

Défis pour plaider: post-Loi 27

ANNIE LANDRY

SERGE BEAULIEU

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique





Quelques enjeux à prévoir - LSST



01

Le télétravail

Un nouvel article

5.1. « Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. »

Tenir compte de la définition d'établissement :

*« **établissement** » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation,*



02

La violence

Une nouvelle obligation

51 « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

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, familiale ou à caractère sexuel.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence ».



Une judiciarisation de la prévention?

04

L'application des mécanismes de prévention à l'ensemble des établissements va augmenter les situations de conflits concernant l'interprétation de la LSST, et il risque d'y avoir plus de cas devant le TAT.



Le multi établissement

03

Depuis le 6 avril 2022

- Mise en place obligatoire du régime intérimaire chez tous les employeurs d'un établissement de 20 travailleuses et travailleurs ou plus.
- Le « multi établissement »:
- 293. *L'employeur visé à l'article 288 de la présente loi qui emploie des travailleurs dans plus d'un établissement où **s'exercent des activités de même nature** peut consigner une seule identification et analyse de risques pour une partie ou pour la totalité de ces établissements, s'il s'est assuré au préalable que les fonctions prévues aux articles 290 et 291 de la présente loi peuvent **être exercées adéquatement, notamment eu égard à la distance** entre les établissements visés. Cette identification et analyse de risques doit tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements.*



Calculer

03

Le nombre de travailleurs et
travailleuses

Se baser sur la notion d'établissement pour calculer le nombre de travailleurs et travailleuses, même dans un contexte de multiétablissement.

Objectifs: savoir combien de travailleurs et travailleuses sont exposés aux risques présents dans l'établissement, dans une perspective large et libérale afin d'atteindre les objectifs de la LSST.



L'indépendance 03 du RSS

À préserver

- Il est à prévoir des tentatives des employeurs de contrôler les représentants en santé et sécurité et demander que des comptes soient faits, soit à l'employeur ou au comité SST.
- L'indépendance du RSS a été confirmée par les tribunaux (ID Biomedical Corp. Of Quebec et SCFP local 3783 et CSST, CLP, 2009) :
- *«[...] le représentant à la prévention agit pour et au bénéfice des travailleurs de l'établissement de l'employeur et non pour le compte de l'employeur. S'il a des comptes à rendre, c'est aux travailleurs et non à l'employeur. [...] Il appartient au représentant à la prévention de déterminer en toute indépendance les priorités ainsi que les activités et les démarches qu'il y a lieu de faire dans le cadre de sa fonction. L'employeur ne peut imposer au représentant de la prévention les priorités qu'il s'est lui-même fixées. [...]*

Le représentant à la prévention doit rendre compte de ses activités au comité de santé et de sécurité du travail constitué dans l'entreprise lorsqu'il juge opportun. »



Quelques enjeux à prévoir - LATMP



L'Annexe I

R e m p l a c é e p a r u n r è g l e m e n t

- Abrogation de l'Annexe I, remplacée par le Règlement sur les maladies professionnelles (nouvelle liste de maladies à l'Annexe A, donnant ouverture à la présomption de l'article 29).
- « Il détermine également, aux fins de l'article 28.1 de la Loi, les critères d'admissibilité d'une réclamation pour une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit. »
- Des nouveaux critères limitants l'accès à la présomption pour certaines maladies:
 - Une définition de pompier combattant;
 - Des durées minimales d'emploi;
 - Des limitations pour les fumeurs;
- Les changements à ce règlement seront encadrés par les travaux du comité scientifique sur les maladies professionnelles, qui doit tenir compte des différences entre les hommes et les femmes. Les limitations actuelles ne sont qu'un début.



