

ACCIDENTS DU
TRAVAIL :
LES ENTENTES DE
RÈGLEMENT

COLLOQUE EN SANTÉ ET
SÉCURITÉ DU TRAVAIL
15 et 16 mai 2024



Dominic Laforest
Sophie Lefebvre
Service de la santé et de la sécurité du travail
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

NOUVEAU PROCESSUS TAT

1. Service du triage - Selon la nature du litige

- Suspension du dossier ou
- Transmission du dossier en conciliation
 - ✓ 60 jours pour accepter la conciliation
 - ✓ 120 jours pour convenir d'un règlement.



2. Rédaction :

- d'un accord
 - ✓ les accords doivent être entérinés par un juge administratif
- d'une transaction
- d'un formulaire de désistement, le cas échéant.



DEMANDE DE PRISE EN CHARGE – SERVICE SST

Une demande de prise en charge au service SST (servicesst@scfp.ca) peut être faite à tout moment, le tout en respectant les éléments suivants :

- Indication du représentant dès le début de la contestation (le représentant local ou la personne conseillère de la section locale)
- Au moment du triage ou avant (suspension ou conciliation)
- Processus de conciliation : Si le représentant local ou la personne conseillère de la section locale est à l'aise de tenter la conciliation, vous pouvez le pendre en charge. Sinon, faites une demande officielle de prise en charge au Service SST avant la fin de la période de 60 jours, en nous acheminant le **porte-documents**.
- Advenant un échec de la conciliation, il est important de **ne pas fixer de date** avant le transfert au Service SST. Si une date est déjà fixée et qu'aucun plaideur du service SST n'est disponible à cette date, **le dossier vous sera retourné**.



L'ACCORD

Extrait du *Cadre d'exercice de la conciliation à la Division de la santé et de la sécurité du travail*:

- « 9. L'accord, qui doit être conforme à la Loi, est utilisé pour confirmer, modifier ou infirmer une décision rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) et contestée devant le Tribunal. Par conséquent, l'accord ne peut être relatif à une requête en révision ou en révocation déposée en vertu de l'article 49 de la Loi.
10. L'accord doit être entériné par un juge administratif afin de produire ses effets. Il constitue alors une décision du Tribunal et met fin au litige.
11. Une décision du Tribunal qui entérine un accord ne peut être utilisée à titre de jurisprudence. »

Source:

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives_politiques_orientations/Cadre_d_exercice_conciliation_DSST.pdf

LE DÉSISTEMENT

Extrait du *Cadre d'exercice de la conciliation à la Division de la santé et de la sécurité du travail*:

« 12. Le désistement est l'acte par lequel la partie retire la contestation qu'elle a déposée au Tribunal ou tout recours soumis à une autre instance. »

Source:

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives__politiques__orientations/Cadre_d_exercice_conciliation_DSST.pdf

LA TRANSACTION

Extrait du *Cadre d'exercice de la conciliation à la Division de la santé et de la sécurité du travail*:

- « 13. La transaction est un document qui permet aux parties de régler un litige sur lequel le Tribunal ne peut statuer. Elle peut accompagner un accord ou un désistement résultant d'une conciliation effectuée dans un dossier contesté devant le Tribunal.
- 14. La transaction, document privé qui ne concerne que les parties, n'est pas signée par le conciliateur et n'est pas entérinée par le Tribunal.
- 15. En raison de son caractère privé, la transaction n'est pas déposée au dossier du Tribunal. La transaction appartient aux parties qui ont la responsabilité de voir à sa conservation »

Source:

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives__politiques__orientations/Cadre_d_exercice_conciliation_DSST.pdf

LA SUSPENSION OU LA FIN DU PROCESSUS DE LA CONCILIATION

Extrait du *Cadre d'exercice de la conciliation à la Division de la santé et de la sécurité du travail*:

- « 21. Le conciliateur peut, après avoir avisé les parties ou leurs représentants, suspendre ou mettre fin à la conciliation lorsque, notamment :
- sa continuation risque d'être préjudiciable à une partie;
 - une partie ne la désire plus;
 - le conciliateur estime peu probable la conclusion d'un règlement ou d'un accord conforme à la Loi, spécialement lorsque les termes de l'accord paraissent fondés sur des faits qui ne correspondent pas à la réalité;
 - la présence d'une autre partie s'avère nécessaire;
 - des informations supplémentaires sont nécessaires. »

Source:

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives_politiques_orientations/Cadre_d_exercice_conciliation_DSST.pdf

RÉDACTION ET SIGNATURE DES ACCORDS ET DES TRANSACTIONS

Extrait du *Cadre d'exercice de la conciliation à la Division de la santé et de la sécurité du travail* :

- « 22. La rédaction de l'accord et de la transaction par le conciliateur assure les parties que les termes écrits sont conformes au règlement intervenu.
- 23. L'accord doit contenir les admissions de faits permettant de soutenir les conclusions recherchées par les parties.
- 24. Lorsqu'un règlement intervient, le conciliateur fait parvenir, pour fins de signature, les documents aux parties ou à leurs représentants dans les meilleurs délais.
- 25. L'accord et la transaction sont signés par toutes les parties qui prennent part au règlement. Exceptionnellement, le représentant pourra signer en lieu et place de la partie qu'il représente s'il est dûment mandaté pour le faire.
- 26. Le conciliateur signe l'accord et l'achemine au juge administratif pour entérinement. »

Source:

https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/6Le_Tribunal/Publications_et_documents/Directives_politiques_orientations/Cadre_d_exercice_conciliation_DSST.pdf

CAS NO 1-ADMISSIBILITÉ

- Monsieur Yvan Potvin travaillant à l'entrepôt de la SAQ ressent une douleur à l'épaule droite en soulevant une caisse de vin . Croyant que la douleur était pour disparaître, il ne déclare pas l'événement à son employeur.
- Après deux semaines, constatant que la douleur était toujours présente, il consulte un médecin qui complète une attestation médicale, lui prescrit un arrêt de travail et des traitements de physio.
- La Commission (CNESST) refuse sa réclamation, étant donné son délai de consultation et de réclamation, et lui réclame la somme de 1 500 \$ pour la période d'absence des 14 premiers jours.
- Le travailleur conteste cette décision.

QUESTIONS

- Avec qui allez-vous négocier?
- Quels sont les éléments à vérifier pour la conciliation?
- Quelles sont les propositions de règlement possibles?
- Quels sont les documents à produire par le conciliateur?

CONTESTATION PORTANT SUR L'ADMISSIBILITÉ

CONTESTATION PAR LE TRAVAILLEUR

- Le travailleur peut se désister de sa contestation :
 - ✓ Le désistement doit être signé par le travailleur, ou;
 - ✓ Il faut s'assurer d'avoir un courriel de celui-ci nous mandatant de signer le désistement en son nom.
- Vérification de la période des **14 premiers jours**;
- Vérification du **rapport final** : s'assurer de la consolidation, de l'absence de limitations fonctionnelles et de l'absence d'atteinte permanente;
- L'accident devient comme une condition personnelle, la réclamation pour une rechute devient donc impossible.

CONTESTATION PORTANT SUR L'ADMISSIBILITÉ

CONTESTATION PAR LE TRAVAILLEUR – SUITE

Documents à produire pour le règlement :

- Transaction et formulaire de désistement;
- Inclure une clause pour le paiement de la période obligatoire (14 premiers jours).

✓ Clause standard à cet effet :

Exemple : L'employeur s'engage, dans les 30 jours de la réception de la présente transaction signée par les parties, à rembourser à la Commission pour et au nom de la travailleuse, la somme de XXXX,XX \$, montant correspondant à la période obligatoire des 14 premiers jours d'absence.

- Autres demandes possibles à inclure :
 - Remboursement de divers frais, tels que traitements, différentiel entre sommes reçues et indemnisation CNESST.

