

SANTÉ ET SÉCURITÉ. LA RÉFORME : RÉPARATION ET INDEMNISATION

Anne-Renée Gravel, 2022

Lors de la semaine 2, nous nous sommes attardés à la réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Nous avons approfondi la réforme sur le plan de la prévention.

La semaine 3 se concentre sur la réparation et l'indemnisation. Les changements proposés par le législateur touchent davantage la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Cette « loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires » (article 1 de la LATMP). Plus spécifiquement, cette loi définit la notion de lésion professionnelle. Elle traite des procédures d'indemnisation et des modalités d'indemnisation, y compris les aspects médicaux, de la révision et de l'appel.

Cette partie de la réforme a suscité beaucoup de débats en commission parlementaire. Nous allons approfondir les éléments bénéfiques, tout comme les éléments moins favorables de ces changements apportés à la réparation et à l'indemnisation, tout au long de cette semaine.

Plan de formation

Afin de faciliter la présentation de cette réforme qui vise à moderniser le régime de santé et de sécurité au Québec sur le plan plus spécifique de la réparation et de l'indemnisation, je divise cette formation selon le plan suivant :

- Tout d'abord, je vous présenterai une définition des notions de santé et de sécurité.
- Dans un second temps, je vous inviterai à lire.
- Ensuite, vous serez appelé à consulter des ressources.
- Vous serez appelé à lire le guide produit par l'Ordre.

- Finalement, nous discuterons de manière plus approfondie de la réforme et des solutions qui pourront être envisagées durant sa mise en application qui est prévue sur une période s'étalant sur trois ans.

Les grands changements en matière de réparation et d'indemnisation

En vigueur depuis le 6 avril 2022, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p>Adoption du Règlement sur les maladies professionnelles qui remplace l'Annexe I de la LATMP</p>	<p>Règlement sur les maladies professionnelles</p>	<p>Ce règlement remplace les sections qui étaient précédemment annexées à la LATMP et qui énuméraient les maladies auxquelles l'article 29 de la LATMP fait référence ainsi que les critères d'admissibilité.</p> <p>Des maladies sont ajoutées à la liste, par exemple le trouble de stress post-traumatique ainsi qu'une section portant sur les maladies oncologiques ajoutant plusieurs types de cancer à la liste, tels que le cancer du rein, de la vessie, du larynx, de la peau et de la prostate.</p> <p>Des conditions particulières reliées à une atteinte auditive causée par le bruit sont précisées, ces conditions et critères étant présentement précisés dans la jurisprudence. Le travailleur doit « avoir exercé un travail impliquant une exposition à un bruit excessif ».</p> <p>Plus particulièrement, ce règlement comprend huit (8) sections :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maladies causées par les agents chimiques 2. Agents biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires 3. Maladies de la peau 4. Maladies causées par des agents physiques

Sujet	Articles de loi	Exigences
		5. Maladies de l'appareil respiratoire 6. Troubles musculosquelettiques 7. Troubles mentaux 8. Maladies oncologiques
Financement et imputation Élargissement des circonstances dans lesquelles les dossiers peuvent être imputés à tous les employeurs	Article 327 LATMP	La nouvelle mouture de l'article 327 de la LATMP prévoit de nouvelles circonstances dans lesquelles les coûts afférents à un dossier seront imputés aux employeurs de toutes les unités, soit les coûts afférents à une blessure ou à une maladie survenue en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur.
Financement et imputation Atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail	Article 328 LATMP	Un paragraphe sera ajouté à l'article 328 de la LATMP afin de prévoir qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail sera imputée à un ou plusieurs groupes d'unités, déterminés en fonction de la nature du travail qui a le plus contribué à l'apparition de l'atteinte auditive ou à l'ensemble des employeurs lorsqu'une telle imputation/détermination ne peut être effectuée. Ainsi, les coûts associés aux surdités (maladies professionnelles) seront dorénavant imputés à tous les employeurs ou à un ou des groupes d'employeurs.
Revalorisation des amendes prévues à la LATMP	Articles 458 à 467 LATMP	Les amendes prévues en cas de non-respect de la LATMP font l'objet d'une nette augmentation. Notamment, les amendes pour les personnes physiques sont dorénavant d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ et pour toute autre personne (incluant les personnes morales), d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 20 000 \$, si une personne agit en vue d'obtenir un