Des limites

Pour la rétroactivité

- Disposition éliminant la rétroactivité (IRR, assistance médicale et autres) si une réclamation du travailleur pour maladie professionnelle est produite trois ans après le diagnostic.
- *31.1. « Aux fins de déterminer le montant et le droit aux prestations accordées en vertu des sections I et IV du chapitre III et des chapitres IV, V et V.1, lorsque la réclamation d'un travailleur est soumise **plus de trois ans après la réception du diagnostic de maladie professionnelle**, la date de la manifestation de la lésion et, lorsqu'elle survient avant le dépôt de la réclamation, la date de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi, le cas échéant, sont réputées être celle du dépôt de la réclamation. »*



08

Une prescription

Suite au décès

- Prescription d'indemnité de décès si la réclamation du travailleur survient 7 ans après le décès.
- *91.1. « Le droit à une indemnité visée à la présente section se prescrit par sept ans à compter de la date du décès du travailleur. »*



Les travailleuses domestiques 09

En partie incluses

- **Définition article 2 « travailleur » :**
une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion:

1° « du travailleur domestique qui doit fournir une prestation de travail d'une durée inférieure à 420 heures sur une période d'un an pour un même particulier, sauf s'il peut justifier de 7 semaines consécutives de travail à raison d'au moins 30 heures par semaine au cours de cette période. »



6 octobre 2022: d'autres enjeux.

10

D'autres articles entreront en vigueur à partir de cette date, qui équivaut à l'année subséquente à la sanction de la LMRST.



Perte de présomption

11

Pour les personnes de 55-59 ans

- Abolition de présomption d'incapacité pour victimes d'une maladie professionnelle pour les 55-59 ans:
- *53. « Le travailleur âgé de 60 ans et plus qui est victime d'une lésion professionnelle et qui subit, en raison de cette lésion, une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique qui le rend incapable d'exercer son emploi, a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 45 jusqu'à ce qu'il occupe un nouvel emploi ou jusqu'à ce qu'il occupe ou refuse d'occuper un emploi convenable disponible chez son employeur.»*

L'assignation temporaire

12

Un formulaire obligatoire

Modifications à l'assignation temporaire

179. « L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut, en utilisant le formulaire prescrit par la Commission...

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

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

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



Réadaptation avant consolidation

Une nouvelle réalité

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.*

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. »

