

Le point sur la modernisation SST

Bulletin n° 8

Le *Point sur la modernisation SST* est une série de bulletins d'information portant sur le projet de loi n° 59 « modernisant le régime de santé et de sécurité du travail » dévoilé le 27 octobre dernier. Cette réforme majeure aura des impacts importants sur les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles au Québec.

Le projet de loi n° 59 prévoit des changements assez importants concernant le retour au travail des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades. Il énonce notamment de nouvelles obligations de l'employeur, mais également à la travailleuse ou au travailleur victime d'une lésion professionnelle, afin d'imposer une décision de retour au travail chez l'employeur.

Ces nouvelles dispositions font suite au célèbre *arrêt Caron* de la Cour suprême du Canada, qui a décidé, en février 2018, que l'obligation d'accommodement raisonnable découlant de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* s'applique à l'employeur d'une victime de lésion professionnelle.

Or, tout en intégrant à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* des dispositions pour tenir compte de cette décision, la réforme ajoute en même temps des obligations pour la travailleuse ou le travailleur. Comme nous allons le voir, par un curieux retournement des choses, le droit à l'accommodement que demandait Monsieur Caron deviendrait avec le projet de loi du ministre Boulet, dans plusieurs cas, un prétexte pour obliger des travailleuses et des travailleurs à retourner travailler contre leur volonté dans un emploi chez leur employeur et de les priver de leur droit à l'indemnité de remplacement du revenu et à une vraie réadaptation professionnelle.

L'obligation d'accommodement raisonnable

Retours au travail à tout prix chez le même employeur

Le droit de retour au travail « étendu »

Dans le régime actuel, les victimes d'accidents ou de maladies du travail disposent du droit de réintégrer leur emploi chez l'employeur dès qu'elles redeviennent capable de le faire. Ce droit s'éteint toutefois après un an d'absence, si l'entreprise compte 20 salariés ou moins, ou après deux ans, si elle en compte plus de vingt. Une fois cette période dépassée, l'employeur n'est plus obligé de réintégrer la travailleuse ou le travailleur quand il redevient capable de faire son emploi. Une travailleuse ou un travailleur qui perd son emploi de cette manière conserve cependant son droit à l'indemnité de remplacement du revenu, pour une période d'une année, afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail.

Avec le projet de loi n° 59, un employeur devra désormais réintégrer la travailleuse ou le travailleur qui redevient capable de faire son emploi, même après l'expiration du droit de retour au travail, à moins qu'il ne démontre que cette réintégration entraîne une contrainte excessive pour l'entreprise. La CNÉSST devra juger si la réintégration au travail de la victime représente ou non une telle contrainte excessive. Aussitôt qu'elle rendra une décision sur l'absence de contrainte excessive, l'indemnisation prendra fin, même si le droit de retour au travail est échu.

Si l'employeur refuse de réintégrer la victime malgré la décision de la CNÉSST, la travailleuse ou le travailleur devra faire une plainte pour congédiement illégal afin de forcer sa réintégration, tout en étant privé d'indemnité en attendant le traitement de ce recours à l'issue incertaine. Il s'agit là d'un net recul par rapport à la situation actuelle, dans laquelle les travailleuses et travailleurs demeurent indemnisés pendant au plus une année s'ils ne sont pas réintégrés par l'employeur après l'expiration de leur droit de retour au travail.

L'obligation d'accommodement en présence de limitations fonctionnelles

La réforme modifie aussi de façon importante ce qui est prévu par la Loi pour une victime dont la lésion entraîne

des limitations fonctionnelles qui l'empêchent de refaire son travail. Dans le régime actuel, l'employeur est, dans les faits, libre de lui offrir ou non un emploi convenable. Dès que ce dernier déclare qu'un tel emploi n'est pas disponible au sein de son entreprise, la CNÉST doit prendre en charge la réadaptation professionnelle de la travailleuse ou du travailleur afin de l'appuyer dans des démarches devant mener à un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. La travailleuse ou le travailleur conserve son indemnité de remplacement du revenu tant que dure cette réadaptation professionnelle et, une fois qu'il devient apte à faire un emploi convenable, pour une période pouvant aller jusqu'à un an de plus afin de lui permettre de trouver cet emploi.

Avec ce que prévoit le projet de loi, l'employeur aura désormais l'obligation d'offrir un emploi convenable dans son entreprise ou de faire des efforts raisonnables pour rendre un tel emploi disponible afin d'accommoder cette victime handicapée. Le projet de loi dote d'ailleurs la CNÉST de nouveaux pouvoirs d'enquête pour vérifier si un tel emploi convenable dans l'entreprise est disponible ou pourrait le devenir. Si l'employeur s'oppose à la réintégration, il devra démontrer qu'elle représente pour lui une véritable contrainte excessive pour s'opposer à ces nouvelles obligations.

Les effets pervers de ces changements

Pour les travailleuses et travailleurs qui souhaitent retourner chez leur employeur, malgré l'expiration de leur droit de retour au travail ou la présence de limitations fonctionnelles, les nouvelles obligations de l'employeur constituent clairement une avancée.

La contrepartie prévue par le projet de loi sera par contre dramatique dans certains cas. En effet, la réforme aura pour conséquence d'obliger des travailleuses et des travailleurs à retourner au travail chez un employeur hostile qui ne veut plus d'eux, alors qu'ils auraient préféré conserver leur droit à la réadaptation professionnelle et chercher un emploi ailleurs sur le marché du travail.

Dans beaucoup de cas, un employeur forcé « d'accommoder » contre son gré une travailleuse ou un travailleur, qui conserve des limitations fonctionnelles, n'aura pas de mal à utiliser des tactiques pour s'en débarrasser, que ce soit en lui imposant des tâches rebutantes, en l'intimidant ou en le congédiant six mois après son retour. En effet, passée cette période, la victime de lésion professionnelle ne bénéficie plus de la présomption de sanction illégale prévue par la loi, si bien qu'une éventuelle plainte pour congédiement illégal risque fort d'échouer.

Ce sont les non-syndiqués qui risquent de pâtir le plus des nouvelles dispositions qui concernent le retour au travail. Dans bien des cas, une victime de lésion professionnelle non-syndiquée ne veut pas retourner

chez un employeur devenu hostile, qui pourra aisément se débarrasser d'elle par la suite, avec aucun soutien pour se défendre.

Pour éviter une telle position de vulnérabilité, plusieurs non-syndiqués préfèrent bénéficier des services de réadaptation professionnelle afin de trouver un nouvel emploi dans une

autre entreprise, ce qui ne sera habituellement plus possible avec les changements prévus par le projet de loi.

Le droit à l'accommodement ne devrait pas devenir une obligation pour la victime

Les travailleuses et les travailleurs doivent évidemment avoir la possibilité d'exercer leur droit à l'accommodement face à leur employeur et le projet de loi constitue une amélioration à cet égard. Il est toutefois inacceptable d'obliger les victimes à exercer ce droit, comme le projet de loi le fera, en les privant du droit à l'indemnité et à la possibilité d'une réadaptation ailleurs sur le marché du travail. S'il est nécessaire d'adapter la Loi actuelle à l'arrêt *Caron*, un droit gagné ne doit pas servir de prétexte pour en retirer d'autres.

Les victimes devraient donc pouvoir choisir entre l'imposition à l'employeur de son devoir d'accommodement ou de bénéficier des services de réadaptation professionnelle pour trouver un nouvel emploi chez un autre employeur.

**Par un curieux
retournement des choses, le
droit à l'accommodement
sert de prétexte pour retirer
des droits à des victimes**

