



XVIII CONGRES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Paris, 5-8 Septembre 2006

THEME 3

RISQUES PROFESSIONNELS : PROTECTION SOCIALE ET RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

RAPPORT POUR LE CANADA (QUÉBEC)

Jean-Pierre Villaggi
gilles.trudeau@umontreal.ca

I. QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Veuillez donner des informations générales sur votre système de réparation des risques professionnels : Quand a-t-il été créé? Quelles modifications ont été introduites au système depuis sa création?

A- Préalable : le partage constitutionnel

La mise sur pied de notre système de prévention et de réparation des risques professionnels est soumis aux règles propres à notre système constitutionnel qui établit un partage des compétences entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Les relations de travail et les conditions de travail ou d'emploi relèvent en principe de la compétence exclusive des législatures provinciales. Il s'agit de matières tombant dans la catégorie: - La propriété et les droits civils dans la province. (art. 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*). Ainsi, «Les régimes d'indemnisation des accidents du travail, en général, qu'il s'agisse de celui de la Colombie-Britannique, de celui du Québec et de ceux de toutes les provinces ou de la plupart d'entre elles, sont des régimes législatifs d'assurance et de responsabilité collective sans faute, qui remplacent les anciens régimes de responsabilité civile individuelle fondés sur la faute. [...] Ils sont axés sur l'indemnisation et donc sur une forme de liquidation plus ou moins définitive du recours. [...] Quoiqu'ils visent à l'indemnisation des travailleurs, ils ne font pas partie du contrat de travail, ils ne sont pas des régimes de relation de travail et ils ne constituent pas des conditions de travail. [...] Ils ne touchent pas non plus à la gestion ou aux opérations des entreprises. [...] Il s'ensuit non seulement que l'on peut

mais que l'on doit distinguer entre la classification des régimes de compensation et celle des régimes de prévention pour fins d'application à des entreprises fédérales.» (*Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Bell Canada*, [1988] 1 R.C.S. 749, p. 851-852).

Par ailleurs, le gouvernement fédéral est investi d'une compétence législative exclusive sur les relations du travail et les conditions de travail ou d'emploi lorsque cette compétence fait partie d'une compétence exclusive en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*. L'art. 2 du *Code canadien du travail* définit ce qu'il faut entendre par entreprise fédérale:

«Art. 2. Tout ouvrage, entreprise ou affaire relevant du pouvoir législatif du Parlement du Canada y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède:

a) tout ouvrage, entreprise ou affaire réalisé ou dirigé dans le cadre de la navigation (intérieure ou maritime), y compris la mise en service de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) tout chemin de fer, canal, télégraphe ou autre ouvrage ou entreprise reliant une province à une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province;

c) toute ligne de navires à vapeur ou autres, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou s'étendant au-delà des limites d'une province;

d) tout service de transbordeurs entre provinces ou entre une province et un pays autre que le Canada;

e) tout aéroport, aéronef ou ligne de transport aérien;

f) toute station de radiodiffusion;

g) toute banque;

h) tout ouvrage ou entreprise que le Parlement du Canada déclare (avant ou après son achèvement) être à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province, bien que situé entièrement dans les limites d'une province;

i) tout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales.»

En conséquence, les régimes provinciaux de prévention qui vise principalement les conditions de travail, les relations de travail et la gestion de l'entreprise ne s'appliquent pas aux entreprises fédérales. Par conditions de travail, il faut entendre: «[Les] conditions en vertu desquelles un travailleur ou des travailleurs individuellement ou collectivement, effectuent leur prestation de travail conformément à des droits et obligations inclus au contrat de travail par le consentement des parties ou par la loi, et en vertu desquelles l'employeur reçoit cette prestation.» [...] «Il est de l'essence d'une disposition législative ayant pour objet la préservation de la santé des travailleurs, de préciser les termes du contrat de travail, tant comme le fait une convention collective qui comporte des clauses préventives portant sur la santé et la sécurité des travailleurs.» (*Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Bell Canada*, [1988] 1 R.C.S. 749, p 798-799) Ainsi, «Quelle que soit la définition que l'on accepte des «conditions de travail», il me paraît impensable qu'elle ne comprenne pas l'obligation pour le travailleur de fournir sa prestation de travail et celle pour l'employeur de lui payer son salaire. Or, précisément, le droit de refus, le retrait préventif ainsi que le retrait préventif de la femme enceinte, droits cardinaux conférés au travailleur par la Loi, autorisent le travailleur à ne pas fournir sa prestation de travail.» (*Commission de la santé et de la*

sécurité du travail c. Bell Canada, [1988] 1 R.C.S. 749, p. 801-802) «[...] Elle régit les relations entre travailleur et employeur en tant que telles, sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail et dans les cadres d'un contrat de travail qui peut ajouter aux exigences minimales de la Loi, et à propos d'un domaine-clef des relations de travail celui de la santé et de la sécurité du travail». (p. 809)

Un régime de prévention vise et atteint la gestion et les opérations de l'entreprise qui tombe sous son emprise en ce que généralement :

1° Il instaure un régime de co-gestion partielle de l'entreprise (Comité de santé et de sécurité et représentant à la prévention).

2° Il impose au gestionnaire de l'entreprise, une obligation de réaliser les objectifs de la Loi (par exemple :l'employeur doit s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur; il doit s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires, etc.)

Ainsi, une loi provinciale qui vise à prévenir les accidents du travail et qui a pour conséquence d'interférer dans la gestion de l'entreprise ne s'applique pas à un domaine du ressort fédéral exclusif.

B- Les principales étapes de la mise sur pied du régime de réparation (et de prévention) (Québec)

Compte tenu du régime législatif canadien, la description qui suit rend compte de l'approche de la province de Québec en matière de réparation des risques professionnels. Sans être identique l'approche des autres provinces et du gouvernement fédéral s'inspire d'un modèle semblable bien que souvent moins complexe.

Nous nous sommes limités à décrire les grandes étapes du développement de la législation en matière de réparation de 1867 (*l'Acte constitutionnelle de 1867* marque le début de la fédération canadienne) à nos jours.

I - La période de 1867 à 1909 : le régime de droit commun

Durant cette première période, seul le régime de droit commun permettait au salarié d'obtenir réparation (action en responsabilité civile fondée sur l'article 1053 du code civil du Bas-Canada). De façon générale on note une attitude favorable des tribunaux de droit commun. Les règles suivantes se dégagent de la jurisprudence de cette époque.

A. Une obligation de prévenir les accidents

Les tribunaux imposent des standards d'excellence aux employeurs (meilleurs outils possibles - méthodes de travail les plus sécuritaires - utilisation des appareils de protection et ce, même si les autres employeurs ne les utilisent pas - obligation de protéger les ouvriers contre leur propre imprudence (*Brown c. Leclerc*, (1893) 22 R.C.S. 53; *The Royal Paper Mills c. Cameron*, (1907) 39 R.C.S. 365).

B. Un devoir de surveillance.

On impose aux employeurs de fournir les instructions, de voir au respect des directives, d'éviter de fournir un travail dangereux aux enfants. Par ailleurs, les

tribunaux mitigent les dommages dans les employés spécialisés, ces derniers étant plus éduqués et mieux rémunérés (*Drolet c. Denis*, (1911) 48 R.C.S. 510).

C. L'importance des profits.

On reconnaît qu'il appartient à celui qui profite du travail d'indemniser les victimes des accidents du travail. Ainsi, une cadence de travail trop rapide constitue une faute. De plus on exige des employeurs qu'ils prennent toutes les précautions. Ainsi, l'employeur ne peut se disculper en disant qu'il appliquait les normes de l'industrie (*Shawinigan Carbide Co. c. Doucet*, (1910) 42 R.C.S. 281; *Gauthier c. Wertheim*, (1905) 28 C.S. 280).

Par ailleurs, les règles mêmes de la responsabilité civile cause des difficultés de mise en œuvre du droit à la réparation. Il appartient au salarié d'établir le lien de causalité. Il incombe donc au salarié de faire la preuve de la cause de l'accident. (*The Canada Paint Co. c. Trainor*, (1898) 28 R.C.S. 352). Se posait le problème de l'accident «anonyme». On permettait au salarié de faire une preuve par présomption (l'absence d'une autre explication raisonnable de l'accident - *Doucet c. Shawinigan Carbide Co.*, (1909) 18 B.R. 271).

Ceci a permis aux tribunaux d'élaborer une théorie sur les risques professionnels. Ainsi, on peut lire :

«Aujourd'hui, dans presque tous les pays d'Europe, au moins dans douze pays d'Europe d'après le relevé que j'ai fait, excepté en Russie, on applique le principe du risque professionnel. Et par là on entend dire ceci: Vous patron, qui jugez à propos d'exploiter une industrie, d'établir une usine, une manufacture, et qui employez dans cette usine ou dans une manufacture des instruments excessivement dangereux pour la vie de vos ouvriers, vous encouragez un risque professionnel; vous avez la chance de faire des profits énormes, de faire fortune, très bien; mais alors vous devez faire entrer, dans le calcul de vos pertes possibles les risques que vont courir des employés vis-à-vis desquels vous êtes responsable; en fin de compte, vous ne vous exposez pas vous-même, mais vous mettez vos ouvriers en péril, vous les obligez à se servir de choses dangereuses, d'instruments très dangereux. En se servant de ces instruments, quelques-uns perdront peut-être la vie, et ensuite il faudra que leurs héritiers, pour obtenir une indemnité, prouvent que c'est votre faute? On a répondu: non ce n'est pas juste, et on a passé des lois pour établir le risque professionnel et tenir le patron responsable du dommage causé par ses machines.» (*Gauthier c. Wertheim*, (1905) 28 C.S. 280, p. 284).

On retrace aussi un courant minoritaire qui évoquait la théorie contractuelle. Selon ce courant jurisprudentiel, l'ouvrier n'avait qu'à prouver l'existence d'un contrat de louage de service pour voir le fardeau de la preuve renversé (*Dame Mary McCarty, ès qual. c. The Thomas Davidson Manufacturing Co.*, (1900) 18 C.S. 272).

À cette époque, le salarié qui faisait la preuve de la faute et du lien de causalité avait donc droit à l'indemnisation pleine et entière de son préjudice (perte de salaire durant la période d'incapacité totale temporaire ou d'incapacité partielle temporaire, perte de capacité de travail de nature permanente, indemnisation pour douleur et perte de jouissance de la vie, dommages matériels frais médicaux).

Le système de droit commun soulevait de nombreuses récriminations. Le gouvernement provincial adopte la *Loi autorisant l'organisation d'une Commission chargée d'étudier les recours auxquels donnent lieu les accidents du travail* (1907, 7 Édouard VII, chap. 5). La Commission constate que les employeurs ont trois griefs principaux à l'égard du système de droit commun:

- 1) ils sont responsables de la faute la plus légère;
- 2) le procès par jury leur porte préjudice parce que les jurés se laissent guider par des considérations sentimentales;
- 3) les frais du système sont importants.

Par ailleurs, les salariés allèguent:

- 1) l'obligation de faire la preuve d'une faute ;
- 2) les procès long et coûteux;
- 3) le processus d'appel qui est également long et coûteux.

La législature provinciale adopte en conséquence en 1909, la *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent* (1909, 9 Édouard VII, chap. 66).

II – La *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent* (1909, 9 Édouard VII, chap. 66).

L'État n'est pas une partie intéressée dans le régime mis en place et seules certaines industries sont couvertes par le régime. Pour les industries concernées. La loi prévoit que le salarié a droit à une indemnité égale à 50% du salaire annuel . Advenant un décès, la succession reçoit une somme équivalente à quatre (4) fois le salaire moyen annuel (maximum de 2,000\$).

Les principales autres règles du régime sont :

- . L'ouvrier n'a pas à prouver la faute de l'employeur.
- . L'ouvrier renonçait à la pleine indemnisation de son préjudice.
- . Le tribunal de droit commun conserve juridiction.
- . Il n'y a plus de procès par jury.
- . Il faut présenter une requête afin d'être autorisé à exercer son recours (le juge vérifie les conditions d'ouverture du recours):
 - 1) l'existence d'un contrat de louage de service.
 - 2) le champ d'application de la Loi (industries assujetties à la Loi).

- 3) la survenance de l'accident à l'occasion du travail.
- 4) un revenu inférieur à 1,000\$ par année.
- 5) l'accident ne résulte pas d'un acte intentionnel de l'ouvrier.

. Les maladies professionnelles ne sont pas couvertes par la Loi.

III- La *Loi des accidents du travail* (Loi de 1928) (1928, 18 Georges V, chap. 79).

- Le Champ d'application de la Loi de 1909 est étendu.

- . Les employeurs non couverts peuvent s'y soumettre.

- . L'incapacité totale temporaire donne droit à, une rente fixée aux 2/3 du salaire annuel.

- . Le maximum de la rente est fixé à 2,000\$ (annuellement).

- . Une incapacité partielle permanente donne droit à une rente équivalente aux 2/3 du salaire annuel payable durant une période équivalant à quatre (4) semaines par 1% d'incapacité.

- . Le décès donne droit à rente égale à 30% du salaire annuel du défunt. La rente est payable jusqu'au décès ou au mariage du conjoint.

- . La Loi impose l'obligation à l'employeur de procurer à la victime les services d'un médecin.

- . Les indemnités sont payables par l'employeur et ce dernier doit être assuré.

IV- La *Loi concernant la Commission des accidents du travail* (1928, 18 Georges V, chap. 80).

- . La création d'une Commission des accidents du travail.

- . La Commission devient l'autorité en matière d'interprétation, d'administration et d'application de la Loi.

V- La *Loi sur les accidents du travail* (1931, 21 Georges V, chap. 100).

- . La création de deux (2) catégories d'employeurs:

- 1) Ceux qui contribuent au fonds d'indemnisation - ils n'ont pas à payer les indemnités prévues par la Loi.

- 2) Ceux qui sont personnellement tenus de payer les indemnités prévues par la Loi. Ils ne contribuent pas au fonds d'indemnisation.

- . L'incapacité totale permanente donne droit à une rente hebdomadaire égale à 70 % de ses gains moyens au cours des 12 derniers mois.

. L'incapacité partielle permanente donne droit à une rente hebdomadaire égale à 70 % de la différence entre la moyenne des gains hebdomadaires avant l'accident et la moyenne hebdomadaire après l'accident.

. La victime a droit à l'assistance médicale.

1- hospitalisation

2- soins médicaux

3- médicaments

4- prothèses - orthèses

. La C.A.T. (Commission des accidents du travail) gère le fonds d'accidents - La Commission détermine le montant des cotisations payables par les employés.

. La Loi couvre les maladies professionnelles.

- Entre 1931 et 1964, la Loi fut modifiée cinquante (50) fois.

VI- La loi des accidents du travail (Loi de 1964) (L.R.Q., c. A-3)

. L'incapacité totale permanente donne droit à une rente hebdomadaire équivalant à 75% des gains moyens de la victime.

. L'incapacité partielle permanente donne droit à une rente hebdomadaire dont le montant est fixé selon le degré d'incapacité et qui est calculée sur 75% des gains moyens hebdomadaires.

. L'assistance médicale est assurée.

. On crée un processus intégré de contestation, soit un bureau de révision et la possibilité subséquente d'en appeler devant un tribunal administratif, la Commission des affaires sociales.

. On crée un système de présomption en matière de maladies professionnelle pour certaines maladies qu'on associe directement à des activités (ce tableau est intégré à la Loi)

VI - La Loi sur les accidents du travail (Loi de 1977) (L.R.Q, c. A-3).

. Les indemnités sont calculées sur une base équivalant à 90% du salaire net de l'ouvrier.

VII- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q. 1979, c. 63).

Cette loi crée un régime global de prévention des accidents du travail. Ce régime est encore celui qui, pour l'essentiel, régit encore aujourd'hui le monde du travail. Il vise l'élimination à la source même des dangers pour la santé et l'intégrité physique des travailleurs. On y crée le droit de refus d'effectuer un travail dangereux, le retrait préventif pour la femme enceinte et pour celui qui est exposé à un contaminant, le comité de santé et de sécurité de l'établissement, et la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui remplace la

Commission des accidents du travail comme organisme administratif chargé de l'application de la *Loi sur les accidents du travail*. Ce nouvel organisme est aussi responsable de la mise en œuvre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

VII- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Loi de 1985) (L.R.Q., c. A-3.001)

Des modifications majeures sont apportées aux régimes de réparation. Le droit à la réadaptation, au retour au travail ainsi qu'un processus de règlement des litiges de nature médicale sont intégrés à la loi. Ce régime est celui qui continue de prévaloir, bien qu'il fut l'objet de modifications notamment en 1992, 1993, 1999 et 2001. Les principales composantes en sont les suivantes :

- . La création d'une indemnité de remplacement de revenus égale à 90% du revenu net.
- . Un régime d'indemnisation qui couvre l'ensemble des personnes à charge.
- . Un droit «élargi» à la réadaptation.
 - 1) La réadaptation physique qui prévoit le droit à la fourniture de soins médicaux nécessaires à la consolidation de la lésion (soins médicaux, prothèses, traitements jugés nécessaires, physiothérapie, orthèses, etc.)
 - 2) La réadaptation sociale qui a pour but d'aider le travailleur à surmonter les conséquences personnelles et sociales de sa lésion (psychologue, domicile et véhicule adaptés, frais de garde, travaux d'entretien du domicile, etc.)
 - 3) La réadaptation professionnelle qui a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent (recyclage, scolarisation, recherche d'emploi, etc.)
- . Un droit de retour au travail. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer prioritairement son emploi ou un emploi équivalent, ou d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible.
- . La création d'un bureau de révision paritaire.
- . La création d'un nouveau tribunal administratif paritaire soit la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles qui aujourd'hui se nomme la Commission des lésions professionnelles.

2. Comment est-il organisé aujourd'hui? Comment est-il financé?

A- La Commission de la santé et de la sécurité du travail

1) Le fonctionnement de la Commission

- La Commission de la santé et de la sécurité du travail (la Commission) est un organisme para-gouvernemental. Elle possède les attributs conférés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.S.S.T.)*. Elle est une corporation au

sens du Code civil du Québec. À ce titre, elle dispose de tous les droits et privilèges décernés aux corporations en général. Ainsi, elle peut acquérir, aliéner et posséder des biens, plaider, contracter, s'obliger et obliger les autres envers elle. La Commission s'occupe de l'administration des lois reliées à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il s'agit des lois suivantes :

- 1) *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1);
- 2) *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001);
- 3) *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3);
- 4) *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières* (L.R.Q., c. I-7);
- 5) *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6);
- 6) *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20);
- 7) *Loi concernant l'indemnisation des employés de l'état* (S.R.C. 1970, c. G-8).

- La Commission est administrée par un conseil d'administration de quinze (15) personnes (art. 140 *L.S.S.T.*) dont quatorze (14) membres proviennent, à part égale, des mondes patronal et syndical. Cette composition paritaire vise à établir un juste équilibre entre les acteurs sociaux. De plus, un observateur représentant le Ministre du travail (art. 145 *L.S.S.T.*) assiste aux réunions du conseil.

- Le conseil est dirigé par un président qui agit également comme chef de la direction de l'organisme (art. 140 *L.S.S.T.*).

- Le conseil d'administration exerce principalement les fonctions suivantes:

- 1) adopter les règlements et les politiques administratives;
- 2) approuver le taux de cotisation applicable aux employeurs;
- 3) approuver le budget;
- 4) approuver les engagements financiers d'importance;
- 5) déléguer aux personnes compétentes, le pouvoir d'entendre et décider une affaire ou une question que les lois et les règlements déclarent être de la compétence de la Commission.

- Pour soutenir le travail du conseil, la Loi crée un comité administratif (art. 156 *L.S.S.T.*) composé du président et chef de la direction de la Commission, d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs, tous deux choisis par leurs pairs au sein du conseil d'administration. Pour sa part, le comité administratif a pour fonction:

- 1) d'approuver les engagements financiers de moindre importance;
- 2) d'analyser le rapport de la Caisse de dépôt et de placement concernant les placements de la Commission;
- 3) d'analyser les modifications apportées aux classifications d'employeurs de même qu'aux taux de cotisations.

Le conseil d'administration est appuyé, dans sa mission, d'une structure administrative fort importante.

2) Le mandat de la Commission

- Le mandat conféré par le législateur à la Commission est vaste et résulte de plusieurs lois. Il peut se subdiviser en trois secteurs principaux soit la prévention, l'indemnisation et le financement.

1) La prévention

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* vise l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs (art. 2 *L.S.S.T.*). Dans cette optique, la Commission a pour fonction d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs qui assurent une meilleure qualité du milieu de travail et qui, ultimement, visent à éliminer à la source, les dangers d'accident (art. 166 *L.S.S.T.*). La Commission dispose de larges pouvoirs. Elle doit notamment (art. 107, 167, 179 et 223 *L.S.S.T.*):

- . identifier les besoins en matière de recherche;
- . planifier, diriger et financer la recherche en matière de santé et de sécurité du travail;
- . concevoir et réaliser des campagnes d'information et des programmes de formation;
- . accorder une assistance technique aux différents comités de santé et de sécurité ainsi qu'une aide financière aux associations sectorielles;
- . établir et surveiller le respect des normes;
- . surveiller le respect des droits et obligations des différents intervenants (employeur- travailleurs - syndicat);
- . élaborer les programmes de santé au travail;
- . enquêter et inspecter sur toute matière relevant de la Loi;
- . dresser un répertoire toxicologique.