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>avantage auquel elle sait ne pas avoir droit, fait une fausse déclaration, entrave ou tente d'entraver une enquête, une vérification ou un examen de la Commission ou refuse de se soumettre à une ordonnance (art. 464, LATMP).</p> <p>Si aucun article précis de la LATMP ne vise l'infraction commise, l'amende pour une personne physique est alors d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$, et pour toute autre personne (incluant une personne physique), d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 2 000 \$ (art. 465, LATMP).</p> <p>Le seuil minimal et le seuil maximal de l'amende sont doublés à la première récidive et triplés la fois suivante (art. 467, LATMP).</p>

Il convient également de noter que plusieurs amendements initialement prévus au projet de loi concernant les partages et transferts de l'imputation ont été retirés. À titre d'exemple, les règles applicables à l'article 329 de la LATMP visant les demandes de partage de coûts lorsqu'un travailleur est déjà handicapé au moment de sa lésion professionnelle demeureront inchangées. Les règles applicables à un transfert de coûts en vertu de l'article 326 de la LATMP demeurent également inchangées.

Plus précisément :

Le projet de loi élargit l'article 327 de la LATMP qui prévoit les circonstances dans lesquelles un dossier sera imputé aux employeurs de toutes les unités. Selon les changements proposés, la Commission imputera désormais aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations :

- d'une blessure ou d'une maladie reconnue comme lésion professionnelle, bien qu'elle soit survenue en raison de la négligence grossière ou volontaire d'un travailleur;
- de services de santé, d'équipement adapté et d'autres frais fournis en raison d'une lésion professionnelle, autre qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée la lésion. À titre d'exemple, les coûts associés aux surdités professionnelles (atteinte auditive causée par le bruit) seraient officiellement imputés à tous les employeurs.

L'article 327 de la LATMP maintient également que l'imputation d'une lésion à l'occasion des soins et activités demeurera aux frais de tous les employeurs.

Le transfert de coût prévu à l'article 326 de la LATMP sera possible uniquement si l'imputation avait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des

prestations. La mention à l'effet que le transfert de coût est possible si l'employeur est « obéré injustement » sera supprimée. De plus, la notion d'« obérer injustement » sera également retirée de l'article 328 de la LATMP qui traite des maladies professionnelles. Nous devons attendre l'interprétation des tribunaux sur ce changement, mais un transfert de coûts sur la base des articles 326 ou 328 de la LATMP sera vraisemblablement plus difficile à obtenir.

En matière de partage de coûts en vertu de l'article 329 de la LATMP, le législateur viendra définir ce que constitue un « travailleur déjà handicapé », notion qui est, jusqu'à présent, définie par la jurisprudence. La définition proposée est la suivante : « est déjà handicapé le travailleur ayant, avant sa lésion professionnelle, une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujet à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

À la lumière de la définition qui précède, nous constatons que la démonstration d'un handicap préexistant sera vraisemblablement beaucoup plus difficile pour les employeurs. Cette modification proposée à la LATMP est majeure. En effet, la définition prévoit que la déficience doit être « significative et persistante » et que le travailleur atteint doit rencontrer « des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes » en raison de ce handicap. La jurisprudence prévoit actuellement qu'un travailleur est atteint d'un handicap s'il a, au moment de la survenance d'une lésion professionnelle, une déficience (physique ou psychique) qui entraîne des effets sur la production de la lésion ou ses conséquences.

Selon les dispositions transitoires, les modifications apportées aux articles relatifs à l'imputation s'appliqueront aux demandes d'imputation faites à compter de la date de la sanction du Projet de loi. Nous recommandons ainsi aux employeurs de déposer leur demande de partage ou de transfert rapidement.

Source : BLG (2021). *Loi modernisant le régime de la santé et de la sécurité du travail : Québec revisite les piliers du temple*. <https://www.blg.com/fr/insights/2021/01/an-act-to-modernize-the-occupational-health-and-safety-regime>

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!*, p. 7 et 8.

En vigueur depuis le 6 avril 2022, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
Indemnité de décès	Article 91.1 LATMP	Désormais, le droit à une indemnité de décès se prescrira sept (7) ans suivant la date du décès du travailleur. Aucune période de prescription n'était auparavant prévue à la législation.

