

Assignation temporaire d'un travail



Assignment temporaire d'un travail

Une occasion à saisir ?

ADR

Avis et demande de remboursement

Formulaire destiné à l'usage de l'employeur qui doit aviser la CSST qu'un travailleur ayant subi un accident du travail sera incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée de l'événement. L'employeur doit demander le remboursement des sommes versées au travailleur pour les 14 premiers jours où il a été absent.

CISSS

Centre intégré de santé et de services sociaux

Remplace le Centre de santé et de services sociaux (CSSS) depuis le 1^{er} avril 2015.

CSST

Commission de la santé et de la sécurité du travail

IRR

Indemnité de remplacement de revenu

Indemnité versée par la CSST à une victime de lésion professionnelle pour compenser sa perte de gains à venir. Généralement, elle équivaut à 90 % du salaire net de la personne avec un salaire maximal annuel assurable fixé à 70 000 \$ pour 2015.

IRSST

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

LATMP

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

LSST

Loi sur la santé et la sécurité du travail

RRA

Rechute, récidence, aggravation

Événement qui peut se produire à la suite d'une première lésion professionnelle.

Rechute. Réapparition d'une maladie qui était en voie de guérison

Récidence. Réapparition d'une maladie après sa guérison complète.

Aggravation. Phénomène qui empire une lésion, la rend plus grave.

La prévention en santé et en sécurité du travail est au cœur des luttes pour transformer les conditions de travail. Éliminer les dangers à leur source même, préserver la dignité et l'intégrité physique et psychologique de nos membres, rendre tous les postes accessibles et adaptés aux hommes et aux femmes, agir autant sur l'organisation que sur l'environnement du travail, voilà des pistes qui orientent l'action de la Fédération du commerce-CSN en santé et en sécurité du travail.



La CSN et la Fédération du commerce ont, par le passé, joué un rôle d'opposant au développement de cette mesure d'accommodement qu'est l'assignation temporaire. Elles considéraient que l'unique objectif poursuivi par les employeurs demeurerait celui de camoufler les accidents de travail au sein de leur entreprise pour éviter l'augmentation de leur cotisation à la CSST. Ainsi, de nombreuses assignations temporaires de travail ont été réalisées sans déclaration d'accident à la CSST et plusieurs d'entre elles ont été peu valorisantes pour des victimes de lésion professionnelle.

Depuis l'entrée en vigueur de cette mesure, de nombreux syndicats de la Fédération du commerce ont interpellé leur employeur pour que cette pratique soit balisée. Plusieurs ont réussi à bonifier leur convention collective par des clauses assurant le respect des droits de leurs membres victimes de lésion professionnelle. La fédération a soutenu le travail des syndicats, notamment en organisant un colloque et des rencontres ainsi qu'en produisant un guide d'information.

Au congrès de 2012, la Fédération du commerce a voté une proposition visant à actualiser le guide de 2004 pour continuer de promouvoir le respect des principes de base de l'assignation temporaire d'un travail. Avec ce guide, nous voulons inclure l'assignation temporaire dans la négociation et dans l'ensemble des relations de travail. Notre but est d'en faire une valeur collective pour les syndicats dans une perspective de santé et de réintégration au travail. Le présent document constitue donc l'aboutissement de ces travaux.

Bonne lecture.

DAVID BERGERON-CYR
VICE-PRÉSIDENT DE LA
FÉDÉRATION DU COMMERCE-CSN

L'assignation temporaire des victimes de lésion professionnelle a été introduite avec la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) en 1985. La CSN s'est vivement opposée à ce nouveau droit de l'employeur qu'on nomme encore «travaux légers». Ce privilège accordé aux employeurs allait devenir une plaie dans plusieurs milieux de travail.

Travaux légers

Terme populaire qui désigne encore souvent un travail différent assigné temporairement à une victime de lésion professionnelle.

C'est un concept basé sur l'effort général du corps, mais qui ne tient pas compte de plusieurs autres facteurs d'aggravation d'une lésion (postures, vibrations, répétitivité, force).

En insérant l'assignation temporaire dans la LATMP, le législateur a voulu adopter une mesure favorisant la réadaptation du travailleur ou de la travailleuse victime de lésion professionnelle. Mais son utilisation à des fins purement économiques par beaucoup d'employeurs détourne cette mesure de ses objectifs.

Depuis 1985, la procédure d'assignation temporaire s'est implantée dans les milieux de travail souvent sous le contrôle exclusif de l'employeur. On constate que plusieurs syndicats n'ont pas de prise suffisante sur les politiques d'application de cette procédure.

Aujourd'hui, pour les employeurs, l'assignation temporaire est toujours une façon de réduire leurs cotisations à la CSST et, pour plusieurs travailleuses et travailleurs, il est avantageux de bénéficier du salaire et des avantages liés à un poste régulier.

Plus récemment, des études scientifiques sont venues démontrer qu'une assignation temporaire bien réalisée représente un outil susceptible d'aider les personnes atteintes d'une lésion professionnelle à réintégrer leur emploi. Nous considérons maintenant que cette mesure doit être favorisée lorsqu'elle a un caractère progressif, que la prise en charge médicale se fait de façon précoce et que le nouveau travail présente des caractéristiques communes avec le poste initial. Cette mesure de réadaptation doit aussi compter sur l'expertise d'une équipe interdisciplinaire pour appuyer médecins traitants, employeurs, syndicats et sur l'accompagnement des travailleuses et des travailleurs pour un retour au travail durable et sécuritaire.

L'objectif de ce guide est d'expliquer l'assignation temporaire d'un travail, d'inciter les syndicats ainsi que les responsables en santé et sécurité du travail à en faire une question de responsabilité collective et de proposer un argumentaire pour négocier des clauses de convention collective.

- 5 **Glossaire**
- 6 **Avant-propos**
- 8 **Introduction**



- CHAPITRE 1**
- 12 Qu'est-ce que l'assignation temporaire d'un travail**

- 19 Ce que dit la loi
- 27 Les nouvelles approches en réadaptation
- 30 Les avantages et désavantages de l'assignation temporaire d'un travail

- CHAPITRE 2**
- 32 Rôle du syndicat**

- 35 L'encadrement du processus d'assignation temporaire
- 37 L'accompagnement des victimes de lésion professionnelle
- 42 La prévention

- CHAPITRE 3**
- 46 Que faut-il négocier?**

- 51 L'organisation du travail et l'implication du syndicat
- 65 Conditions particulières d'une assignation temporaire d'un travail
- 77 Bénéfices généraux en lien avec les orientations de la CSN et de la FC-CSN

- CHAPITRE 4**
- 81 Questions / Réponses**

- CHAPITRE 5**
- 88 Rôle de la Fédération du commerce et de la CSN**

- ANNEXES**
- 93 Annexe I**

- 94 Proposition adoptée par le Conseil confédéral de la CSN, les 7 et 8 juin 1995
- 95 Proposition adoptée par le congrès de la FC-CSN de 1995
- 97 Proposition adoptée par le congrès de la FC-CSN de 2012

- 98 Annexe 2**
- Démarche de prévention du portail

Qu'est-ce que l'assignation temporaire d'un travail ?

Regardons brièvement d'où vient cette notion d'assignation temporaire d'un travail et les positions développées par la Fédération du commerce-CSN (FC-CSN) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN).



Avant 1985, c'est la Loi sur les accidents du travail (LAT) qui encadre le régime de réparation pour les personnes victimes d'une lésion professionnelle. Elle n'aborde pas du tout la notion d'assignation d'un travail. C'est avec l'entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) en 1985 que la notion d'assignation d'un travail apparaît aux articles 179 et 180.

À l'époque, la CSN et la FC-CSN contestent l'assignation temporaire d'un travail, qui permettait à une personne non consolidée par son médecin d'effectuer un autre travail. Nous considérons alors qu'une victime de lésion professionnelle devait être complètement guérie ou consolidée avant de retourner au travail.

Consolidation d'une lésion telle qu'elle est définie dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : Guérison ou stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible.

Au début des années 1990,

une nouvelle tarification entre en vigueur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Les employeurs possédant une grosse masse salariale bénéficient du régime de cotisations rétrospectif (la cotisation payée par l'entreprise est calculée à partir du coût réel de ses réclamations auquel on ajoute des frais d'administration et une prime d'assurance). Cette forme d'autoassurance incite les employeurs à utiliser l'assignation temporaire pour réduire leurs cotisations futures. Ces employeurs y voient un avantage financier important et assignent aux accidenté-es tous types de travaux.

La CSST procède alors à un sondage sur l'utilisation de l'assignation temporaire portant sur les années 1990 à 1992. Il apparaît que de plus en plus d'établissements, surtout dans le secteur privé, l'utilisent.

Parmi ceux-ci, 42 % ne déclarent pas la lésion à la CSST et 30 % des personnes assignées temporairement subissent une récurrence, rechute ou aggravation (RRA) de leur lésion en occupant le nouveau travail.

En 1993,

la CSN effectue de son côté une enquête démontrant qu'un tiers des syndicats, majoritairement du secteur privé, déclarent des assignations temporaires,

que 43 % de leurs conventions collectives les ont intégrées et que 70 % sont en désaccord avec leur abolition. À la Fédération du commerce, certains syndicats ne s'opposent plus à l'assignation temporaire et établissent les premières ententes tandis que d'autres continuent de les contester.

En juin 1995,

le conseil confédéral de la CSN adopte la recommandation suivante :

Que les syndicats aux prises avec l'utilisation de l'assignation temporaire par leur employeur négocient des ententes pour en limiter l'utilisation. Le syndicat, qui est un instrument collectif, constituera alors une protection pour la personne accidentée en lui évitant d'être isolée face à son employeur et à son médecin. De plus, cette question pourra alors être discutée de façon collective et en tenant compte de l'ensemble de la situation au niveau local : organisation du travail, prévention, réintégration au travail, correction des causes d'accidents, etc. (VOIR ANNEXE 1).

Toujours en 1995, la Fédération du commerce adopte aussi une proposition en ce sens à son congrès. Elle demande aux syndicats aux prises avec l'assignation temporaire de négocier des dispositions, et d'en limiter l'utilisation au seul cas où elle est favorable à la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur accidenté (VOIR ANNEXE 1).

En 1996,

la CSN produit un guide sur l'assignation temporaire. Celui-ci est réédité en 2000 et 2001.

En 2000,

la proposition suivante est adoptée au congrès de la Fédération du commerce :

Que la Fédération du commerce et son comité de santé-sécurité, en collaboration avec la CSN, organisent à l'intention des syndicats un colloque portant sur les assignations temporaires au plus tard au printemps 2001.

Les 17 et 18 septembre 2001,

se tient le colloque au cours duquel le guide de la CSN sur la négociation de l'assignation temporaire est présenté.

En 2004,

la Fédération du commerce publie son propre guide sur la négociation de cette mesure : *Améliorer les conventions collectives et la vie syndicale. Les champs de négociation : les assignations temporaires.*

En 2004, à la suite de nombreuses discussions au sein du comité confédéral de santé et sécurité, la CSN adopte lors du conseil confédéral de décembre une proposition, dont voici un extrait :

Que les syndicats se dotent d'une politique d'assignation temporaire en favorisant les principes suivants :

- La négociation de clauses d'assignation temporaire dans les conventions collectives respectant les critères de réadaptation pour les travailleuses et travailleurs;
- De s'assurer de la déclaration de toute assignation temporaire à la CSST;

Que les syndicats soient informés de toute assignation temporaire et des économies réalisées afin de s'assurer que ces économies soient réinvesties en prévention¹.

À son congrès de 2012,

la Fédération du commerce adopte une proposition prévoyant la mise à jour de son guide sur l'assignation temporaire (**VOIR ANNEXE 1**).

En 2013,

la CSN publie une capsule concernant l'assignation temporaire d'un travail sur le portail de formation en santé et sécurité au travail (formationsst.csn.qc.ca/assignation-temporaire).