Pour atteindre ces objectifs en matière de prévention, le législateur lui a conféré de vastes pouvoirs réglementaires (art. 223 *L.S.S.T.*). À titre d'exemple, elle peut notamment:

- . dresser la liste des contaminants et des matières dangereuses et les classer en catégories. Identifier les agents biologiques et chimiques de chaque catégorie;
- . identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer un retrait préventif (art. 32 L.S.S.T.);
- . prescrire les mesures de surveillance de qualité du milieu de travail et les normes applicables aux établissements;
- . déterminer les mesures de sécurité contre l'incendie;
- . déterminer les moyens et équipements de protection individuels;
- . fixer l'âge minimum qu'un travailleur doit avoir pour effectuer un travail;
- . déterminer le nombre d'heures maximum qui peut être consacré à un travail;
- . déterminer les catégories d'établissements pour lesquelles un programme de prévention doit être mis en place;
- . fixer, pour certaines catégories de comité de santé et de sécurité, des normes de fonctionnement;
- . déterminer les modalités d'exécution du travail du représentant à la prévention;
- . établir les conditions et modalités selon lesquelles les inspecteurs exercent leurs fonctions.

Précisions sur le service d'inspection

Les inspecteurs sont chargés de l'application de la Loi (art. 177 L.S.S.T.). Ils ont les pouvoirs d'un Commissaire nommé en vertu de la *Loi sur les Commissions d'enquête*. Ils ont accès aux lieux de travail et aux registres (art. 179 L.S.S.T.). Ils enquêtent de leur propre chef ou suite à une plainte ou à une demande d'intervention.

Ils peuvent dans le cadre de leur fonction :

- 1) Enquêter sur toute matière relevant de la Loi.
- 2) Exiger les plans des installations.
- 3) Prélever des échantillons pour fins d'analyse.
- 4) Faire des essais, prendre des photographies et enregistrements.
- 5) Exiger de l'employeur qu'il s'assure de la solidité d'une structure.
- 6) Installer des appareils de mesure.

7) Se faire accompagner par la personne de son choix dans l'exercice de ses fonctions.

Avant de commencer son inspection, il doit aviser l'employeur, l'association accréditée et le représentant à la prévention (art. 181 L.S.S.T.). Il est interdit d'entraver ou de nuire au travail de l'inspecteur (art. 185 L.S.S.T.).

Lors d'une enquête, l'inspecteur peut faire quatre (4) choses:

A) Un rapport d'intervention. Il doit en remettre copie à:

- 1) Employeur;
- 2) Association accréditée;
- 3) Comité de chantier;
- 4) Comité de santé et de sécurité;
- 5) Représentant à la prévention;
- 6) Au directeur de la santé publique.

B) Si nécessaire, l'inspecteur peut émettre un avis de correction. Il s'agit d'une demande écrite faite à une personne de se conformer à la Loi ou aux règlements. L'avis est remis aux mêmes personnes que décrites ci-dessus. S'il n'y a pas de comité de santé et de sécurité, l'avis doit être affiché (art. 183 L.S.S.T.). Si l'employeur ne se conforme pas à l'avis, il peut y avoir une plainte pénale (art. 236 L.S.S.T.).

C) Si nécessaire, l'inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture complète ou partielle d'un lieu de travail. Il peut apposer les scellés. Sa décision doit être écrite et motivée. Il en transmet copie à toutes les parties (art. 186 L.S.S.T.). Personne ne peut avoir accès à des lieux fermés sauf si elle est autorisée par l'inspecteur ou pour exécuter des travaux pour éliminer le danger ou encore pour prendre les moyens de conservation pour éviter la destruction des lieux (art. 188 L.S.S.T.). Les travailleurs sont réputés être au travail pendant la fermeture (salaire + avantages liés à leur emploi) (art. 187 L.S.S.T.). Les travaux ne peuvent reprendre avant que l'inspecteur ne l'ait autorisé (art. 189 L.S.S.T.) et n'en ait avisé les parties.

D) S'il y a contravention à la Loi et aux règlements, l'inspecteur peut ordonner que cesse de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou d'installer :

- un produit, l'équipement, le matériel, un contaminant ou des matières dangereuses.

Il doit motiver sa décision par écrit et inscrire les mesures à prendre pour se conformer à la Loi. Les travaux ne pourront reprendre avant que l'inspecteur ne l'ait autorisé.

2) L'indemnisation

La Commission doit assurer aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle de même qu'aux victimes d'actes criminels ou d'actes de civisme, les droits que leur reconnaissent les différentes législations applicables. Ainsi, la Commission administre la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)* (art. 589 *L.A.T.M.P.*) et à ce titre, elle doit accorder aux travailleurs qui y ont droit, les indemnités prévues par la *Loi* (art. 44 *L.A.T.M.P.*). Elle doit également offrir aux travailleurs qui ont subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique, la réadaptation que requiert leur état en vue de leur réinsertion sociale et professionnelle (art. 145 *L.A.T.M.P.*). Le programme de réadaptation doit comprendre trois (3) volets, soit la réadaptation physique, sociale et professionnelle.

- La Commission doit également offrir aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle l'assistance médicale requise (art. 188 *L.A.T.M.P.*). Cette assistance comprend les services de professionnels de la santé, les soins hospitaliers, les médicaments, les prothèses, de même que les orthèses. Finalement, la Commission doit assurer au travailleur victime d'une lésion professionnelle le droit de retour au travail (art. 236 et 239 *L.A.T.M.P.*). Ce droit comprend la réintégration du travailleur à son emploi ou encore à un emploi équivalent. Si, au contraire, le travailleur demeure incapable d'exercer son emploi, il aura droit d'exercer le premier emploi convenable qui devient disponible dans l'établissement.

- Finalement, la Commission doit indemniser les travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsque ces dernières bénéficient du programme de retrait préventif.

B - Le financement

- La Commission agit comme assureur public et à ce titre, elle a le mandat d'assurer son financement (art. 281 *L.A.T.M.P.* et 247 *L.S.S.T.*). Pour ce faire, elle dispose d'importants pouvoirs en matière de financement. Elle doit procéder à la classification des employeurs (art. 297 *L.A.T.M.P.*) et à la détermination du taux de cotisation de chacune des unités d'activités (art. 304 *L.A.T.M.P.*). Les sommes qu'elle perçoit doivent servir à financer entièrement ses opérations.

- On peut résumer succinctement la procédure de classification et de détermination du taux de cotisation.

- Les activités économiques sont divisées en grands secteurs:

- . primaire
- . manufacturier
- . construction
- . transport et entreposage
- . services

- Les secteurs sont subdivisés en unités (environ 337).

- La Commission classe chaque entreprise dans une unité (art. 298 *L.A.T.M.P.*).
- Un employeur peut être classé dans plusieurs unités s'il respecte les conditions suivantes:
 - a) il existe plus d'une unité pour ces activités;
 - b) il n'existe aucune unité qui regroupe l'ensemble des activités;
 - c) que l'employeur ait transmis à la Commission les déclarations pour chacune des activités économiques.
- La Commission avise l'employeur de sa classification. Cet avis constitue une décision (art. 303) qui peut faire l'objet d'une demande de révision et d'appel à la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.) (art. 358 et 359).
- La Commission détermine annuellement le taux de cotisation applicable à chaque unité d'activités (art. 304).
- Afin d'inciter à la prévention, certains employeurs peuvent bénéficier d'un taux partiellement ou totalement personnalisé (art. 304.1 *L.A.T.M.P.*). La Commission tient compte de l'expérience propre de l'employeur en matière de dépenses pour les lésions professionnelles et ainsi l'employeur peut se voir attribuer un taux de cotisation plus bas. La Commission détermine par règlement, les conditions d'application du régime (art. 454 (7°) *L.A.T.M.P.*)
- Environ 7% des employeurs qui cotisent à la Commission sont admissibles à ce régime mais ils embauchent environ 75% de la main d'oeuvre du Québec.
- Le taux personnalisé constitue un moyen de sensibiliser les employeurs aux coûts des lésions professionnelles et de les inciter à investir en matière de prévention des accidents. Cependant, ce système a pour effet de multiplier les contestations des réclamations faites par les travailleurs.
- La Commission calcule le montant de la cotisation à partir de l'estimation faite par l'employeur des salaires. De plus, elle ajoute le montant de la cotisation de l'année précédente.
- L'avis de cotisation constitue une décision (art. 325).
- La Commission peut, dans les quatre (4) ans de la mise à la poste d'un avis de cotisation, émettre un nouvel avis de cotisation (art. 317).
- La Commission procède à l'ajustement rétrospectif de la cotisation annuelle d'un employeur qui satisfait aux exigences réglementaires (art. 314 *L.A.T.M.P.*). Ce régime ne vise que la très grande entreprise (plus de 500 employés). Son objectif est défini comme suit: «L'objectif de ce régime est de faire coïncider le plus exactement possible la cotisation annuelle d'un employeur avec l'expérience découlant de ses dépenses réelles d'accident et ce, rapidement.»
- L'imputation des coûts est l'opération par laquelle la Commission attribue au dossier d'un employeur les dépenses de réparation reliées à une réclamation.

- Les coûts sont imputés à l'employeur du travailleur (art. 326 *L.A.T.M.P.*) Le coût des prestations liées à une maladie professionnelle est imputé à l'employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer cette maladie (art. 328 *L.A.T.M.P.*).

- Exceptionnellement, la Commission peut imputer le coût de la lésion aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités.

- Il appartient à l'employeur de faire une demande de partage des coûts.

i) Accident causé par un tiers

Un employeur peut demander à la Commission de transférer les coûts d'une lésion aux employeurs de toutes les unités si l'imputation à son dossier a pour effet de lui faire supporter injustement le coût des prestations en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers (art. 326 *L.A.T.M.P.*). Pour obtenir un tel transfert, l'employeur doit apporter une preuve prépondérante quant à deux éléments:

- L'accident est dû à l'action ou à l'omission d'un tiers.

- Qu'il y a injustice à lui imputer le coût de cet accident.

ii) L'imputation a pour effet d'obérer injustement l'employeur

L'employeur qui démontre que l'imputation du coût de l'accident a pour effet de l'endetter de façon substantielle et ce, injustement, peut demander le transfert du coût (art. 326 *L.A.T.M.P.*).

Pour obtenir gain de cause, l'employeur doit être en mesure de faire la démonstration que s'il supporte tous les coûts liés à l'accident du travail, il sera dans une situation financière précaire qui mettra en péril la viabilité de l'entreprise. Si l'employeur fait une telle démonstration, l'imputation sera faite aux employeurs de toutes les unités.

iii) Travailleur déjà handicapé

L'employeur peut demander un partage des coûts liés à une lésion professionnelle si le travailleur victime de la lésion était déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion (art. 329 *L.A.T.M.P.*). Le but de cette disposition est de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Pour que cette exception à la règle générale puisse recevoir application, deux conditions doivent être remplies:

. l'existence préalable d'un handicap chez le travailleur;

. il doit exister une relation entre le handicap et la lésion professionnelle.

iv) Désastre

L'employeur peut demander un transfert des coûts dans un cas de désastre (art. 312 *L.A.T.M.P.*).

v) Blessure ou maladie qui survient durant les soins reçus

L'ensemble des frais est imputé aux employeurs de toutes les unités (Art. 327 L.A.T.M.P.).

vi) Maladie professionnelle

Le principe général veut que l'employeur chez qui un travailleur a contracté une maladie professionnelle se voit imputer le coût des prestations. Cependant, il y a partage ou transfert d'imputation des frais dans les cas suivants:

. Le travailleur a exécuté chez plus d'un employeur un travail de nature à contracter la maladie professionnelle. Le partage des frais s'opère proportionnellement en fonction de la durée du travail chez ses employeurs et selon l'importance du danger que présentait le travail chez chacun d'eux (art. 328 L.A.T.M.P.). Ainsi, la décision sera prise en fonction de l'histoire professionnelle du travailleur et également en fonction des dangers reliés à chacune des entreprises où il a travaillé. Pour déterminer le degré de danger que représente une entreprise, on peut tenir compte d'études industrielles de chacun des postes de travail occupés

. L'employeur chez qui le travailleur a contracté la maladie professionnelle a disparu. Dans un tel cas, la Commission peut imputer les frais aux employeurs de toutes les unités ou encore à la réserve créée pour les maladies professionnelles (art. 312 par. 2 L.A.T.M.P.).

. L'employeur serait obéré injustement par l'imputation des frais découlant de la maladie professionnelle. L'employeur doit prouver que sa situation financière deviendra précaire, mettant ainsi en péril sa viabilité s'il supporte seul le coût de la lésion. Cette situation doit être exceptionnelle.

3. Quelle est la couverture du système (dans de nombreux pays la couverture ne comprend pas tous les travailleurs)? Quelles en sont les principales exclusions (par exemple petites entreprises, entreprises non industrielles, travailleurs à domicile, travailleurs domestiques, travailleurs occasionnels)?

1- Les personnes assujetties à la protection de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (La Loi)

A- Le travailleur au sens de la loi (art. 2 L.A.T.M.P.). La définition générale réfère à quatre (4) éléments:

- . une personne physique;
- . qui exécute un travail;
- . en vertu d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage;
- . moyennant rémunération.

- Le fait que le travailleur soit à temps plein, à temps partiel, ou travaille de façon occasionnelle n'a pas d'impact quant à la protection offerte par la loi. Cet impact jouera au niveau de l'indemnité.

- Exceptions : Ne sont pas des travailleurs au sens de la loi car ils sont spécifiquement exclus de la définition de travailleur (art. 2 *L.A.T.M.P.*); le domestique; la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier; et, la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus.

B- Le travailleur autonome dépendant est aussi couvert par la loi (art. 2 et 9 *L.A.T.M.P.*). Il s'agit de la personne physique qui fait affaires pour son propre compte, seul ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi (art. 2) et qui dans le cours de ses affaires exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne (art.9); sauf:

1 - s'il exerce ces activités;

- simultanément pour plusieurs personnes;

- dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome ou exerçant des activités semblables

- pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée.

Ou,

2- s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

C- L'étudiant en stage (non rémunéré) est considéré à l'emploi de l'institution d'enseignement (art. 10 *L.A.T.M.P.*) (ex. étudiant - coiffeur fait un stage dans un salon de coiffure).

D- Les personnes suivantes sont considérées à l'emploi du gouvernement pour les fins de la loi :

- Personne en probation (celle qui exécute des travaux compensatoires au sens du *Code de procédure pénale*) (art. 11 *L.A.T.M.P.*) ou celle qui exécute des heures de service communautaire dans le cadre d'une ordonnance de probation ou d'une ordonnance de sursis.

- Enfant qui rend service à la collectivité ou agit comme apprenti (qu'il soit rémunéré ou non) dans le cadre de mesures volontaires (en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse*) ou de mesures de rechange (en vertu de la *Loi sur les jeunes contrevenants*) ou en exécution d'une décision rendue par la Cour du Québec. (art. 11 *L.A.T.M.P.*),

- La personne qui exécute un travail dans le cadre dans un objectif de réinsertion au sens de la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* (art. 11 *L.A.T.M.P.*).

- Le travailleur bénévole en cas de sinistre au sens de la *Loi sur la sécurité civile* (art. 12 *L.A.T.M.P.*) ou de la *Loi sur la sécurité incendie* (art. 12.0.1 *L.A.T.M.P.*).

- La personne qui accomplit un travail dans le cadre d'un projet du gouvernement est considérée être un travailleur à l'emploi du gouvernement (art. 16 *L.A.T.M.P.*).

E- Le travailleur bénévole sera couvert par la Loi si l'employeur l'a déclaré à la Commission (art. 13 et 15 *L.A.T.M.P.*).

F- L'utilisateur au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* qui effectue un travail en vue de sa rééducation est considéré comme un travailleur à l'emploi de l'établissement (art. 15 *L.A.T.M.P.*).

G- Les personnes inscrites à la Commission : le travailleur autonome, le domestique, l'employeur ou l'administrateur d'une personne morale peut s'inscrire à la Commission pour bénéficier de la protection de la loi (art. 18 *L.A.T.M.P.*). L'inscription est faite au moyen d'un avis écrit (art. 21). Ces personnes bénéficient de la *L.A.T.M.P.* mais elles n'ont pas droit aux avantages de la *L.S.S.T.* Ainsi elles n'ont pas droit au programme de retrait préventif (voir ci-dessous).

2 - Les employeurs assujettis

- Est un employeur assujetti à la loi, quiconque utilise les services d'une personne en vertu d'un contrat de louage (art. 2 *L.A.T.M.P.*). La seule exception concerne les travailleurs exclus (le domestique, les activités de gardiennage et les activités de sport professionnel). La loi lie le gouvernement du Québec, ses ministères et les organismes mandataires de l'État. Une entente a été conclue avec le gouvernement fédéral pour assujettir les employés visés dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* à la *L.A.T.M.P.* (art 2 *L.A.T.M.P.* et 170 *L.S.S.T.*).

3- Le lieu de l'accident et la notion d'établissement

- L'accident doit survenir au Québec (accident doit être survenu ou la maladie doit être contractée au Québec) De plus, l'employeur doit avoir un établissement au Québec au moment où l'accident survient ou la maladie est contractée. (art. 7 *L.A.T.M.P.*).

- L'accident peut survenir ou la maladie peut être contractée hors Québec si le travailleur demeure domicilié au Québec et que l'employeur a un établissement au Québec.. La loi s'applique aussi si au moment de son affectation hors Québec le travailleur était domicilié au Québec, et que la durée du travail hors Québec n'excède pas cinq ans au moment où l'accident est survenu ou la maladie a été contractée et son employeur a alors un établissement au Québec (art. 8 *L.A.T.M.P.*).

4. Quelles sont les éventualités couvertes par le système?

- Le principe fondamental : la Loi est d'ordre public (art. 4 *L.A.T.M.P.*). Seules les dérogations plus avantageuses sont permises.

- Le travailleur a droit à la réparation sans égard à la responsabilité de quiconque (art. 25 *L.A.T.M.P.*) et sans égard au fait que l'employeur ait respecté ses obligations (paiement de cotisation, avis d'accident) (art. 26 *L.A.T.M.P.*). Le travailleur peut voir sa réclamation refusée s'il y a négligence grossière et volontaire de sa part (art. 27 *L.A.T.M.P.*). Cette règle est interprétée restrictivement. Pour que l'exception s'applique quatre (4) éléments doivent être présents : 1- la négligence est grossière; 2- la négligence est volontaire; 3- la négligence est l'unique cause de l'accident; 4- le travailleur n'a pas subi d'atteinte permanente grave à son intégrité physique.

- Le recours civil est exclus. Le travailleur ne peut poursuivre son employeur (art. 438 *L.A.T.M.P.*) . Il ne peut davantage poursuivre un travailleur . Il pourrait cependant poursuivre un tiers responsable. Dans cette situation, il doit opter entre le recours civil et le recours prévu à la loi (art. 443 *L.A.T.M.P.*). Il est possible aussi de façon exceptionnelle de poursuivre un tiers employeur dans les cas d'infraction au sens du Code criminel dans le but de récupérer l'excédent de la perte subie sur la prestation (art. 441 *L.A.T.M.P.*).

La notion de lésion professionnelle

- Le travailleur a droit d'être indemnisé à la suite de toute blessure ou maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou qui constitue une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. La rechute, la récurrence ou l'aggravation n'ont pas à survenir au travail. Il suffit qu'il y ait un lien avec l'accident ou la maladie d'origine.

L'accident du travail

- L'accident du travail est un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle (art. 1 *L.A.T.M.P.*).

- Il y a une présomption (art. 28 *L.A.T.M.P.*) que le travailleur qui subit une blessure sur les lieux du travail, alors qu'il est au travail, est l'objet d'une lésion professionnelle. Cette présomption est réfutable. La jurisprudence a interprété strictement le mot blessure. Il doit s'agir d'une lésion provoquée par un agent extérieur.

- Établir qu'un événement est imprévu et soudain constitue un cas d'espèce. Il ne faut pas confondre cependant la blessure et l'événement. Le terme imprévu ne réfère pas à la notion d'imprévisibilité. Par exemple ont été considérés comme un événement imprévu et soudain, le faux mouvement (par exemple : la chute du crayon et le mouvement pour le ramasser sur le plancher), les blessures causées par le port d'équipement de sécurité (ex. bottes neuves causant des ampoules) et les microtraumatismes dus à des mouvements répétitifs ou vibratoires.