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!*, p. 9.

En vigueur depuis le 6 octobre 2022, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
<p>Accorder des mesures de réadaptation au travailleur avant la consolidation de sa lésion professionnelle</p>	<p>Articles 145 et suivants LATMP</p>	<p>L'article 145 de la LATMP sera remplacé par une section intitulée « mesures de réadaptation avant la consolidation ».</p> <p>La Commission pourra, dès l'admissibilité d'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 prévues à la loi.</p> <p>La Commission pourra, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre des mesures favorisant la réintégration du travailleur auprès de l'employeur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi.</p> <p>La Commission devra, avant d'accorder ou de mettre en œuvre une telle mesure de réadaptation, 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.</p> <p>Lorsque l'employeur procédera à une assignation temporaire durant la réalisation de mesures de réadaptation préalables à la consolidation, seules les mesures qui compromettent cette assignation temporaire devront être interrompues.</p>
<p>Encadrement de l'obligation d'accommodement afin de favoriser le retour au travail</p>	<p>Articles 170 à 170.4 LATMP</p>	<p>L'article 170 de la LATMP est modifié afin d'intégrer les principes élaborés dans l'arrêt Caron 4 de la Cour suprême du Canada quant à l'obligation d'accommodement raisonnable imposée aux employeurs</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>par la Charte des droits et libertés de la personne dans le cadre de l'application de la loi et notamment des mesures de réadaptation (droit de retour au travail, réadaptation, etc.).</p> <p>Cet accommodement pourra comprendre l'aménagement des tâches, la modification de l'horaire de travail et de l'organisation du travail si ces changements ne dénaturent pas l'emploi.</p> <p>La détermination de la nécessité d'un accommodement raisonnable, afin de permettre au travailleur d'exercer un emploi convenable disponible chez l'employeur, reviendra en totalité à la Commission (article 170.1 de la LATMP).</p> <p>L'employeur devra collaborer avec la Commission à la mise en œuvre de mesures d'accommodement, sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive (article 170.2 de la LATMP).</p> <p>Un employeur qui refusera notamment de collaborer ou de réintégrer un travailleur s'exposera au risque de se voir imposer une sanction administrative pécuniaire équivalente au coût des prestations auxquelles le travailleur aurait eu droit durant la période de défaut de l'employeur (article 170.4 de la LATMP).</p>
Soutien de la Commission en matière de recherche d'emploi et d'accompagnement	Article 173 LATMP	La Commission fournira 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.

Sujet	Articles de loi	Exigences
		<p>La Commission fournira 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.</p>
Encadrement de l'assignation temporaire par l'introduction d'un formulaire prescrit par la Commission	Article 179 LATMP	<p>L'article 179 de la LATMP sera modifié afin de prévoir que l'employeur devra utiliser le formulaire prescrit par la Commission en matière d'assignation temporaire.</p> <p>Ce formulaire contiendra dorénavant une description par le médecin traitant des limitations fonctionnelles temporaires liées à la lésion professionnelle.</p> <p>L'employeur devra transmettre le formulaire à la Commission, que l'assignation soit autorisée ou non par le médecin traitant.</p>
Collaboration de l'employeur dans le cadre de l'assignation temporaire	Article 180 LATMP	<p>L'article 180 de la LATMP sera modifié afin de prévoir que dans l'éventualité où un travailleur est assigné à un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur devra inscrire, sur le formulaire, l'option de versement du salaire choisi par le travailleur.</p> <p>L'employeur devra préciser (1) s'il versera au travailleur le même salaire et les mêmes avantages auxquels il a habituellement droit ou (2) s'il versera le salaire et les avantages uniquement pour les heures de travail prévues par l'assignation temporaire. L'employeur pourra modifier l'option choisie une</p>

Sujet	Articles de loi	Exigences
		seule fois pour une même lésion professionnelle.
Retrait du pouvoir discrétionnaire du Bureau d'évaluation médicale (BEM)	Article 221 LATMP	Le membre du BEM sera dorénavant tenu de se prononcer sur les points 4 (atteinte permanente) et 5 (limitations fonctionnelles) lorsque la lésion professionnelle est jugée consolidée par ce dernier, sauf si des raisons d'ordre médical l'en empêchent.

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!*, p. 9 et 10.