En mai 2015,

lors de son congrès, la Fédération du commerce lance son nouveau guide *L'assignation temporaire d'un travail : Une occasion à saisir?*



Ce que dit la loi

Voyons maintenant la définition de l'assignation temporaire d'un travail telle qu'elle apparaît dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) aux **ARTICLES 179 et 180** et aux autres qui s'y rapportent.

D'entrée de jeu, mentionnons que l'assignation temporaire ne peut s'appliquer que dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Elle est assujettie à la production d'une déclaration à la CSST qui lui confère un encadrement légal précis auquel il faut se référer.

Toutefois, certains syndicats ont aussi convenu avec l'employeur de processus similaires pour les maladies non professionnelles. Dans ces cas, s'il y a litige, on doit faire appel aux mécanismes de la convention collective pour régler le différend.

LATMP, art. 179 1^{er} paragraphe

Texte de loi

L'**employeur** d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle **peut assigner** temporairement un travail à ce dernier.

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner **temporairement un travail** à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable.

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, **même si sa lésion n'est pas consolidée.**

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, **si le médecin qui a charge du travailleur croit que :**

1. Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
3. Ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Explication

C'est un droit de l'employeur qu'il gère à sa guise. Un employeur peut offrir une assignation temporaire à une ou un salarié-e victime de lésion professionnelle et pas à un autre.

L'employeur peut, de façon temporaire, offrir à une victime de lésion professionnelle un travail différent de son emploi habituel. L'offre est valide jusqu'à ce qu'il retrouve son poste habituel ou en occupe un autre qui convient à sa capacité.

L'assignation temporaire est possible même si le processus de guérison n'est pas terminé. C'est le médecin traitant de la victime de lésion professionnelle qui juge du moment où celle-ci est guérie ou a atteint le maximum de sa récupération.

L'assignation temporaire d'un autre travail aura lieu **si, et seulement si**, le médecin traitant de la ou du salarié-e victime de lésion professionnelle donne son accord aux trois conditions énumérées à l'**ARTICLE 179**.

1. La ou le salarié-e doit avoir les capacités physiques, les aptitudes nécessaires et la formation requise pour accomplir le travail proposé. De plus, le travail doit respecter certains critères mentionnés dans le dépliant de la CSST.
Les nouvelles tâches assignées doivent faire partie d'un ensemble de tâches productives pour l'entreprise².
2. On évitera par exemple d'offrir un travail nécessitant beaucoup de déplacements à quelqu'un qui est blessé à une jambe ou à un pied.
3. Le travail offert doit aider la ou le salarié-e à se réadapter, c'est-à-dire à récupérer physiquement, psychologiquement et à réacquies les habiletés et les compétences pour un retour au travail sécuritaire et durable. Nous décrivons plus loin les nouvelles approches en réadaptation.

LATMP, art. 179 2^e paragraphe

Texte de loi

Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, 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 (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Explication

Ni l'employeur ni la CSST ne peuvent contester l'opinion du médecin traitant. Seul la ou le salarié-e peut le faire.

Si celui-ci conteste la décision de son médecin selon la procédure ci-après, il n'aura pas à accomplir le travail assigné jusqu'à la décision finale du tribunal.

Il est toutefois préférable pour la travailleuse ou le travailleur, avant d'entreprendre la contestation, de discuter avec son médecin traitant pour que ce dernier saisisse bien les difficultés du travail proposé et qu'il modifie les conditions à l'assignation temporaire.

LSST, art. 37 Procédure de contestation de l'AT

Texte de loi

Si le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est affecté par l'employeur, il peut demander au comité de santé et de sécurité, ou à défaut de comité au représentant à la prévention, et à l'employeur d'examiner et de décider la question en consultation avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut de médecin responsable, avec le directeur de santé publique de la région où se trouve l'établissement.

S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa demande directement à la Commission.

La Commission rend sa décision dans les 20 jours de la demande et cette décision a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

Explication

À moins qu'il ne l'ait négocié, aucun membre d'un syndicat de la FC-CSN peut bénéficier de la procédure décrite au premier paragraphe de l'**ART. 37**. Cette procédure s'applique pour les entreprises des groupes prioritaires I ou II. Or, les entreprises où il y a un syndicat de la FC-CSN ne font pas partie de ces groupes.

Pour les membres de la FC-CSN, il faut utiliser le paragraphe suivant où la ou le salarié-e peut contester son assignation devant la CSST, qui doit répondre dans les 20 jours suivant la réception de cette demande.

Quelle que soit la première décision de la CSST, dans le cas de la contestation d'une assignation temporaire d'un travail, c'est l'**ARTICLE 179** de la LATMP qui s'applique et la ou le salarié-e n'est pas tenu de faire le travail que l'employeur veut lui assigner jusqu'à la décision finale du tribunal.

Avant d'entreprendre cette procédure de contestation, la ou le salarié-e, en consultation avec son syndicat, devrait rediscuter avec son employeur et son médecin pour faire modifier les tâches que celui-ci veut lui assigner. Si cela est impossible, le travailleur devra alors contester son assignation temporaire.

LSST, art. 37.1

Texte de loi

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue en vertu de l'**ARTICLE 37** peut, dans les 10 jours de sa notification, en demander la révision par la Commission conformément aux articles 358.1 à 358.5 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.00).

Explication

La décision de la CSST est contestable en révision administrative dans les 10 jours de sa notification.

LSST, art. 37.2

Texte de loi

La Commission doit procéder d'urgence sur une demande de révision faite en vertu de l'**ARTICLE 37.1**.

LSST, art. 37.3

Texte de loi

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission à la suite d'une demande faite en vertu de l'**ARTICLE 37.1** peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant la Commission des lésions professionnelles.

Explication

La décision de la révision administrative est contestable à la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les 10 jours de sa notification. Cette décision, comme toute décision de la CLP, est sans appel, sauf de façon exceptionnelle en révision pour cause judiciaire. Ce dernier recours doit absolument être validé auprès du conseiller syndical ayant représenté la personne victime de lésion professionnelle à la CLP.

LATMP, art. 180 (lorsque le travailleur effectue l'assignation temporaire)

Texte de loi

L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Explication

Lorsque la ou le salarié-e est en assignation temporaire, il a droit au salaire et avantages (vacances, heures supplémentaires, etc.) de son emploi.

LATMP, art. 142

Texte de loi

La Commission peut réduire ou suspendre le paiement d'une indemnité :

2. si le travailleur, sans raison valable :
 - e) omet ou refuse de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement et qu'il est tenu de faire conformément à l'**ARTICLE 179**, alors que son employeur lui verse ou offre de lui verser le salaire et les avantages visés dans l'**ARTICLE 180**.

Explication

Une ou un salarié-e qui refuse l'assignation temporaire proposée par l'employeur et acceptée par son médecin traitant peut se voir refuser le paiement d'une indemnité par la CSST.



Les nouvelles approches en réadaptation

Ces nouvelles approches basées sur des connaissances scientifiques actuelles témoignent d'une volonté d'éviter que les lésions professionnelles évoluent vers un état chronique et qu'elles rendent les personnes incapables de reprendre leur fonction ou encore inaptes à accomplir un travail rémunéré.

Parmi les nouvelles approches de traitement, les principes suivants peuvent être retenus :

Le principe d'encouragement à demeurer actif autant que possible est à l'heure actuelle universellement reconnu tant sur le plan scientifique que sur le plan clinique

La majorité des études scientifiques révèlent que l'inactivité prolongée est généralement néfaste au processus de guérison. Plusieurs d'entre elles prônent l'incitation à demeurer actif selon les capacités de la personne.

Il s'avère ainsi qu'un retour au travail plus rapide et progressif contribue dans plusieurs cas à accélérer la guérison et à diminuer l'anxiété et les craintes liées à la reprise des tâches habituelles qui se développent après un accident.

La prise en charge médicale des victimes de lésion professionnelle doit se faire de façon précoce

L'évaluation et l'intervention médicale doivent être effectuées rapidement et, si possible, dans le milieu même du travail : identification par une ou un professionnel-le des facteurs de risque présents, recommandations de solutions ou de correctifs appropriés au poste de travail.

Un travail significatif, valorisant et productif peut avoir un effet positif sur la guérison

Le milieu de travail habituel est l'endroit privilégié pour la réadaptation précoce d'une ou d'un salarié-e. De plus, le maintien ou le retour à un emploi dans des conditions optimales qui tiennent compte des symptômes, des restrictions ou des incapacités physiques peut avoir un effet positif sur la guérison.

Les facteurs psychosociaux et ceux qui sont reliés au travail doivent être pris en compte pour prévenir la chronicité

Les approches actuelles sont en général très centrées sur les problèmes physiques. Elles ne tiennent pas compte des facteurs psychosociaux (détresse psychologique, dépression, peurs) ni des facteurs reliés au travail (satisfaction, conditions objectives de l'emploi, etc.). L'évolution des connaissances scientifiques et des pratiques indique clairement la nécessité de tenir compte de ces facteurs pour prévenir la chronicité. Pour ce faire, il est préférable d'agir en amont sur le plus grand nombre possible et non en aval en se limitant aux cas de personnes qui souffrent de problèmes chroniques.

L'assignation temporaire favorise la réadaptation lorsqu'elle a un caractère progressif

Les études récentes démontrent que l'assignation temporaire favorise la réadaptation lorsqu'elle se déroule en respectant une progression dans les horaires, la nature et le nombre de tâches à accomplir ainsi que les exigences liées au travail assigné. L'assignation doit aussi privilégier un travail qui présente des caractéristiques communes avec le poste initial. Certains experts considèrent qu'il faut mettre en place un mécanisme d'évaluation continue des tâches afin d'ajuster la progressivité en fonction de l'état de santé de la personne. Selon eux, l'absence d'amélioration de l'état de la personne assignée exige, après environ deux mois, une réévaluation de l'ensemble de ses conditions de travail pour lui éviter d'aggraver sa situation ou de rendre celle-ci chronique.

Les médecins traitants devraient s'appuyer sur l'expertise d'une équipe interdisciplinaire spécialisée

Les médecins traitants connaissent peu les milieux de travail. Il leur faudrait l'aide d'un autre professionnel de la santé, tels un ergonome ou un ergothérapeute formés sur le retour thérapeutique au travail. Ceux-ci devraient être en contact avec les médecins spécialisés en santé au travail des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS). Ces médecins font partie d'équipes qui ont développé une expertise dans différents domaines d'activité et une connaissance plus spécifique des divers milieux de travail. Une équipe élargie d'experts contribuerait à un meilleur partage de cette expertise. Nous revendiquons d'ailleurs le développement d'équipes multidisciplinaires spécialisées en réadaptation dans le réseau public de santé.

Avantages et désavantages de l'assignation temporaire d'un travail

Pour les employeurs

Même si l'employeur doit embaucher, former et rémunérer une autre personne pour remplacer ou assister la ou le salarié-e assigné temporairement, il en retire un avantage financier. Grâce à l'assignation temporaire, il peut réduire ses cotisations à la CSST. En effet, la méthode de facturation utilisée par la CSST lui permet de réclamer en cotisations à l'employeur jusqu'à 6 ou 7 fois chaque dollar versé en indemnité aux personnes victimes de lésion professionnelle. Cette mécanique assez complexe de facturation tient compte du secteur d'activité de l'entreprise et des montants déboursés par la CSST pour les salarié-es qu'elle indemnise. L'assignation temporaire permet aussi de garder des personnes d'expérience dans l'entreprise et, si elle est faite correctement, le retour au travail devrait se faire plus rapidement et, par le fait même, diminuer les coûts de remplacement.

L'employeur peut aussi utiliser son pouvoir discrétionnaire d'assignation pour discriminer certaines personnes trop revendicatrices.

Certains employeurs, en ne déclarant pas la lésion à la CSST et en incitant les salarié-es à réclamer le remboursement de leurs frais médicaux à l'assurance salaire plutôt qu'à la CSST, verront diminuer leurs cotisations. Un tel stratagème brouille en effet les statistiques en réduisant le nombre de réclamants et le coût des indemnités à payer par la CSST.