. L'événement doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail. Par le fait signifie lors de l'exécution des tâches. À l'occasion veut dire que sans avoir pour cause directe le travail de la victime, le fait accidentel est relié à un acte connexe au travail plus ou moins utile à son accomplissement. Les critères généralement retenus sont

1) lien de subordination;

- 2) proximité des locaux;
- 3) proximité des heures de travail;
- 4) le cadre d'exécution du travail;

Par exemple, on considère comme un événement survenu à l'occasion du travail :

- un accident survenu dans un match de «hockey» organisé par l'employeur;
- une blessure au dos alors que le travailleur se penche pour ramasser un objet durant la pause-café;
- un accident d'auto survenu lors d'un trajet pour se rendre au travail dans la mesure où le travailleur est sous l'autorité et la surveillance de l'employeur ou qu'il exerce une activité couverte par le contrat de travail;
- un accident survenu pendant le transport par autobus dans la mesure où le salarié utilisait ce moyen de transport pour se rendre au point de relève;
- un accident survenu dans le stationnement de l'employeur à l'occasion de l'arrivée ou du départ du travail.

La maladie professionnelle

- Une maladie professionnelle est une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

- La loi (art. 30 *L.A.T.M.P.* et Annexe 1) identifie des maladies qui sont caractéristiques de certains travaux. Il s'agit notamment de maladie associée à des gestes répétitifs, des vibrations, des produits toxiques (maladie de peau, maladie pulmonaire) et à des bruits excessifs. Dans ces situations, la maladie identifiée est présumée être reliée aux gestes décrits

- Le travailleur qui ne bénéficie pas de la présomption doit démontrer deux (2) éléments:

a) une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail;

b) une maladie caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou bien reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

- Une maladie professionnelle comprend aussi la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

- Une maladie peut également résulter d'événements soudains et imprévus survenus à l'occasion du travail:

ex :

. être témoin d'un accident de travail;

. être victime d'un vol;

- . être pris en otage;
- être témoin d'une mort violente.

Situations particulières

1) Les blessures subies à l'occasion des soins médicaux ou lors d'une activité prescrite au travailleur (art. 31 *L.A.T.M.P.*) sont indemnisées comme s'il s'agissait d'un accident du travail.

2) La condition personnelle du travailleur n'empêche pas la réparation. Cette théorie appelée «théorie du crâne fragile» veut qu'il faille considérer le travailleur dans l'état où il est. Ainsi, le fait qu'un travailleur ait certaines prédispositions physiques ou mentales pouvant favoriser l'apparition d'une blessure ou d'une maladie n'est pas un élément qui conduit à la négation de la survenance d'une lésion professionnelle par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail. L'employeur doit prendre le travailleur dans l'état où il se trouve et ne peut donc invoquer la condition préexistante de ce dernier pour l'empêcher de recevoir une indemnisation au sens de la *L.A.T.M.P.* À titre d'exemple, l'existence de problème psychologique antérieur à la lésion ne constitue pas une fin de non-recevoir à la réclamation.

3) Le stress au travail

Ce n'est qu'au début des années 80 que les véritables premières demandes d'indemnisation furent présentées pour obtenir une indemnisation pour des séquelles ayant à leur source le stress au travail. Pour être indemnisable, les conséquences du stress doivent se qualifier à titre d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le stress résulte d'agents agresseurs (harcèlement - surcharge de travail - changement technologique). Les facteurs de stress doivent être tels qu'ils engendrent une maladie : une dépression situationnelle, une dépression profonde, une phobie d'impulsion, etc. Ce sont les conséquences du stress qui sont indemnisables.

Les conséquences du stress ne sont indemnisables que dans la mesure où elles créent une incapacité psychologique ou physique chez le travailleur. Par exemple, le travailleur qui vit à la fois des problèmes au travail ainsi que des problèmes personnels pourra voir sa réclamation acceptée dans la mesure où le stress au travail a contribué de façon significative à l'incapacité.

La source de stress qui engendre une maladie peuvent être multiples : harcèlement psychologique, discrimination raciale, implantation d'une nouvelle technologie, surcharge de travail, évaluation négative, atmosphère de travail, etc. Ainsi, une suite d'événements en soi anodins mais dont l'accumulation peut causer un stress de nature à provoquer une maladie peuvent justifier une réclamation .

Ainsi, comme pour toute réclamation (lorsque la présomption de l'article 28 ne peut s'appliquer) le travailleur doit démontrer les éléments suivants:

- a) il est survenu un événement imprévu et soudain;
- b) l'événement est attribuable à toute cause;
- c) que l'événement survient à une personne;

d) que cet événement entraîne, pour la personne, une lésion professionnelle.

Le salarié doit donc démontrer :

a) qu'il a été victime d'agents agresseurs:

- . surcharge de travail
- . organisation déficiente du travail
- . harcèlement, etc.

b) que chacune des «agressions» (à moins qu'il y ait une seule situation grave – ex : un vol à main armé) a créé un microtraumatisme psychologique qui est un événement imprévu et soudain (théorie des microtraumatismes).

c) qu'il est atteint d'une pathologie médicalement reconnue (diagnostic).

d) que cette pathologie est reliée aux agents agresseurs.

e) que la pathologie s'est développée par le fait ou à l'occasion du travail.

5. L'accident de trajet est-il couvert par le système? S'il l'est, comment est-il défini?

L'accident de trajet sera couvert en autant qu'il constitue un accident de travail au sens de la loi. Il faut donc qu'il survienne par le fait ou à l'occasion du travail au sens où nous l'avons décrit précédemment (question 4).

Par ailleurs, l'accident d'automobile est couvert par la *Loi sur l'assurance automobile*. Il s'agit d'un régime public d'indemnisation sans égard à la faute et dont les mécanismes de protection et d'indemnisation sont semblables à ceux de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (indemnité de remplacement du revenu, services médicaux, services de réadaptation, etc.). D'ailleurs un processus décisionnel commun aux deux régimes a été créé pour s'assurer que l'accidenté ne perde pas ses droits selon que l'on détermine après étude qu'il s'agit d'un accident du travail ou d'un accident d'automobile. En pratique, le travailleur se trouve donc indemnisé suivant les mêmes paramètres peu importe qu'il s'agisse d'un accident du travail ou d'un accident d'automobile.

6. Quels rapports existent, s'il y en a, entre les systèmes de protection/compensation pour les risques professionnels et les systèmes généraux de protection/compensation pour le risque maladie?

Le même organisme public (la Commission de la santé et de la sécurité du travail) est responsable de l'administration du système de prévention instauré par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et du système d'indemnisation établi par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (voir question 2). Le système de financement, dont nous avons fait état ci-dessus (voir question 2), est le même, en ce sens que les cotisations des employeurs servent à la fois à financer les programmes de prévention et d'indemnisation. Les efforts de l'employeur en matière de prévention auront un impact direct sur le nombre d'accidents et incidemment sur le taux de cotisation exigé en fonction de la masse salariale de ce dernier.

7. Peut-on licencier un employé en raison de ses absences du travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelles? Si on le peut, veuillez svp indiquer s'il faut suivre une procédure pour un tel licenciement?

L'employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer, exercer des mesures discriminatoires ou de représailles, ou exercer toute autre sanction (ex.: modifier l'ancienneté d'un travailleur) parce qu'un travailleur a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit reconnu par la Loi (art. 32 *L.A.T.M.P.*). Par congédiement, il faut entendre une rupture du lien d'emploi et ce, peu importe le terme employé par l'employeur que ce soit une mise à pied, un licenciement, etc.,. De même, le fait de remercier un employé avant la fin de sa période de probation doit être considéré comme un congédiement.

Le travailleur peut, à sa discrétion avoir recours à la procédure de griefs ou soumettre une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La Commission tente d'abord de concilier les parties (art. 254 *L.A.T.M.P.*). Si la conciliation échoue, il y aura alors audition. Si, à l'audition, le travailleur démontre qu'il a été victime d'une sanction dans les six (6) mois de la date de la lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit, il y a alors présomption en faveur du travailleur (art. 255 *L.A.T.M.P.*). Le travailleur doit démontrer:

- a) qu'il est un travailleur couvert par la Loi;
- b) qu'il a subi une sanction;
- c) qu'il a eu une lésion ou qu'il a exercé un droit;
- d) que le délai de 6 mois entre la lésion ou l'exercice du droit n'est pas expiré.

L'employeur devra prouver une autre cause juste et suffisante (art. 255 *L.A.T.M.P.*) et ce, par une preuve prépondérante. En somme, il doit démontrer un motif sérieux par opposition à un prétexte. Si la présomption n'est pas établie, le fardeau de la preuve appartient à l'employé. Si la présomption est établie, la Commission peut ordonner la réintégration jusqu'à ce qu'elle dispose de la plainte (art. 256 *L.A.T.M.P.*).

La décision finale peut:

- a) ordonner la réintégration;
- b) annuler la sanction;
- c) ordonner à l'employeur de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles;
- d) ordonner de payer au salarié le salaire et les avantages perdus. Cependant, le salarié a l'obligation de minimiser les dommages.

Accessoirement, mentionnons que le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer prioritairement son emploi ou un emploi équivalent (art. 236 *L.A.T.M.P.*) ou d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible (art. 239 *L.A.T.M.P.*).

II – LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

8. L'employeur a-t-il une obligation générale de prévention? Comment est-elle sanctionnée? Existe-t-il une responsabilité pénale?

La clause générale de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.S.S.T.)* s'énonce ainsi: «l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.» En peu de mots, l'obligation contenue dans la clause générale de l'article 51 a été décrite comme astreignant l'employeur à faire tout ce qu'il est logique et raisonnable de faire pour protéger les travailleurs, que ce soit «prévu ou non dans quelque autre règlement, programme ou document que ce soit.» Il y a une certaine confusion, cependant, sur la nature de l'obligation de l'employeur. Certains ont prétendu qu'il s'agissait d'une obligation de résultat, puisque l'employeur devait s'assurer que «ses travailleurs respectent les mesures de sécurité adoptées.» Cette conclusion est cependant contraire à la jurisprudence constante des tribunaux qui qualifie d'infraction de responsabilité stricte la violation de ce texte. L'obligation de l'employeur est donc une obligation de moyens ou de diligence. Cette conclusion est inévitable, compte tenu de la défense de diligence raisonnable qui s'offre à l'employeur en cas de poursuite suite à une infraction fondée sur cet article 51.

L'utilisation du mot «protéger», qui signifie «mettre à l'abri du danger», a conduit à donner à l'article 51 une portée qui est fonction de la présence d'un danger sur les lieux du travail. Cette conception paraît conforme à l'objectif général de la loi qui est l'élimination, à la source même, des dangers pour le travailleur. Le comportement de l'employeur sera sanctionné lorsqu'il exposera un travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Toutefois, la portée de l'article 51 est beaucoup plus large que d'obliger simplement l'employeur à éliminer les dangers auxquels peut être exposé le travailleur. Cette interprétation est renforcée par le fait que les obligations décrites aux paragraphes 1 à 15 de l'article 51 sont autant d'illustrations de l'obligation indéfinie énoncée par la clause introductive. Le non-respect d'une de ces obligations définies implique donc automatiquement le non-respect de cette obligation indéfinie. Cette interprétation se fonde aussi sur l'utilisation du mot «assurer», qui signifie «garantir» joint aux mots «sécurité» et «intégrité physique», ainsi que sur le sens qu'il faut donner aux mots «santé», «sécurité» et «intégrité physique». La santé évoque l'idée d'un bien-être physique et l'absence de menaces prévisibles.. L'action de l'employeur doit donc viser à combattre, dans le milieu de travail, les causes qui altèrent la santé. La sécurité comprend à la fois un aspect subjectif, le fait de se sentir en sécurité, et un aspect objectif, l'absence réelle de danger. Assurer la sécurité implique donc assurer l'absence de danger, conformément aux objectifs de la loi, et non l'absence de risques. Enfin une atteinte à l'intégrité physique est une atteinte au corps du travailleur qu'on peut constater objectivement. Le sens des termes «santé», «sécurité» et «intégrité physique» permet de croire que les objectifs de la loi ne sont atteints que lorsque le bien-être physique et psychologique du travailleur est assuré par un environnement de travail à l'abri de tout danger.

L'obligation indéfinie décrite à l'alinéa introductif de l'article 51 *L.S.S.T.* est précisée aux paragraphes 1 à 15 de cet article. Nous y reviendrons à la question 9.

En cas de non-respect de ses obligations l'employeur est sujet à des avis de correction (art. 182 *L.S.S.T.*) et à des poursuites pénales (art. 234 et ss.).

Le service d'inspection de la Commission

Le service d'inspection de la Commission (C.S.S.T.) est responsable de l'émission des avis de correction. Les fonctions et les pouvoirs du service d'inspection sont déterminés par la loi

(art. 177 à 193 *L.S.S.T.*). Globalement, les inspecteurs exercent cinq fonctions: ils effectuent «des inspections de conformité, des inspections suite à une plainte, des enquêtes suite à un accident, des interventions lors de l'exercice d'un droit de refus et des visites de contrôle.»

L'inspecteur, dans le cadre de ces fonctions, jouit d'un large pouvoir, notamment par sa capacité d'émettre, s'il l'estime nécessaire, un avis de correction (art. 182 *L.S.S.T.*). L'inspecteur est fondé, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, à préciser le contenu de l'obligation de protection incombant à l'employeur. Un employeur peut ainsi être soumis à une obligation distincte de celle imposée à d'autres employeurs qui oeuvrent dans le même secteur d'activités. Le non-respect d'un avis de correction peut entraîner une sanction pénale.

Les sanctions pénales

La loi prévoit des distinctions selon la nature de l'infraction. En premier lieu, l'employeur peut contrevenir à un règlement qui définit précisément l'obligation de ce dernier. Il importe peu alors que la santé ou la sécurité du travailleur soit en cause. Il suffit que l'employeur ait transgressé ce règlement pour qu'il soit condamné. En second lieu, figure l'infraction à la clause générale de l'article 51: l'employeur fait défaut de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Dans les deux cas, les peines seront celles prévues par l'article 236 *L.S.S.T.*. L'article 236 de la loi vise à punir quiconque contrevient à la loi ou aux règlements, ou refuse de se conformer à un ordre rendu en vertu de la loi ou de l'un de ses règlements d'application, ou incite un personne à ne pas s'y conformer. Les amendes imposées dans un tel cas sont minimales. L'article 236 *L.S.S.T.* prévoit les peines suivantes: «une amende d'au moins 200\$ et d'au plus 500\$ s'il s'agit d'une personne physique, et d'une amende d'au moins 500\$ et d'au plus 1,000\$ s'il s'agit d'une personne morale. En cas de récidive, les amendes prévues par le premier alinéa sont portées à un minimum de 500\$ et un maximum de 1,000\$ s'il s'agit d'une personne physique, et à un minimum de 1,000\$ et un maximum de 2,000\$ s'il s'agit d'une personne morale.»

La loi prévoit une seconde infraction. L'article 237 *L.S.S.T.* réprime le comportement de «quiconque, par action ou omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur.» Les peines sont alors les plus sévères prévues par cette loi. L'article 237 prévoit les peines suivantes: «une amende d'au moins 500\$ et d'au plus 1,000\$ s'il s'agit d'un personne physique, ou d'une amende d'au moins 5,000\$ et d'au plus 20,000\$ s'il s'agit d'une personne morale. En cas de récidive, les amendes prévues par le premier alinéa sont portées à un minimum de 1,000\$ et à un maximum 2,000\$ s'il s'agit d'une personne physique, et à un minimum de 10,000\$ et à un maximum de 50,000\$ s'il s'agit d'une personne morale.»

C'est la gravité des conséquences qui fait que le poursuivant opte pour une plainte sous l'article 51 ou sous l'article 237. Ainsi, l'action ou l'omission qui compromet «directement et sérieusement» la santé et la sécurité du travailleur sera visée au moyen de l'article 237. À défaut, c'est l'article 51 qui s'applique.

Les infractions créées par les articles 236 et 237 *L.S.S.T.* ont été qualifiées par une jurisprudence constante d'infractions de responsabilité stricte. Ce genre d'infraction met en jeu des valeurs contradictoires. D'une part, la société doit «sérieusement prendre en considération les victimes potentielles de ceux qui exercent des activités comportant un danger latent.» D'autre part, nos règles juridiques et sociales sont telles qu'on répugne à condamner quelqu'un qui «est moralement innocent.». L'infraction de responsabilité stricte essaie de concilier ces deux approches. Elle essaie de tenir compte du postulat, dicté par le

bon sens, qu'une personne qui prend toutes les précautions raisonnables pour respecter la loi ne sera pas encline à en prendre d'autres si de toutes manières cette façon d'agir ne la met pas à l'abri d'une condamnation. Ainsi, il appartiendra au poursuivant d'établir hors de tout doute raisonnable que l'employeur a accompli l'acte qu'on lui reproche. Le plaignant devra établir qu'en soi la faute commise en est une qu'une personne raisonnable aurait pu prévenir. Une fois cette preuve faite, l'employeur a le fardeau de prouver qu'il a agi avec une diligence raisonnable. En effet, l'employeur a normalement la capacité de faire la preuve de la diligence raisonnable qu'il a mise à empêcher que l'infraction survienne, puisqu'il connaît mieux que quiconque les mesures qu'il a prises en ce sens. Rappelons que dans cette recherche de responsabilité le principe *respondeat superior* ne s'appliquera pas. La diligence raisonnable devra être le fait de l'accusé.

Mentionnons que l'article 51, dans le cadre d'une poursuite pénale, et l'article 237 exigent que le poursuivant démontre que le danger était prévisible «en tenant compte de la nature des choses et de l'erreur humaine de moyenne gravité, excluant l'erreur grossière du travailleur.» Il incombe donc au poursuivant de prouver hors de tout doute raisonnable que le travailleur a été exposé à un danger normalement prévisible, ce qui exclut évidemment le danger imprévisible. Il s'agit donc pour le poursuivant de prouver l'existence d'un danger réel qui soit prévisible.

9- Quelles sont les obligations de l'employeur afférentes à la protection de la vie et de la santé des travailleurs? Comment sont-elles mises en œuvre au niveau de l'entreprise? Comment contrôle-t-on leur application?

Cette question est large. L'employeur a des obligations afférentes qui concernent notamment le fonctionnement des comités de santé et de sécurité au travail, du programme de prévention et du programme de santé de l'établissement. Il a aussi la responsabilité d'assurer le respect des multiples obligations définies circonscrites par la réglementation.

Préalable

Quatre textes sont à la source des obligations afférentes d'application horizontale. Il s'agit de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (*L.S.S.T.*) du *Règlement sur le programme de prévention*, du *Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés* et du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Ce règlement adopté en 2001 a constitué une refonte et une mise à jour des obligations de l'employeur quant au respect de « normes concernant notamment la qualité de l'air, la température, l'humidité, les contraintes thermiques, l'éclairage, le bruit et d'autres contaminants, les installations sanitaires, la ventilation, l'hygiène, la salubrité et la propreté dans les établissements, l'aménagement des lieux, l'entreposage et la manutention des matières dangereuses, la sécurité des machines et des outils, certains travaux à risque particulier, les équipements de protection individuels et le transport des travailleurs en vue d'assurer la qualité du milieu de travail, de protéger la santé des travailleurs et d'assurer leur sécurité et leur intégrité physique.». Ces normes s'appliquent à tout établissement de l'employeur. Il prévoit aussi de multiples règles quant à l'aménagement des lieux de travail.

Les obligations prévues à la *L.S.S.T.* s'imposent à l'employeur en fonction de divers concepts. Nous nous permettons de définir brièvement les trois concepts que sont le travailleur, le lieu de travail et l'établissement.

Le travailleur

Plusieurs des obligations de l'employeur sont décrites en relation avec la notion de travailleur. La présence ou l'absence de travailleurs fera que certaines des obligations de

l'employeur naîtront ou s'estomperont. La définition de travailleur, qui est la même en application de la loi ou des règlements, fait référence à deux éléments: l'existence d'un contrat de travail (contrat de louage de services personnels) et la présence d'un employeur. Cette conception est classique dans nos lois du travail. Ainsi, le travailleur autonome, soit celui qui travaille seul et pour son propre compte, est exclu de la définition de travailleur. De même, la personne employée à titre de gérant, de surintendant, de contremaître ou de représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs, ainsi que l'administrateur ou l'officier d'une corporation, à moins que cette personne agisse «à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désigné par les travailleurs ou une association accréditée», n'est pas considérée comme un travailleur au sens de la loi. Dans ces dernières situations, l'employeur devra malgré tout fournir à cette personne des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, ainsi que des services de santé appropriés et des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité au travail.

Le lieu de travail

Le lieu de travail est, au sens de la loi, tout endroit où une personne «par le fait ou à l'occasion de son travail» doit être présente. Le lieu de travail comprend également l'établissement et le chantier de construction.

L'établissement

La *L.S.S.T.* définit ainsi l'établissement:

«L'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.» (art1 *L.S.S.T.*)

L'établissement est donc cet endroit où l'employeur exerce ses activités.

Ce qui suit décrit très sommairement la nature des obligations afférentes identifiées précédemment.

I- LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Un comité de santé et de sécurité peut être formé dans un établissement comptant plus de vingt travailleurs et appartenant à l'une des larges catégories (groupes prioritaires) visées à l'annexe 1 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité au travail*. Lorsque l'établissement appartient à l'une de ces catégories, la loi favorise, mais ne rend pas obligatoire, la mise sur pied d'un tel comité en fournissant aux travailleurs et à l'employeur un mécanisme de mise en place (art. 69 al1 *L.S.S.T.*); L'employeur est tenu de collaborer avec le comité de santé et de sécurité (art. 51 (2°) et 51 (14°) *L.S.S.T.*) et de mettre à sa disposition les équipements, les locaux et le personnel de soutien nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions (art. 51 (15°)).

Parmi les fonctions du comité qui peuvent avoir une incidence sur les obligations de l'employeur, notons la capacité du comité de participer au repérage et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail, ainsi qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail, de manière à permettre la tenue des registres prévus par la loi (art. 78 (6°) L.S.S.T.). Le comité peut aussi enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur (art. 78 (9°) L.S.S.T.). Il peut enfin recevoir des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur les suggestions et les plaintes relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, y donner suite et les conserver (art. 78 (10°) L.S.S.T.)

Mais sur toutes ces questions, les membres du comité de santé et de sécurité sont obligés de faire consensus. En effet, la composition du comité de santé et sécurité est paritaire et chacun des groupes dispose d'une seule voix (art. 73 L.S.S.T.).

Mentionnons que les fonctions du comité de santé et de sécurité au travail sont ainsi définies (art. 78 L.S.S.T.) :

- . Choisit le médecin responsable des services de santé (art. 118). S'il n'y a pas d'accord entre les représentants, la Commission désigne le médecin.
- . Approuve le programme de santé élaboré par le médecin (art. 112).
- . Établit les programmes de formation et d'information.
- . Choisit les moyens et équipements de protection individuels.
- . Prend connaissance du programme de prévention.
- . Identifie les risques reliés aux postes de travail et identifier les contaminants et matières dangereuses.
- . Tient les registres d'accidents.
- . Transmet à la Commission les informations pertinentes.
- . Reçoit copie des avis d'accidents.
- . Reçoit les suggestions et les plaintes des intervenants.
- . Étudie les rapports d'inspection.
- . Étudie les informations produites par le médecin responsable du service de santé.
- . Accomplit les autres tâches que les intervenants lui confient.

Par ailleurs, le législateur a prévu un processus d'arbitrage, en cas de désaccord au sein du comité, sur quatre questions précises. Ces questions sont le choix du médecin responsable des services de santé de l'établissement, l'approbation du programme de santé spécifique à l'établissement, le contenu des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail au sein du programme de prévention, et enfin le choix des moyens et des équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont le mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement. Un litige

sur ces questions pourra être soumis à la C.s.s.t. qui rendra alors une décision exécutoire (art. 78 (1°) à (4°) et 79 L.S.S.T.).

Le rôle du comité de santé et de sécurité de l'établissement, lorsqu'il existe, peut donc être décisif dans plusieurs matières mettant en cause l'obligation fondamentale incombant à l'employeur d'assurer la sécurité des travailleurs.

II - LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

L'employeur, dont l'établissement appartient à une des multiples catégories décrites à l'annexe 1 du *Règlement sur le programme de prévention*, doit faire en sorte qu'un programme de prévention, dont le contenu est circonscrit par la loi et le règlement, soit mis en application, sous réserve des responsabilités du comité de santé et de sécurité lorsqu'il en existe un.

Le programme de prévention a pour objectif l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs (art. 59 L.S.S.T.). Il doit être transmis à la Commission (C.S.S.T.) qui doit en approuver le contenu (art. 60 L.S.S.T.). À défaut d'en approuver le contenu, la Commission peut demander à l'employeur de modifier une partie ou l'ensemble du programme. Un programme de prévention distinct s'applique à chacun des établissements de l'employeur.

Le programme de prévention doit contenir, en vertu de la L.S.S.T. et du *Règlement sur le programme de prévention*, une multitude d'éléments dont l'objectif est de faire apparaître comment l'employeur entend exécuter les nombreuses obligations qui lui sont imposées tant par la L.S.S.T. que par les dispositions réglementaires applicables aux établissements tels que le sien. Ainsi, ce programme doit contenir, notamment, le programme de santé de l'établissement, dont il sera question plus loin, ainsi que les mesures d'adaptation de l'établissement aux normes réglementaires concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés, et les moyens et équipements de protection individuels et collectifs. Le programme précisera aussi les mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et les mesures d'entretien préventif, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement.

Le comité de santé et de sécurité de l'établissement jouera un rôle direct dans l'élaboration de plusieurs aspects du programme de prévention. Ainsi, le comité choisira les moyens et les équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux travailleurs. Il déterminera la nature des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail que l'employeur devra mettre sur pied (art. 59, al.2 (5°), (6°) et art. 59 dernier alinéa, L.S.S.T.). Le comité influera également de manière indirecte sur le contenu de l'ensemble du programme de prévention. En effet, l'employeur, lorsqu'il transmet à la C.S.S.T. le programme de prévention pour fins d'approbation ou de mise à jour, doit y joindre les recommandations du comité (art. 60 al.1 L.S.S.T.). Ces recommandations pourront alors être retenues par la C.S.S.T. L'opinion du comité de santé et de sécurité peut donc être déterminante, même dans des matières sur lesquelles il n'a pas de pouvoir décisionnel.

La mise en oeuvre du programme de prévention est placée par la loi sous la responsabilité directe de l'employeur (art. 58 L.S.S.T.). L'employeur est tenu de s'assurer que les travailleurs respectent le programme de prévention. Cette approche se comprend aisément lorsque le programme réfère directement aux obligations d'origine législative qui incombent à l'employeur.

III- LE PROGRAMME DE SANTÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

L'implantation d'un programme de santé dans un établissement est le résultat d'un long processus administratif. La première étape de ce processus met en cause la Commission (C.S.S.T.) et les organismes du réseau de santé publique que sont les régies régionales. Dans cette première étape, la Commission élabore le programme de santé qui s'appliquera sur un territoire donné, ou aux établissements ou catégories d'établissements qu'elle détermine (art. 107 al. 1 L.S.S.T.) Elle élabore aussi le contrat type stipulant le minimum de services devant être fournis par les régies régionales avec lesquelles la Commission conclura éventuellement une entente. Ce contrat type devra être approuvé par le ministre de la Santé et des Services sociaux (art. 107 al. 2 L.S.S.T.).

La seconde étape importante commence lorsqu'un contrat est conclu avec la régie régionale. Il devient alors possible de désigner un médecin responsable des services de santé d'un établissement. Ce médecin sera choisi par le comité de santé et de sécurité de l'établissement, s'il en existe un. Si les membres du comité de santé et de sécurité du travail ne peuvent s'entendre sur le choix du médecin responsable, ce dernier sera désigné par la Commission (art. 118 L.S.S.T.). En l'absence de comité de santé et de sécurité, le médecin responsable sera désigné par le directeur de la santé publique.

Une fois désigné, le médecin responsable élabore le programme de santé de l'établissement (art. 112 L.S.S.T.) que devra mettre en oeuvre l'employeur (art. 58 L.S.S.T.). Ce programme de santé devra prévoir, tout en tenant compte des programmes de santé élaborés par la Commission et des contrats intervenus entre celle-ci et les régies régionales, les mesures suivantes:

- «1° les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
- 2° les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
- 3° les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
- 4° les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- 5° les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
- 6° les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
- 7° le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;
- 8° l'établissement et la mise à jour d'une liste de travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur.» (art. 113 L.S.S.T.)

Le programme de santé élaboré par le médecin responsable devra être soumis au comité de santé et de sécurité du travail pour approbation. En cas de désaccord au sein du comité, la Commission sera appelée à trancher le litige (art. 79 et 112 L.S.S.T.). Sa décision sera alors exécutoire. Une copie du programme de santé de l'établissement, une fois celui-ci approuvé, doit être transmise à la Commission et au directeur de la santé publique. La Commission doit alors vérifier la conformité du programme à la loi et aux règlements en vigueur. Le programme de santé est une composante du programme de prévention et la Commission pourra, comme pour ce dernier, accepter le programme soumis, ordonner que le contenu en soit modifié ou ordonner qu'un nouveau programme soit élaboré (art. 59 et 60 L.S.S.T.).

L'employeur doit assurer la mise en oeuvre du programme de santé de l'établissement. Il ne peut échapper à cette obligation. Il doit donc respecter le programme, tel que le comité de santé et de sécurité et la Commission l'ont approuvé.

IV- Les autres obligations afférentes issues de La Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.S.S.T.), du Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés et du Règlement sur la santé et la sécurité du travail

A. Les moyens de protection individuels

L'article 3 L.S.S.T. précise que la mise à la disposition des travailleurs de moyens ou d'équipements individuels «ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.»

L'employeur doit fournir au travailleur l'équipement individuel requis dès que ce dernier est confronté à une situation dangereuse. Il importe peu qu'une disposition réglementaire prévoie spécifiquement cette obligation (art. 51 L.S.S.T.). Trois aspects de cette obligation retiennent notre attention: le coût, le choix et l'utilisation des moyens de protection individuelle.

La L.S.S.T. impose à l'employeur de fournir gratuitement au travailleur les moyens et équipements de protection individuels qui sont choisis par le comité de santé et de sécurité de l'établissement, conformément aux fonctions qui lui sont dévolues, ou, le cas échéant, qui sont déterminés par règlement. L'employeur doit assumer la totalité des coûts. Son obligation ne peut être réduite. Toutefois l'employeur est libre d'utiliser les moyens qu'il juge opportuns pour assumer son obligation. Il peut donc, par exemple, fournir lui-même l'équipement ou fournir à ses travailleurs les moyens financiers requis pour qu'ils se procurent l'équipement approprié.

Le second aspect de l'obligation de l'employeur concerne le choix de l'équipement. Ce choix fait intervenir le comité de santé et de sécurité de l'établissement, lorsque ce comité existe: Le rôle du comité se limite à déterminer, lorsqu'un règlement prescrit l'utilisation d'un équipement de protection individuel, lequel est le mieux adapté. La Commission est appelée à trancher tout désaccord sur cette question au sein du comité (art. 79 L.S.S.T.): En l'absence d'un comité de santé et de sécurité, l'employeur est libre, dans la mesure où il respecte les dispositions réglementaires, de choisir l'équipement qu'il juge le plus approprié. Rappelons que si l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en application un programme de prévention, ce programme devra préciser les moyens et les équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements applicables, sont les mieux adaptés au besoin des travailleurs. S'il existe un comité de santé et de sécurité, ces éléments du programme de prévention seront déterminés par ce dernier. .

La liberté de choix de l'employeur est cependant limitée par le libellé de l'article 9 de la loi. Cet article dispose que le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa

santé, sa sécurité et son intégrité physique. Ainsi, l'employeur doit s'assurer que l'équipement fourni, bien que respectant les exigences réglementaires, ne compromet pas la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur..

L'employeur a non seulement l'obligation de fournir à ses travailleurs l'équipement requis selon les exigences réglementaires, mais il doit, de plus, s'assurer que le travailleur utilise à l'occasion du travail les moyens et l'équipement de protection individuels qui sont mis à sa disposition (art. 51 (11°) *L.S.S.T.*).

B. L'information et la formation du travailleur

1. L'obligation d'informer

a. Le principe général

L'employeur a l'obligation générale «d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail.». Cette obligation contraint l'employeur à s'informer adéquatement sur les risques auxquels le travailleur s'expose au cours de son travail. Il doit donc faire l'effort de vérifier auprès des organismes compétents la nature des mesures de sécurité qui seraient adéquates de façon à transmettre l'information au travailleur.

Le contenu de cette obligation sera déterminé en partie par le programme de santé élaboré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement (art. 113 (2°) *L.S.S.T.*). Le contenu de ce programme devra être approuvé par le comité de santé et de sécurité de l'établissement et par la Commission. L'employeur qui doit élaborer un programme de prévention sera tenu d'y indiquer les mesures qu'il entend prendre pour assumer son obligation. Le programme de prévention sera sujet également à l'approbation des instances mentionnées précédemment.

b. Les exigences particulières

1) Les renseignements en provenance de certains tiers

L'employeur a l'obligation de transmettre aux travailleurs l'information que lui acheminent la Commission, la régie régionale et le médecin responsable des services de santé de l'établissement (art. 51 (10°) *L.S.S.T.*). Pour ce faire, il doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur l'information qui lui est transmise par ces instances. Il doit de plus mettre cette information à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité, et de l'association accréditée...

2) Les renseignements relatifs aux postes de travail

La loi impose à l'employeur de constituer un registre de données relatives aux postes de travail dans l'établissement et de le maintenir à jour (art. 52 *L.S.S.T.*). Ce registre doit contenir les caractéristiques des postes de travail dans l'établissement et identifier notamment pour chacun de ces postes, les contaminants et les matières dangereuses qui y sont présents. L'employeur doit également maintenir à jour un second registre dans lequel sont indiquées les caractéristiques du travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

Ces registres devront être mis à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention de l'établissement. Un représentant à la prévention peut être désigné dans un établissement lorsqu'il y existe un comité de santé et de sécurité, ou lorsque l'établissement appartient à l'une des catégories identifiées dans l'annexe 1 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*. Le représentant à

la prévention est désigné parmi les travailleurs membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement lorsqu'il en existe un. Les fonctions du représentant à la prévention sont multiples. On peut les résumer en affirmant qu'il est le gardien des mesures de sécurité sur les lieux du travail.

3) L'avertissement relatif au bruit

Lorsque le travailleur est exposé à des bruits qui excèdent les normes fixées par voie réglementaire, l'employeur doit placer près du poste de travail ou dans la salle d'où émane le bruit une affiche indiquant que le port de protecteurs auditifs est obligatoire.

4) Le signalement des matières dangereuses

L'employeur a l'obligation de communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de la santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement, ainsi que la liste des contaminants qui peuvent être émis dans l'établissement (art. 51 (13°) *L.S.S.T.*). Nous discuterons, de ce qui constitue une matière dangereuse ou un contaminant au sens de la loi, lorsque nous traiterons des obligations de l'employeur à l'égard de l'émission de contaminants sur les lieux du travail.

5) Les renseignements relatifs aux produits contrôlés

L'adoption du système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (art. 62.1 et s. *L.S.S.T.*). L'adoption de ces mesures constituait le prolongement québécois d'une vaste politique canadienne d'information sur les produits dangereux. Cette politique visait à doter le Canada d'une politique uniforme tout en respectant les champs de compétence respectifs du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux. Cette politique a pour objectif d'imposer des obligations aux fournisseurs et aux employeurs utilisant des produits jugés dangereux.

Ainsi, les obligations des fabricants, importateurs et distributeurs de produits jugés dangereux, donc des fournisseurs de l'employeur, sont régies par la *Loi sur les produits dangereux*, le *Règlement sur les produits contrôlés*, la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* et le *Règlement sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*, lois et règlements adoptés au niveau fédéral.

Les obligations de l'employeur dont les activités relèvent de la compétence provinciale, sont régies par la *L.S.S.T.* et le *Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés*. La *L.S.S.T.* impose des obligations supplémentaires à l'employeur qui est également fabricant (art. 62.2 *L.S.S.T.*). Par ailleurs, les obligations de l'employeur dont les activités relèvent de la compétence fédérale, sont régies par le *Code canadien du travail*. Les obligations auxquelles sont soumis les employeurs, en droit québécois et en droit fédéral, sont similaires

La législation québécoise emprunte à la *Loi sur les produits dangereux* la définition de produit contrôlé. La *Loi sur les produits dangereux* définit trois sortes de produits: les produits interdits, les produits limités et les produits contrôlés. Les produits contrôlés sont des produits, des substances ou une matière qui font partie d'une ou de plusieurs des catégories suivantes: les gaz comprimés, les matières inflammables et combustibles, les matières comburantes, les matières toxiques et infectieuses, les matières corrosives et les matières dangereusement réactives.

Certains produits ont été spécifiquement exclus de cette liste. Il s'agit du bois ou des produits du bois, du tabac ou des produits du tabac, des articles manufacturés qui dans une utilisation normale n'émettent, ni n'entraînent l'exposition d'une personne à un produit contrôlé, ainsi que tout produit assujéti à la *Loi* ou au *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses* tant qu'il n'atteint pas les lieux de travail. Les émissions fugitives de produits contrôlés, sous forme gazeuse, liquide ou solide, qui s'échappent d'un appareil de transformation, d'un dispositif antipollution, ou d'un produit sur un lieu de travail, ainsi que le résidu dangereux, c'est-à-dire le produit contrôlé destiné à être éliminé ou vendu à des fins de recyclage ou de récupération, sont également exclus de l'application des dispositions sur l'information relative aux produits contrôlés. Dans ces derniers cas, l'employeur doit, dans le cadre de son programme de formation et d'information, s'assurer que les travailleurs sont avisés de la présence d'émissions fugitives et de résidus dangereux sur les lieux du travail. De plus, le législateur oblige l'employeur à poser des affiches ou des étiquettes informant le travailleur de la présence de ces produits et des précautions à prendre pour les fins de manutention et d'exposition. Enfin, d'autres produits contrôlés seront soustraits à l'obligation de faire l'objet d'une fiche signalétique, dont nous parlerons plus loin. Il s'agit des explosifs au sens de la *Loi sur les explosifs*, des cosmétiques, instruments, drogues ou aliments au sens de la *Loi sur les aliments et drogues*, des produits antiparasitaires au sens de la *Loi sur les produits antiparasitaires*, des substances réglementées au sens de la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*, et enfin des produits, matières ou substances emballés comme produit de consommation dans un contenant à usage domestique..

L'obligation de l'employeur consiste principalement à s'assurer que l'information concernant les produits contrôlés sur les lieux du travail est accessible au travailleur suivant les formes et les modalités prescrites par la loi et le règlement. Ainsi, l'employeur qui utilise, manutentionne, entrepose ou fabrique un produit contrôlé sur un lieu de travail est tenu de prendre trois mesures. En premier lieu, il doit s'assurer que les produits sont pourvus d'une étiquette et d'une fiche signalétique. En deuxième lieu, il doit s'assurer que le travailleur a été informé adéquatement de la présence de produits contrôlés sur les lieux du travail, de façon à ce qu'il puisse accomplir de façon sécuritaire la tâche qui lui est confiée. L'employeur doit notamment transmettre au comité de santé et de sécurité de l'établissement et au représentant à la prévention, ou, le cas échéant, à l'association accréditée ou en l'absence d'association accréditée au représentant des travailleurs au sein de l'établissement, copie de la fiche signalétique des produits concernés (art. 62.6 (1^o) *L.S.S.T.*). Il doit aussi sur demande leur révéler, ainsi qu'à tout travailleur intéressé de l'établissement, les sources sur les données toxicologiques qui ont permis l'élaboration de la fiche signalétique qu'il possède. Enfin, l'employeur a l'obligation de former le travailleur.

C. L'aménagement physique des lieux de travail et de l'établissement

Le lieu de travail et l'établissement sont deux notions distinctes (voir ci-dessus). Les obligations de l'employeur ont été décrites par le législateur en fonction de l'un ou de l'autre concept. On peut trouver cependant dans un établissement plusieurs lieux de travail. Un lieu de travail peut en revanche se trouver hors de l'établissement.

Les lieux de travail

Les obligations de l'employeur, en ce qui concerne lieu de travail, portent sur l'environnement et sur l'émission de contaminants. L'employeur a l'obligation d'assurer un environnement de travail sain. Pour ce faire, il doit contrôler la tenue des lieux de travail. Il doit donc s'assurer de fournir des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables. De plus, il doit faire en sorte que «les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques.»

L'employeur a également d'autres obligations qui contribuent à assurer au travailleur un lieu de travail sécuritaire. Ainsi, l'employeur doit prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement. Il doit aussi fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état. On note à cet égard une tendance dans la jurisprudence à imposer à l'employeur, comme balises de comportement, le respect des normes fixées par le fabricant. Essentiellement, l'employeur doit, pour respecter son obligation, être vigilant et mettre sur pied des mesures de contrôle efficaces qui ont un effet préventif.

Le contrôle sécuritaire des lieux de travail requiert que l'employeur s'assure que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur les lieux de travail (art. 51 (8°) *L.S.S.T.*). La définition de ce qui constitue un contaminant ou une matière dangereuse réfère à des critères très généraux. Ainsi, constitue un contaminant «une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs.» (art. 1 *L.S.S.T.*). Par ailleurs, une matière dangereuse est toute matière «qui, en raison de ses propriétés, constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs».