En vigueur depuis le 6 avril 2023, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
Délai de contestation d'une décision devant le Tribunal administratif du travail	Article 359.1 LATMP	Le délai de contestation d'une décision rendue par la Direction de la révision administrative de la Commission (DRA) sera dorénavant de 60 jours (ce délai étant actuellement de 45 jours).
Contestation d'une décision de la Commission directement devant le Tribunal administratif du travail	Article 360 LATMP	<p>Dans certains cas, une personne pourra contester la décision de la Commission directement au Tribunal administratif du travail (sans passer par une demande de révision auprès de la DRA).</p> <p>La contestation pourra porter sur : i) l'avis du BEM; ii) l'avis du Comité spécial qui analyse les maladies professionnelles pulmonaires; iii) l'avis du Comité des maladies professionnelles oncologiques ou iv) une décision en matière de financement.</p>

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!*, p. 10 et 11.

En vigueur à d'autres dates qui seront fixées par le gouvernement, les nouvelles dispositions suivantes :

Sujet	Articles de loi	Exigences
Création du Comité des maladies professionnelles oncologiques	<p>Articles 233.1 et suivants</p> <p>Les articles seront en vigueur 60 jours après la date à laquelle l'ensemble des membres d'un premier comité visé par le projet de loi auront été nommés.</p>	<p>Si un travailleur allègue être atteint d'une maladie professionnelle oncologique, la Commission devra soumettre son dossier au Comité des maladies professionnelles oncologiques.</p> <p>Le Comité étudiera le dossier et rendra un rapport écrit qui sera transmis à la Commission dans les 40 jours de la demande. Ce rapport inclura un avis sur le lien entre la maladie professionnelle et les caractéristiques ou les risques particuliers du travail exercé par le travailleur.</p> <p>La Commission sera liée par le diagnostic et les autres constatations établies par le Comité (article 233.7 de la LATMP).</p>
Création du comité scientifique sur les maladies professionnelles	<p>Articles 348.1 et suivants LATMP</p> <p>Ces articles seront en vigueur lorsque l'ensemble des membres du Comité auront été nommés.</p>	<p>Le Comité scientifique sur les maladies professionnelles aura pour mandat de faire des recommandations en matière de maladies professionnelles au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec et à la Commission.</p> <p>Les recommandations porteront notamment sur des vigies scientifiques (recherches et études menées sur les maladies professionnelles), des analyses de relation de cause à effet entre des contaminants et des risques particuliers et la production d'avis écrits.</p>

Source : BLG (2021). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!*, p. 11.

Les apports en matière de réparation et d'indemnisation

Les principaux apports en matière de réparation et d'indemnisation se situent dans le fait que les travailleuses et les travailleurs domestiques sont maintenant couverts selon certains critères. De plus, le règlement comprend une liste bonifiée des maladies professionnelles pour lesquelles le travailleur ou la travailleuse peut bénéficier de la présomption de lésion professionnelle. En outre, la liste comprend maintenant la maladie de Parkinson et certains cancers chez les pompiers combattants. La nouvelle loi prévoit aussi des mesures pour soutenir les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs en matière de retour au travail, mesures qui ont notamment trait à l'accommodement raisonnable, à l'assignation temporaire et à la recherche d'emploi.

Le processus de contestation sera plus efficace et le projet de loi prévoit également des mesures contre les plaideurs quérulents ou vexatoires :

Le processus de contestation des décisions de la Commission permettra désormais à la partie qui conteste, dans certaines circonstances, de déférer le litige directement au Tribunal administratif du travail (le « Tribunal »), sans d'abord obtenir une décision de la Direction de la révision administrative de la Commission. Ainsi, une partie qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission pourra, à son choix, demander la révision administrative de cette décision dans les 30 jours de sa notification ou la contester directement devant le Tribunal dans les 60 jours de sa notification. Toutefois, seules certaines décisions pourront être contestées directement devant Tribunal, soit celles :

1. qui portent sur un sujet visé aux paragraphes 1 à 5 de l'article 212 de la LATMP à la suite d'un avis rendu par le BEM;
2. rendues en vertu du deuxième alinéa de l'article 230 de la LATMP à la suite d'un avis émis par un comité spécial;
3. rendues en vertu du deuxième alinéa de l'article 233.5 de la LATMP à la suite d'un rapport produit par un comité des maladies professionnelles oncologiques ; ou
4. rendues en vertu des chapitres IX (financement et imputation) ou X (employeurs tenus personnellement au paiement des prestations) de la LATMP.