Du côté des désavantages, en plus de la rémunération et de la formation de remplaçants, les employeurs doivent organiser le travail pour permettre aux personnes assignées temporairement de suivre leurs traitements médicaux et de progresser dans les tâches à accomplir. Si l'assignation n'est pas effectuée dans les règles de l'art et de celles de la convention collective, le retour de la ou du salarié-e pourrait être retardé et le climat de travail pourrait se détériorer en raison d'injustices vécues par les collègues : discrimination dans l'attribution des assignations temporaires, surcharge de travail si la personne n'est pas remplacée complètement.

Pour les personnes assignées temporairement

Financièrement, la personne assignée temporairement reçoit 100 % de ses revenus et avantages sociaux, selon le calendrier normal de paie. L'assignation lui permet aussi de garder son lien d'emploi et de participer aux régimes publics de l'assurance-emploi et de la Régie des rentes du Québec. Ces avantages sont appréciables pour les travailleuses et travailleurs saisonniers ou temporaires. De plus, si la CSST refuse de reconnaître la lésion et qu'il y a eu assignation au cours des 14 premiers jours, toute réclamation de trop-payé par la CSST est impossible, car celle-ci n'a effectué aucun versement d'indemnité de remplacement du revenu (IRR).

Si l'assignation temporaire se déroule bien, la personne lésée recevra ses traitements pendant son temps de travail. Cela lui permettra de récupérer ses capacités graduellement et son retour dans ses fonctions en sera facilité. L'assignation lui sera aussi bénéfique psychologiquement, surtout dans le cas où la lésion aurait nécessité une absence de longue durée, puisqu'elle lui permettra de garder le contact avec le travail, les amis et les connaissances.

Quant aux désavantages, ils apparaissent lorsque l'employeur ne respecte pas la victime de lésion professionnelle. L'assignation temporaire peut avoir un impact négatif si des tâches insignifiantes ou peu valorisantes lui sont confiées. De plus, les collègues pourraient devenir mécontents si l'assignation temporaire leur cause une surcharge de travail. S'il n'y a pas adéquation entre les capacités de la personne assignée temporairement et les tâches qui lui sont données ou si les traitements médicaux ont lieu en dehors de son temps de travail, la fatigue s'accumulera. Le risque de rechute, de récurrence ou d'aggravation pourrait être augmenté et la guérison retardée.

De plus, les personnes assignées temporairement qui n'ont pas de poste régulier risquent de recevoir un salaire moindre que ce qu'elles recevraient en IRR de la CSST si elles n'étaient pas en assignation temporaire. Nous verrons plus loin comment le syndicat peut remédier à cette situation.

Rôle du syndicat

Bien que les syndicats s'impliquent de plus en plus dans le processus d'assignation temporaire d'un travail, il reste du chemin à parcourir pour accompagner les victimes de lésion professionnelle et leur éviter l'isolement. Ils doivent en faire une question de responsabilité collective.



Il s'agit pour les syndicats de guider et de soutenir les victimes dans une perspective de santé, de réintégration au travail et de prévention des lésions professionnelles. Pour y arriver, ils ont trois grands rôles à jouer : l'encadrement du processus d'assignation temporaire, l'accompagnement des victimes de lésion professionnelle et la prévention.

L'encadrement du processus d'assignation temporaire

Le premier rôle du syndicat est de négocier l'encadrement de l'assignation temporaire d'un travail. L'évaluation de la condition de santé de la travailleuse ou du travailleur est du ressort médical, alors que l'évaluation du milieu de travail et des modifications à y apporter doit se faire de façon paritaire (syndicat-employeur).

Voici un aide-mémoire qui pourra être utile au syndicat local pour mieux encadrer l'assignation temporaire :

Les syndicats doivent s'assurer que :

- l'employeur déclare toute assignation temporaire d'un travail à la CSST ;
- les assignations temporaires sont compilées dans un registre syndical ;
- toutes les maladies professionnelles et tous les accidents du travail sont déclarés dans un registre à la disposition du syndicat et de l'employeur³.

L'assignation temporaire d'un travail doit respecter en tous points l'esprit de l'**ARTICLE 179** de la LATMP.

L'employeur doit respecter l'avis du médecin traitant, c'est la loi qui l'oblige à agir ainsi. Ce dernier est le seul à pouvoir déterminer les restrictions que le travailleur devra observer.

Les nouvelles tâches assignées doivent être productives et faire partie des activités normales de l'entreprise.

Les tâches assignées temporairement devraient être d'une durée limitée et dotées de certaines caractéristiques du poste initial afin que la personne puisse ultimement accomplir ses tâches habituelles.

Lorsque les tâches sont différentes de celles de l'emploi initial, elles doivent faire l'objet d'une description détaillée.

Si des postes réservés sont utilisés pour des assignations temporaires, une telle situation peut fragiliser la concordance entre les nouvelles tâches et celles de l'emploi initial. Une description détaillée des tâches reliées à ces postes doit donc être complétée pour permettre au médecin de juger de leur pertinence pour l'assignation temporaire. Cette description de tâches s'élabore paritairement avec l'aide d'un ou une ergonomiste ou d'un ou une professionnel-le de la santé.

Il faut privilégier la progressivité dans les tâches assignées à la victime de lésion professionnelle lorsque le médecin juge que cela est favorable à la réadaptation. Le syndicat devrait donc chercher à négocier des conditions qui permettent, lorsque cela est jugé nécessaire par le médecin traitant :

- une augmentation graduelle du nombre d'heures de travail par jour ;
- une augmentation graduelle du nombre de jours travaillés dans la semaine ;
- une augmentation graduelle de la charge de travail ;
- une augmentation graduelle du nombre de tâches à effectuer ;
- différentes combinaisons des options précédentes.

Une réévaluation périodique de l'assignation temporaire par le médecin est nécessaire pour vérifier l'état de la personne et lui éviter de développer des problèmes plus graves ou qui pourraient devenir chroniques. Le syndicat doit veiller à ce que cette réévaluation se réalise.

Il faut s'assurer que l'assignation temporaire d'un travail ne surcharge pas les autres travailleuses et travailleurs.

Pour les lésions de nature psychologiques, l'encadrement doit être similaire à celui qui a été mis en place pour les lésions d'ordre physique tout en considérant son caractère particulier. Les approches doivent tenir compte des aspects émotifs, cognitifs et relationnels. Les causes ou les interactions à l'origine des lésions psychologiques étant souvent multiples (organisation du travail, encadrement, collègues, etc.), le syndicat doit développer une mesure de retour au travail qui contribue au bien-être de la personne tout en favorisant un environnement de travail sain. Un guide publié par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) vise à aider les milieux de travail en ce sens⁴.

L'accompagnement des victimes de lésion professionnelle

Avant qu'une lésion survienne : sensibilisation et information

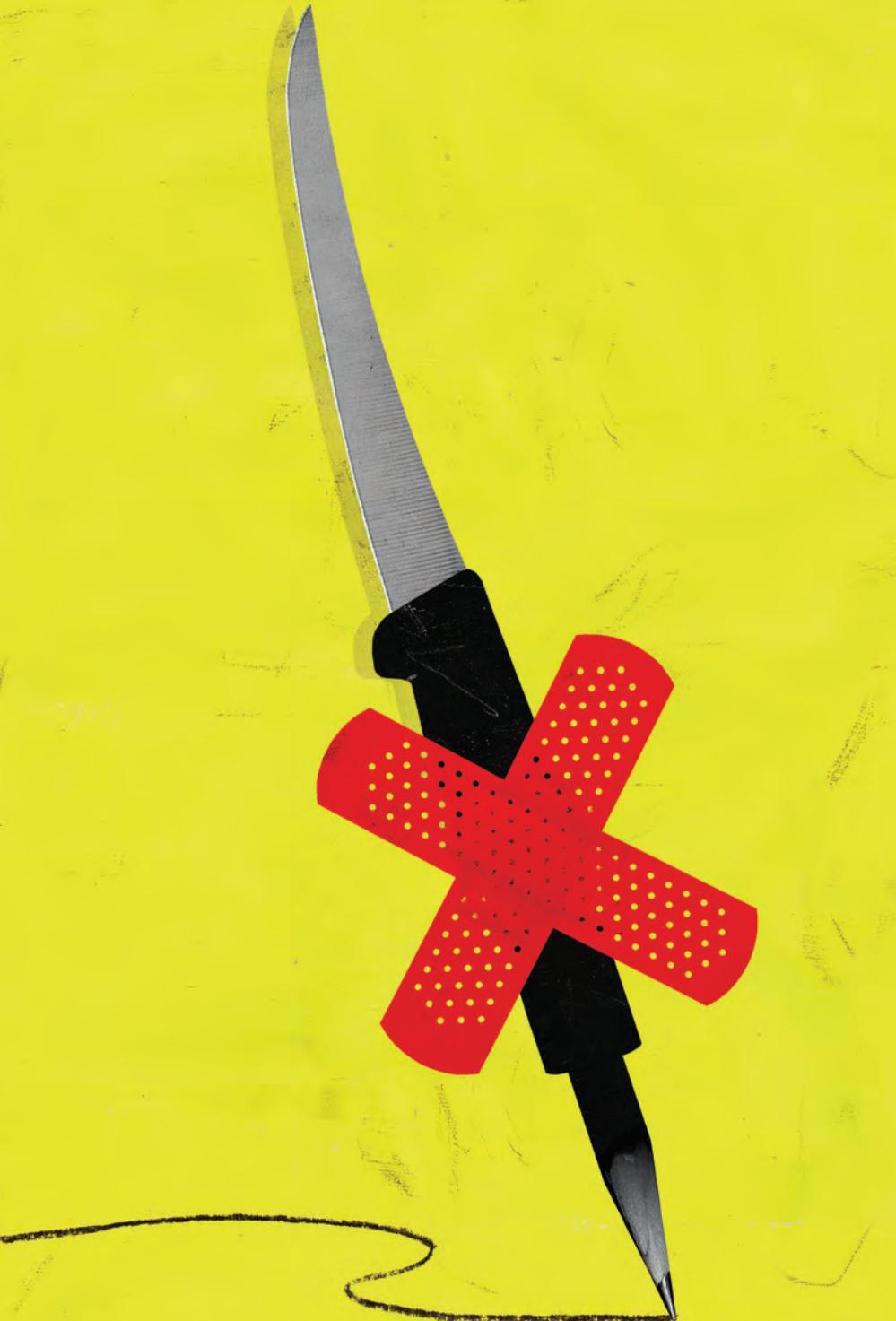
Afin de bien appuyer les travailleuses et les travailleurs, le syndicat doit être proactif et les informer de la procédure à suivre lors d'un accident du travail. Il peut aussi les renseigner à l'avance sur le processus d'une assignation temporaire et leur expliquer correctement leurs droits. Il serait aussi pertinent de produire un tract expliquant la démarche établie dans le milieu de travail.

Au moment où l'employeur souhaite assigner temporairement un travail à une victime de lésion professionnelle, le syndicat doit :

Rencontrer la personne à qui l'employeur veut proposer une assignation temporaire pour lui expliquer le processus et lui indiquer que c'est un droit de l'employeur d'assigner un nouveau travail temporairement. Il peut lui remettre le feuillet produit par la Fédération du commerce intitulé *L'assignation temporaire selon la LATMP : Que faire ?* et utiliser les images du portail de formation SST de la CSN (formationsst.csn.qc.ca/assignation-temporaire/quel-est-le-processus-de-lassignation-temporaire).

S'assurer que l'employeur a déclaré l'accident ou la maladie à la CSST. En l'absence de déclaration, elle pourrait refuser de payer les frais médicaux, puisque cette lésion ne figure pas dans ses dossiers. Certains employeurs n'avertissent pas la CSST pour améliorer leur dossier et faire diminuer le coût de leur cotisation. Il est aussi très important que la lésion de la ou du salarié-e soit déclarée pour qu'il soit protégé en cas de rechute, récurrence ou aggravation.

S'assurer que la personne accidentée a rempli le formulaire de la CSST *Réclamation du travailleur*, disponible sur son site (csst.qc.ca).