L'établissement

La principale obligation de l'employeur consiste à «équiper et aménager» son établissement de façon à assurer la protection des travailleurs (art. 51 (1°) *L.S.S.T.*). Cette obligation se limite toutefois aux établissements sur lesquels il a autorité. La notion d'autorité est associée soit au concept de propriété, soit au concept de «garde et de contrôle physique» qu'il faut dissocier du contrôle juridique. Ainsi l'employeur, dont les travailleurs oeuvrent dans un établissement qui n'est pas le sien et sur lequel il n'a aucune autorité, n'est pas tenu aux obligations afférentes à l'établissement. Il faut comprendre, par ailleurs, qu'il appartient à l'employeur de prendre les moyens requis pour respecter ses obligations. L'employeur qui loue des locaux pour y maintenir son établissement, que ce soit de façon temporaire ou permanente, a autorité sur cet établissement. Il lui appartient alors de voir au respect des obligations qui lui sont imposées. Cette obligation, issue d'une loi d'ordre public, impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées même lorsqu'il s'agit d'un immeuble qui ne lui appartient pas. Par ailleurs, il appartient au propriétaire, lorsqu'un édifice est occupé par plusieurs employeurs, de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs dans les parties qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur (art. 56 *L.S.S.T.*).

1. La qualité de l'air et la ventilation

Les niveaux acceptables d'exposition à des produits jugés dangereux sont fixés en tenant compte de trois variables. La première est la valeur d'exposition moyenne pondérée. Cette valeur correspond au niveau d'exposition moyen auquel un travailleur peut être exposé pendant une période normale de 8 heures de travail. La seconde est la valeur d'exposition maximale par période de 15 minutes. La dernière est la valeur d'exposition «plafond». Elle correspond au niveau d'exposition qui ne doit jamais être dépassé même pour de très courtes périodes. À ce jour, le législateur québécois a ainsi fixé des normes pour environ 900 contaminants de l'air (*Règlement sur la qualité du milieu de travail*).

2. Le chauffage et les contraintes thermiques

L'employeur est tenu de maintenir à tout poste de travail situé dans un établissement une température minimale conforme aux exigences réglementaires. Cette règle comporte des exceptions lorsque la destination des locaux, la nature d'un procédé ou la nature des

produits traités exige une température plus froide. Les bureaux et les établissements commerciaux sont soumis à des règles spécifiques.

L'employeur qui assure le fonctionnement d'un établissement qui emploie plus de 50 travailleurs est tenu également de respecter des règles particulières, si certains des travailleurs sont soumis à des contraintes thermiques qui atteignent ou dépassent les indices établies. Dans ces situations, l'employeur a l'obligation de vérifier la mesure de cet indice suivant les fréquences prescrites, de réaménager les postes de travail selon les exigences prescrites et enfin d'assurer au travailleur concerné un suivi médical adéquat et des conditions de travail particulières. Des normes sont également prévues quant à la ventilation.

3. L'éclairage et le bruit

Les postes de travail dans l'établissement doivent être pourvus d'éclairage naturel ou artificiel qui fournissent des niveaux d'éclairage conformes à la réglementation Il en est de même pour tout endroit de l'établissement où les travailleurs circulent.

L'établissement doit aussi être exploité de façon que le bruit mesuré à tout poste de travail n'excède pas les normes prévues par le législateur. Ces normes concernent le bruit continu, les bruits continus de niveaux différents, les bandes de fréquences prédominantes, les bruits d'impact et les bruits d'impact de niveaux différents. Pour ce faire, l'employeur doit respecter l'ordonnancement suivant: réduire le bruit à la source, isoler le poste de travail exposé à ce bruit, insonoriser les locaux de travail. À défaut de pouvoir réduire le bruit de façon à respecter les normes requises (cela doit s'avérer impossible), l'employeur doit fournir au travailleur des protecteurs auditifs réglementaires ou limiter le temps d'exposition des travailleurs.

L'employeur qui emploie plus de 50 travailleurs, doit, pour chaque poste de travail exposé à un niveau susceptible d'excéder les normes réglementaires, vérifier le bruit émis. Cette vérification devra être effectuée au moins une fois l'an avec un appareil adéquat et les résultats devront être consignés dans un registre. Les niveaux de bruit devront aussi être vérifiés dans les 30 jours de toute modification de procédé ou mise en place de moyens destinés à diminuer les niveaux de bruit émis à un poste de travail.

4. Les normes sanitaires

L'employeur est tenu de respecter pour tout établissement des normes qui ont pour objectif d'assurer le bien-être des travailleurs dans leur milieu de travail. Ces normes concernent l'eau potable, l'aménagement des lieux de repas, les vestiaires et les installations sanitaires.

Tout établissement doit être muni d'au moins un système d'approvisionnement en eau potable pour chaque groupe de 75 travailleurs ou moins. L'eau potable est une eau qui provient soit d'un système d'aqueduc municipal ou d'un système exploité par une personne titulaire d'un permis émis par le ministère de l'Environnement, soit d'eaux embouteillées conformément aux exigences prescrites par le *Règlement sur les eaux embouteillées*, soit d'un système d'alimentation d'eau opéré par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur doit alors transmettre une fois par mois au sous-ministre de l'Environnement le résultat d'une analyse bactériologique d'un échantillon de l'eau mise à la disposition des travailleurs. L'employeur doit aussi, à défaut de fournir un appareil qui distribue l'eau à l'aide d'une fontaine, mettre à la disposition des travailleurs des gobelets individuels «uniservice» propres.

L'employeur a également l'obligation de mettre à la disposition des travailleurs qui prennent leur repas dans l'établissement un lieu dont la superficie, l'aménagement et l'entretien font l'objet de prescriptions particulières..

L'employeur doit aussi, dans certaines situations précises, mettre à la disposition des travailleurs un vestiaire isolé des lieux de travail.

Enfin, l'employeur doit pourvoir son établissement d'installations sanitaires selon le nombre et la conception prévus par règlement. Il doit également en assurer l'entretien en respectant les exigences réglementaires.

5. L'entretien.

L'entretien des lieux de travail dans un établissement doit s'effectuer par aspiration, balayage humide ou tout autre méthode qui n'est pas susceptible de causer le soulèvement de la poussière.

6. Normes diverses

D'autres normes existent quant aux mesures ergonomiques particulières, aux machines, aux outils à main et aux outils portatifs à moteur, à la manutention et au transport du matériel, l'empilage du matériel, le travail dans les espaces clos, le soudage et le coupage, les travaux à risque particulier, l'entretien des véhicules, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs et le transport des travailleurs.

D. Les méthodes de gestion

Le dernier grand ensemble d'obligations d'application horizontale porte sur les méthodes de gestion. Cet ensemble comprend des obligations touchant à l'organisation du travail et à la gestion courante de l'entreprise.

1. L'organisation du travail

L'employeur doit organiser le travail d'une telle façon que son exécution soit sécuritaire et ne porte pas atteinte à la santé des travailleurs (art. 51 (3°) *L.S.S.T.*). Cette obligation dépasse le cadre de la seule utilisation de moyens matériels sécuritaires. C'est dans les méthodes et les techniques d'exécution du travail que le législateur s'immisce. L'employeur a l'obligation, au moment où il organise l'exécution du travail, de concevoir cette exécution de façon sécuritaire indépendamment des moyens de protection offerts au travailleur. Ainsi, une cadence de travail trop rapide entraînant une fatigue excessive, des mesures de supervision et d'encadrement ne permettant pas au travailleur de savoir comment réagir en présence d'un danger prévisible ont été considérées comme des situations impliquant pour l'employeur le non-respect de son obligation.

L'employeur est également tenu d'utiliser «des méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur.» (art. 51 (5°) *L.S.S.T.*). L'utilisation du mot «risque» en place et lieu du mot «danger» que l'on retrouve à l'article 2 de la loi a conduit des auteurs à s'interroger sur la portée exacte de cette obligation. La lecture des décisions répertoriées sur cette question démontre qu'en pratique les décideurs recherchent la présence d'un risque élevé d'atteinte à la sécurité ou interprètent la notion de risque comme signifiant la présence d'un danger imminent.

Enfin, l'employeur est tenu de respecter de multiples obligations qui touchent aux conditions d'exécution du travail. La première est cette obligation qui empêche l'employeur de faire

exécuter un travail par un travailleur qui n'a pas atteint l'âge fixé par voie réglementaire (art. 53 (1°) L.S.S.T.). Dans le même esprit, l'employeur ne peut faire exécuter un travail au-delà de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire également fixée par règlement (art. 53 (2°) L.S.S.T.).

L'employeur ne peut non plus faire exécuter un travail, par un travailleur qui n'a pas subi les examens de santé ou qui ne détient pas un certificat exigé par les règlements pour effectuer un tel travail (art. 53 (3°) L.S.S.T.).

2. L'administration courante de l'entreprise

Le législateur impose à l'employeur des obligations qui touchent à l'administration courante de l'entreprise. Ces obligations ponctuelles assurent que l'employeur respectera les mesures administratives qui visent à créer un milieu de travail sain. Le législateur a ainsi prévu des obligations qui mettent en jeu la relation que doit entretenir au point de vue administratif l'employeur avec la Commission, le comité de santé et de sécurité, et les travailleurs.

L'employeur a l'obligation d'aviser la Commission de la construction, de la modification, de l'ouverture ou de la fermeture de tout établissement (art. 54, 55 L.S.S.T.). L'employeur a aussi l'obligation d'informer la Commission de tout événement qui entraîne le décès d'un travailleur, ou des dommages de plus de 50,000\$, ou enfin qui cause des blessures telles, qu'un travailleur ne pourra accomplir ses fonctions durant une période de 10 jours ou que plusieurs travailleurs ne pourront accomplir leurs fonctions durant un jour ouvrable (art. 62 L.S.S.T.). De plus, dans les 24 heures de l'événement l'employeur doit transmettre un rapport écrit à la Commission. Il appartient également à l'employeur d'informer le comité de santé et de sécurité de l'établissement et le représentant à la prévention de ces événements. L'employeur a aussi l'obligation de faire parvenir copie de son rapport au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

L'employeur doit faire parvenir également à la Commission des informations de nature préventive. L'employeur dont l'établissement appartient à une des catégories désignées dans le *Règlement sur le programme de prévention* a l'obligation de faire parvenir un programme de prévention dont le contenu est décrit par la loi et le règlement. Nous référons à ce sujet aux propos que nous avons tenus ci-dessus..

L'employeur doit aussi assurer l'encadrement administratif du comité de santé et de sécurité. Pour ce faire, il doit fournir au comité les équipements, les locaux et le personnel de soutien requis pour qu'il puisse accomplir adéquatement ses tâches (art. 51 (15°). Il appartient à l'employeur de fournir au comité les renseignements nécessaires à l'accomplissement de ses tâches (art. 51 (14°) L.S.S.T.). Cette dernière obligation lie aussi l'employeur à l'égard de toute personne chargée de l'application de la loi et des règlements.

Enfin, l'employeur est tenu d'assurer, en liaison entre ses gestionnaires et les travailleurs, le suivi des questions de santé et de sécurité au travail. En conséquence, l'employeur doit désigner les membres de son personnel qui sont chargés des questions de santé et de sécurité au travail et afficher leurs noms de façon à ce que les travailleurs en soient informés (art. 51 (2°) L.S.S.T.).

Ces obligations d'application horizontale s'appliquent, sous réserve de nos remarques précédentes, à l'ensemble des employeurs. Les employeurs, comme nous l'expliquions précédemment, sont également soumis à de multiples obligations d'application verticale. Il est difficile de classer les obligations d'application verticale de façon logique et concise. Elles

sont multiples et s'appliquent à des secteurs d'activités particuliers. Elles visent notamment le secteur des travaux forestiers, des travaux de construction, des travaux de fonderie et des mines. Le secteur des mines fait l'objet d'une réglementation exhaustive (*Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*) Nous nous permettons aussi quelques mots sur le secteur de la construction. L'industrie de la construction est soumise à des conditions d'exploitation tout à fait particulières. En effet, alors que l'on perçoit en général les activités de travail comme s'exerçant dans un cadre relativement permanent, qu'il est possible de réglementer pour assurer l'exécution sécuritaire des tâches, l'industrie de la construction présente une toute autre réalité. Les activités d'un chantier de construction s'exercent par nature dans un cadre provisoire. Ces activités varient d'un chantier à l'autre et d'une étape des travaux à l'autre, selon la nature du chantier et l'échéancier qui lui est propre. En conséquence, les conditions matérielles dans lesquelles oeuvrent les travailleurs changent avec l'évolution du chantier. Enfin, plusieurs entreprises sont souvent en activité en même temps sur un même lieu de travail, ce qui affecte l'organisation des travaux. Toutes ces raisons ont incité le législateur à reconnaître le particularisme de l'industrie de la construction.

Ce particularisme s'est manifesté dans la *L.S.S.T.*. Le législateur y a instauré un régime distinct pour les chantiers de construction. Ainsi, on a créé des obligations particulières pour le maître d'œuvre (voir question 10).

Le *Code de sécurité pour les travaux de construction* contient plus de 500 articles, qu'il est inutile de commenter davantage. Qu'il suffise de mentionner que ces dispositions viennent fixer les normes sécuritaires de l'exécution matérielle du travail.

Le respect des obligations de l'employeur sera assuré par la Commission (C.S.S.T.). Cette dernière par l'intermédiaire de son service d'inspection (voir question 2) pourra émettre des avis de correction et prendre des poursuites pénales.

Le représentant à la prévention

Le représentant à la prévention a aussi un rôle à jouer. Le représentant à la prévention est un travailleur qui est désigné afin d'inspecter et d'enquêter dans l'établissement de l'employeur. Lorsqu'il existe un Comité de santé et de sécurité, une ou des personnes (travailleurs) doivent être désignées pour agir à titre de représentant à la prévention (art. 87 *L.S.S.T.*). Le représentant est membre d'office du Comité de santé et de sécurité. Le représentant est choisi parmi les travailleurs de l'établissement. Il est désigné par l'association accréditée ou s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs (art. 88 *L.S.S.T.*)).

Ses fonctions sont (art. 90 *L.S.S.T.*) :

- 1) Inspection des lieux de travail.
- 2) Recevoir copie des avis d'accidents ou d'enquête.
- 3) Identifier les sources de danger.
- 4) Faire des recommandations.
- 5) Assister les travailleurs dans l'exercice de leur droit.

6) Accompagner l'inspecteur.

7) Intervenir lors de l'exercice d'un droit de refus.

8) Porter plainte à la Commission (C.S.S.T.)

9) Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail.

Le représentant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour participer à des programmes de formation. Les frais sont assumés par Commission (art. 91 *L.S.S.T.*). Il peut s'absenter pour exercer les fonctions #: 2, 6 et 7 (identifiées ci-dessus). Pour les autres fonctions (1, 3, 4, 5, 8 et 9), le Comité de santé et sécurité détermine le temps que le représentant peut y consacrer à défaut, le temps minimum est déterminé par règlement. La Commission détermine par règlement, les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice de la fonction du représentant. Les instruments sont choisis par le Comité de santé et sécurité. Ils sont achetés par l'employeur (art. 95 *L.S.S.T.*). Le représentant est protégé contre les agissements illégaux de l'employeur (congédiement, suspension, mesures disciplinaires, etc.) sauf si ce dernier agit abusivement (art. 97 *L.S.S.T.*).

10. L'employeur peut-il déléguer ses pouvoirs en matière de santé et de sécurité au travail? À qui? Avec quelles conséquences?

L'employeur est le seul débiteur de l'obligation de protection du travailleur. Il existe à cet égard des fictions juridiques que nous avons brièvement abordées à la question 3 et dont nous discuterons plus amplement à la question 12.

11. Existe-t-il des organismes extérieurs à l'entreprise sur lesquels le chef d'entreprise peut s'appuyer pour améliorer la santé au travail? S'il y en a de quelles nature sont-ils?

La Commission de la santé et de la sécurité du travail joue un rôle important à cet égard, rôle que nous avons décrit précédemment (voir question 2). L'article 50 de la *L.S.S.T.* prévoit d'ailleurs que l'employeur a droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail. La Commission intervient, comme nous l'avons vu, pour donner force au programme de prévention et au programme de santé de l'établissement. Elle exerce aussi un pouvoir décisionnel à l'égard de certaines questions englobées dans la compétence du comité de santé et de sécurité. La Commission contribue ainsi à préciser le contenu d'obligations que devra assumer l'employeur. La Commission exerce également, en vertu des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, des fonctions qui, même si elles ne prennent pas la forme de décisions formelles, peuvent influencer le comportement de l'employeur appelé à déterminer le contenu de son obligation générale de protection. Par exemple, elle peut «effectuer ou faire effectuer des études et des recherches dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre, particulièrement en vue d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.» (art. 167 (5°) *L.S.S.T.*). L'Institut de recherche en santé et sécurité du travail, que la Commission subventionne (art. 167 (6°) *L.S.S.T.*), est son outil principal pour mener à bien ces recherches.

Les mécanismes que nous avons décrits à la question 9 (comité de santé et de sécurité, programme de prévention et le programme de santé de l'établissement) permettent aussi à l'employeur de mieux définir son obligation. On peut aussi ajouter le rôle des associations sectorielles.

Les associations sectorielles ont pour objectif «d'une part, de servir de point de rencontre aux comités paritaires de santé et de sécurité au travail et, d'autre part, de fournir à leurs membres des services de formation, d'information et de consultation qui correspondent à leurs besoins réels et utilisent des méthodes qui leur conviennent.» Il s'agit, en d'autres termes, de créer une structure à l'intérieur de laquelle des travailleurs et des employeurs oeuvrant dans le même secteur d'activités puissent discuter de problèmes communs en matière de santé et de sécurité au travail, et de solutions susceptibles d'être généralisées dans ce secteur. Le législateur a pris soin de préciser, de façon à s'assurer que ces structures juridiques ne dévient pas de leur voie, que les associations sectorielles n'avaient ni droit d'intervention, ni droit de consultation en matière de relations de travail (art. 103 L.S.S.T.).

Une association sectorielle peut être créée pour le secteur de la construction (*Règlement sur l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur de la construction*) ainsi que pour chacun des 14 autres secteurs d'activités énumérés par un texte réglementaire pris en vertu de l'article 223 (25°) L.S.S.T. (*Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité au travail*). Le processus de création d'une association sectorielle est relativement simple. Une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations de travailleurs peuvent conclure une entente constituant une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité au travail. Ces associations doivent évidemment appartenir à un des secteurs d'activités désigné par le législateur. Cette entente doit être conforme aux dispositions réglementaires (art 98 L.S.S.T.). Pour être valable, elle doit aussi obtenir l'approbation de la Commission. Les travailleurs et les employeurs ainsi que les associations syndicales et les associations patronales oeuvrant dans le secteur d'activités concerné font d'office partie d'une association sectorielle dûment constituée.

Le fonctionnement de l'association sectorielle est paritaire, conformément au modèle des comités de santé et de sécurité du travail. Le conseil d'administration, qui doit compter au moins 6 membres, se compose d'un nombre égal de représentants des associations d'employeurs et des associations de travailleurs. Toutefois, contrairement au bipartisme rigoureux des comités de santé et de sécurité du travail, chaque membre du conseil d'administration dispose d'une voix.

Les activités de l'association sectorielle sont subventionnées par la Commission (art. 100 L.S.S.T.). Ces activités, conformément aux objectifs que s'est fixés le législateur, ont un but précis: fournir aux travailleurs et aux employeurs du secteur des services de formation, d'information, de recherche et de conseil (art. 101 L.S.S.T.). Pour atteindre cet objectif général, l'association sectorielle peut, notamment, concevoir et réaliser des programmes de formation et d'information pour les comités de santé et de sécurité, faire des recommandations relative aux normes de santé et de sécurité du travail et élaborer des guides de prévention adaptés aux activités des différents types d'établissement.

La Commission (C.S.S.T.) peut aussi accorder annuellement à une association patronale ou syndicale, une subvention pour la formation et l'information de ses membres (art. 104 L.S.S.T.). Elle peut accorder également une subvention pour permettre à une association de participer à la constitution et au fonctionnement d'une association sectorielle (art. 105 L.S.S.T.).

12. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail vis-à-vis les salariés des tierces entreprises, par exemple, des travailleurs mis à

disposition par une entreprise de travail temporaire, ou des salariés d'entreprise sous-traitantes dans un chantier de travail principal?

Dans certaines situations particulières, la loi impose à des tiers étrangers au contrat de travail des obligations relevant normalement de l'employeur. Nous rappelons à cet égard certains éléments dont nous avons fait mention à la question 3.

1) La maison d'enseignement

Une maison d'enseignement est considérée comme un employeur pour les cas particuliers où, par voie réglementaire, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction. Sans être de la nature d'un contrat de travail, la relation née du contrat de service entre l'étudiant et la maison d'enseignement, fera naître pour cette dernière les obligations d'un employeur (art 1 L.S.S.T.).

2) Le propriétaire

Il est possible que plusieurs employeurs utilisent un même édifice. Il importe alors au propriétaire de s'assurer que dans les parties «qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur» les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs seront prises (art. 56 L.S.S.T.). Dans ce cadre spatial déterminé le propriétaire assumera des obligations qui sont normalement celles de l'employeur.