Les lacunes en matière de réparation et d'indemnisation

Les extraits suivants proviennent du texte : UTTAM (2022, hiver). Réforme Boulet. La lutte se poursuit. *Journal de l'UTTAM*. 20 p.

Les nouvelles dispositions en matière de retour au travail et de réadaptation inquiètent les organismes de défenses des droits des travailleuses et des travailleurs accidentés comme l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM).

L'UTTAM se dit préoccupée par « les mesures visant à accélérer le retour au travail des victimes de lésions professionnelles, à forcer leur réintégration chez l'employeur, à restreindre les droits à la réadaptation et à limiter les périodes d'indemnisation » (UTTAM, 2022, p. 10).

L'UTTAM s'inquiète des nouveaux pouvoirs qui sont octroyés à la CNESST. La CNESST pourrait imposer des retours au travail prématurés aux travailleuses et travailleurs souffrant de lésions professionnelles afin de réduire les coûts. Si tel est le résultat, les conséquences pourraient être néfastes pour les travailleurs et les travailleuses et pour les victimes de lésions professionnelles incapables de refaire leur travail.

Entre autres, la CNESST pourra « imposer des mesures de réadaptation avant la consolidation, pendant la période de traitements d'une lésion. Ces mesures pourront comprendre des retours forcés au travail. [Ainsi, l']accord du médecin traitant ne sera nécessaire que si la Commission juge que la mesure peut avoir un impact sur la santé de la victime. En cas de refus, les indemnités de la travailleuse ou du travailleur pourront être suspendues » (UTTAM, 2022, p. 11).

Simultanément, des modifications sont apportées aux articles qui encadrent l'assignation temporaire. Un nouveau formulaire impose au médecin traitant d'inscrire les « limitations fonctionnelles temporaires » de la travailleuse ou du travailleur. Des médecins pourraient, dès lors, se sentir forcés d'autoriser des assignations s'ils ne sont pas en mesure d'identifier des limitations temporaires empêchant la travailleuse ou le travailleur d'effectuer l'assignation, oubliant, du coup, le critère selon lequel l'assignation doit être « favorable à la réadaptation » (UTTAM, 2022, p. 11).

Selon l'analyse de l'UTTAM, « [i]l deviendra aussi légalement possible pour un employeur de ne payer la travailleuses ou le travailleur que pour les heures effectuées pendant l'assignation temporaire. La CNESST versera une compensation jusqu'à concurrence de l'indemnité de remplacement du revenu, ce qui signifie que bien des victimes en assignation temporaire travailleront pour l'équivalent d'au plus 90 % de leur salaire, contrairement à la loi actuelle qui prévoit le paiement du plein salaire à 100 % » (UTTAM, 2022, p. 11).

Outre ces modifications qui concernent la période précédant la consolidation médicale, plusieurs reculs qui concernent la réadaptation après la consolidation entrent aussi en vigueur le 6 octobre 2022. Les listes de mesures de réadaptation sociale et professionnelle auxquelles peuvent avoir droit les victimes de lésions professionnelles deviendront limitatives. Ni la CNESST ni le Tribunal ne pourront accorder une mesure non énumérée par la loi ou par un règlement. D'importantes dispositions concernant le retour au travail entreront également en vigueur. Une victime de lésion professionnelle pourra exercer son droit de retour au travail au-delà de la période d'absence actuelle d'un an (chez l'employeur employant 20 salariés ou moins) ou de deux ans (s'il y a plus de 20 employés). Après cette période, pour refuser de reprendre une travailleuse ou un travailleur redevenu capable d'exercer son emploi, l'employeur devra démontrer que la réintégration implique une contrainte excessive ou déraisonnable pour son entreprise. (UTTAM, 2022, p. 11).