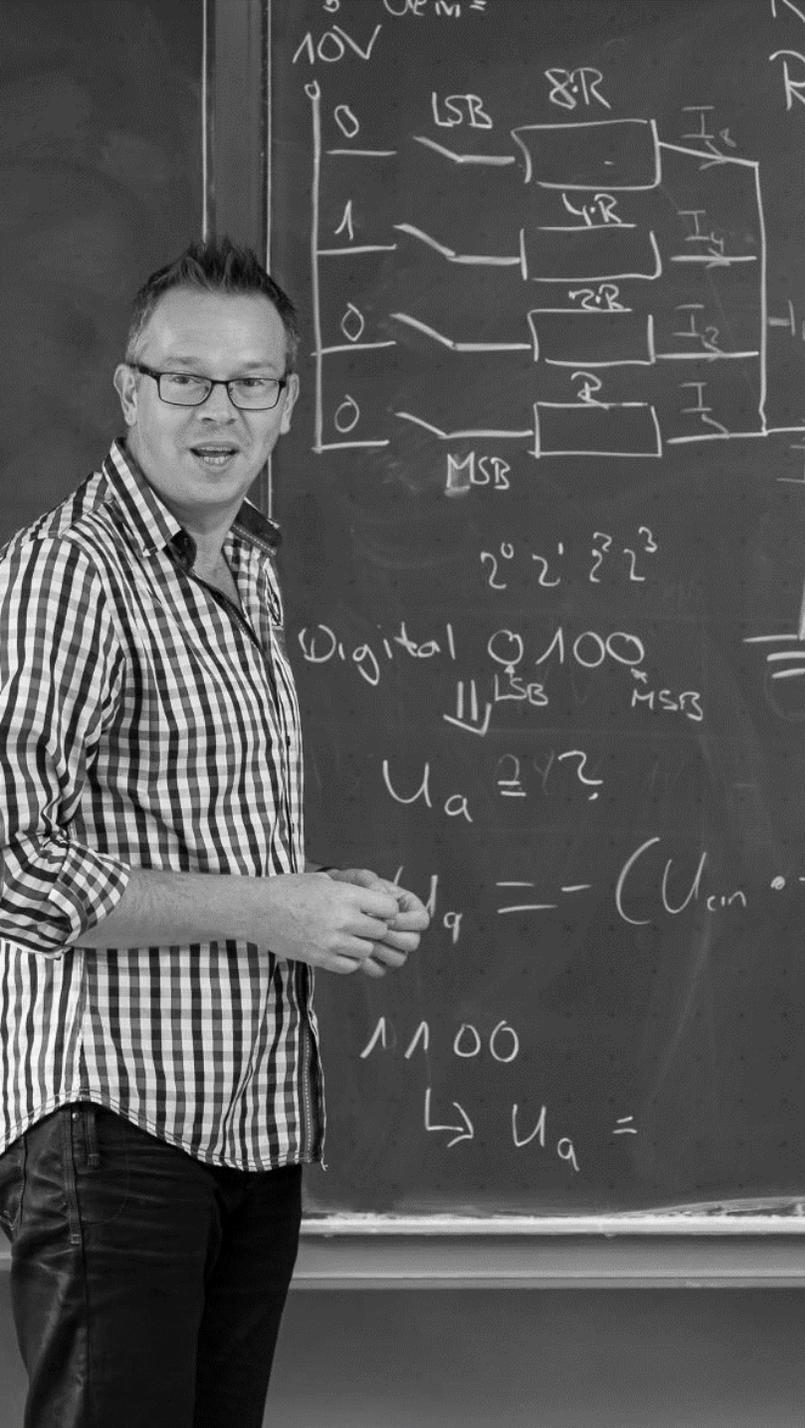


Réadaptation: la suite

14

Une nouvelle réalité

145.1 « 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. »



Réadaptation: la suite

15

Une nouvelle réalité

145.2. « 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. »



Réadaptation: la suite

16

Une nouvelle réalité

145.3. « Les mesures de réadaptation accordées par la Commission en vertu de la présente section prennent fin à la première des dates suivantes :

- 1° la date de la consolidation de la lésion professionnelle du travailleur;*
- 2° la date à laquelle les mesures sont réalisées;*
- 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. »