CONTESTATION PORTANT SUR L'ADMISSIBILITÉ

CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR

- Le désistement de l'employeur
- Le renversement de l'admissibilité | **MISE EN GARDE +++**
- Conséquences pour le travailleur :
 - Accident de travail n'est plus reconnu;
 - Conclusion selon laquelle le travailleur n'a pas subi de lésion professionnelle;
 - Inscrire que le travailleur a fait une réclamation à la CNESST en toute bonne foi...;
 - Clauses de protection de toutes sommes à inclure nécessairement.

CAS NO 2- CONSOLIDATION

- Madame Lana Tomie a subi une lésion professionnelle le 12 mars 2023. Elle est convoquée par son employeur pour une expertise médicale. Le Dr John Doeuf considère la travailleuse consolidée le jour de son examen sans atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique et sans limitations fonctionnelles.
- Le médecin traitant de la travailleuse est en désaccord avec ces conclusions.
- Le 8 décembre 2023, la travailleuse est convoquée par le BEM et le Dr Lavoie-Ferrée consolide la lésion le jour de son examen, et ce, sans atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique et sans limitations fonctionnelles.
- Le médecin traitant se dit en accord avec les conclusions du Dr Lavoie Ferrée et complète un rapport final sans-sans.
- L'employeur conteste les conclusions du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

QUESTIONS

- Quels sont les éléments à vérifier pour la conciliation?
- Quelles sont les propositions de règlement possibles?
- Quels sont les documents à produire par le conciliateur?

CONTESTATION AU
SUJET DE LA DATE
DE CONSOLIDATION

Objectif pour l'employeur

Impact pour le travailleur

Un litige doit exister

Quels sont les éléments à vérifier ?

CONTESTATION AU
SUJET DE LA DATE DE
CONSOLIDATION -
ÉLÉMENTS À VÉRIFIER

- Vérification du rapport final pour la date de consolidation
- Preuve médicale nécessaire
- Clauses de protection « toutes sommes » que pourraient tenter de recouvrer la CNESST (les prestations reçues de bonne foi ne sont pas recouvrables, toutefois, la CNESST peut tenter de récupérer les frais de traitements, d'examens, de déplacement, etc.)
- Exemple : *L'employeur s'engage à prendre en charge tout montant, dette ou réclamation, notamment l'assistance médicale, qui pourrait être réclamée au travailleur par la Commission en application de la présente entente.*
- Possibilité pour l'employeur de vouloir prendre faits et causes pour le travailleur

CAS NO 3-CONDITION PERSONNELLE

- Monsieur Yvon Travailler est mécanicien pour Hydro-Québec. Dans le cadre de son travail, il se blesse au dos en soulevant un pneu de camion.
- Le médecin traitant diagnostique d'abord une entorse lombaire. Après quelques mois de traitement et constatant que la douleur ne passe pas, il prescrit une IRM.
- Le résultat démontre une discopathie, de l'arthrose avec bombement discal provoquant une sténose spinale.
- Par la suite, le médecin traitant ajoute le diagnostic de hernie discale. Ce nouveau diagnostic est accepté par la commission en lien avec l'évènement d'origine.
- **L'EMPLOYEUR CONTESTE CETTE DÉCISION ET CONVOQUE LE TRAVAILLEUR EN EXPERTISE MÉDICALE.**
- Le Dr Omer Dalors retient comme diagnostic une entorse lombaire qui a rendu symptomatique une condition personnelle préexistante de HD L4-L5.
- Quelques mois plus tard, le travailleur est consolidé par son médecin traitant sans-sans.
- L'employeur vous propose de faire reconnaître la HD comme une condition personnelle.

QUESTIONS

- Qu'est-il important de vérifier avant d'accepter ce genre de règlement ?
- Quels sont les documents à produire par le conciliateur ?