Cette étape est indispensable pour recevoir les indemnités auxquelles elle a droit. Certains employeurs incitent leurs salarié-es lésés à utiliser l'assurance collective pour payer leurs frais médicaux. Cette pratique désavantage les victimes de lésion professionnelle, car les assurances collectives ont des plafonds de remboursement et laissent aux victimes la charge de payer toute somme excédentaire. Ce recours plus étendu à l'assurance collective désavantagera également l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui verront grimper leur prime.

Recommander à la personne accidentée de consulter un représentant syndical avant de signer tout document de l'employeur. Cette consultation permettra de vérifier que tout est conforme aux droits définis dans les lois (LATMP et LSST) et dans la convention collective. Un représentant syndical peut l'accompagner lorsque l'employeur la convoque pour signer un document.

S'assurer que l'employeur utilise le formulaire de la CSST intitulé *Assignation temporaire d'un travail* ou un document maison élaboré conjointement avec le syndicat pour décrire les tâches proposées et que la personne à qui l'employeur propose une assignation temporaire la remette à son médecin.

Le formulaire officiel est celui de la CSST, mais des milieux de travail ont développé leur propre formulaire pour que certains détails y apparaissent. Il est **IMPÉRATIF** que les trois conditions de l'**ARTICLE 179** de la LATMP y soient consignées, car le médecin traitant doit consentir à chacune des conditions pour que l'assignation temporaire soit acceptée. Rappelons ces trois conditions :

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion ; et
- ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Aider la personne assignée temporairement à comprendre les tâches proposées par l'employeur pour son assignation. Le syndicat pourra ainsi vérifier son niveau de compréhension en ce qui a trait aux tâches proposées et aux implications qui en résultent, telle la convenance de l'horaire et des lieux de travail (monter un étage à pied, travail de soirée ou de nuit) et, si nécessaire, demander plus de précisions à l'employeur sur les tâches à accomplir.

Aider la personne assignée temporairement à préparer la rencontre avec son médecin traitant. Le syndicat l'avise qu'elle doit faire approuver le formulaire d'assignation par son médecin, qui doit se prononcer sur chacune des trois conditions énumérées à l'**ARTICLE 179** de la LATMP. Le médecin joue un rôle de premier plan dans le dossier de l'assignation temporaire. Il est très important que la personne assignée explique clairement sa réalité de travail au médecin afin que celui-ci comprenne les implications des nouvelles tâches. En ce sens, elle doit préciser les efforts, les postures, les mouvements, le rythme et l'horaire liés aux tâches proposées par l'employeur.

S'assurer que les tâches proposées par l'employeur à la personne assignée temporairement remplissent les conditions posées par le médecin. En cas de problème, le syndicat l'incite à retourner voir son médecin et l'aide à préparer cette rencontre.

Expliquer à la personne assignée temporairement les étapes à suivre en cas de contestation de ses nouvelles tâches et l'accompagner dans ses démarches.

Si elle considère qu'elle est incapable d'accomplir les nouvelles tâches malgré leur acceptation par le médecin, elle peut contester son assignation temporaire auprès de la CSST. Celle-ci a 20 jours suivant la réception de la demande pour se prononcer.

La décision de la CSST est contestable en révision administrative, par écrit, dans les 10 jours de la date de sa notification. Cette contestation se fait en fournissant des informations verbales ou écrites au réviseur. Le syndicat peut aider la personne assignée à remplir le formulaire destiné à la révision administrative qui doit procéder en urgence.

Une décision de la révision administrative peut faire l'objet d'un appel devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les 10 jours suivant sa date de notification à la ou au salarié-e. Habituellement, celui-ci donnera un mandat à un représentant de la CSN qui prendra en charge sa cause devant le tribunal. Cette dernière décision est finale.

Pendant toute cette procédure de contestation, la personne assignée n'a pas à accomplir son assignation temporaire et la CSST lui verse une indemnité de remplacement de revenu (IRR) jusqu'à la décision finale. Par la suite, si elle refuse de faire le travail assigné malgré le rejet de sa contestation devant la CLP, il est très important de l'avertir que la CSST peut suspendre le versement de ses indemnités.

Faire un suivi régulier auprès de la personne assignée temporairement pour s'assurer que tout se déroule bien et que le travail facilite sa réadaptation. Chaque modification dans la description des tâches assignées doit être acceptée par le médecin et confirmée sur le formulaire convenu.

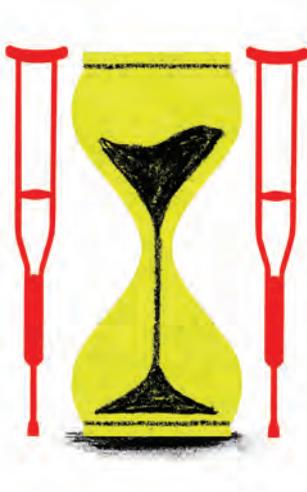
En résumé, le syndicat doit accompagner la travailleuse ou le travailleur à qui on propose une assignation temporaire et veiller à ce qu'elle :

- respecte les conditions établies par la LATMP (**ART. 179**);
- se fasse dans le respect de la personne;
- favorise une réadaptation adéquate;
- assure la réintégration de la personne lésée dans son emploi.

Pour vous aider dans cette démarche syndicale d'accompagnement d'une victime de lésion professionnelle, visionnez l'animation du portail de formation SST de la CSN (formationsst.csn.qc.ca/assignation-temporaire) à la section « rôle du responsable syndical en SST ».

Après l'assignation temporaire

Une assignation temporaire est consécutive à une lésion professionnelle. L'objectif fondamental de tout syndicat est de faire en sorte de réduire au minimum le nombre d'accidents ou de maladies du travail, de permettre à tous les membres de préserver leur intégrité et leur santé physique et psychologique. Ce qui nous amène au troisième grand rôle syndical en santé et sécurité : la prévention.



La prévention

L'amélioration des conditions de travail passe par l'amélioration des postes de travail. Il faut soutenir et aider les victimes de lésion professionnelle à réintégrer leur emploi, mais également éliminer les risques de nouvelles lésions professionnelles.

Dans une démarche de prévention, les syndicats doivent identifier, éliminer ou contrôler les causes ou les sources de l'accident ou de la maladie qui ont mené à une assignation temporaire d'une travailleuse ou d'un travailleur. L'urgence d'agir est indispensable pour éviter que d'autres collègues ne subissent le même sort.

Une démarche préventive

Comment une assignation temporaire peut-elle aider le syndicat à prévenir une lésion professionnelle pour d'autres travailleuses ou travailleurs?

Le portail de formation CSN en santé et sécurité au travail (formationsst.csn.qc.ca) fournit toute l'information nécessaire à une démarche de prévention.

L'aide-mémoire du processus d'intervention en prévention reproduit à l'ANNEXE 2 identifie les cinq grandes étapes de cette démarche :

1. Identifier le problème

Une assignation temporaire est toujours consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, qui découlent de conditions de travail défaillantes assez graves pour blesser ou rendre malade une travailleuse ou un travailleur. L'identification du problème consiste à en trouver l'origine.

2. Établir les faits

L'établissement des faits exige une enquête, et l'analyse d'accident ou de la maladie permet de comprendre ce qui s'est passé et d'en déterminer les causes.

L'enquête d'accident

Activité qui vise la recherche systématique des faits entourant la survenue d'un accident à partir d'observations et d'entrevues. Elle permet de répondre à la question : que s'est-il produit ?

Une des façons les plus simples de savoir comment l'accident s'est produit, est de répondre aux questions qui, quoi, quand, où, comment ?

L'analyse d'accident

Démarche qui consiste à organiser et à ordonner les faits recueillis dans le but de déterminer les causes d'un accident et d'effectuer des recommandations pour éviter qu'il ne se reproduise. Elle permet de répondre à la question : pourquoi cela s'est-il produit ?

La méthode des cinq pourquoi permet de remonter aux causes premières de l'accident.

Il faut poser au moins cinq fois la question pourquoi, après la réponse au premier « pourquoi cet accident s'est-il produit ? »

3. Se documenter

Étape essentielle à la démarche de prévention, elle permet de comprendre le problème, de compiler les arguments nécessaires pour convaincre l'employeur lors d'une éventuelle rencontre en comité paritaire ou autre, de monter un dossier pour éviter la répétition d'un événement semblable. Le syndicat peut se documenter en consultant des résultats d'inspection et d'enquête, des statistiques et le registre d'accidents, des personnes-ressources, les lois et règlements et le Web.

4. Trouver des solutions

Toujours en poursuivant l'objectif d'éliminer à la source le danger qui a causé l'accident ou la maladie du travail à l'origine de l'assignation temporaire, la stratégie gagnante consiste à :

- consulter des personnes clés et susciter leur collaboration, principalement les travailleuses et les travailleurs impliqués dans la situation ;
- établir une stratégie en vue de la rencontre avec l'employeur en préparant ses arguments et en prévoyant les réactions de l'employeur.

La recherche de solutions sera ainsi facilitée lors de l'entretien avec l'employeur. S'il y a impasse ou blocage de sa part, une intervention externe comme celle d'un inspecteur de la CSST ou une mobilisation des travailleurs en faveur de la demande du syndicat pourra faire avancer ses objectifs.

5. Mettre en place la solution retenue

Une solution en prévention efficace règle réellement un problème et elle doit être acceptée et utilisée par les travailleuses et les travailleurs concernés. Conformément à la loi (LSST), la responsabilité incombe à l'employeur de rendre le milieu de travail sain et sécuritaire. Le rôle du syndicat, à cette étape, est d'informer les travailleurs des démarches entreprises et de la solution choisie et d'assurer le suivi quant à sa mise en place, quitte à revoir l'employeur pour faire modifier des éléments qui ne conviennent pas. Il faut que la solution élimine le problème. Le syndicat doit assumer son leadership, communiquer efficacement et surveiller les actions de l'employeur.

Qui aurait dit qu'une assignation temporaire pouvait déclencher un tel processus d'amélioration de la santé et de la sécurité du travail tout en permettant à la personne blessée de réintégrer un poste plus sécuritaire et à ses collègues de travailler dans de meilleures conditions ? Voilà le vrai sens de la prévention.

Que faut-il négocier ?

Les conditions de travail à négocier concernant l'assignation temporaire d'un travail sont regroupées sous trois grands thèmes, soit l'organisation du travail et l'implication du syndicat ; les conditions particulières d'une assignation temporaire du travail ; et les bénéfices généraux en lien avec les orientations de la Fédération du commerce et de la CSN.



L'objectif primordial des clauses touchant l'organisation du travail est de permettre au syndicat une réelle prise en charge de l'assignation temporaire d'un travail dans le respect de la convention. L'approche idéale développée par des médecins spécialistes en réadaptation suppose que chaque travailleur est un cas particulier.

Le travailleur devrait exécuter des tâches adaptées qui évoluent selon sa condition sous la supervision d'une ou un professionnel-le de la santé qui se charge de l'évaluer sur les lieux de travail.

Nous souhaitons évidemment tendre vers cet idéal mais, de façon plus réaliste, nous proposons dans les pages qui suivent des **sujets à négocier**, les **éléments importants** que ces sujets doivent englober et des arguments pour les appuyer ainsi que des exemples de **clauses** de conventions collectives déjà négociées par des syndicats de la Fédération du commerce pour chacun des sujets.

D'abord, voici un exemple de préambule pour introduire le chapitre concernant l'assignation temporaire d'un travail dans une convention collective :

« Aux fins d'application du présent chapitre, une ou un salarié-e est réputé victime d'une lésion professionnelle à partir du moment où il fournit à l'employeur une attestation médicale de ses blessures. Ce n'est que lors de la réception du refus de la CSST que la ou le salarié-e cesse d'être considéré comme victime de lésion professionnelle, s'il ne conteste pas la décision de la CSST.