De plus, si la travailleuse ou le travailleur est incapable de refaire son emploi en raison de sa lésion, la CNESST pourra imposer à l'employeur des mesures d'accommodement pour permettre une réintégration en emploi, en le forçant, par exemple, à rendre disponible un emploi convenable. Toutefois, la travailleuse ou le travailleur n'aura pas le choix d'exercer ce « droit » à l'accommodement : la Commission pourra l'obliger à être réintégré de cette manière. Cette nouvelle façon de faire risque d'avoir des conséquences dramatiques pour bien des travailleuses et travailleurs, en particulier pour des non-syndiqués. Plutôt que de bénéficier de services de réadaptation professionnelle pour chercher un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail, ces travailleuses et ces travailleurs seront forcés de retourner, contre leur volonté, chez un employeur qui ne veut plus d'eux. En position de vulnérabilité face à un employeur devenu hostile, plusieurs risquent de se retrouver rapidement sans emploi, sans droit ni à l'indemnité, ni à la réadaptation. (UTTAM, 2022, p. 11-12).

Autre modification à la loi prenant effet le 6 octobre 2022, la définition d'« emploi convenable » est modifiée. La CNESST et le Tribunal devront se limiter aux tâches « essentielles et caractéristiques » pour évaluer la capacité d'une travailleuse ou d'un travailleur à faire un emploi convenable. Un emploi pourra donc être considéré convenable pour une travailleuse ou un travailleur qui n'est pas en mesure d'exercer certaines tâches « secondaires ou accessoires ». Des victimes de lésions professionnelles devront donc chercher et exercer un emploi qu'elles ne sont pas capables de faire entièrement. Les travailleuses et travailleurs qui n'y arrivent pas, en raison de ces tâches « secondaires », seront privés de recours et risquent de finir à l'aide sociale (UTTAM, 2022, p. 12).

Autre changement, la réforme élimine la présomption d'incapacité de travail pour les victimes de maladie professionnelle âgées de 55 à 59 ans. Cette mesure de protection des travailleuses et travailleurs âgés perdant leur emploi en raison d'une maladie du travail leur assurait le versement de l'indemnité jusqu'à l'âge de la retraite. Les victimes d'une maladie professionnelle développée à compter du 6 octobre 2022 n'en bénéficieront plus et devront chercher un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail malgré leur âge avancé (UTTAM, 2022, p. 12).

Enfin, toute travailleuse ou travailleur devant chercher un emploi ailleurs sur le marché du travail suite à une lésion professionnelle recevra des « services de soutien et d'accompagnement ». Ces « services », habituellement offerts par des sous-traitants de la CNÉSST, deviendront obligatoires à compter du 6 octobre prochain, sous peine de suspendre l'indemnité. Un nombre minimal d'applications par semaine pourrait même être exigé. Finalement, une modification touchant, cette fois, l'évaluation médicale entre aussi en vigueur le 6 octobre 2022 (UTTAM, 2022, p. 12).

Tout d'abord, un médecin du Bureau d'évaluation médicale (BEM) pourra désormais déclarer que la lésion d'une travailleuse ou d'un travailleur est consolidée, alors que cette question n'est pas en litige. De plus, si un médecin du BEM déclare une lésion consolidée, il devra obligatoirement évaluer l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles. Il n'aura plus l'option de confier cette évaluation au médecin traitant, comme il peut le faire actuellement (UTTAM, 2022, p. 12).

Les modifications sur la reconnaissance des maladies professionnelles inquiètent également l'UTTAM. Auparavant, alors que pour bénéficier de la présomption, il suffisait d'avoir « exercé un “genre de travail” » correspondant à la maladie selon l'Annexe I, il faut désormais rencontrer une série de « conditions particulières » qu'on retrouve à la nouvelle liste. Ces conditions concernent évidemment le genre de travail exercé, mais peuvent désormais aussi inclure d'autres critères, tels qu'un nombre d'années en emploi ou encore l'âge ou le comportement de la victime. Des “conditions particulières” de ce type constitueront autant d'obstacles à la reconnaissance des maladies du travail » (UTTAM, 2022, p. 4).

Heureusement, aucune nouvelle « condition particulière » n'est ajoutée pour le moment aux maladies qui étaient reconnues avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Aucune condition n'a été ajoutée pour les maladies reconnues avant la réforme. Cependant, les nouvelles maladies pour lesquelles une victime peut désormais bénéficier de la présomption seront visées par la notion de conditions particulières. Donc, la présomption pourra s'appliquer à condition de satisfaire aux « conditions particulières » qui s'y rattachent. Les « conditions particulières » requises pour bénéficier de la présomption pour ces nouvelles maladies vont bien au-delà du seul travail exercé, ce qui rend ces ajouts moins positifs qu'il n'y paraît pour les droits des victimes.