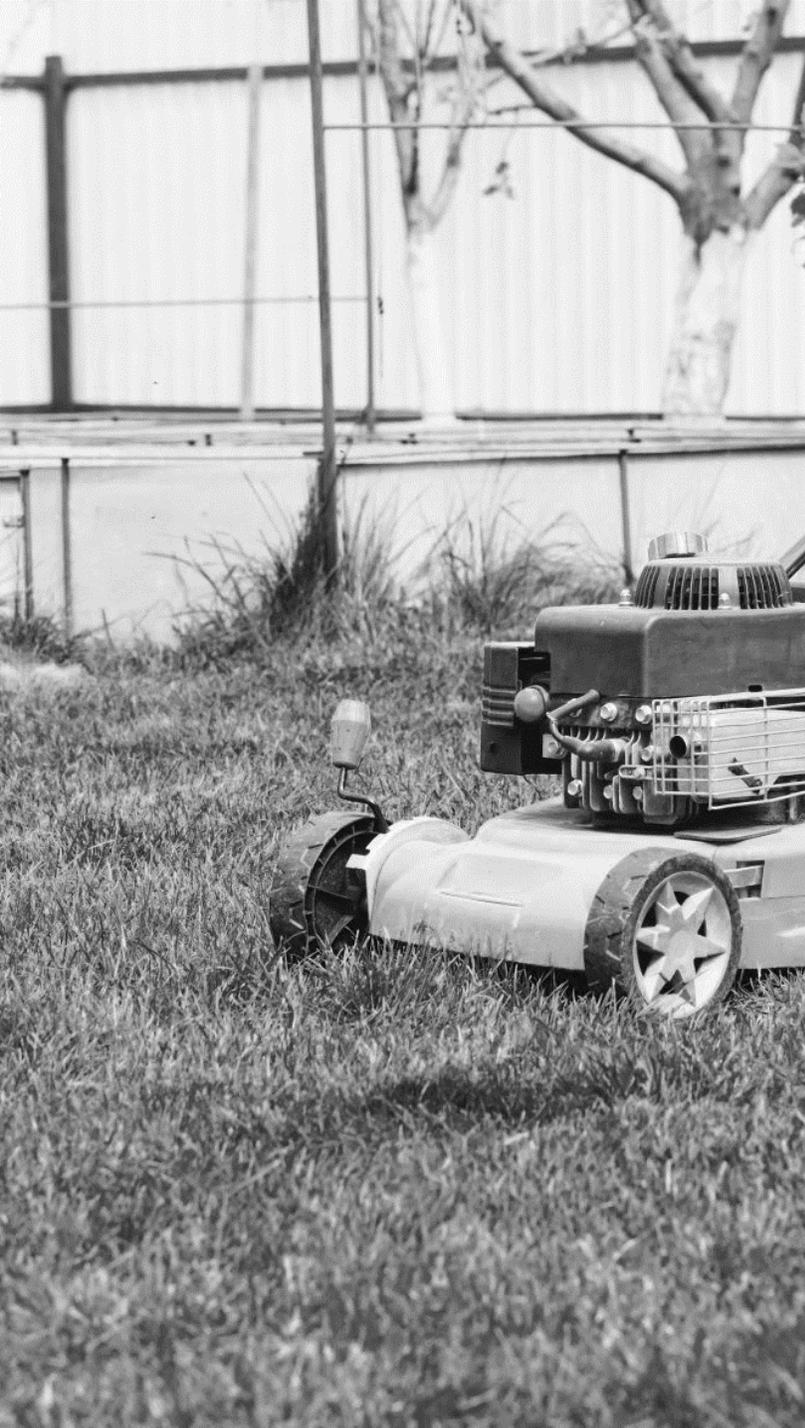
Réadaptation: la suite

17

Une nouvelle réalité

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.* »

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.* »