Attendu qu'il y a lieu d'encadrer l'application des dispositions des **ARTICLES 179** et **180** de la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles (LATMP) relatives à l'assignation temporaire d'un travail; Attendu que l'employeur reconnaît le syndicat comme partie intéressée dans le processus d'assignation temporaire d'un travail, les parties conviennent de ce qui suit. »

L'organisation du travail et l'implication du syndicat

- 52 Les tâches ou les postes pour l'assignation temporaire doivent être choisis par les parties en respectant la convention collective
- 54 Analyse et description des tâches effectuées paritairement avec l'aide d'une ou un professionnel-le
- 56 Utilisation d'un formulaire convenu entre les parties ou de celui de la CSST
- 58 Information au syndicat à chaque assignation temporaire de travail
- 59 Avis et demande de remboursement (ADR) rempli et transmis à la CSST par l'employeur
- 60 Appui syndical pour faire remplir la Réclamation du travailleur
- 61 Limitations de l'assignation temporaire selon certaines circonstances
- 62 Impossibilité d'assignation le premier jour
- 63 Progressivité du retour au travail
- 64 Droit de la victime de lésion professionnelle de demander et d'obtenir une assignation temporaire

Sujet à négocier

Les tâches ou les postes pour l'assignation temporaire doivent être choisis par les parties en respectant la convention collective

Éléments importants

Le respect de la convention collective ou de lettres d'entente.

Le comité exécutif du syndicat doit veiller à ce que l'assignation temporaire n'enfreigne aucune clause de la convention collective.

Si certaines tâches contreviennent au principe d'ancienneté, il faudrait une lettre d'entente acceptée en assemblée générale.

L'assignation ne doit pas créer de surcharge pour les autres travailleurs.

L'assignation ne doit pas déplacer le problème vers d'autres départements.

Si la personne se retirait à la maison pour se remettre de son accident ou de sa maladie, l'employeur devrait embaucher un ou une remplaçante pour ne pas répartir ses tâches entre les autres travailleurs.

L'assignation doit se faire dans un vrai travail et être reconnue dans l'entreprise.

Il est clairement dit dans la brochure de la CSST *Assignment temporaire : pour favoriser la réadaptation du travailleur et assurer son retour au travail*⁵ que les nouvelles tâches assignées doivent être productives pour l'entreprise.

Clauses

Exemple 1. Les tâches offertes en assignation temporaire d'un travail sont choisies par les parties. Dans leur choix, les parties doivent tenir compte des aspects suivants :

- le respect des droits prévus à la convention collective pour tous les salarié-es;
- ne pas causer de surcharge de travail pour les autres salarié-es;
- cela doit être un vrai travail qui est utile dans la production de biens ou de services de l'employeur.

Exemple 2. L'assignation temporaire ne peut s'exercer si elle vient en contradiction avec des dispositions de la convention collective.

Exemple 3. L'assignation temporaire doit consister en un travail productif pour l'entreprise et en relation avec les opérations de cette dernière.

Sujet à négocier

Analyse et description des tâches effectuées paritairement avec l'aide d'une ou un professionnel-le

Éléments importants

Établir une liste des tâches en fonction des types de lésions et des parties du corps impliquées. Cette analyse doit se faire au sein du comité paritaire.

L'analyse des tâches doit aborder toutes les contraintes (force, mouvements, postures, cadence, temps de repos, horaire, etc.) en fonction des types de lésions et des parties du corps impliquées. Photos, vidéos et fiches peuvent compléter la description.

Le syndicat étant une des parties intéressées, tout le processus doit se faire de façon paritaire.

En consultation avec une ou un ergonomiste ou une ou un professionnel-le de la santé (physiothérapeute ou autre).

L'objectif est de renseigner le médecin traitant des implications et des exigences des tâches assignées sur lesquelles il doit se prononcer.

L'apport de la ou du professionnel-le permet d'utiliser des termes que le médecin peut comprendre.

La ou le professionnel-le choisi paritairement est rémunéré par l'employeur ou doit provenir du secteur public.

Comme l'assignation temporaire est demandée par l'employeur, c'est à lui de rémunérer la ou le professionnel-le.

La description des tâches ainsi établie sera remise au médecin de la victime de lésion professionnelle.

La description convenue des tâches doit devenir le seul document de référence pour les médecins. Elle devra être révisée régulièrement, ou s'il y a un problème.

Clauses

Exemple 1. La description des tâches choisies par les parties est faite par le comité paritaire en santé et sécurité. Le comité s'adjoint une ou un professionnel-le de la santé choisi par les parties et rémunéré, s'il y a lieu, par l'employeur. Il a comme mandat de soumettre au comité ses recommandations sur la description, l'évaluation et la classification de chaque tâche.

Exemple 2. Le comité paritaire en santé et sécurité recommande des tâches de travail pouvant être offertes comme assignation temporaire.

Sujet à négocier

Utilisation d'un formulaire convenu entre les parties ou de celui de la CSST

Éléments importants

Sur le formulaire, on doit trouver :

- les trois critères de l'**ARTICLE 179** de la LATMP;
- la description complète des tâches convenues;
- l'horaire de travail proposé;
- le début et la fin prévue de l'assignation.

L'employeur doit, à partir des tâches convenues, remettre le formulaire à la personne qui a subi une lésion.

Le médecin a besoin de toutes ces informations pour se prononcer en toute connaissance de cause sur l'assignation temporaire proposée en fonction des trois critères :

1. le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Clauses

Exemple 1. Le formulaire prévu par la CSST pour l'assignation temporaire est utilisé en y annexant les descriptions convenues en comité de santé et sécurité. Ce formulaire est remis à la ou au salarié-e pour qu'il le transmette à son médecin. Le médecin doit donner son accord aux trois questions de l'**ARTICLE 179** de la LATMP, en tout temps, pour qu'il y ait assignation.

Exemple 2. Le formulaire préparé par la CSST pour l'assignation temporaire est utilisé par l'employeur en y annexant une description détaillée des tâches à accomplir. Une copie de cette description détaillée est remise à un représentant syndical membre du comité paritaire de santé et sécurité, qui peut faire par écrit toute recommandation qu'il juge appropriée.

Sujet à négocier**Information au syndicat
à chaque assignation
temporaire de travail****Éléments importants**

Établir un mécanisme simple et rapide (registre syndical ou commun ou autre) pour que l'employeur remette au syndicat une copie de chaque assignation temporaire autorisée.

Le syndicat doit avoir en main, le plus tôt possible, l'information sur chacune des assignations temporaires et les rapports du médecin traitant, ceci afin de vérifier la concordance des tâches assignées aux salarié-es avec les indications de leur médecin.

Cette vérification permet aussi d'obtenir un portrait global de la situation et de détecter des problèmes qui mériteraient une action à la source.

Clauses

Exemple 1. Un exemplaire du formulaire d'assignation temporaire d'un travail dûment rempli est remis au syndicat avant chaque assignation.

Exemple 2. L'employeur informe le représentant à la prévention ou un représentant syndical membre du comité paritaire de santé et sécurité lorsqu'une assignation temporaire est réalisée.

Sujet à négocier**Avis et demande de remboursement
(ADR) rempli et transmis
à la CSST par l'employeur****Éléments importants**

Prévoir un mécanisme auprès de l'employeur pour s'assurer qu'il envoie le document à la CSST.

L'employeur peut négliger de déclarer des lésions professionnelles et de faire des demandes de remboursement auprès de la CSST. Il est donc important d'établir un mécanisme interne pour l'amener à déclarer à la CSST toute lésion professionnelle afin que son dossier soit conforme à la réalité. Il en ressortira des statistiques et des renseignements fiables et utiles pour :

- Permettre à la CSST d'avoir le portrait de l'entreprise le plus complet possible et d'intervenir en prévention, si nécessaire.
- Consigner des informations importantes au dossier afin de protéger la ou le salarié-e en cas de rechute, récurrence ou aggravation de sa lésion.

Clause

L'employeur fait parvenir à la CSST le formulaire « Avis d'accident et demande de remboursement » (ADR) dûment rempli pour chaque lésion professionnelle, qu'il y ait assignation ou non.

Sujet à négocier

Appui syndical pour remplir la réclamation du travailleur

Éléments importants

Prévoir un mécanisme avec l'employeur pour que le représentant syndical accompagne la victime d'une lésion professionnelle et l'aide à remplir le formulaire.

Le portail de formation SST de la CSN décrit bien le rôle du représentant syndical (formationsst.csn.qc.ca/etape-1/reagir-en-cas-daccident).

Le formulaire *Réclamation du travailleur* doit être rempli par la ou le salarié-e et envoyé à la CSST. L'appui du syndicat est essentiel à cette étape.

Cette démarche permet :

- d'avertir la CSST de la survenue d'un accident ou d'une maladie du travail;
- d'obtenir le remboursement par la CSST des frais médicaux et autres frais liés à la lésion;
- de protéger les droits futurs de la ou du salarié-e en cas de rechute, récurrence ou aggravation de sa lésion.

Clause

L'employeur avertit la ou le salarié-e qu'il peut se faire accompagner dans les démarches liées à son accident de travail ou à sa maladie professionnelle par le responsable du dossier au syndicat.

Sujet à négocier

Limitations de l'assignation temporaire selon certaines circonstances

Éléments importants

Identifier selon les activités de l'entreprise et certains types de lésions, les occasions où l'assignation temporaire serait interdite. Par exemple, dans les cas de :

- port d'un appareil orthopédique ou d'un plâtre;
- blessure aux yeux;
- plaie ouverte;
- etc.

Ces limitations, déterminées de façon paritaire, ont pour objectif d'instaurer un climat de respect envers les victimes de lésion professionnelle. On veut éviter qu'elles deviennent source de moqueries.

De plus, dans certains milieux, les normes d'hygiène et de salubrité imposent d'elles-mêmes des interdictions.

Clause

Il n'y a pas d'assignation temporaire d'un travail dans les cas suivants :

- lorsque la victime porte un plâtre;
- lorsqu'il y a blessure aux yeux;
- lorsqu'il y a utilisation de béquilles ou de fauteuil roulant;
- lorsqu'il y a plaie ouverte;
- lorsque la victime a un bras en écharpe.

À modifier selon le milieu de travail.

Sujet à négocier**Impossibilité d'assignation
le premier jour**Éléments importants

La journée où survient la lésion, il faut s'assurer que la personne reçoive les soins médicaux requis par sa condition et qu'elle ne retourne pas au travail.

C'est l'employeur qui doit payer à 100 % le salaire dû à la personne blessée pour la journée de l'accident. Aucune somme n'est imputée à son dossier à la CSST. Permettre le retour à la maison à cette personne lors de cette première journée est une question de respect et de sécurité. Un repos immédiat peut faciliter le rétablissement de la personne.

Clause

Il ne peut y avoir d'assignation temporaire d'un travail lors de la première journée d'incapacité.

Sujet à négocier**Progressivité
du retour au travail**Éléments importants

Ne pas laisser une personne sur la même assignation temporaire pendant une période indéterminée. C'est le médecin traitant qui décide des modifications de tâches et qui approuve chacune d'entre elles en tenant compte des trois conditions de l'**ARTICLE 179**.

Les études récentes sur la réadaptation préconisent un retour graduel et progressif dans l'accomplissement des actions liées ou se rapportant au poste régulier préléSIONNEL du ou de la salarié-e.

Prévoir en comité paritaire une discussion avec la personne pour une gradation des exigences de sa tâche.

C'est une évidence manifeste dans les milieux où le travail exige une certaine force physique ou la répétition de mouvements.

Clause

Les parties conviennent de favoriser la progressivité dans le retour au travail par l'augmentation graduelle, soit :

- du nombre d'heures de travail par jour;
- du nombre de jours de travail dans la semaine;
- de la charge de travail;
- du nombre de tâches effectuées;
- en combinant n'importe lesquelles de ces options.

Et cela, avec l'autorisation du médecin de la personne à qui on assigne un travail.

Sujet à négocier

Droit de la victime de lésion professionnelle de demander et d'obtenir une assignation temporaire

Éléments importants

Préciser avec l'employeur qu'il doit offrir à toute victime d'une lésion professionnelle la possibilité d'obtenir une assignation temporaire. Il faut également se doter d'un mécanisme (registre) pour y consigner les lésions professionnelles des victimes afin de vérifier qu'une offre d'assignation a été faite à chacune.