3) La personne à son propre compte

Dernière particularité, la personne qui fait affaire pour son propre compte et qui exécute pour autrui des travaux sur un lieu de travail où se trouvent des travailleurs, devra respecter les obligations imposées par la loi et les règlements à un employeur «en ce qui concerne les produits, procédés, équipement, matériels, contaminants ou matières dangereuses.» (art. 7 L.S.S.T.). De nouveau, sans être un employeur « la personne à son propre compte » assumera des obligations normalement dévolues à l'employeur.

* * * * *

Au-delà de ces quelques exceptions, le principe reste inchangé: l'employeur doit assumer les obligations que lui impose la loi, du seul fait qu'il existe un contrat de travail entre lui et un travailleur. Pour répondre plus spécifiquement nous traiterons de la situation de location de services. La situation particulière du maître d'œuvre sur les chantiers de construction sera traitée à la question 13.

La location de services

Le phénomène des entreprises de location de services pose le problème de la détermination de l'employeur. Habituellement, ces entreprises sont de deux types. Dans le premier cas, elles agissent uniquement à titre d'agence de placement. Cette situation ne cause pas de difficultés particulières, car une fois que l'agence a effectué son travail et trouvé un emploi au travailleur, tout lien avec l'agence cesse. On se retrouve alors dans la situation classique employeur-travailleur. Dans le second cas, la situation est différente, car le travailleur conserve un lien constant avec l'entreprise. En effet, cette dernière, peut selon les demandes formulées par un tiers, employeur, assigner le travailleur chez ce tiers pour l'accomplissement d'un travail précis, au terme duquel le travailleur redevient disponible pour une autre assignation. Habituellement le salaire est versé par l'agence, qui prélève sa rémunération sur celui-ci. De l'ensemble de la jurisprudence sur cette question, on retient deux principes. Le premier: il faut voir au-delà de la relation contractuelle pour rechercher

dans les faits la situation vécue. La seconde: la forme du paiement du salaire n'est pas un élément déterminant. En effet, rien n'empêche que le salaire soit versé à un tiers qui le remettra ultérieurement au salarié. Le critère déterminant c'est la subordination juridique ou, comme l'ont exprimé certains, le contrôle juridique.. Dans cette optique, l'employeur sera celui qui aura le pouvoir d'encadrer directement ou indirectement le travail, de vérifier l'exécution du travail et de contrôler le comportement du travailleur. Ainsi, il importe peu qu'un tiers, l'agence de placement, prenne les mesures disciplinaires ultimes si, dans les faits, c'est le tiers (employeur) chez qui le salarié exécute sa tâche qui communique avec l'agence pour lui demander d'imposer une sanction disciplinaire au salarié.

13. Comment organise-t-on la prévention des risques du travail lorsque deux ou plusieurs entreprises opèrent sur le même site de travail?

La loi ne fournit qu'une réponse précise au-delà des éléments que nous avons évoquée précédemment est c'est celle concernant le maître d'œuvre. Le secteur de la construction constitue un milieu de travail particulier. Ce particularisme tient notamment à ce que se côtoient souvent, dans un même lieu d'exécution des travaux, plusieurs employeurs de disciplines distinctes. Cette réalité, le législateur l'a reconnue en édictant des dispositions spécifiques pour les chantiers de construction: Parmi ces dispositions, ce sont celles relatives au maître d'oeuvre qui nous intéressent. Le maître d'oeuvre est celui qui doit agir à titre de gardien de la sécurité des travailleurs sur l'ensemble de lieux de travail que constitue un chantier de construction.

Les obligations du maître d'oeuvre lui sont dévolues pour être mises en oeuvre sur un espace donné: le chantier de construction. Le chantier de construction est défini à l'article 1 L.S.S.T.. Il s'agit:

«d'un lieu où s'effectuent des travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification ou de démolition de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'oeuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les autres travaux déterminés par règlement et les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs.»

Il faut donc, avant de désigner le maître d'oeuvre, déterminer ce qui constitue un chantier de construction.

La jurisprudence, détermine s'il y a ou non un chantier de construction en fonction de trois critères: l'unité de lieu, l'unité de travaux et l'unité de temps..

A- Le chantier de construction

1. L'unité de lieu

Un chantier de construction correspond à une délimitation physique précise des lieux. Si on peut dire que des travaux qui s'effectuent sur des lieux non contigus, même s'il s'agit d'un même projet de construction, constituent dès lors des chantiers de construction distincts, on ne peut affirmer que des travaux effectués sur des lieux contigus constituent nécessairement un seul chantier de construction. En effet, des travaux de construction peuvent s'effectuer sur des terrains contigus sans qu'on conclue nécessairement qu'il s'agit d'un même chantier de construction. Il peut y avoir plusieurs chantiers de construction sur un même site. Un lieu

de travail spécifiquement délimité constitue cependant la première condition d'existence d'un chantier de construction. La seconde est l'unité des travaux qui y sont effectués.

2. L'unité de travaux (unité d'action)

Est-ce que les travaux effectués sur un site donné visent tous l'accomplissement d'un même ensemble ou ont-ils chacun une fin autonome sans liens entre eux? C'est à cette question que devra répondre l'analyste, et il n'est pas toujours aisé d'y répondre. La jurisprudence fournit des exemples qui permettent d'illustrer combien la réponse à cette question est délicate. Par exemple, y a-t-il unité de travaux lorsqu'un même propriétaire décide de procéder à la démolition d'un ouvrage et qu'il engage à cette fin quatre entrepreneurs qui ont chacun une tâche précise à accomplir? La réponse à cette question sera positive si la finalité des travaux est commune. En fait, si les entrepreneurs travaillent dans un but commun qui est de permettre au propriétaire des lieux d'aménager un seul et même site, ils travaillent alors à la réalisation d'une oeuvre unique, formant une même unité de travaux.

3. L'unité de temps

Les travaux regroupés sur un chantier de construction doivent s'effectuer à l'intérieur d'un temps déterminé. Il se peut que des travaux s'effectuent durant des périodes non continues. Par exemple, il se peut qu'à cause de la conjoncture économique, de problèmes de financement ou de conditions climatiques, un chantier se poursuive en diverses phases. Si chaque phase est limitée précisément dans le temps, il s'agira alors de chantiers distincts..

B- La détermination du maître d'oeuvre

Dans cet espace-temps que constitue le chantier de construction, il faudra alors déterminer qui est le maître d'oeuvre. La définition fournie par le législateur est simple: le maître d'oeuvre est «le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux». (art. 1 *L.S.S.T.*) Cette définition a donné lieu à deux courants de jurisprudence. Le premier courant veut que le propriétaire soit présumé maître d'oeuvre à moins qu'il ne démontre qu'il a délégué de façon claire et précise à une autre personne la «responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux». Cette tendance est aujourd'hui délaissée au profit du second courant. Il s'agit alors de rechercher si «une personne a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux sur un chantier de construction». Cette personne est, compte tenu des obligations imposées par la Loi, la plus à même de satisfaire aux exigences du législateur. Ainsi, le propriétaire peut être le maître d'oeuvre s'il a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux. Ce n'est toutefois qu'à défaut de pouvoir identifier une personne responsable de «l'exécution de l'ensemble des travaux» que le propriétaire sera désigné comme maître d'oeuvre. Cette conclusion s'impose, selon les tribunaux, compte tenu du fait que la définition s'applique essentiellement à désigner comme maître d'oeuvre celui qui, à titre de propriétaire ou à un autre titre, a la «responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux». Comment alors déterminera-t-on qui a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux?

1. L'analyse de la situation avant le début des travaux

Les obligations du maître d'oeuvre naissent avant même le début des travaux. Ainsi, la *L.S.S.T.* prévoit que le maître d'oeuvre doit faire parvenir à la Commission un avis d'ouverture avant le début des travaux (art 197 *L.S.S.T.*). Il faut donc, pour déterminer qui est le maître d'oeuvre, analyser la situation telle qu'elle existe avant le début des travaux.

2. La «prise en charge» effective et les tâches accessoires

La question primordiale peut s'énoncer ainsi: est-ce que quelqu'un, avant le début des travaux, a la responsabilité factuelle de s'occuper de l'ensemble des travaux? Cette étude se fera par l'analyse des documents contractuels intervenus entre les parties, non pas en scrutant de façon théorique la position de chacun dans le contrat, mais plutôt en regardant de façon pratique et réaliste le rôle que chacun est appelé à jouer dans l'exécution des travaux. Ainsi, la qualification donnée aux parties sera secondaire. En fait, il ne suffira pas qu'une partie soit désignée comme maître d'oeuvre pour que l'analyse cesse. Ce qu'il faudra déterminer, c'est la nature des pouvoirs confiés à une partie, et si ces pouvoirs lui permettent de prendre réellement et effectivement en charge l'ensemble des travaux.

L'analyse des tâches doit se faire dans le cadre d'une vision globale des travaux à effectuer. Ainsi, si les travaux dans leur globalité ne sont que la suite d'une série de travaux accessoires, indépendants les uns des autres, il deviendra impossible de conclure qu'une personne est responsable de l'exécution de l'ensemble des travaux. De même, «la responsabilité de l'approbation du contrôle ou de la surveillance des travaux à exécuter est une responsabilité distincte de celle de l'exécution de l'ensemble des travaux».

3. Le propriétaire maître d'oeuvre

La dernière règle qu'il faut retenir est que si l'analyse de la situation avant le début des travaux ne permet pas de conclure qu'une personne est responsable de l'exécution de l'ensemble des travaux alors le propriétaire sera le maître d'oeuvre.

C. Les obligations du maître d'oeuvre

Le maître d'oeuvre est soumis aux mêmes obligations que l'employeur. Il doit donc se conformer aux exigences imposées à ce dernier tant par la Loi que par les règlements (art. 196 L.S.S.T.). Tel est le principe. Toutefois, le maître d'oeuvre doit se soumettre également à certaines obligations particulières.

1. L'ouverture et la fermeture du chantier

Le maître d'oeuvre doit transmettre à la Commission de la santé et de la sécurité du travail un avis d'ouverture et un avis de fermeture du chantier de construction (art. 197 L.S.S.T.). L'avis d'ouverture doit être acheminé au moins dix jours avant le début des activités et l'avis de fermeture au moins dix jours avant la fin prévue des travaux. Cependant, si la durée prévue du chantier est de moins d'un mois, l'avis de fermeture doit être acheminé dans le même délai que l'avis d'ouverture, soit dix jours avant le début des activités. Le chantier de grande importance, soit celui où sont employés 500 travailleurs ou plus à un moment des travaux, est soumis à des règles particulières. Dans un tel cas, l'avis doit être acheminé à la Commission 180 jours avant le début des travaux (art. 220 L.S.S.T.). Cet avis doit comprendre de multiples informations. Parmi les principales, notons l'identité des principaux intervenants, la nature du chantier de construction (s'il constitue un chantier à risque élevé), le nombre de travailleurs prévus, les méthodes et les procédés dans le cas de travaux d'enlèvement ou de démolition impliquant de l'amiante..

2. Le programme de prévention

Le maître d'oeuvre a l'obligation, lorsqu'un chantier occupera simultanément au moins dix travailleurs de la construction, d'élaborer avant le début des travaux un programme de prévention (art. 198 L.S.S.T.). Ce programme doit être élaboré conjointement avec les employeurs qui oeuvreront sur le chantier de construction. Il doit être transmis à la Commission dix jours avant le début des travaux, dans les cas où 25 travailleurs seront employés simultanément sur le chantier. Le maître d'oeuvre a l'obligation d'assurer le

respect du programme de prévention par les employeurs sur le chantier de construction (art. 202 L.S.S.T.). De plus, en cas d'incompatibilité entre le programme de l'employeur et celui du maître d'oeuvre, le programme du maître d'oeuvre prévaut (art. 203 L.S.S.T.). La Commission se réserve le droit d'exiger des modifications au programme soumis (art. 201 L.S.S.T.).

Le programme de prévention préparé par le maître d'oeuvre doit contenir tout ce qu'exige la loi d'un employeur au titre de ses obligations générales (art. 199 L.S.S.T.), de même que tous les éléments exigés par règlement pour le programme de prévention propre à un chantier de construction. Essentiellement, le programme de prévention, outre le programme de santé visé à l'article 113 L.S.S.T. et aux paragraphes 1 à 6 du deuxième alinéa de l'article 59 L.S.S.T., doit comprendre, au minimum, les modalités et les échéanciers de mise en oeuvre des mesures de prévention auxquels l'employeur est tenu, en vertu de divers règlements qui peuvent s'appliquer à ses activités.

3. Les obligations accessoires

Le maître d'oeuvre doit également assumer diverses obligations accessoires. Par exemple, le maître d'oeuvre devra veiller à la présence d'un inspecteur sur tout chantier de construction où plus de 2,000 travailleurs sont employés simultanément à un moment des travaux. Il doit également s'assurer de la présence d'un agent de sécurité, dès le début des travaux, sur tout chantier qui emploie 150 travailleurs ou plus à un moment donné de l'exécution des travaux, ou lorsque le coût prévu des travaux dépasse 8 millions de dollars. Le nombre d'agents de sécurité variera en fonction du nombre de travailleurs présents sur le chantier. L'agent de sécurité aura pour tâche notamment de participer à la rédaction des consignes de sécurité propres au chantier et de coordonner les mesures de sécurité propres au chantier. Il devra veiller aussi à ce que chaque travailleur connaisse les risques propres à son travail.

Le maître d'oeuvre aura l'obligation de voir, si plus de 25 travailleurs sont employés à un moment quelconque des travaux sur le chantier de construction, à constituer un comité de chantier qui devra veiller à la coordination des mesures de sécurité à prendre sur le chantier. En l'absence et du comité de chantier et de l'agent de sécurité, le maître d'oeuvre devra voir d'office à s'assurer, tout comme l'employeur, que toutes les mesures soient prises pour assurer la sécurité du public et des travailleurs.

Le maître d'oeuvre est donc tenu de veiller à ce que l'ensemble des aires de travail sur le chantier soient sécuritaires. Il lui appartient de coordonner les mesures de sécurité et de s'assurer que chaque travailleur connaît les risques propres à son travail. L'employeur doit cependant continuer de remplir les obligations qui sont les siennes en vertu de la Loi. Celles du maître d'oeuvre s'y superposent; elles ont pour but d'assurer la sécurité générale du chantier de construction.

III- PROBLÈMES PARTICULIERS

14. Est-ce que les risques psychiques sont tenus en compte en vue de déterminer la responsabilité de l'employeur (par exemple pour ce qui est de la prévention du stress au travail)?

Oui, nous référons notamment au développement précédent sur les éventualités couvertes par le système (question 4) et l'obligation générale de l'employeur.(question 8).

Par ailleurs, il est opportun de mentionner que la *Loi sur les normes du travail* contient des dispositions particulières sur le harcèlement psychologique au travail qui s'applique à l'ensemble des travailleurs québécois.

art 81.18 Pour l'application de la présente loi on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

«art. 81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'objectif général de cette législation est de prévenir et de faire cesser, lorsqu'il existe, le harcèlement psychologique. Pour que la loi s'applique, il n'est pas nécessaire qu'il y ait atteinte à la santé du travailleur.. Une atteinte à la dignité suffit. Ce concept inclut des éléments comme le fait de dévaloriser, de marginaliser un salarié ou de le traiter de façon injuste, sans tenir compte de sa situation réelle, de ses besoins, de ses capacités ou de ses mérites. Un milieu de travail «néfaste » est l'équivalent d'un milieu de travail «nuisible », qui crée un tort, qui nuit à la personne, l'objectif étant que la Commission des normes (responsable de l'application de cette loi) puisse intervenir avant que des dommages soient causés à la personne. Ainsi, des situations qui donnent ouverture à une indemnisation (dans les cas où elles entraînent des séquelles) en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* seront aussi assimilables à du harcèlement psychologique et pourront permettre l'application des dispositions précédentes de la *Loi sur les normes du travail*. Nous pensons ici aux conditions de travail anormales, à la violence organisationnelle,

aux modifications injustifiées aux conditions de travail, à la restructuration administrative inadéquate ou à la violence hiérarchique et l'abus d'autorité.

15. L'employeur est-il tenu de prendre les mesures pour permettre aux non fumeurs de travailler dans un environnement sans fumée?

Cette situation est couverte spécifiquement par la *Loi sur le tabac*. Cette loi prévoit qu'il est interdit de fumer les milieux de travail, à l'exception de ceux situés dans une demeure (art. 2 (9°) de la *Loi sur le tabac*). L'employeur (l'exploitant d'un lieu) peut aménager des fumeurs fermés (art. 3 de la *Loi sur le tabac*). Ces fumeurs ne doivent être utilisés que pour cette fin et doivent être munis d'un système de ventilation assurant que la pression de l'air est négative et permettant l'évacuation directe de la fumée vers l'extérieur du bâtiment.

16. Existe-t-il des restrictions à l'emploi de certaines catégories de travailleurs dans certaines activités à risques (par exemple, l'emploi de mineurs ou de femme enceintes, l'employeur de travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée)?

La réglementation dont nous avons fait état prévoit des règles particulières à ce sujet (voir question 9). Parmi les principales mentionnons :

-Le Code de la sécurité pour les travaux de construction qui prévoit notamment :

- 2.15.10. Aucun travail fait au moyen d'un appareil de levage motorisé ne peut être effectué par un travailleur âgé de moins de 18 ans.

- 3.15.10. Tout travail dans les excavations et tranchées est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans.

- 8.13.1. Aucune personne de moins de 18 ans ne doit être employée sous terre, au front de taille de travaux à ciel ouvert ou au fonctionnement de l'équipement servant à hisser ou déplacer des objets.

- 9.1.8. L'âge minimal pour être affecté à des travaux dans l'air comprimé est de 18 ans.

- *Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines* qui établit que :

- 26. Aucun travail ne peut être effectué par un travailleur:

1° âgé de moins de 16 ans:

a) dans une mine à ciel ouvert;

b) dans une usine de concentration;

c) dans un atelier;

2° âgé de moins de 18 ans:

a) dans une mine souterraine;

b) pour exécuter des travaux au front de taille dans une mine à ciel ouvert;

c) au moyen d'équipement servant à hisser ou déplacer des objets;

3° âgé de moins de 20 ans:

a) pour agir à titre de préposé au dynamitage à moins qu'il n'agisse comme aide;

b) pour agir à titre d'opérateur d'une machine d'extraction.

- On peut lire aussi le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* :

- 294. Tout travailleur doit avoir au moins 18 ans pour exécuter des travaux de sautage ou tout travail nécessitant l'usage d'explosifs.

La législation prévoit aussi parfois, au-delà des obligations générales dont nous avons fait état à la question 9 (par exemple les obligations du programme de santé propre à un

établissement), que certains travailleurs se soumettent à des examens spécifiques. Par exemple, les travailleurs du secteur des mines (*Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines*) et ceux qui travaillent avec de l'air comprimé (*Règlement sur la protection des ouvriers travaillant avec de l'air comprimé*) doivent se soumettre à des examens pulmonaires spécifiques. De même, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* impose (art. 144) que les travailleurs susceptibles d'être exposés à des rayonnements ionisants soient surveillés par dosimétrie. En cas de surdose, les travailleurs ainsi exposés doivent subir des examens médicaux à intervalles plus ou moins fréquents, selon la durée de l'exposition.

Par ailleurs, la situation de la femme enceinte et de celui qui est exposé à un contaminant sont régies spécifiquement par le droit au retrait préventif prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Le droit au retrait préventif

Les dispositions particulières sur le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite (art. 40 à 48 *L.S.S.T.*) et sur le retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant (art. 32 à 39 *L.S.S.T.*) viennent, tout comme les dispositions sur le droit de refus (dont nous parlerons à la question 19), préciser les droits généraux qui sont consentis au travailleur à l'article 9 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

1. Le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite

La travailleuse enceinte a le droit de demander d'être réaffectée à d'autres tâches lorsque «les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même» (art. 40 *L.S.S.T.*). La travailleuse qui allaite a droit de faire la même demande lorsque les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite (art. 46 *L.S.S.T.*).

La travailleuse doit produire un certificat médical au soutien de sa demande. Ce certificat fait preuve *prima facie* de la présence d'un danger sur les lieux du travail. Cette approche est tributaire du processus prévu par la loi pour la mise en oeuvre du droit. En effet, le libellé de l'article 40 *L.S.S.T.* a conduit les tribunaux à constater que le certificat remis par la travailleuse fait foi des dangers physiques afférents aux conditions de travail. Dès lors, c'est à un renversement du fardeau de preuve que la Commission (C.S.S.T.) ou l'employeur sont confrontés. Il appartient, en conséquence, à la partie qui conteste la demande, soit la Commission ou l'employeur, de faire une preuve déterminante et concluante à l'encontre de ce certificat.