Comme nous l'avons dit précédemment, le Règlement sur les maladies professionnelles associé à la nouvelle loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnaît de nouvelles maladies. Cependant, pour les organismes de défenses des droits des travailleurs, cette reconnaissance reste timide. En effet, ces nouvelles maladies se limitent au trouble de stress post-traumatique, à la maladie de Parkinson causée par les pesticides, à la maladie de Lyme et à certains cancers des pompiers associés aux fumées d'incendie (UTTAM, 2022, p. 4).

L'UTTAM s'inquiète des pouvoirs réglementaires qu'a gagnés la CNESST. Selon l'UTTAM, il y a un risque que la Commission ait « désormais la possibilité de modifier pratiquement à sa guise la liste des maladies professionnelles, par voie réglementaire ». La réforme accorde « la possibilité de retirer une maladie de la liste ou de modifier les conditions prévues pour la présomption, ce qu'elle ne pouvait pas faire auparavant. La CNESST peut ainsi, pour chaque maladie de la liste, ajouter un seuil ou une durée d'exposition ou encore une condition relevant des caractéristiques ou comportements de la victime. » (UTTAM, 2022, p. 4-5).

Ce pouvoir de modifier la liste pourrait rendre la reconnaissance des maladies professionnelles plus difficile. Surtout qu'aucun débat parlementaire n'est prévu pour la mise à jour du Règlement. Ainsi, des modifications pourraient constituer des obstacles à la reconnaissance de plusieurs maladies qui figurent à la liste.

L'UTTAM remarque également qu'une « disposition en vigueur depuis octobre dernier fait en sorte qu'il n'est plus possible d'obtenir des indemnités ou de faire rembourser des frais rétroactivement si une réclamation pour maladie professionnelle a été produite trois ans ou plus après le diagnostic. Dans de tels cas, le droit à l'indemnité et aux remboursements de frais débute à la date de la réclamation » (UTTAM, 2022, p. 10).

De plus, depuis le 6 avril 2022, il existe une prescription pour les indemnités de décès. « À partir de ce moment, il [n'est] plus possible de réclamer pour un décès professionnel survenu sept ans ou plus avant la réclamation, quel que soit le motif du délai et même si la succession démontre qu'elle ignorait auparavant qu'il s'agissait d'un décès professionnel » (UTTAM, 2022, p. 10).

L'indemnisation en télétravail

Les extraits suivants proviennent du texte de Bordeleau et de Racine.

Source : Bordeleau, Stéphane (2021, 22 décembre). Une chute à la maison peut être un accident de travail, statue le tribunal du travail. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1849515/decision-tribunal-travail-teletravail-chute-maison>

Source : Racine, Jean-François (2022, 19 janvier). Une chute à domicile considérée comme un accident de travail en raison du télétravail. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2022/01/19/une-chute-a-domicile-consideree-comme-un-accident-de-travail-en-raison-du-teletravail>

La COVID-19 a conduit plusieurs travailleurs et travailleuses vers le télétravail. On trouve déjà une jurisprudence en matière d'indemnisation en télétravail. Nous abordons cet aspect dans les lignes qui suivent.

Les personnes en télétravail peuvent être indemnisées si elles subissent des blessures en vertu de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

D'ailleurs, la jurisprudence évolue déjà en ce sens.

Ainsi, le 25 novembre 2021, la juge Carole Lessard, du Tribunal administratif du travail (TAT), a reconnu qu'une travailleuse de Gatineau a subi un accident du travail en mars 2020, alors qu'elle a fait une chute au moment de sortir de son domicile pour prendre une pause à l'extérieur pendant qu'elle était en télétravail à la maison. Cette chute a été considérée comme une lésion professionnelle en raison du télétravail obligatoire. La travailleuse était en télétravail à la suite des directives transmises par son employeur afin de respecter les mesures sanitaires du gouvernement du Québec.

Nous trouvons des dispositions semblables pour les organisations sous juridiction fédérale. Comme on le sait, les dispositions prévues à la LATMP s'appliquent à ces organisations.