Actuellement, la loi confie à l'employeur le pouvoir discrétionnaire d'assigner un travail. Ce pouvoir lui permet de choisir les bénéficiaires d'une assignation. Ainsi, il peut agir de façon subjective et occasionner la perte de revenus importants pour certains salarié-es.

Il faut donc négocier le droit pour les salarié-es à une assignation temporaire. Ainsi, toute forme de favoritisme disparaîtrait. Ils ou elles ont aussi d'autres avantages à obtenir ce droit : RRQ, assurance-emploi, meilleure réadaptation.

Ailleurs, au Canada, le droit de demander une assignation temporaire est reconnu aux travailleuses et aux travailleurs.

Clause

Tout salarié victime d'une lésion professionnelle a le droit de se voir attribuer une assignation temporaire de travail.

La demande d'assignation peut être faite par la victime elle-même.

Conditions particulières d'une assignation temporaire de travail

66 Horaires des traitements et des visites médicales

71 Ancienneté

67 Horaire et lieu de travail habituels

72 Avantages à conserver : le salaire

68 Possibilité de report des vacances

74 Avantages à conserver : heures supplémentaires

69 Absence payée pour maladie

76 Heures supplémentaires sur le poste de travail assigné temporairement

70 Retrait de l'assignation à la demande du ou de la salarié-e

Sujet à négocier**Horaire des traitements et des visites médicales**Éléments importants

Les traitements et les visites médicales doivent être considérés comme du temps travaillé et rémunéré comme tel. L'établissement de l'horaire des traitements et des visites se fait d'un commun accord entre la ou le salarié-e et la ou le professionnel-le de la santé. Le temps de transport pour se rendre au lieu de rendez-vous et en revenir est aussi du temps travaillé et rémunéré.

Cette disposition évite un inconvénient de taille pour la personne assujettie à des traitements et qui devrait, en plus, effectuer son quart de travail assigné. Une telle situation représente une surcharge, voire une punition, susceptible de nuire à sa réadaptation.

Clause

Le temps nécessaire consacré à des traitements et à des visites médicales par la ou le salarié-e à qui on a assigné temporairement un travail est inclus dans son horaire de travail. Les heures consacrées à ces traitements et à ces visites médicales, en dehors de l'horaire de travail de la ou du salarié-e, seront compensées par l'employeur en réduisant du même nombre d'heures son horaire de travail.

Le temps nécessaire aux traitements et visites médicales inclut aussi le temps de transport pour se rendre aux rendez-vous.

Sujet à négocier**Horaire et lieu de travail habituels**Éléments importants

Privilégier l'horaire et le lieu habituels de travail, à moins d'une entente contraire entre la ou le salarié-e, le syndicat et l'employeur.

Cet élément est important pour préserver un choix de vie primordial chez plusieurs de nos membres. Que ce soit en raison des heures d'ouverture de la garderie, de covoiturage, des activités hors travail, etc., un changement d'horaire ou de lieu de travail peut entraîner d'importants désagréments.

La conformité d'un changement d'horaire ou de lieu avec la convention collective est sujette à vérification par le syndicat.

Le syndicat doit approuver préalablement la modification de l'horaire ou du lieu de travail, car il est tenu de faire respecter la convention collective.

Clauses

Exemple 1. Lors d'une assignation temporaire de travail, la ou le salarié-e doit conserver son quart et son lieu habituel de travail à moins d'une entente contraire entre la ou le salarié-e, le syndicat et l'employeur.

Exemple 2. L'assignation temporaire se fait selon l'horaire habituel de la ou du salarié-e, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Sujet à négocier

Possibilité de report des vacances

Éléments importants

Permettre à la personne assignée de reporter ou non ses vacances, même si la règle consiste à les prendre au moment choisi.

La personne assignée devrait avoir la possibilité de profiter de ses vacances. Si elle avait prévu des activités sportives ou physiques, elle ne peut jouir de ce moment attendu à cause de sa lésion. Par contre, celle qui avait prévu « se la couler douce » ne désire peut-être pas déplacer ses vacances. Ainsi, il est opportun de négocier une clause permettant à la personne de choisir de modifier ou non les dates de ses vacances lors d'une assignation temporaire.

Clauses

Exemple 1. La ou le salarié-e en assignation temporaire peut, sur demande, reporter ses vacances à une date ultérieure si elles sont prévues pendant la période où un travail lui est assigné.

Exemple 2. Si le ou la salarié-e le demande, il y a report de la prise de vacances prévues durant une assignation temporaire

Sujet à négocier

Absence payée pour maladie

Éléments importants

Lors d'absences pour maladie personnelle, l'employeur doit payer la personne assignée comme si elle était au travail. Aucune journée n'est retranchée de sa banque de congés de maladie.

Une personne à qui on assigne temporairement un travail et qui contracte une maladie n'a pas à utiliser sa banque de congés ou à prendre de congés à ses frais, car si elle avait été en arrêt complet de travail, elle aurait continué à recevoir les indemnités de la CSST sans pénalité et aurait retrouvé à son retour au travail sa banque de congés de maladie intacte.

Clause

Si la ou le salarié-e en assignation temporaire s'absente de son travail pour des raisons de santé, l'employeur continue de le rémunérer comme s'il était au travail durant cette absence, jusqu'à la date de consolidation ou jusqu'à la décision de la CSST concernant sa capacité de travail.

Sujet à négocier**Retrait de l'assignation
à la demande du ou de la salarié-e**Éléments importants

Faire cesser l'assignation temporaire sur simple demande de la personne assignée et offrir paritairement des tâches modifiées, jusqu'à la prochaine visite au médecin traitant.

Une ou un salarié-e assigné temporairement à un travail peut éprouver des malaises dans l'exécution de ses tâches. Deux options s'offrent à lui : revoir son médecin pour lui demander de faire cesser l'assignation ou bien se prévaloir de la contestation prévue par la loi. Les deux options génèrent du stress. Pour échapper à ces procédures, il est recommandé de négocier une clause permettant de mettre fin à une assignation temporaire problématique ou d'en faire modifier les tâches à la suite d'une simple demande de la personne assignée, et ce, jusqu'à la prochaine visite chez son médecin. L'employeur peut alors offrir un autre travail conformément à l'entente négociée.

Bien préciser les nouvelles tâches pour permettre au médecin de mieux cibler les travaux à prescrire.

Cette nouvelle affectation devra être acceptée par le médecin de la ou du salarié-e. L'objectif de réadaptation visé par l'assignation est alors respecté.

Clause

Si la ou le salarié-e à qui on a assigné un travail temporairement s'aperçoit que ce travail, une fois en poste, ne convient pas à son état, il en avise l'employeur. L'employeur lui retire cette assignation et peut lui en proposer une autre.

Sujet à négocier**Ancienneté**Éléments importants

S'assurer que la personne assignée temporairement accumule son ancienneté de la même façon qu'il l'aurait accumulée, n'eût été sa lésion professionnelle

Ce cumul d'ancienneté est spécialement important pour celles ou ceux qui sont sur des listes de rappel ou qui occupent un poste particulier au moment de leur lésion.

Clause

La ou le salarié-e accumule son ancienneté de la même façon qu'il l'aurait accumulée, n'eût été sa lésion professionnelle.

Sujet à négocier

Avantage à conserver : le salaire

Éléments importants

La base salariale est plus ou moins facile à établir en fonction de la structure de postes dans l'entreprise. Elle est plus difficile à calculer si une personne est appelée à travailler en remplacement sur des postes où le salaire est différent.

Plusieurs possibilités de calcul existent :

- le salaire convenu est celui que le ou la salarié-e recevait au moment de l'événement;
- le salaire est basé sur la rémunération moyenne annuelle. Cette méthode est similaire à celle de la CSST pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR);
- le salaire est égal au taux moyen payé lors des quatre dernières semaines de travail avant la lésion. Certains de nos contrats d'assurance collective sont établis sur cette base;
- le salaire est calculé en tenant compte des remplacements que la personne aurait pu obtenir au moment de son assignation temporaire compte tenu de son ancienneté. Cette façon de faire est plus juste, mais plus difficile à calculer.

La loi (**LATMP, ART. 180**) prévoit que la personne assignée temporairement reçoit le salaire et les avantages qu'elle aurait reçus, n'eût été cette situation.

Ce grand principe est à préserver, cependant les règles de rémunération prévues dans les conventions collectives sont parfois très complexes à concrétiser.

Dans la détermination de la base salariale, il faut se rapprocher le plus près possible de la réalité. Chaque syndicat doit déterminer la façon la plus juste de faire le calcul et éviter que cet élément devienne objet de contestation.

Dans tous les cas, la rémunération de base ne peut être inférieure à l'IRR que la CSST paie aux personnes qui sont en arrêt de travail.

Clause

Calcul de la base salariale : à déterminer selon le statut des postes (régulier temps plein, régulier temps partiel, occasionnel, saisonnier, sur appel, etc.).

À adapter selon le milieu de travail.

Sujet à négocier

Avantage à conserver : reconnaissance des heures supplémentaires

Éléments importants

Prévoir une clause claire de calcul des heures supplémentaires adaptée à chaque convention, à chaque milieu de travail, et quelquefois à chaque département ou métier, etc.

Comme pour le salaire, il faut négocier ce qui se rapproche le plus de la situation de la personne assignée temporairement n'eût été sa lésion professionnelle.

L'**ARTICLE 180** de la LATMP est très clair : l'employeur doit verser à la personne assignée temporairement le salaire et les avantages qu'elle aurait reçus, n'eût été la lésion. Pour éviter des contestations devant la CLP, dont les décisions sont imprévisibles, il faut s'entendre sur une ou des clauses.

Une tendance forte se dégage voulant que les heures supplémentaires, lorsqu'elles sont effectuées sur une base volontaire, soient payables sur le poste assigné dans la même proportion que si elles étaient effectuées au poste régulier.

Une solution à retenir est d'établir la proportion des heures supplémentaires effectuées par la personne assignée temporairement depuis un an. Il s'agit d'un bon indicatif compte tenu des fluctuations saisonnières.

Le calcul s'établit en fonction du mode de distribution des heures supplémentaires prévu de la convention collective.

Par exemple, si, lors du calcul, il apparaît que la personne assignée temporairement a effectué X % des heures supplémentaires, il devra lui être payé X % des heures effectuées durant la période où un travail lui est assigné temporairement.

Cette règle semble être une des meilleures solutions à privilégier. Elle tient compte de la réalité vécue par la personne assignée temporairement dans l'année précédant sa lésion. Cette réalité est transposée pendant la durée de son assignation temporaire.

Trouver une formule pour éviter que la personne assignée temporairement reçoive moins en salaire (heures supplémentaires incluses) que si elle avait été en arrêt de travail complet.

Lorsqu'une victime de lésion professionnelle n'est pas affectée à un travail temporaire, la CSST détermine sa base salariale (IRR) en tenant compte des heures supplémentaires effectuées dans l'année précédant la lésion. Il faut donc accorder à la ou au salarié-e assigné temporairement le même traitement concernant les heures supplémentaires.

Clause

Les heures supplémentaires que la ou le salarié-e aurait pu effectuer s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle doivent lui être payées même s'il ne peut pas les effectuer.

À adapter selon le milieu de travail.

Sujet à négocier

Heures supplémentaires sur le poste de travail assigné temporairement

Éléments importants

Négocier la possibilité que la ou le salarié-e puisse faire des heures supplémentaires sur le poste qui lui a été assigné temporairement.

Lorsque le médecin traitant n'a pas émis de limite d'heures de travail à effectuer, l'employeur peut offrir des heures supplémentaires sur les tâches convenues avec le médecin. Dans ce cas, pour avoir droit au paiement, la ou le salarié-e doit accomplir le travail. Il est important de rappeler que l'assignation temporaire doit favoriser la réadaptation de la ou du salarié-e.