Le danger dont il est question, doit, de prime abord, être plus qu'une vague inquiétude ou une hypothèse qui ne repose sur aucun fondement. Il faut disposer d'indices qui rendent plus vraisemblable la présence que l'absence de danger. L'existence de facteurs de risque extérieurs au milieu de travail n'est pas pertinente. Par ailleurs, il suffit que la situation dans le milieu de travail puisse engendrer des conséquences anormales, sans qu'il faille parler de pathologie au sens médical. Le niveau de preuve n'est donc pas la certitude mais le doute raisonnable. On peut même prétendre, que le retrait préventif sera accordé si on ne peut pas considérer qu'il n'y a pas de danger.

Conditions d'ouverture:

1) Être une travailleuse. Cependant, les cadres de l'entreprise peuvent se prévaloir de ce droit (art. 11).

2) Fournir un certificat médical. La forme et la teneur du certificat sont prévues au règlement et soumises à l'article 33 *L.S.S.T.*. Une partie est complétée par la travailleuse. Elle vise l'identification de la travailleuse, du lieu de travail et les raisons de la demande. Une seconde partie est complétée par le médecin. Elle concerne les conditions médicales qui peuvent être aggravées par les conditions de travail, la description des conditions de travail comportant un danger physique, les renseignements relativement à la consultation d'un médecin du département de santé communautaire, et l'attestation que les conditions de travail comportent un danger physique.

Par ailleurs, si le certificat est rempli par le médecin responsable des services de santé de l'établissement, il doit aviser le médecin de la travailleuse.

L'objet de la demande de la travailleuse est d'obtenir une affectation à des tâches ne comportant pas un tel danger. Si elle n'est pas affectée à d'autres tâches, elle a droit de cesser de travailler jusqu'à sa nouvelle affectation ou jusqu'à son accouchement (art. 41 *L.S.S.T.*). L'affectation peut être faite dans les mêmes tâches dans la mesure où l'employeur aura fait disparaître le danger décrit au certificat. Si la travailleuse refuse l'affectation, elle n'aura pas droit aux bénéfices de la Loi. La travailleuse doit être en mesure d'effectuer les nouvelles tâches (capacité physique, aptitudes, formation).

Si la salariée croit qu'elle n'est pas en mesure d'accomplir les tâches de sa nouvelle affectation, elle doit faire appel au Comité de santé et sécurité ou à défaut de comité, au représentant à la prévention. Ce dernier discutera de la situation avec l'employeur et le médecin responsable des services de santé ou à défaut, avec le directeur de la santé publique de la région (art. 37 *L.S.S.T.*). S'il n'y a pas de Comité de santé et sécurité ou de représentant à la prévention, la travailleuse s'adresse à la Commission (*C.S.S.T.*).

La Commission doit rendre sa décision dans les vingt (20) jours de la demande. La décision du Comité de santé ou de la Commission peut faire l'objet d'une demande de révision dans les dix (10) jours de sa notification (art. 37.1 et 42). La décision en révision a un effet immédiat (art. 37.2 et 42 *L.S.S.T.*). Cette dernière décision peut faire l'objet d'une demande d'appel à la Commission des lésions professionnelles (*C.L.P.*) Cette demande est faite dans les dix (10) jours de la notification de la décision .

Si la salariée n'est pas réaffectée, elle a droit:

i) Aux cinq (5) premiers jours payables par son employeur.

ii) À l'indemnité de remplacement de revenus prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)* (voir question 20).

La Commission ne peut contester le rapport médical ainsi que les conditions médicales particulières de la travailleuse décrites par le médecin. La Commission ne peut forcer la travailleuse à se soumettre à un examen médical. La Commission ne peut davantage contester l'attestation médicale du médecin certifiant que les conditions de travail comportent des dangers. Cependant, la Commission peut refuser la demande si les conditions de travail décrites par la travailleuse sont inexactes. ou si le rapport environnemental fait par le médecin comporte des inexactitudes.

Les droits découlant de la demande

La travailleuse qui exerce un retrait préventif doit conserver les avantages liés à son emploi et ce, qu'elle soit réaffectée ou encore qu'elle quitte son emploi. La travailleuse absente aura droit aux différentes augmentations de salaire qu'elle aurait dû normalement recevoir. De plus, les programmes de formation auxquels sa remplaçante a eu accès devaient lui être également accessibles et ce, aux mêmes conditions. À la fin de l'affectation ou de la cessation d'emploi, elle doit réintégrer son poste. Elle a droit de continuer à bénéficier des avantages liés à son emploi sous réserve du paiement des cotisations (art. 43). Si la salariée est privée d'avantages ou encore s'il y a un refus de la réintégrer, elle peut se prévaloir du recours sous l'art. 227 (question 7).

2. Le retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant

Le retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant obéit aux mêmes règles (art. 36 à 37.3 auxquels réfèrent l'article 42 *L.S.S.T.*) que celles qui circonscrivent le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il existe une distinction compte tenu d fait que le travailleur peut ne jamais reprendre le travail. Si le travailleur est réaffecté à d'autres tâches (art. 38 *L.S.S.T.*), il conserve tous les avantages liés à son emploi. À la fin de l'affectation, il doit réintégrer son emploi régulier. Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux. Par ailleurs, si le travailleur a cessé de travailler (art. 39 *L.S.S.T.*), il conserve tous les avantages liés à son emploi. À la reprise du travail, il a droit de réintégrer son poste régulier. Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux. Les avantages décrits ci-dessus ne s'appliquent que pour une durée d'une année suivant la date de cessation du travail sauf si les conditions de travail ne sont pas conformes aux normes réglementaires.

Un contaminant au sens de l'article 1 de la *L.s.s.f.* est: «une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, ou un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs.» L'article 32 *L.s.s.f.* ouvre le droit au retrait préventif que lorsque la santé du travailleur présente des signes d'altération. L'article 32 *L.s.s.f.* se lit comme suit: «Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies pour ce contaminant».

17. Peut-on déterminer la responsabilité de l'employeur par des dommages à la santé découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'est pas démontrée au moment de leur utilisation, ou dont les effets ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?

La notion de maladie professionnelle dont nous avons discuté précédemment (question 4) permet de répondre à ce genre de situations. L'obligation générale de protection (question 8) constitue, par ailleurs, le seul autre paramètre prévu par la législation.

18. L'employeur peut-il demander aux demandeurs d'emploi qu'ils se soumettent à des tests génétiques de dépistage du VIH/SIDA en vue de déterminer l'aptitude du travailleurs à s'exposer à un risque auquel il ou elle serait particulièrement vulnérable?

Oui, ceci est possible (notamment le programme de santé spécifique à un établissement pourrait le prévoir - question 9). Toutefois, la *Charte des droits et libertés de la personne*

délimite précisément cette question. Elle limite l'effet potentiel de tels tests. En effet, on peut y lire :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi [...] est réputée non discriminatoire.

Mentionnons que la notion de handicap décrit à l'article 10 est interprétée largement. Le «handicap» peut résulter autant d'une limitation physique que d'une affectation, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs. Ainsi, une distinction fondée sur la possibilité réelle ou perçue qu'un individu puisse développer un handicap dans l'avenir est aussi prohibée.

19. Est-ce que le travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un péril pour sa vie ou sa santé?

Le travailleur a «le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.» (art. 12 L.S.S.T.)

L'exercice du droit dépend donc de la croyance par le travailleur en l'existence d'un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. La lecture du texte législatif permet aussi de constater que l'exercice du droit suppose que le travailleur ait des motifs raisonnables de croire qu'il peut être exposé à un danger dans le cadre de l'exécution de son travail. C'est la présence ou l'absence d'éléments objectifs venant soutenir la perception subjective du travailleur qui est le critère déterminant dans l'appréciation du caractère raisonnable des motifs de ce dernier. Il se peut, par ailleurs, que l'interprétation faite par le travailleur des conséquences associées à cet élément objectif de danger soit erronée. Cette interprétation fera alors l'objet d'une analyse comme nous l'indiquerons ci-dessous, par l'inspecteur ou le tribunal.

La seconde condition que pose le texte législatif est la présence d'un danger. Le danger n'a pas à être imminent. Il n'est pas nécessaire non plus qu'il soit réel au moment où le travailleur exerce son droit.

Un travailleur ne peut cependant exercer son droit de refus (art. 13 L.S.S.T.):

- 1) Si l'exercice de ce droit a pour effet de mettre en péril «immédiat» la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.
- 2) Si les conditions d'exécution de ce travail sont normales.

Une condition de travail habituelle n'est cependant pas nécessairement une condition de travail normale. Ainsi, le fait que dans un milieu de travail donné on ne respecte pas habituellement les normes de sécurité n'a pas pour effet de rendre normales de pareilles conditions. De même, il peut être habituel dans un milieu de travail que les normes environnementales ne soient pas respectées. Cette constance dans le non-respect des dispositions réglementaires ne rend pas ces conditions de travail normales. L'employeur ne peut donc dans ces circonstances invoquer l'exception prévue à l'article 13 *L.S.S.T.*. Un travailleur ne peut non plus, comme nous le verrons, invoquer sa seule condition personnelle (condition physique, état de santé, changement de l'état de santé) pour justifier le refus d'exécuter une tâche. Il est possible cependant que la condition physique d'un travailleur le justifie de refuser d'exécuter une tâche, si l'exécution de cette tâche n'est pas normale dans le cadre de ses fonctions. L'employeur n'est cependant pas tenu d'adapter les tâches aux conditions physiques particulières de ses travailleurs. Par ailleurs, comment déterminer si l'on est en présence de conditions normales d'exécution du travail? On peut, à la lumière de la jurisprudence, formuler diverses questions qui permettent d'évaluer si les conditions d'exécution d'une tâche sont des conditions d'exécution normales. Est-ce que les conditions d'exécution du travail sont celles qu'on retrouve habituellement dans le genre de travail qu'exécute le travailleur? Est-ce que les conditions en cause correspondent aux conditions dans lesquelles le travailleur exécute normalement son travail? Est-ce que les conditions de travail respectent les normes législatives en vigueur? Est-ce que le travailleur a été formé adéquatement pour exécuter le genre de tâches qui lui sont confiées et est-il supervisé adéquatement dans l'exécution de ces tâches? Est-ce qu'il s'agit d'un genre de travail pour lequel il est impossible d'éliminer à la source le danger inhérent qu'il crée?

En pratique, le travailleur exercera son droit de refus en procédant ainsi:

- 1- Il avise son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'employeur (art. 15 *L.S.S.T.*).
- 2- Il cesse de travailler.

Subséquent :

- L'employeur fera alors intervenir le représentant à la prévention (voir question 9) (art. 16 *L.S.S.T.*). À défaut de représentant à la prévention, il fera intervenir :
 - i) Un représentant du syndicat dont le travailleur est membre.
 - ii) Un autre travailleur désigné par celui qui exerce le droit de refus.
- Le travailleur s'il persiste dans son droit de refus, le représentant à la prévention qui opine dans le sens du travailleur ou le représentant de l'employeur qui estime qu'il n'y a pas de danger ou encore que les corrections apportées ont fait disparaître le danger peut requérir l'intervention de l'inspecteur de la Commission (C.S.S.T.) (art. 18 *L.S.S.T.*).

Le rôle de l'inspecteur est d'apprécier s'il existe objectivement un danger. L'inspecteur n'évalue pas si le travailleur avait des motifs raisonnables de refuser de travailler. Le rôle de l'inspecteur consiste alors à déterminer s'il existe un danger réel pour la santé, la sécurité ou

l'intégrité physique du travailleur. La conclusion qu'il existe un danger dans l'exécution du travail doit se fonder sur la présence d'un ou de plusieurs éléments objectifs qui démontrent que le risque invoqué peut se matérialiser, sans nécessairement que cette matérialisation soit immédiate. La conclusion qu'il existe un danger exige donc plus que la seule crainte qu'un événement puisse se produire. L'existence d'un danger réel est appréciée par la jurisprudence en fonction de la gravité des conséquences associées aux risques. Ils classifient ces risques en quatre groupes: «le risque de dommages matériels, le risque d'inconfort ou de malaise pour le travailleur, le risque de dommages corporels mineurs et celui de dommages corporels majeurs.» Les trois premiers groupes de risques ne représentent pas aux yeux de la jurisprudence des circonstances qui permettent de conclure à l'existence d'un danger réel pour le travailleur. Ainsi, l'inconfort qui peut résulter d'un environnement humide et froid ou le risque d'avoir des échardes ont été considérés comme des risques insuffisants. Ces risques ne sont pas de nature à engendrer un danger d'une nature telle qu'il justifie l'exercice du droit de refus. Au contraire, la preuve de nombreux accidents antérieurs, ou le fait que des blessures sérieuses pourraient être occasionnées par une chute ou par le soulèvement d'objets de poids inhabituel ont été considérés comme des éléments de risque démontrant la présence d'un danger réel et justifiant donc l'exercice du droit de refus.

L'inspecteur peut ordonner la reprise du travail. Il peut ordonner que des mesures temporaires soient prises pour permettre au travailleur d'exécuter son travail. Il peut aussi exiger des corrections dans un délai qu'il fixe. La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit et transmise aux parties (art. 19 L.S.S.T.).

La décision de l'inspecteur a effet immédiatement malgré une demande de révision (art. 20 L.S.S.T.) . La décision s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées (art. 24 L.S.S.T.).

Les conséquences de l'exercice du droit de refus.

Dès qu'un droit de refus est exercé, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur ou une personne qui travaille hors de l'établissement et ce, jusqu'à ce que l'inspecteur ait rendu une décision exécutoire.

Il y a trois (3) exceptions:

1) Si l'employeur et le représentant à la prévention sont d'avis qu'aucun danger n'existe, le travail peut être fait par un autre travailleur dans la mesure où ce dernier a été avisé de l'exercice du droit de refus par le premier (art. 17 L.S.S.T.).

2) Si l'inspecteur est d'avis que le droit de refus a été exercé à bon droit (dans le cas particulier de ce travailleur) mais que rien ne justifie qu'un autre travailleur refuse d'exécuter le travail. Le nouveau travailleur devra être avisé de l'exercice du droit de refus par le premier travailleur (art. 19 L.S.S.T.).

3) Si l'exercice du droit de refus a pour conséquence que deux (2) autres travailleurs ne peuvent travailler, l'inspecteur doit être sur les lieux dans un délai de six (6) heures (art. 26 L.S.S.T.). À défaut de quoi l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui aura été informé qu'un premier travailleur a exercé un droit de refus.

Le travailleur qui exerce un droit de refus doit demeurer sur les lieux du travail et l'employeur peut l'affecter à d'autres tâches (art. 25 L.S.S.T.). De même, si l'exercice du droit de refus a pour effet d'empêcher d'autres travailleurs d'exécuter leur travail, ils doivent demeurer

disponibles et ils peuvent être affectés à d'autres tâches (art. 28 L.S.S.T.). Lors de l'exercice d'un droit de refus, le travailleur doit être rémunéré (art 14 et 28 L.S.S.T.).

L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou toutes autres sanctions parce qu'il a exercé un droit de refus (art. 30 L.S.S.T.). Par ailleurs, l'employeur peut prendre une mesure si le travailleur a exercé son droit de façon abusive. La mesure doit être prise dans les dix (10) jours de la décision finale (art. 30 L.S.S.T.). Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Il doit prouver une faute et l'intention de mauvaise foi de la part de son auteur. Le travailleur peut déposer un grief ou encore une plainte à la Commission (art. 227 L.S.S.T.). Mais il ne peut faire de cumul. Le représentant à la prévention bénéficie de la même protection (art. 31 L.S.S.T.).

IV. LA RÉPARATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

20. Quelles sont les prestations garanties par le système de réparation des risques professionnels? Comment elles sont gérées? Peuvent-elles être refusées et si elles le peuvent dans quels cas?

Le système d'indemnisation est administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (voir question 2) . Le seul cas où les prestations peuvent être refusées est lorsque le travailleur fait preuve de négligence grossière et volontaire (voir question 4). En pratique cette situation est inexistante (ou presque).

Les indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)* sont de quatre (4) types différents. Il s'agit de :

- A- l'indemnité de remplacement de revenus (I.R.R.);
- B- l'indemnité pour dommages corporels;
- C- l'indemnité pour décès;
- D- les autres indemnités.

Nous décrivons les caractéristiques générales de ces indemnités puis nous nous attarderons sur le contenu de chacune.

Caractéristiques générales

Ces indemnités sont :

- Incessibles (on ne peut les céder - ni aliéner cette créance).
- Insaisissables, sauf jusqu'à concurrence de 50% pour le paiement d'une dette alimentaire (art. 144 L.A.T.M.P.).
- Les indemnités prévues par la Loi sont revalorisées annuellement (art. 118 L.A.T.M.P.). La revalorisation est fonction de l'indice des prix à la consommation:

A- L'indemnité de remplacement de revenu (articles 44 à 82 L.A.T.M.P.)

- Principe:

- Le travailleur victime d'une lésion a droit à une indemnité de remplacement de revenu s'il est incapable d'exercer son emploi (art. 44 *L.A.T.M.P.*). Il est présumé incapable d'exercer son emploi jusqu'à la date de consolidation de la lésion. Le travailleur dont la lésion est consolidée a droit à l'I.R.R. tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer un emploi (art. 47 *L.A.T.M.P.*). Le travailleur qui redevient capable d'exercer un emploi après l'expiration de son droit de retour au travail (234 et s. *L.A.T.M.P.*) a droit à l'I.R.R. jusqu'à une période supplémentaire d'une année (art. 48 *L.A.T.M.P.*).

- L'I.R.R. prend fin (art. 57 *L.A.T.M.P.*) lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi (sous réserve de l'article 48), au décès de ce dernier, ou à l'âge de 68 ans, ou, si le travailleur est âgé de plus de 64 ans au moment où survient la lésion professionnelle, quatre ans après le début de son incapacité d'exercer son emploi.

- La première journée d'incapacité, le travailleur reçoit son salaire net de son employeur (art. 59 *L.A.T.M.P.*).

- Les quatorze premiers jours, l'I.R.R. est égale à 90% du revenu net annuel du travailleur. Le revenu net est le revenu brut duquel on soustrait les retenues à la source en vertu de la *Loi sur les impôts* et la *Loi concernant les impôts sur le revenu* (Québec et Canada), La *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur le régime des rentes* (art. 62 *L.A.T.M.P.*). Les 14 premiers jours sont payés par l'employeur.

- Au-delà de quatorze (14) jours, l'I.R.R. est égale à 90% du revenu net retenu en vertu de la *L.A.T.M.P.* (art. 63 *L.A.T.M.P.*). Essentiellement, les mêmes montants qu'identifiées précédemment sont soustraits du salaire brut. On tient compte cependant de la situation familiale réelle du travailleur et du maximum assurable en vertu de la loi. Le maximum annuel assurable (le revenu brut annuel assurable) est évalué à chaque année. Il est calculé en fonction d'une moyenne statistique. Le revenu maximum assurable pour l'année 2005 est de 56 000\$.

- L'I.R.R. est payée par la Commission aux deux semaines (art. 125 *L.A.T.M.P.*). Elle peut récupérer les sommes versées en trop si le prestataire était de mauvaise foi (art. 129 *L.A.T.M.P.*).

- Le paiement de l'I.R.R. peut être fait, en certaines circonstances, sous forme forfaitaire (art. 131 *L.A.T.M.P.*). Il existe trois possibilités : le montant versé est minime, le bénéficiaire n'a pas sa résidence au Québec ou cesse d'y résider, ou la Commission le croit utile à la réadaptation du bénéficiaire (si celui-ci y consent),

- Cas particuliers:

a) Travailleurs saisonniers ou sur appel

- Le revenu brut du travailleur saisonnier est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable. Le travailleur peut démontrer qu'il aurait gagné davantage que ce qui est présumé (art. 68 *L.A.T.M.P.*).

b) Travailleur qui a un contrat à durée fixe.

- Le revenu brut est annualisé (art. 45 et 63 *L.A.T.M.P.*) et ce, peu importe la durée du contrat d'emploi.

c) Travailleur sans emploi.

- On considère le revenu brut de l'emploi par le fait ou à l'occasion duquel il a été victime de la lésion (art. 69 *L.A.T.M.P.*).

d) Récidive, rechute, aggravation (voir question 3).

- On considère le plus élevé des deux revenus suivants : soit le salaire au moment de la demande, soit le salaire à l'origine (au moment de la lésion) (art. 70 *L.A.T.M.P.*).

e) Le travailleur qui a plus d'un emploi.

- On considère le revenu brut de l'emploi le plus rémunérateur qu'il ne peut plus exercer à cause de sa lésion ou encore le revenu du seul emploi qu'il n'est plus capable d'exercer (art. 71 *L.A.T.M.P.*).

f) Le travailleur autonome .

- Le revenu brut du travailleur autonome est celui d'un travailleur de même catégorie occupant un emploi semblable sauf s'il prouve qu'un même genre de travail lui a rapporté un revenu supérieur au cours des douze (12) derniers mois (art. 72 *L.A.T.M.P.*).

g) Le travailleur inscrit volontairement (voir question 3).

- Le revenu brut est le montant pour lequel le travailleur s'est assuré et ce, peu importe le montant réellement gagné (art. 74 *L.A.T.M.P.*).

h) Le travailleur qui reçoit déjà une indemnité de remplacement de revenu.