Ainsi, le Tribunal administratif du travail a déterminé qu'une femme qui a chuté dans l'escalier de sa résidence en se rendant prendre son dîner, alors qu'elle était en télétravail, pourra être indemnisée en vertu de la loi sur les accidents du travail.

Alexandria Gentile-Patti, qui occupe un poste d'agente de service à la clientèle chez Air Canada, travaillait à partir de son domicile en septembre 2020 lorsqu'elle s'est blessée en faisant une chute dans l'escalier de sa résidence. Elle s'en allait en pause-repas au rez-de-chaussée.

Blessée sur le côté gauche de son corps, la travailleuse a informé son superviseur de l'accident et rempli un rapport d'accident, comme le prévoient les lois du travail.

Par la suite, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a reconnu que cette chute est un événement couvert par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et que les blessures subies par la dame constituaient par le fait même des lésions professionnelles.

« En mode télétravail, la résidence privée devient, certes, le lieu de travail, notamment l'environnement circonscrit où le travailleur exerce ses fonctions. »
[Une citation de la décision du Tribunal administratif du travail]

« La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles [...] ne prévoit pas de cadre d'analyse distinct de l'événement imprévu et soudain, que celui-ci se produise à l'intérieur de la résidence privée du travailleur, dans l'établissement de l'employeur ou encore ailleurs, [comme] dans un stationnement », explique le Tribunal.

Selon le Tribunal, l'outil pour déterminer « si un événement imprévu et soudain survient à l'occasion du travail », même s'il s'agit de télétravail, demeure le cadre d'analyse développé par la jurisprudence qui repose sur six critères :

- Le lieu de l'événement;
- Le moment de l'événement;
- La rémunération de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'accident;
- L'existence et le degré d'autorité de l'employeur ou le lien de subordination du travailleur;
- La finalité de l'activité exercée au moment de l'événement, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail;
- Le caractère de connexité ou d'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail.

L'application de cette grille est déterminante, selon le Tribunal, car « en mode télétravail, le passage de la sphère professionnelle à la sphère personnelle et vice-versa peut être plus fréquent au cours d'un quart de travail ».

« Néanmoins, ajoute la décision, le travailleur qui exerce son emploi en mode télétravail, à son domicile, doit bénéficier de la même protection de la loi au chapitre de la notion d'à l'occasion du travail que le travailleur qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. »

« De fait, la loi n'apporte aucune distinction, condition ou exigence sur le lieu où survient l'événement imprévu ou soudain pour se voir accorder les bénéfices de la loi, sauf pour sa portée territoriale [car il s'agit d'une loi du Québec] », conclut le Tribunal.

Bibliographie¹

Cette liste bibliographique regroupe au même endroit toutes les références aux documents originaux ou aux sites consultés par la professeure afin de respecter le droit d'auteur. Ce n'est pas une liste de lecture, mais bien la bibliographie des ouvrages consultés et nommés.

BLG (2022). *Adoption du projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, une première réforme en 40 ans!* Partie 1. Volet prévention. Montréal : Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. BD10597–01–22, p. 1-6.

BLG (2021). *Loi modernisant le régime de la santé et de la sécurité du travail : Québec revisite les piliers du temple.*
<https://www.blg.com/fr/insights/2021/01/an-act-to-modernize-the-occupational-health-and-safety-regime>

CNESST (2022). *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé.* Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst?qclid=EAlalQobChMI25ummr3Z8wIViLzICh3r9QQIEAAYASAAEgJ-jfD_BwEhttps://www.google.ca

Tribunal administratif du travail (TAT) (2021). *Air Canada et Gentile-Patti*, 2021 QCTAT 5829.

UTTAM (2022, hiver). Réforme Boulet. La lutte se poursuit. *Journal de l'UTTAM*. 20 p.

Articles de journaux :

Bordeleau, Stéphane (2021, 22 décembre). Une chute à la maison peut être un accident de travail, statue le tribunal du travail. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1849515/decision-tribunal-travail-teletravail-chute-maison>

Racine, Jean-François (2022, 19 janvier). Une chute à domicile considérée comme un accident de travail en raison du télétravail. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2022/01/19/une-chute-a-domicile-consideree-comme-un-accident-de-travail-en-raison-du-teletravail>

¹ Tous les hyperliens ont été validés en octobre 2022.

Texte de loi :

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. R.L.R.Q., ch. A-3.001. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/a-3.001>