Clause

Lorsque les conditions émises par le médecin qui a charge du travailleur assigné temporairement à un travail le permettent, la ou le salarié-e a droit aux heures supplémentaires offertes au poste sur lequel il est assigné par l'employeur.

Bénéfices généraux en lien avec les orientations de la CSN et de la Fédération du commerce

78 Éviter les
contestations

79 Réintégration
permanente

80 Réinvestir
en prévention

Sujet à négocier

Éviter les contestations

Éléments importants

Négocier d'autres mécanismes pour dénouer les différends : comité des relations de travail, comité paritaire de santé et de sécurité du travail, etc.

Afin de répondre à la volonté syndicale de déjudiciariser la santé et la sécurité au travail, il est préférable de négocier avec l'employeur afin d'éviter de recourir aux contestations des lésions professionnelles lors d'un processus d'assignation temporaire d'un travail. Le temps ainsi gagné permet aux syndicats et à l'employeur de consacrer leur énergie à la prévention des accidents et des maladies du travail.

Clause

L'employeur évite les recours en contestation, tant sur le plan médical qu'en ce qui a trait à la reconnaissance des lésions professionnelles.

Sujet à négocier

Réintégration permanente

Éléments importants

Négocier des postes pour les personnes handicapées physiquement ou psychologiquement et convenir des modalités de retour au travail, y compris les retours progressifs sur des postes adaptés aux capacités de ces personnes.

Si un employeur utilise avec imagination l'assignation temporaire d'un travail lors d'une lésion professionnelle, le même employeur devrait être aussi créatif pour réintégrer celles et ceux qui ont des limitations fonctionnelles permanentes consécutives à un accident ou à une maladie du travail.

Clauses

L'employeur s'engage à favoriser le maintien ou le retour en emploi des personnes atteintes de façon permanente ou porteuses de limitations fonctionnelles à la suite d'une lésion professionnelle,

ou

introduire une clause permettant la création de postes réservés,

ou

introduire une clause permettant de déplacer une personne qui détient moins d'ancienneté.

Questions / Réponses

Sujet à négocier

Réinvestir en prévention

Éléments importants

Faire de la prévention une priorité et partager les retombées économiques des assignations temporaires d'un travail.

Lorsqu'un processus d'assignation temporaire est mis en place, les employeurs ont tendance à délaissé la prévention pour faire diminuer leurs coûts à la CSST. De plus, les statistiques d'accidents de la CSST sont faussées, car elles ne tiennent pas compte de tous les cas d'assignation temporaire. Mais un fait demeure, les travailleuses et les travailleurs continuent de se blesser.

Il est donc de l'intérêt des parties de consacrer à la prévention une part des sommes épargnées par les employeurs.

Promouvoir la prévention diminue les coûts et les assignations temporaires de travail. Il faut donc en faire une priorité.

Clause

L'employeur réinvestit en prévention (% ou un montant fixe, selon le cas) des sommes économisées par l'application du processus d'assignation temporaire d'un travail. Ce budget est géré par le comité paritaire de santé et de sécurité du travail.

S'il n'y a pas de comité paritaire de santé et de sécurité au travail, un bilan des sommes épargnées par l'application de l'assignation temporaire d'un travail et des sommes investies en prévention devra être transmis annuellement au syndicat.

1

L'employeur peut-il obliger une ou un salarié-e malade bénéficiant de l'assurance salaire à accepter une assignation temporaire ?

Non, le droit de l'employeur à assigner une ou un salarié-e temporairement à un autre travail ne vaut que pour les lésions professionnelles ET celles-ci doivent être déclarées à la CSST.

Toutefois, pour toute personne blessée ou malade qui s'absente un certain temps, il est recommandé d'effectuer un retour progressif au travail sous la supervision de son médecin.

2

Faire de la lecture à domicile peut-il être considéré comme une assignation temporaire ?

Non, même si le fait de rester chez soi semble attrayant, la CSST indique que l'assignation temporaire doit respecter le plus possible le contrat de travail habituel et que les tâches proposées doivent être normalement exécutées ou produc-

tives pour l'entreprise⁶. Il est excessivement rare que la lecture à domicile fasse partie des activités normales d'une entreprise.

3

Mon employeur fait n'importe quoi avec l'assignation temporaire, comment lui expliquer ce qu'il en est ?

La brochure produite par la CSST, disponible en format PDF sur son site, intitulée *Assignation temporaire : pour favoriser la réadaptation du travailleur et assurer son retour au travail* est un outil simple, officiel, qui explique bien tout ce qui entoure le sujet.

4

L'employeur a-t-il le droit de modifier le salaire d'une personne qu'il assigne temporairement à un travail ?

Non, l'ARTICLE 180 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) est très clair :

L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Pour les personnes qui n'occupent pas un poste régulier, il faut s'entendre avec l'employeur sur le calcul de la base salariale. En aucun cas, le salaire versé par l'employeur ne doit être inférieur à ce que la personne en arrêt de travail aurait reçu en indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CSST.

5

Combien de temps dure une assignation temporaire ?

Un employeur peut assigner temporairement un travail jusqu'à ce que la victime d'une lésion professionnelle « redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable ». C'est le médecin traitant qui décide de la

capacité de la personne qui a subi une lésion à exercer à nouveau son emploi ou que sa lésion est consolidée. Une lésion est consolidée lorsque le processus de guérison est terminé ou que la lésion est stabilisée à un niveau où aucune amélioration de l'état de santé n'est prévisible. On parle alors d'un retour au travail sur le poste régulier ou, si la personne n'est pas en mesure de reprendre son emploi, de déterminer un emploi convenable.

6

Mon médecin traitant peut-il arrêter mon assignation temporaire ou peut-il en modifier les tâches ?

Oui, le médecin traitant peut arrêter ou modifier une assignation qu'il a autorisée précédemment, s'il considère que le travail assigné ne répond pas à l'un ou l'autre des critères de l'ARTICLE 179 (LATMP) et ne croit pas que :

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ;

- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion ; et
- ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Pour cette raison, il est extrêmement important de bien expliquer au médecin les tâches proposées par l'employeur et d'en décrire les gestes, mouvements, postures, charges, cadence, rythme, horaire, etc.

Si, à l'essai, les tâches ne lui conviennent pas, le travailleur peut retourner consulter son médecin pour qu'il modifie son avis.

7

Ma lésion professionnelle m'empêche d'utiliser mon moyen de transport usuel pour me rendre au travail. Que dois-je faire ?

1. Vous soumettez le problème à l'employeur qui décidera peut-être de vous offrir un transport alternatif (le syndicat devrait négocier une clause dans la convention collective pour encadrer ces situations) ;

2. Vous pouvez consulter votre médecin qui déterminera si vous êtes en mesure de remplir les tâches assignées.

8

L'employeur m'a assigné temporairement un travail à la suite d'un accident de travail. Serai-je pénalisé quant à mes avantages sociaux ou au cumul de mon ancienneté ?

Non, à l'article 235 de la LATMP, il est mentionné :

Le travailleur qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle :

1. continue d'accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective qui lui est applicable et du service continu au sens de cette convention et au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ;
2. continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance offerts dans l'établissement, pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles,

s'il y a lieu, auquel cas son employeur assume la sienne.

Le présent article s'applique au travailleur jusqu'à l'expiration des délais suivants :

1. dans l'année suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période ; ou
2. dans les deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période.

Ces dispositions s'appliquent tant pour la personne en assignation temporaire que pour la personne qui est en retrait de travail à la suite d'une lésion professionnelle.

9

Je suis en assignation temporaire, suis-je obligé de prendre mes vacances aux dates convenues ?

Si aucune clause ne balise cette situation dans la convention collective, la réponse est OUI par respect pour les collègues de travail. Toutefois, il est possible d'introduire dans la convention collective une clause donnant la possibilité pour une personne en assignation temporaire de reporter ses vacances.

10

Mon employeur m'indique que le premier médecin que je vois (souvent à l'urgence de l'hôpital) doit remplir le formulaire d'assignation temporaire d'un travail. Est-ce vrai ?

Non, l'expression utilisée dans l'ARTICLE 179 de la LATMP est « le médecin qui a charge du travailleur » a été clairement précisée par la jurisprudence. C'est le médecin que la ou le salarié-e a choisi qui remplit le formulaire.

11

Qui paie les traitements ou les médicaments que je dois prendre en raison de ma lésion professionnelle ?

Que la personne soit assignée temporairement à un travail ou absente du travail, les examens, traitements ou médicaments liés à sa lésion professionnelle sont remboursés par la CSST. Cet avantage est conditionnel à l'obligation pour la personne blessée de remplir et d'adresser le formulaire de réclamation du travailleur à la CSST. Ainsi, celle-ci ouvrira un dossier et remboursera les frais encourus en regard de la lésion si la réclamation du travailleur est acceptée. En cas de refus par la CSST ou de contestation de l'accident ou de la maladie du travail, ces frais pourront être remboursés par l'assurance collective même si les délais de réclamation sont expirés. L'article 453 de la LATMP garantit ce droit.

« Une demande de prestations à la Commission conserve au bénéficiaire son droit de réclamer les bénéfices de la Loi sur le régime

de rentes du Québec (chapitre R-9) ou de tout autre régime public ou privé d'assurance, malgré l'expiration du délai de réclamation prévu par ce régime.

Ce délai recommence à courir à compter du jour de la décision finale rendue sur la demande de prestations. »

12

Si ma réclamation d'accident est refusée par la CSST, mon employeur peut-il me retirer du travail qu'il m'avait assigné temporairement ?

Oui, puisque l'assignation temporaire d'un travail découle de l'existence d'une lésion professionnelle reconnue par la CSST. Si votre médecin traitant considère que vous êtes inapte à reprendre le travail, vous devrez vous prévaloir des congés de maladie, de l'assurance salaire ou de l'assurance-emploi (maladie) dont vous pouvez bénéficier jusqu'à ce que votre médecin le juge à propos.

13

Je suis en assignation temporaire depuis six mois, une décision finale de la CSST refuse mon accident de travail. Mon employeur peut-il me réclamer le salaire qu'il m'a versé pendant ces six mois ?

Non, il n'y a que la CSST qui peut réclamer le remboursement des IRR qu'elle aurait versées pendant les 14 premiers jours suivant la déclaration d'accident, s'il y a eu absence d'assignation durant cette même période.

14

Mon employeur refuse de me payer les heures supplémentaires que j'aurais travaillées à mon poste régulier si je n'avais pas eu d'accident de travail. A-t-il raison ?

Pour les 14 premiers jours, l'employeur devrait payer les heures supplémentaires comme si la personne avait occupé son poste régulier. Pour les jours subséquents, il est suggéré d'utiliser le calcul de la CSST : établir une proportion des heures supplémentaires effectuées par la personne assignée au cours de l'année précédant sa lésion et reporter cette proportion sur les heures supplémentaires offertes pendant la durée de l'assignation temporaire. Dans tous les cas, une indemnité doit être versée.

Rôle de la Fédération du commerce et de la CSN

Le droit au retour au travail et le droit à la réadaptation sont deux aspects essentiels de la protection dont bénéficient les travailleuses et les travailleurs à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Avec ce guide, nous voulons nous assurer que l'assignation temporaire d'un travail trouve sa place dans le processus de négociation des conventions collectives et dans l'ensemble des relations de travail.



Ce guide doit amener les syndicats à faire de l'assignation temporaire d'un travail un objectif collectif de santé, de sécurité et de réintégration au travail pour tous nos membres.

Nous avons précisé certaines conditions pour bien encadrer ce droit de l'employeur : la déclaration de toute assignation à la CSST par ce dernier, le respect intégral des **ARTICLES 179** et **180** de la LATMP, la progressivité dans l'attribution des tâches assignées ainsi que l'utilisation des situations qui ont mené à une assignation temporaire et le réinvestissement des sommes qu'elle fait économiser aux employeurs comme levier pour améliorer la prévention des accidents et des maladies dans les milieux de travail.