Réadaptation: ~~notamment~~

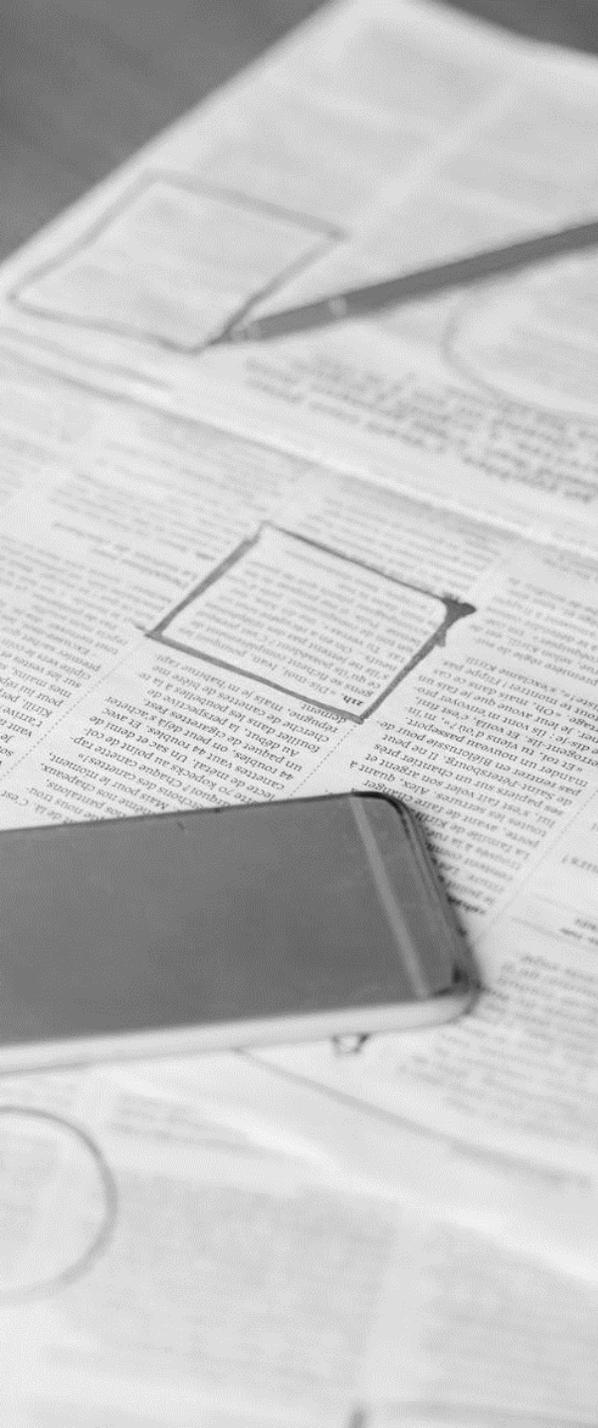
18

P e r t e d u t e r m e

Listes limitatives pour la réadaptation sociale:

152. Un programme de réadaptation sociale **peut comprendre:**

- 1° des services professionnels d'intervention psychosociale;
- 2° la mise en œuvre de moyens pour procurer au travailleur un domicile, un véhicule ou des équipements de loisirs adaptés à sa capacité résiduelle;
- 3° le paiement de frais d'aide personnelle à domicile;
- 4° le remboursement de frais de garde d'enfants;
- 5° le remboursement du coût des travaux d'entretien courant du domicile;
- 6° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement.



Réadaptation: ~~notamment~~

19

Listes limitatives pour la réadaptation professionnelle.

167. Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre:

- 1° un programme de recyclage;
- 2° des services d'évaluation des possibilités professionnelles;
- 3° un programme de formation professionnelle;
- 4° des services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement;
- 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;
- 6° l'adaptation d'un poste de travail;
- 7° le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail;
- 8° le paiement de subventions au travailleur;
- 9° un retour progressif au travail;
- 10° d'autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement.



L'équipement de 20 loisir

Sous conditions

155.1. « L'adaptation d'un équipement de loisir du travailleur peut être faite si ce travailleur a subi une *atteinte permanente grave à son intégrité physique et si cette adaptation est nécessaire*, du fait de sa lésion professionnelle, pour le rendre capable d'utiliser lui-même cet équipement ou pour lui permettre d'y avoir accès. »



21

Retour progressif au travail

Une nouvelle possibilité

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. »



22

L'arrêt Caron

Intégré à la LATMP

- Retour de la victime chez l'employeur;
- L'employeur doit collaborer à la réadaptation professionnelle;
- L'employeur a un devoir d'accommodement dans la détermination d'un emploi convenable;
- Pouvoir de la CNESST d'enquêter pour le déterminer.



Droit de retour au travail

Avec une extention

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.



24

Plainte en 32

Un ajout dans le texte

32. « L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction ou refuser de le réintégrer dans un emploi contrairement à une décision de la Commission parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253. »



Nos défis.

- 25
- Vérifier les dates d'entrée en vigueur des modifications législatives.
 - Suivre les nouveaux délais de contestation et les nouvelles exclusions.
 - Modifications réglementaires: se tenir informé.



Un retour aux sources

26

Pour plaider

- Revenir à la base en plaidant le caractère social de la loi et son but réparateur
 1. « *La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. [...] ».*
- Instruire les juges sur les principes reconnus par la jurisprudence
- Faire l'historique de ces principes...et tenter d'appliquer ces vieux principes, si possible.



27

Se répéter

Pour tenter de gagner

Il faut continuer de répéter le message auprès des juges administratifs:

- Mettre au profit des victimes les zones grises de la réforme
- Interprétation large et libérale de la LATMP
- Revenir sur les grands principes jurisprudentiels, lorsque possible
- Partager entre nous les belles et moins belles décisions, maintenir l'échange sur les tendances.



Merci.

C'est en étant solidaire que nous
continuerons de défendre au mieux les
travailleurs et les travailleuses du Québec.