

*Le droit régissant le retour au travail:
l'indemnisation, les droits de la personne et
la santé et la sécurité du travail*

Katherine Lippel

CRC en droit de la SST, Université d'Ottawa

Symposium: Retour au travail dans un monde de travail en mutation,
Université d'Ottawa, le 16 mai 2019

L'équipe de recherche 2016-2018

- *Chercheuses*
 - *Katherine Lippel U d'Ottawa*
 - *Rachel Cox, UQAM*
 - *Ellen MacEachen, Waterloo*
 - *Nicola Cherry, U Alberta*
 - *Barb Neis, Memorial*
- *Étudiantes*
 - *Camille Lanthier-Riopel*
 - *Sonja Senthana*
 - ...
- *Financement: CRSH et ICRS (2016-2018) pour développer un partenariat plus large...*
- *Et maintenant 2018-2023: équipe en partenariat: Santé et productivité au travail- voir la liste complète dans les documents fournis*
- *Partenaires*
 - CDPDJ
 - UTTAM
 - SCFP Québec
 - Bureau des conseillers des employeurs et Bureau des conseillers des travailleurs (Ontario) (OEA & OWA)
 - IAVGO (Ontario)
 - Congrès du travail du Canada
 - Newfoundland & Labrador Federation of Labour
- *Et maintenant: voir la liste complète dans les documents fournis*
 - ...et des nouveaux partenaires?

Questions de recherche

- *Les politiques publiques et leur mise en œuvre en matière de retour au travail après une lésion professionnelle chez les travailleurs précaires ou mobiles : une étude dans quatre provinces*
- Les régimes de réparation des lésions professionnelles répondent-ils aux besoins des victimes de lésions professionnelles dans un contexte de travail précaire ou de travail mobile?

Concepts: Travail précaire ou Travail mobile (ou les deux)

- Travailleuses et travailleurs d'agence
- Travail à temps partiel
- Travail sur appel
- Travail à durée déterminée/temporaire
- Travail à temps plein au salaire minimum
- Travailleurs autonomes
- Travail mobile: Lorsqu'on voyage des longues distances pour travailler
 - À chaque jour
 - Déplacement dans une même province ou non
 - Travailleurs étrangers temporaires

Méthodologie de la recherche-1

- Analyse juridique classique
 - Québec
 - Ontario
 - Alberta
 - Terre-Neuve
- Lois sur l'indemnisation
- Lois sur la discrimination à l'embauche et en cours d'emploi
- Lois sur la SST

Méthodologie de la recherche-2

- Entrevues avec des informateurs clefs
 - Québec
 - Ontario
 - Alberta
 - Terre-Neuve
- Entrevues avec les travailleuses et travailleurs accidentés, les employeurs et les représentants des travailleurs syndiqués et non-syndiqués
- Cueillette de données documentaires sur les pratiques dans les différentes provinces.

Entrevues individuelles et de groupe

- Québec

- Travailleuses et travailleurs (11)
- Informateurs clefs (18)
 - Personnes représentant les travailleurs ou les employeurs
 - Personnes responsables de l'administration du régime

- Ontario

- Travailleuses et travailleurs (14)
- Employeurs (5)
- Informateurs clefs (8)
 - Personnes représentant les travailleurs ou les employeurs
 - Personnes responsables de l'administration du régime

Méthodologie de la recherche-3

- Comparaison des expériences des différents acteurs dans chaque province par rapport à une série de questions.
- « Le dialogue transdisciplinaire inter-juridictionnel »
 - Lippel et al 2016
- Mise en contexte juridique des différentes réponses pour identifier l'impact des dispositions juridiques spécifiques au contexte sur le vécu des répondants

Comparaisons juridiques essentielles: indemnisation: champ d'application de la loi

- Québec

- 93,17% des travailleuses et travailleurs québécois sont des travailleurs au sens de la LATMP
- Les travailleuses domestiques et les sportifs professionnels sont exclus

- Ontario

- 74,48% des travailleuses et travailleurs ontariens sont éligibles à des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT/WSIA)*
- L'éligibilité dépend des politiques de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT/WSIB).

L'indemnité de remplacement du revenu

- Québec (LATMP 6, 65)
 - 90% du revenu net retenu (rnr)
 - Minimum basé sur un salaire brut équivalent au salaire minimum pour une semaine normale du travail: 25,027,20\$ en 2019
- Durée
 - Date de capacité de retour au même emploi ou
 - 12 mois après capacité à exercer « l'emploi convenable » après quoi on déduit le salaire présumé de cet emploi convenable.
- Ontario
 - 85% du revenu net retenu
 - Pas de minimum
- Durée
 - Date de capacité de retour au même emploi ou
 - Date de capacité à exercer un emploi « approprié » (suitable employment).

Droit à la réadaptation professionnelle: avant consolidation

- Québec (art. 179 LATMP)
 - Avant consolidation de la lésion l'employeur **peut** proposer une assignation temporaire que le travailleur doit accepter si son médecin approuve la proposition, sous réserve de son droit d'appel.
- Ontario (articles 40-41 *LSPAAT*)
 - L'employeur et le travailleur doivent coopérer dans le processus de retour au travail précoce sous peine d'amende pour l'employeur ou de suspension de bénéfices pour les travailleurs.
 - Le médecin identifie les capacités fonctionnelles résiduelles mais n'est pas consulté sur le caractère approprié du travail proposé

Droit à la réadaptation professionnelle après consolidation

- Québec (145 ss *LATMP*)
 - Plan individualisé de réadaptation (PIR) (art. 146)
 - Détermination d'un «emploi convenable»
 - «Solution appropriée la plus économique parmi celles qui permettent d'atteindre l'objectif recherché» (art. 181)
- Ontario (42 *LSPAAT*)
 - Programme de réintégration sur le marché du travail
 - Détermination d'un «emploi approprié»
 - Solution appropriée basée en grande partie sur une analyse coûts-bénéfices

Incitatifs économiques

- Québec

- Régime de financement est très réactif
- Les employeurs ont une incitation économique importante pour prévenir les coûts associés aux lésions indemnisées
- Nombre d'appels au Québec est très élevé par rapport à l'Ontario
- Nombre d'appels par les employeurs au Québec est très élevé par rapport à l'Ontario

- Ontario

- Régime de financement est réactif pour les plus grandes entreprises
- Les menaces d'amendes qui pourraient être imposées aux employeurs jouent davantage qu'au Québec
- ie 500,000\$ d'amende pour un employeur qui ne déclare pas un accident du travail.

Régime juridique régissant la discrimination fondée sur le handicap

- Québec

- *Charte des droits et libertés de la personne* (articles 10, 16, 18.1).
- Accès très limité au Tribunal des droits de la personne.
- Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse fournit un service d'enquête et de représentation en plus d'un service de conseil aux entreprises.
- Tribunal des droits de la personne entend très peu de recours basés sur le handicap et la discrimination par un employeur (2 jugements 2018)
- *CNESST c. Caron*, 2018 CSC 3

- Ontario

- Code des droits de la personne (articles 5, 10(3) et 23)
- 41 (6) LSPAAT-devoir d'accommodement.
- Depuis 2008, accès direct au Tribunal des droits de la personne
 - Syndiqués et non-syndiqués
 - Accidentés du travail
 - Dommages pour harcèlement discriminatoire
- Soutien juridique gratuit pour accéder au tribunal
- Service de médiation intégré au Tribunal des droits de la personne
- Plus de 3000 cas soumis au tribunal chaque année, la majorité pour emploi-handicap