LA RECONNAISSANCE D'UNE CONDITION PERSONNELLE

- L'avantage pour l'employeur
- L'impact pour le travailleur
- La preuve médicale nécessaire
- L'importance du libellé dans le cadre d'un accord pour faire reconnaître une condition personnelle, et que celle-ci soit protégée dans le futur :

« aggravée » ou « rendue symptomatique »

VS

« sur » ou « greffée sur »

LA RECONNAISSANCE
D'UNE CONDITION
PERSONNELLE - SUITE

- L'importance du libellé - suite :

« Déclarer que le diagnostic de HD est une condition personnelle rendue symptomatique à la suite de l'accident de travail du XXXX »

VS

« Déclarer que la lésion professionnelle subie le XXXX par le travailleur est une entorse lombaire sur une condition personnelle de HD »

CAS NO 4

- Monsieur Ismaïdent Troub a été opéré à son épaule gauche et celle-ci a été immobilisée à l'aide d'une attelle pendant 1 mois.
- Étant donné cette longue immobilisation, le travailleur a développé à cette même épaule une capsulite.
- Ce diagnostic a été refusé par la CNESST.

QUESTIONS

- Quelles seraient les options de règlements possibles ?
- Quel serait l'avantage pour l'employeur d'accepter ce type de règlement ?
- Quels sont les documents à produire par le conciliateur ?

RECONNAISSANCE PAR
L'ARTICLE 31 DE LA
LATMP

- « 31. Est considérée une lésion professionnelle, une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion :
- 1° des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins;
 - 2° d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle ou dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.
- Cependant, le premier alinéa ne s'applique pas si la blessure ou la maladie donne lieu à une indemnisation en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25), de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (chapitre I-6). »

RECONNAISSANCE PAR
L'ARTICLE 31 DE LA
LATMP - SUITE

Exemples : rechute due à une complication postopératoire, lésion aux épaules survenue à la suite de l'utilisation de béquilles en vue de pallier une lésion professionnelle, dépendance aux médicaments dans le cadre du suivi pour une lésion professionnelle...

Impact pour les parties

Nécessité d'une preuve médicale

CAS NO 5

- Monsieur Yves Vapabien, mécanicien, a eu un accident de travail en 2020, lui ayant causé une entorse lombaire et une hernie discale L-4-L5 .
- Il a été consolidé en mars 2024 avec une atteinte permanente de 4 % et des L. F.
- En avril 2024, pendant la saison des pneus, au moment de prendre un pneu et en se retournant, son dos barre.
- Il va consulter son médecin qui émet le diagnostic d'entorse lombaire en RRA de 2020, prescrit des **TX** et un arrêt de travail.
- La réclamation du travailleur pour une RRA est refusée par la CNESST pour le motif qu'il n'y a pas d'aggravation objective de sa condition.

QUESTIONS

- Quelles seraient les options de règlements possibles à proposer à l'Employeur?
- Quels sont les documents à produire par les **parties**?
- Quels sont les documents à produire par le **conciliateur**?

LA RECHUTE (ÉO)

Lien de causalité avec
l'événement d'origine

Impact sur l'imputation
lorsque la lésion d'origine
remonte à plus de 4 ans



QUESTIONS ET COMMENTAIRES

AIDE MÉMOIRE





LES PARTIES
INTERVENANTES
AU DOSSIER
- RAPPEL

1. Employeur
2. Travailleur ou travailleuse
3. CNESST
4. Autres employeurs



« 2. La conciliation est un des moyens choisis par le législateur pour réaliser la mission du Tribunal.

La conciliation est une démarche libre et volontaire qui permet aux parties de trouver une solution adaptée à leurs besoins.

3. Les objectifs du Cadre d'exercice de la conciliation sont de :

- a) clarifier et faire connaître les paramètres à l'intérieur desquels le conciliateur exerce son rôle au sein du Tribunal;
- b) faire connaître les attentes du Tribunal à l'égard des parties qui utilisent le service de conciliation;
- c) contribuer à ce que les services offerts dans chacune des directions régionales du Tribunal soient comparables. »



RÔLE DU CONCILIATEUR

« 4. Le conciliateur aide les parties à conclure un règlement satisfaisant de part et d'autre.