- Le travailleur qui subit une lésion alors qu'il reçoit déjà une indemnité de remplacement de revenu a droit au plus élevé du revenu brut d'origine ou celui du nouvel emploi (art. 73 *L.A.T.M.P.*).

i) Exception.

- Le revenu brut peut être calculé de façon différente de celles prévues aux articles 67 à 74 si cela est plus avantageux et équitable (art. 75 *L.A.T.M.P.*).

j) Nouveau revenu brut.

- Un travailleur incapable d'exercer son emploi à la suite d'une lésion et ce pour une période de plus de deux (2) ans, peut faire modifier son revenu s'il démontre que n'eut été de sa lésion, il aurait eu un emploi plus rémunérateur (art. 76 *L.A.T.M.P.*).

k) L'étudiant, la personne en probation, prestataire de la sécurité du revenu, etc. (voir question 3)

- L'étudiant à plein temps victime d'une lésion a droit à l'I.R.R. si la lésion le rend incapable de travailler ou de poursuivre ses études (art. 79 *L.A.T.M.P.*).

. I.R.R. de l'étudiant sera de (art. 80 *L.A.T.M.P.*):

1° de montant fixe déterminé par la loi jusqu'à 18 ans;

2° À compter de 18 ans, l'I.R.R sera calculée en prenant comme revenu brut le salaire minimum;

3° À partir de 21 ans, l'I.R.R. sera révisée à la hausse si l'étudiant démontre qu'il aurait probablement gagné un revenu plus élevé.

Dans tous les cas, l'étudiant peut démontrer qu'il a gagné pendant les douze (12) mois précédant sa lésion, un revenu brut supérieur.

- Les personnes visées par les paragraphes 1°, 2° ou 4° de l'article 11 *L.A.T.M.P.* (travaux compensatoires, le détenu ou celui qui exécute des travaux communautaires, le prestataire de la sécurité du revenu – voir question 3) ou de l'art. 12 *L.A.T.M.P.* (protection en cas de sinistre- voir question 3) qui n'occupe aucun emploi rémunérateur verront fixer leur revenu comme si elles recevaient le salaire minimum (art. 81 *L.A.T.M.P.*);

l) Diminution de l'I.R.R.

- Lorsqu'un travailleur ne peut plus exercer son emploi et qu'il exerce un emploi convenable, son I.R.R. est réduite du revenu net retenu de l'emploi convenable. S'il n'y a pas d'emploi convenable de disponible, l'I.R.R. continue à être versée jusqu'à ce qu'il y ait un emploi convenable de disponible ou au plus tard, un (1) an à compter de la date où il devient capable de l'exercer (art. 49). Après un (1) an, le travailleur recevra la différence entre l'I.R.R. et le revenu net retenu (présumé) de l'emploi convenable.

m) Renaissance ou continuation de l'I.R.R.

- Si le travailleur décède, le conjoint a droit à trois (3) mois d'I.R.R. (art. 58).

- Si le travailleur doit abandonner son emploi convenable et ce, pour des raisons médicales, dans les deux (2) ans du début de cet emploi, le travailleur redevient admissible à l'I.R.R. jusqu'à ce qu'on lui détermine un nouvel emploi convenable (art. 51).

- Si un travailleur est victime d'une maladie professionnelle et qu'il a au moins 55 ans ou celui qui est victime d'une autre lésion et qui a au moins 60 ans et qui a une atteinte permanente qui le rend incapable d'exercer son emploi, il a droit à l'I.R.R. jusqu'à ce qu'il occupe un nouvel emploi ou encore jusqu'à 68 ans (art. 53).

- Si le travailleur doit abandonner son travail dans la journée du retour et ce, en raison de son état de santé, l'I.R.R. ne sera pas interrompue (art. 128).

n) Révision de l'I.R.R.

- Deux (2) ans après la date où le travailleur est devenu capable d'exercer un emploi convenable, on réduit l'I.R.R. si le revenu brut de l'emploi occupé est supérieur à celui de l'emploi qui fut présumé (art. 54 *L.A.T.M.P.*). Trois (3) ans après la première révision, il y en aura une seconde et par la suite, à tous les cinq (5) ans (art. 55 *L.A.T.M.P.*).

o) Réduction ou suspension du paiement de l'I.R.R.

- Le paiement de l'I.R.R. peut être réduite ou suspendu dans les cas où le travailleur fournit des renseignements inexacts, refuse ou néglige de collaborer, entrave un examen médical, pose un geste qui retarde la guérison, omet ou refuse de se soumettre à un traitement médical connu autre qu'une intervention chirurgicale (art. 142-143 *L.A.T.M.P.*).

B- L'indemnité pour dommages corporels

- Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique a droit à une indemnité pour préjudice corporel qui tient compte du déficit anatomo-physiologique (D.A.P.) et du préjudice esthétique (P.E.) qui résultent de cette atteinte et des douleurs et de la perte de jouissance de la vie (D.P.J.V.) qui résultent de ce déficit ou de ce préjudice (art. 83 *L.A.T.M.P.*).

- L'indemnité est calculée en multipliant le pourcentage de l'atteinte par le montant indiqué à l'annexe II de la loi (art. 84 *L.A.T.M.P.*). Ce montant varie selon l'âge de la victime. Le pourcentage est établi en fonction d'un barème adopté en vertu de la Loi.

- Si l'atteinte dépasse 100%, le travailleur a droit à l'indemnité prévue à l'origine à laquelle s'ajoute, un montant égal à 25% de l'excédent (art. 87 *L.A.T.M.P.*).

- Chaque nouvelle atteinte permanente résultant d'une récurrence, rechute, aggravation, donne droit à une nouvelle indemnité.

- La Commission paie les intérêts sur le montant de l'indemnité à compter de la date de la réclamation (art. 90 *L.A.T.M.P.*).

C- L'indemnité de décès

- Le conjoint survivant a droit à une indemnité forfaitaire égale au revenu brut du travailleur, revenu calculé de la même façon que pour déterminer l'I.R.R., multiplié par un facteur variant entre 1 et 3 selon l'âge du travailleur au moment du décès. Le conjoint survivant qui est invalide (art. 93 *L.A.T.M.P.*) a droit à une indemnité forfaitaire au moins égale au double du revenu brut retenu.

- Dans tous les cas, l'indemnité minimale payable au conjoint survivant est d'au moins 86 601\$ (en 2005) (art. 100 *L.A.T.M.P.*).

- De plus, le conjoint survivant a droit à 55% de l'I.R.R. du travailleur décédé et ce, pour une période de un à trois ans selon l'âge du travailleur au moment du décès (art. 101 *L.A.T.M.P.*).

- L'enfant mineur du travailleur a droit à une indemnité mensuelle jusqu'à sa majorité (art. 102 *L.A.T.M.P.*). Si l'enfant fréquente à plein temps une institution d'enseignement à la date de sa majorité, il a droit à une indemnité de 15 591\$ (en 2005) (art. 102 *L.A.T.M.P.*).

- Si l'enfant mineur est invalide au décès du travailleur et qu'il l'est encore à sa majorité, il a droit à une indemnité forfaitaire (art. 103 *L.A.T.M.P.*).

a) 86 601\$ (en 2005) si les circonstances ayant causé son invalidité ne lui donnent pas droit à une autre prestation en vertu d'une autre loi;

b) 15 591\$ (en 2005) si les circonstances ayant causé son invalidité lui donnent droit à une prestation en vertu d'une autre loi.

- L'enfant majeur de moins de 25 ans qui est étudiant au moment du décès a droit à 9,000\$ (art. 104 *L.A.T.M.P.*).

- L'enfant majeur de moins de 25 ans qui est invalide au moment du décès a droit à (art. 105 *L.A.T.M.P.*):

a) l'indemnité forfaitaire de l'annexe II de la Loi en fonction de son âge, si les circonstances ayant causé son invalidité ne lui donnent pas droit à une autre prestation en vertu d'une autre loi. En 2005, ce montant varie entre 81 076\$ et 86 601\$.

b) 15 591\$ (en 2005) si les circonstances ayant causé l'invalidité lui donnent droit à une prestation en vertu d'une autre loi.

- La Loi prévoit aussi des indemnités pour d'autres personnes considérées à la charge du travailleur ainsi que pour le remboursement des frais funéraires et des frais de transport du corps.

D- Les autres indemnités

- La Loi prévoit que le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit au remboursement des frais de nettoyage ou de remplacement de vêtements (art. 112 *L.A.T.M.P.*) au remboursement des frais de réparation ou remplacement d'une prothèse ou d'une orthèse (art. 113 *L.A.T.M.P.*), et le remboursement des frais de déplacement et de séjour de la personne qui doit accompagner la victime (examens médicaux, soins, plan de réadaptation) (art. 115 *L.A.T.M.P.*).

Au-delà des indemnités prévues par la loi le travailleur a droit à l'assistance médicale, à la réadaptation et au retour au travail.

L'assistance médicale

- Le travailleur victime d'une lésion a droit à l'assistance médicale (art. 188 *L.A.T.M.P.*).

- Cela comprend (art. 189 *L.A.T.M.P.*):

- a) les services d'un professionnel de la santé;
- b) les soins hospitaliers;
- c) les médicaments et autres produits pharmaceutiques;
- d) les prothèses - orthèses;
- e) les autres soins, traitements ou aides techniques requis par sa situation.

- L'employeur doit aussi fournir les premiers soins et assumer les frais de transport du travailleur à un établissement de santé lorsque l'accident survient dans son établissement (art. 190 L.A.T.M.P.). Il appartient cependant au travailleur de choisir son médecin (art. 192 L.A.T.M.P.) et son établissement de santé (art. 193 L.A.T.M.P.).

Le droit à la réadaptation

- Le travailleur qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique a droit à la réadaptation que requiert son état (art. 145 L.A.T.M.P.). Les coûts de la réadaptation sont assumés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (art. 181 L.A.T.M.P.). La Commission doit élaborer un programme de réadaptation qui soit individualisé au travailleur accidenté (art. 146 L.A.T.M.P.). Un tel programme constitue une décision de la Commission (art. 147 L.A.T.M.P.) qui est sujette à contestation (art. 358 L.A.T.M.P.).

La réadaptation physique

- But: éliminer ou atténuer l'incapacité physique du travailleur et lui permettre de développer sa capacité résiduelle afin de palier à ses limitations fonctionnelles (art. 148 L.A.T.M.P.).

- Le plan de traitement doit tenir compte des conditions de travail et des exigences professionnelles du poste de travail. Ce plan comprend les soins médicaux et infirmiers, la physiothérapie, l'ergothérapie, les autres soins ou traitements jugés nécessaires, les soins à domicile, etc . Les soins doivent être prescrits par le médecin qui a charge du travailleur.

La réadaptation sociale

- But: aider le travailleur a redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles (art. 151 L.A.T.M.P.).

- Le programme peut comprendre les interventions psychosociales requises, l'adaptation du domicile et du véhicule, l'aide personnelle à domicile, les frais de garde d'enfants, l'entretien courant du domicile, etc. (art. 152 à 165 L.A.T.M.P.).

La réadaptation professionnelle

- But: permettre au salarié de réintégrer son emploi, un emploi équivalent ou encore un emploi convenable (art. 166 L.A.T.M.P.).

- Le programme peut comprendre le recyclage dans une institution d'enseignement ou en industrie, une évaluation des possibilités professionnelles, une formation professionnelle, le paiement de subvention à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur, l'adaptation d'un poste de travail, le paiement d'une subvention au travailleur n'excédant pas le maximum annuel assurable pour lui permettre de créer et gérer une entreprise qui constitue pour le travailleur un emploi convenable, etc. (art. 168 à 178 *L.A.T.M.P.*)

Le droit de retour au travail

- Le travailleur qui a un contrat de travail à durée déterminée qui redevient capable d'exercer son emploi avant la fin du contrat, a droit de réintégrer son emploi et ce, jusqu'à la fin normale du contrat. Aucun autre droit n'est prévu pour ce travailleur (art. 237 *L.A.T.M.P.*).

- Le travailleur qui a un contrat à durée indéterminée et qui s'absente du travail en raison d'une lésion professionnelle a les droits suivants:

a) Il continue d'accumuler de l'ancienneté et du service continu pendant son absence;

b) Il continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles, auquel cas son employeur assume la sienne (art. 235 *L.A.T.M.P.*);

c) Il a le droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait ou un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de l'employeur (art. 236 *L.A.T.M.P.*);

d) Il a le droit d'occuper le premier emploi convenable disponible s'il est incapable de réintégrer son emploi sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective (art. 239 *L.A.T.M.P.*);

e) Le travailleur qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit au salaire et aux avantages aux mêmes conditions que ceux dont il bénéficierait s'il était demeuré au travail. Celui qui occupe un emploi convenable a droit de recevoir le salaire et les avantages liés à cet emploi (art. 242 *L.A.T.M.P.*).

Les limites au droit de retour

a) La loi n'accorde pas au travailleur plus de droit que s'il était demeuré au travail. Ainsi, si le travailleur avait perdu son emploi s'il était demeuré au travail (art. 238 *L.A.T.M.P.*) il ne pourra exercer un droit de retour au travail;

b) le droit de retour au travail est limité à une année si l'établissement comptait 20 travailleurs ou moins ou à deux années si l'établissement comptait plus de 20 travailleurs (art. 240 *L.A.T.M.P.*) au moment de la lésion.

- Un employeur ne peut refuser d'embaucher un travailleur qui a été victime d'un accident de travail et qui est capable d'exercer le travail (art. 243 *L.A.T.M.P.*);

Mise en oeuvre du droit de retour

- Le droit de retour au travail s'exerce de la façon prévue à la convention collective. Le travailleur qui se croit lésé peut avoir recours à la procédure de griefs (art. 244 L.A.T.M.P.).

- En l'absence de convention collective, les modalités du droit de retour au travail sont déterminées par le Comité de santé et de sécurité. À défaut d'entente, le cas est soumis à la Commission (art. 245 L.A.T.M.P.).

- S'il n'y a pas de comité de santé et de sécurité dans l'entreprise, l'employeur et le travailleur s'entendent sur les modalités. En cas de désaccord, les parties peuvent demander l'intervention de la Commission (art. 246 L.A.T.M.P.).

- La Commission a juridiction pour disposer de toute demande d'intervention:

a) elle s'enquiert des motifs de désaccord;

b) elle tente de concilier les parties;

c) à défaut d'entente, elle rend une décision (art. 258 L.A.T.M.P.);

d) elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou lui assigner un emploi convenable et de verser au travailleur le salaire et les avantages perdus (art. 259-260 L.A.T.M.P.) avec intérêts (art. 261 L.A.T.M.P.);

e) la décision doit être rendue dans les trente jours de la demande d'intervention; la décision est écrite;

f) l'employeur doit se conformer à une ordonnance dans les 8 jours de la décision (art. 263 L.A.T.M.P.), et ce, même s'il conteste.

21. Ce système de réparation est-il forfaitaire ou le salarié victime peut-il obtenir une réparation intégrale de son préjudice? Si oui, dans quelles circonstances? Le salarié peut bénéficier d'une option entre demander une réparation dans le cadre du système ou demander une réparation selon le droit commun?

Les indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* sont les seules réparations que peut obtenir le travailleur. Il ne peut opter pour un recours en vertu du droit civil. La seule exception à cette règle est celle où un tiers est responsable des dommages. Nous avons évoqué cette situation à la question 4.

22. Existe-t-il des fonds spéciaux pour garantir la réparation de dommages à la vie ou la santé découlant de l'utilisation de produits ou l'emploi de substances dont la nocivité n'était pas démontrée au moment de leur utilisation, ou dont les effets nuisibles ne peuvent être appréciés que sur le long terme (par exemple l'amiante)?

Non, Il existe cependant la possibilité d'être indemnisé pour les dommages causés par ces produits et substances même si au moment de leur utilisation au moment on ignorait le risque (voir question 4 et 20).

V. Le rôle des représentants des travailleurs en matière de protection de la santé.

23. Comment est organisé la participation des travailleurs en vue d'améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et d'organiser la prévention des accidents et maladies professionnelles au niveau de l'entreprise? Existe-t-il des comités ad hoc et s'ils existent comment sont-ils constitués? Quels sont leurs pouvoirs? Quels sont les droits et garanties dont bénéficient les travailleurs qui font partie de ces comités? Reçoivent-ils une formation pour mieux s'acquitter de leurs tâches? Ont-ils le droit de se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise?

Nous avons décrits à la question 9 le rôle et le fonctionnement du comité de santé et de sécurité, du programme de prévention, du programme de santé de l'établissement et du représentant à la prévention. Nous avons aussi abordé le rôle de l'institut de recherche en santé et sécurité du travail subventionné par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et des associations sectorielles à la question 11. À cet égard, nous avons précisé les droits des travailleurs qui participent aux activités de ces différentes structures.

Nous avons aussi précisé à la question 2 le rôle fondamental de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) en matière de formation et d'information.

D'ailleurs, l'article 10 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit spécifiquement que le travailleur a droit à des services de formation et d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés.

Il existe cependant une disposition générale dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.S.S.T.) dont nous n'avons pas encore discuté, disposition qui protège le travailleur contre toutes mesures illégales de l'employeur.

Le recours à l'encontre d'une mesure illégale de l'employeur

Le travailleur croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires, de représailles ou de toutes autres sanctions, en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la L.S.S.T. ou d'une fonction résultant de la L.S.S.T., peut déposer, à son choix, un grief ou une plainte à la Commission (C.S.S.T.) (art. 227 L.S.S.T.). Le cumul n'est pas permis. Cependant, il peut y avoir également un grief si l'objet du grief est différent de celui de la plainte (ex.: le texte de la convention collective est plus large que la L.S.S.T.).

La plainte doit être soumise par écrit à la Commission dans les trente (30) jours de la connaissance de l'acte. Elle doit décrire la sanction illégale, le droit ou de la fonction exercée par le travailleur, le fait que, selon le travailleur, la sanction a été imposée en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction; Une copie est transmise à l'employeur (art. 253 L.A.T.M.P.).

La plainte doit être traitée comme une plainte sous l'art. 32 L.A.T.M.P. À cet égard, il est utile de consulter la réponse à la question 7 où nous avons décrit la procédure applicable. La même procédure s'applique ici. (art. 228 L.S.S.T.).

Il y a d'abord une phase de conciliation faite par la Commission. (art. 254 L.A.T.M.P.). Si la conciliation échoue, il appartiendra à un fonctionnaire de la Commission de trancher le litige. La Commission tiendra une audition pour permettre aux parties de se faire entendre.

Le fardeau de la preuve

Le travailleur doit faire la preuve qu'il a été victime d'une sanction illégale et ce, dans les six (6) mois de l'exercice d'un droit ou d'une fonction. Si la sanction est imposée après plus de six (6) mois, le travailleur ne bénéficie pas de la présomption et il doit alors faire la preuve que la sanction lui fut imposée en raison de l'exercice d'un droit prévu dans la *L.S.S.T.*

Le travailleur qui a recours à la procédure de grief ne bénéficie pas de la présomption. Cependant, la juridiction de l'arbitre est plus large. Il peut apprécier la gravité de la faute par rapport à la sanction. De plus, il peut réduire la sanction qui fut imposée.

Toute rupture du lien d'emploi est considérée comme un congédiement et ce, peu importe les termes utilisés (mise à pied, licenciement). Il y a alors présomption que l'employeur a imposé cette sanction en raison de l'exercice d'un droit (art. 255 *L.A.T.M.P.*).

Il incombe à l'employeur de démontrer une cause juste et suffisante. L'employeur doit démontrer qu'il avait un motif réel et sérieux d'agir comme il l'a fait à l'égard du travailleur et que sa motivation n'est pas un simple prétexte.

La Commission n'a pas à vérifier la sévérité de la sanction par rapport à la faute commise. La Commission ne peut substituer une autre sanction. Cependant, si la sanction est tellement disproportionnée par rapport à la faute, la Commission pourra conclure que la faute reprochée n'est qu'un prétexte.

Les pouvoirs de la Commission

Si la présomption est établie, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur pendant l'instance (art. 256 *L.A.T.M.P.*). Cette décision est exécutoire et elle ne peut faire l'objet d'une demande de révision (art. 264(1) *L.A.T.M.P.*).

Ainsi, si la Commission accueille la plainte, elle peut:

- 1) ordonner la réintégration du salarié;
- 2) annuler la sanction;
- 3) ordonner que cesse les mesures discriminatoires ou de représailles;
- 4) ordonner le paiement du salaire perdu jusqu'à la réintégration.

La Commission peut ordonner le paiement d'un intérêt sur les sommes dues (art. 261 *L.A.T.M.P.*).

L'employeur doit se conformer à la décision dans les huit (8) jours de sa notification (art. 263 *L.A.T.M.P.*). La décision de la Commission peut faire l'objet d'une demande de révision et ce, dans les trente (30) jours (art. 358 *L.A.T.M.P.*). La décision en révision peut faire l'objet d'une demande d'appel à la Commission des lésions professionnelles.
