC/nr_sepb491

c. c. Comité provincial de santé et sécurité du travail (CPSST)
Conseillères et conseillers syndicaux du SFCP