Le conciliateur est tenu à l'impartialité. Il n'est le représentant ou le conseiller d'aucune partie

5. Le conciliateur exerce son rôle dans le respect du droit applicable. Il connaît les lois et la réglementation qui relèvent de la compétence du Tribunal

6. Le conciliateur participe au processus décisionnel lorsqu'il rédige un accord à être entériné par le Tribunal

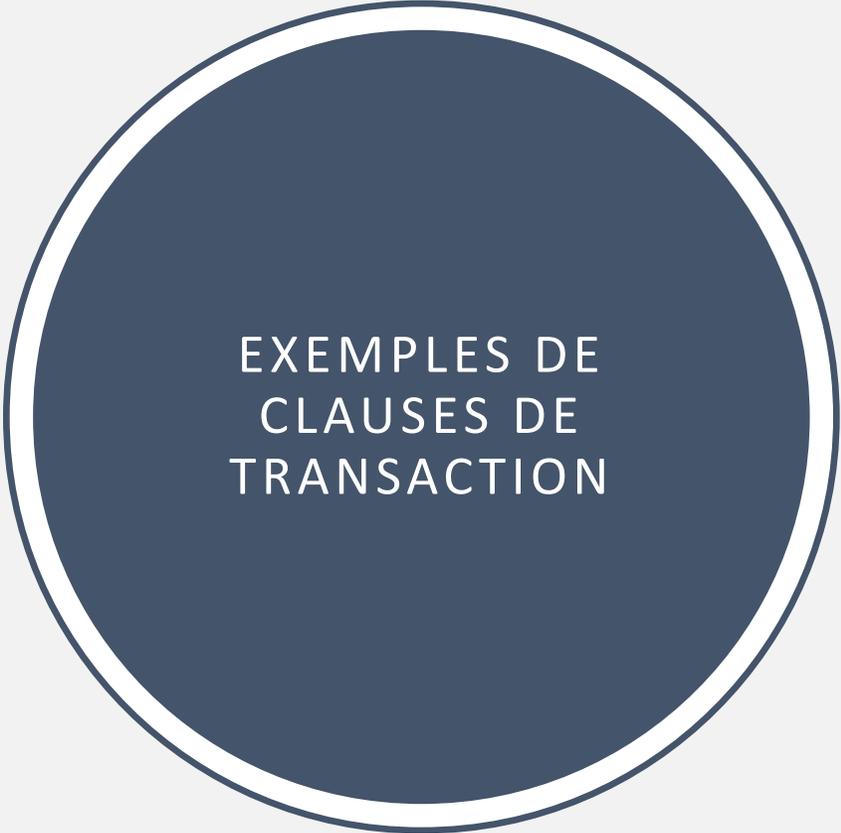
7. Le conciliateur exerce son rôle conformément aux normes de conduite prévues au *Code de déontologie des assesseurs, des conciliateurs, des agents de relations du travail et des enquêteurs du Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, r. 0.01. »



« 8. Le conciliateur amène les parties à régler les litiges qu'elles ont soumis au Tribunal. Pour ce faire, le conciliateur peut être appelé à concilier tout autre litige qui oppose les parties.

Le règlement peut prendre la forme :

- d'un accord conclu en vertu de l'article 23 de la Loi;
- d'un désistement;
- d'une transaction conclue en vertu du *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ1991. »



EXEMPLES DE
CLAUSES DE
TRANSACTION

Exemple à inclure – Rétro conso

« Sur réception d'une décision ou d'une réclamation, l'employeur s'engage à rembourser à la Commission, pour et au nom du travailleur, toute somme pouvant lui être réclamée à la suite de l'accord intervenu entre les parties. »

« L'employeur convient de ne pas effectuer quelque récupération que ce soit ou de modifier quelques avantages ou banques que ce soit, en lien avec l'application de la présente entente. »