Pour que l'assignation temporaire d'un travail puisse être utilisée dans une perspective de santé, de sécurité, de réadaptation et de réintégration, les syndicats doivent donc viser à accroître, promouvoir et encourager les efforts de prévention. Il doit s'agir d'une de leurs priorités.

Nous avons aussi prôné la mise en place de conditions externes pour faciliter la réintégration au travail des victimes de lésion professionnelle. Celle-ci nécessite :

- Que les travailleuses et les travailleurs puissent avoir le droit à l'assignation temporaire d'un travail.
- Que des équipes spécialisées en réadaptation se concertent avec les médecins traitants dans le processus de suivi et de retour thérapeutique. Nous devons exercer des pressions auprès du gouvernement québécois afin que se développe et s'étende la pratique de services de consultation ou d'intervention dans le réseau public. Ces enjeux doivent être discutés entre la CSST et les différents organismes représentant les professionnel-les de la santé.
- Que la tarification des cotisations des employeurs à la CSST reflète aussi les efforts faits en prévention.
- Que soient favorisés les échanges avec les fédérations médicales pour s'assurer de la diffusion des connaissances sur la chronicité et sur les conditions favorables à la réadaptation.
- Que les meilleures pratiques sur les conditions de réintégration au travail des personnes victimes de lésions psychologiques soient compilées et communiquées aux syndicats.

Une conclusion claire se dégage. L'assignation temporaire des victimes de lésion professionnelle représente un enjeu important pour le mouvement syndical en matière de santé et de sécurité au travail.

C'est l'une de nos missions de transformer ce droit patronal, souvent utilisé de façon mercantile, en une mesure de réadaptation légitime et généralisée qui serait un grand pas vers des conditions de travail améliorées pour nos membres et l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. C'est le défi que nous voulons relever.

1. Extrait du procès-verbal d'une réunion spéciale du conseil confédéral des 15, 16 et 17 décembre 2004.
2. CSST, *Assignment temporaire : pour favoriser la réadaptation du travailleur et assurer son retour au travail*, 2011, 8 pages, Numéro : DC-100-1040-4.
3. Le *Registre des assignments temporaires* (4 \$) et le *Registre des accidents du travail et des maladies professionnelles* (2,50 \$) sont disponibles à la librairie de la CSN (csn.qc.ca/web/csn/catalogue-sst)
4. ST-ARNAUD Louise, Mariève PELLETIER. *Soutenir le retour au travail et favoriser le maintien en emploi – Faciliter le retour au travail d'un employé à la suite d'une absence liée à un problème de santé psychologique*, IRSST, RG-758, 2013, 38 p.
5. CSST, *Assignment temporaire : pour favoriser la réadaptation du travailleur et assurer son retour au travail*, 2011, 8 pages, Numéro : DC-100-1040-4.
6. Idem.

Annexes

Annexe I

Proposition adoptée par le Conseil fédéral de la CSN, les 7 et 8 juin 1995

Que les syndicats aux prises avec l'utilisation de l'assignation temporaire par leur employeur négocient des ententes pour en limiter l'utilisation. Le syndicat, qui est un instrument collectif, constituera alors une protection pour la personne accidentée en lui évitant d'être isolée face à son employeur et à son médecin. De plus, cette question pourra alors être discutée de façon collective et en tenant compte de l'ensemble de la situation au niveau local : organisation du travail, prévention, réintégration au travail, correction des causes d'accidents, etc.

Les ententes devraient comprendre les éléments suivants :

- Information et accord du syndicat avant chaque assignation temporaire ;
- Les assignations temporaires doivent respecter les trois conditions de l'**ARTICLE 179**, c'est-à-dire être favorables à la réadaptation et ne pas nuire à la guérison de la personne accidentée. À cet effet, il faut voir si certaines lésions devraient tout simplement ne jamais faire l'objet d'assignation temporaire (plâtre, tendinite, etc.) ;
- Les assignations doivent prévoir le maintien de la rémunération et des avantages pour la personne accidentée ;
- L'employeur doit fournir une description détaillée des assignations ;
- L'employeur doit respecter l'avis du médecin traitant ;
- L'employeur doit déclarer toute assignation temporaire à la CSST ;
- La personne accidentée conserve son droit de refuser et de contester son assignation, auquel cas l'assignation cesse immédiatement ;
- L'employeur doit utiliser le formulaire de la CSST ;
- L'employeur doit réinvestir l'argent épargné en prévention ;
- Si le syndicat participe à une entente sur l'assignation temporaire, il doit en profiter pour y inclure la réintégration au travail de façon permanente des personnes accidentées avec limitations permanentes ;
- Dans toute cette démarche, en profiter pour travailler sur l'élimination des causes d'accidents.

Proposition adoptée par le congrès de la FC-CSN de 1995 :

5.1

« Que chaque syndicat aux prises avec les assignations temporaires négocie les dispositions suivantes :

- limiter l'utilisation de l'assignation temporaire au seul cas où elle est favorable à la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur accidenté ;
- la reconnaissance du syndicat comme intervenant dès le début de la procédure, le syndicat devant donner son accord avant chaque assignation ;
- copie au syndicat de l'avis officiel de la CSST de tout projet d'assignation temporaire ;
- participer à l'élaboration des conditions de travail qui respectent la personne accidentée, et ce, en présence de son représentant syndical ;
- l'obligation pour l'employeur de fournir une description écrite et détaillée des tâches, des conditions de travail et de la durée du travail de l'assignation temporaire ;
- empêcher les pertes de droits et avantages pour les autres personnes salariées qui pourraient survenir à l'occasion d'une assignation temporaire ;
- que le travail de l'assigné soit fait dans l'établissement où la ou le travailleur est normalement au travail ;
- que la personne accidentée conserve son droit de refus, qu'elle puisse contester son assignation et que, le cas échéant, l'assignation cesse immédiatement ;
- que les argents sauvés soient réinvestis dans l'entreprise sous forme de prévention ;
- que l'on prévoit le maintien de la rémunération et des avantages pour la personne accidentée ;
- que dans toute cette démarche, on profite pour travailler sur l'élimination des causes d'accidents. »

5.2

« Que le comité de santé-sécurité prépare un outil concernant les assignations temporaires et qu'un suivi soit fait aux instances de la Fédération. »

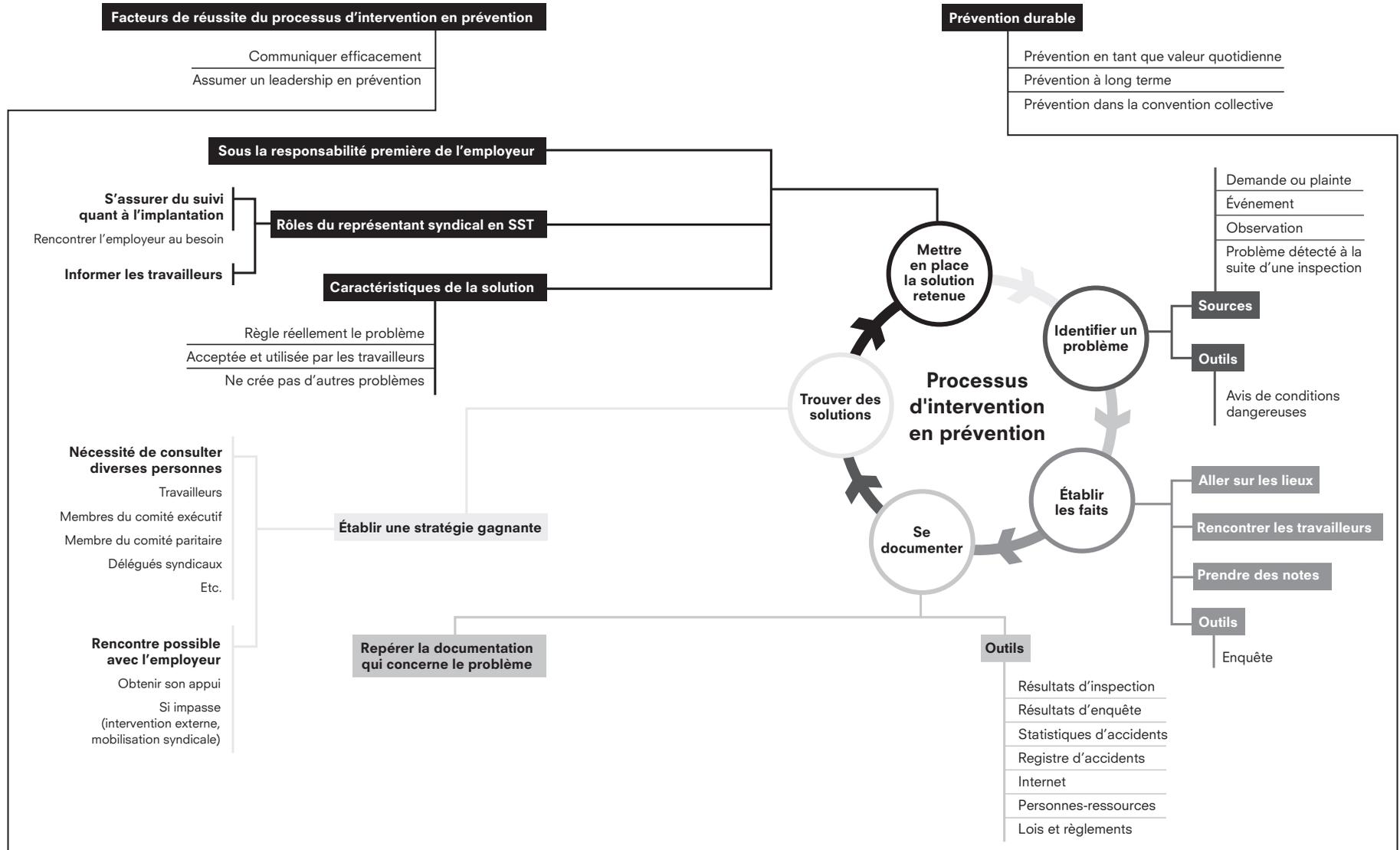
- « Que dans cet outil se retrouvent aussi les explications et les outils nécessaires à la contestation en bonne et due forme lorsque l'employeur ne veut pas souscrire aux conditions de la proposition 5.1. »
- « Que chaque syndicat dans le cadre de la négociation de la convention collective de travail négocie une clause de réintégration au travail pour les personnes salariées victimes d'accidents ou de maladies du travail dans le respect de leurs lésions professionnelles et limitations fonctionnelles sans perte de droits et avantages, et ce, dans le respect des droits reconnus aux autres personnes salariées. »
- « Que le comité de santé-sécurité prépare un outil concernant la réintégration au travail et qu'un suivi soit fait aux instances de la Fédération. »

Proposition adoptée par le congrès de la FC-CSN de 2012

Que le comité de santé-sécurité-environnement de la Fédération du commerce-CSN, en collaboration avec la CSN, mette à jour le guide d'action syndicale sur l'assignation temporaire datant de 2001.

Annexe 2

Démarche de prévention du portail



Assignation temporaire d'un travail

Une occasion à saisir?

MAI 2015

RÉDACTION

Micheline Boucher,
Service des relations du travail
Ariane Gagné,
Service des communications

COLLABORATION

David Bergeron-Cyr et Patrick Brunet,
Fédération du commerce – CSN

DÉPÔT LÉGAL

BAC ET BANQ 2015

Publié par la
Fédération du commerce
fc-csn.ca

ÉDITION

Lise Prud'homme

RÉVISION

Lise Prud'homme et Odile Wallon
Service des communications

DESIGN GRAPHIQUE

Rachel Desjardins,
Service des communications

ILLUSTRATION

François Berger

PRODUCTION

Service des communications

IMPRESSION

xx

POSITION DU FSC

Assignment temporaire d'un travail

Avant 1985, c'est la Loi sur les accidents du travail (LAT) qui encadre le régime de réparation pour les personnes victimes d'une lésion professionnelle. Elle n'aborde pas du tout la notion d'assignment d'un travail. C'est avec l'entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) en 1985 que la notion d'assignment d'un travail apparaît aux articles 179 et 180.