



Francine Gauvin
B. Sc.
Conseillère en SST



Thérèse Bergeron
2^ec. STRA.SST

La réadaptation et l'accommodement de vos employés : qu'en est-il?

Un accident du travail peut survenir à n'importe quel moment et à n'importe quel âge. Et, malheureusement, le fait d'être un employé expérimenté n'exclut aucunement la survenance d'un événement imprévu et soudain causant une lésion avec une atteinte permanente. Fort heureusement, tout un processus existe alors pour réadapter l'employé et lui permettre de retrouver son emploi prélésionnel, un emploi équivalent ou un emploi convenable. Le droit à la réadaptation est l'un des objectifs fondamentaux de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), comme il est stipulé à l'article 1.

Art. 1. La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle.

(Nos soulignés)

Mais qu'entend-on par emploi équivalent ou emploi convenable? Voyons, à cet effet, l'article 2 de la LATMP.

« **emploi convenable** » : un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion.

« **emploi équivalent** » : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice.

À quel moment naît le droit à la réadaptation? C'est à partir du moment où une atteinte permanente résulte d'une lésion professionnelle et que cette atteinte compromet le retour de l'employé à son emploi prélésionnel.

L'article 145 de la LATMP énonce en quelque sorte le « préalable » à la réadaptation :

Art. 145. Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans la mesure prévue par le présent chapitre, à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle.

(Nos soulignés)

La jurisprudence a reconnu que le droit à la réadaptation physique, sociale ou professionnelle d'un travailleur s'ouvre à la date où il est médicalement possible de préciser, en tout ou en partie, l'atteinte permanente résultant de la lésion professionnelle, et ce, indépendamment de la consolidation de la lésion.¹

L'existence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique comprend, selon les tribunaux, la présence de limitations fonctionnelles permanentes empêchant l'employé de reprendre son travail prélésionnel.

Toutefois, le tribunal a reconnu, à plusieurs reprises, que la présence de limitations fonctionnelles permanentes, sans atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP), pouvait donner également ouverture au droit à la réadaptation.

LE DROIT À LA RÉADAPTATION N'EST TOUTEFOIS PAS ABSOLU

Ce droit à la réadaptation n'est toutefois pas absolu. Il est conditionnel aux besoins du travailleur en vue de sa réinsertion professionnelle et sociale.

Pour la réadaptation professionnelle comme telle, il faut voir les articles 169 et 170 de la LATMP (mesure de réadaptation, élaboration du programme de réadaptation et emploi disponible). Quant aux dispositions de la loi qui encadrent le droit au retour au travail d'un employé, il faut se référer aux articles 236, 239 et 240 de la loi, lesquels portent sur la priorité d'emploi, l'emploi convenable, les règles de l'ancienneté et la période d'exercice des droits.

1. Voir Groupe Cascades inc. et Désormeaux, 2009 QCCLP 8792; révision rejetée, 10 octobre 2010, M. Langlois.

PRINCIPES GÉNÉRAUX DES TRIBUNAUX AU SUJET DE LA RÉADAPTATION

Il serait trop exigeant d'analyser ici l'ensemble de la jurisprudence des dernières années traitant de la réadaptation professionnelle. Cependant, il importe de rappeler succinctement les principes généraux reconnus par les tribunaux en cette matière. Parmi ces principes, il faut retenir :

- la LATMP reconnaît un droit au retour au travail d'un travailleur, dans un délai d'un ou deux ans, selon le cas (ou davantage si une convention collective le prévoit), à son emploi prélesionnel ou à un emploi équivalent (articles 236 et 240, LATMP); cela suppose une pleine capacité du travailleur à reprendre son emploi, à défaut de quoi, le travailleur a le droit d'être indemnisé;
- dans la mesure où l'emploi prélesionnel n'existe plus, alors que le travailleur est redevenu apte à l'exercer, la loi accorde un droit au retour au travail au travailleur dans un emploi équivalent, toujours dans le même délai que celui prévu à l'article 240;
- l'employeur n'a pas l'obligation de créer un « emploi équivalent » s'il n'en existe pas. Toutefois, s'il existe, cet emploi « équivalent » doit être disponible lors de l'exercice du droit au retour au travail;
- lorsque le travailleur ne peut réintégrer son emploi en raison des séquelles permanentes qu'il conserve de la lésion, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) met en œuvre un plan de réadaptation visant à le réintégrer dans un « emploi convenable »;

Mentionnons que les modalités pour un emploi convenable sont différentes pour les gens âgés de 55 ans et plus. Voir, à cet effet, le texte en page 8.

- le droit au retour au travail du travailleur dans un emploi convenable est soumis au délai de l'article 240 de la LATMP, et il ne peut être exercé que si un tel emploi convenable est « disponible » chez son employeur. La jurisprudence reconnaît que l'employeur n'est pas tenu de « créer » un emploi convenable. Par ailleurs, la CNESST ne peut forcer un employeur à adapter un poste régulier pour que celui-ci devienne un emploi convenable.

L'exercice du retour au travail dans un emploi convenable doit se faire dans le respect des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective, lorsqu'elles s'appliquent, selon l'article 239 de la LATMP. Ainsi, un travailleur ne peut forcer son employeur à lui octroyer un emploi convenable déjà occupé par un autre travailleur, en déplaçant celui-ci.

CONCLUSION

La LATMP prescrit tout l'encadrement légal des diverses mesures de réadaptation au travail d'un employé victime d'une lésion professionnelle qui conserve des séquelles de cette lésion; le régime de la LATMP est « en soi » un ensemble de règles constituant de l'accommodement.

Soulignons que, depuis quelque temps, l'affaire *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Caron*² fait couler beaucoup d'encre au Québec. Une requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême a été accueillie en mars 2016, puis récemment, la cause a été entendue par cette dernière. Le jugement est fort attendu, car, actuellement, la LATMP n'impose aucune obligation à l'employeur de mettre un emploi convenable à la disposition d'un travailleur « handicapé » à la suite d'une lésion professionnelle, mais rien n'empêche qu'il puisse être contraint de tenter de trouver une mesure d'accommodement raisonnable ayant pour limite la contrainte excessive. Il ne s'agit pas, selon la Cour d'appel, de créer un régime d'indemnisation parallèle, mais d'intégrer les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans la LATMP.

Ce jugement de la Cour suprême du Canada est d'une importance capitale pour les employeurs, car s'il confirmait le jugement de la Cour d'appel, cela forcerait les entreprises à réviser leurs pratiques de gestion des dossiers de lésions professionnelles. Entre autres, les employeurs devraient désormais démontrer qu'ils ont procédé à la recherche active d'un accommodement raisonnable avant de pouvoir affirmer qu'ils ne disposent d'aucun emploi convenable au sein de leur entreprise pour leurs travailleurs accidentés, ce qui n'est pas le cas actuellement. C'est donc une décision à suivre!

Nonobstant cela, la gestion des employés aux prises avec des limitations fonctionnelles permanentes doit être vue dans son ensemble. Très souvent, les cas d'invalidité sont traités par les assurances, donc séparément des dossiers de lésions professionnelles. En regroupant ces forces, au sein de l'entreprise, on peut mettre en place des orientations davantage bénéfiques pour tous et favoriser un retour au travail plus rapide.

² Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Caron, 2015 QCCA 1048.

