

Le point sur la modernisation SST

Bulletin n° 6

L'assignation temporaire d'un travail

Travailler à 90 % de son salaire selon le bon vouloir du patron?

Ce n'est qu'en répondant « oui » aux trois conditions que le médecin traitant autorise l'assignation temporaire. Une seule réponse négative suffit pour ne pas autoriser l'assignation proposée. Notons que l'employeur et la CNÉSST **ne peuvent pas contester** un refus du médecin traitant à ce sujet.

La loi prévoit aussi que pendant toute la période de l'assignation temporaire, l'employeur doit verser 100 % du salaire régulier et tous les avantages liés à l'emploi, comme s'il était exercé selon l'horaire de travail normal de la travailleuse ou du travailleur.

Cela signifie qu'une travailleuse ou un travailleur en assignation temporaire ne reçoit normalement pas d'indemnité de remplacement du revenu de la CNÉSST tant que dure l'assignation. À la place, la personne reçoit le plein salaire correspondant à son horaire de travail régulier, même si elle doit s'absenter du travail quelques heures par jour pour des traitements ou encore si l'assignation temporaire n'est autorisée qu'à temps partiel alors qu'elle travaillait à temps plein avant la lésion, comme dans le cas d'un retour progressif au travail par exemple.

Le *Point sur la modernisation SST* est une série de bulletins d'information portant sur le projet de loi n° 59 « modernisant le régime de santé et de sécurité du travail » dévoilé le 27 octobre dernier. Cette réforme majeure aura des impacts importants sur les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles au Québec.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit que l'employeur peut, avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement un travail à une victime de lésion professionnelle. Le projet de loi n° 59 déposé par le ministre Boulet prévoit des changements qui concernent cette assignation temporaire de travail. La réforme permettra notamment que des victimes de lésions professionnelles travaillent à 90 % de leur salaire en fonction du choix de leur patron.

L'assignation temporaire d'un travail

En attendant qu'une victime de lésion professionnelle redevienne capable de faire son emploi ou un emploi convenable, l'employeur peut proposer une assignation temporaire d'un autre travail. Pour ce faire, l'employeur décrit les tâches qu'il veut faire exécuter par la travailleuse ou le travailleur et les soumet au médecin traitant, qui peut l'approuver s'il estime que trois conditions précises sont respectées :

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

Un outil de gestion des coûts

Notons que l'assignation temporaire est souvent utilisée par les employeurs pour réduire le coût des lésions professionnelles. Le système d'imputation des coûts en vigueur à la CNÉSST fait en sorte que, pour beaucoup d'employeurs, payer le salaire régulier est plus économique pour eux que le versement d'une indemnité de remplacement du revenu par la CNÉSST.

L'effet pervers de cette situation est d'inciter des employeurs à proposer des assignations temporaires qui ne correspondent pas à un véritable travail utile. Ce genre d'assignation ne vise pas la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur, qui peut se retrouver dans un travail dévalorisant ou complètement inutile.

Le médecin traitant peut cependant refuser une assignation temporaire qui ne serait pas favorable à la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur, du moins dans le cadre de la loi actuelle.

Un nouveau formulaire

Le projet de loi n° 59 prévoit qu'un nouveau formulaire de la CNÉSST deviendrait obligatoire pour l'assignation temporaire d'un travail. Il est cependant prévu que le médecin devrait désormais y inscrire les « limitations fonctionnelles temporaires » de la travailleuse ou du travailleur.

Cette nouvelle obligation du médecin pourrait avoir plusieurs conséquences. Bien que le projet de loi ne le prévoit pas explicitement, ce formulaire pourrait aussi exiger du médecin refusant l'assignation temporaire d'expliquer en quoi elle ne respecte pas les limitations fonctionnelles identifiées. Cela reviendrait à nier la possibilité pour le médecin de refuser une assignation temporaire pour la simple raison qu'elle n'est pas favorable à la réadaptation de la victime.

Ce changement permettra aussi à la CNÉSST de justifier l'imposition de mesures de « réadaptation avant la consolidation », comme le prévoit également le projet de loi (pour plus d'information, voir le bulletin n° 3). En s'inspirant des limitations fonctionnelles temporaires identifiées, la CNÉSST pourra ainsi imposer un retour au travail sans consulter le médecin, puisque son approbation est facultative pour de telles mesures dans le cadre du projet de loi.

Ne payer que pour les heures travaillées

Le projet de loi prévoit également une modification aux modalités de paiement de la travailleuse ou du travailleur en assignation temporaire. Alors que la loi actuelle prévoit le paiement du plein salaire à 100 %, le projet de loi permet à l'employeur de choisir : soit qu'il continue de payer 100 % du salaire régulier, soit qu'il ne paie que les heures réellement travaillées, auquel cas la CNÉSST compenserait la travailleuse ou le travailleur en versant une partie du manque à gagner sous forme d'indemnité de remplacement du revenu, qui correspond cependant à seulement 90 % du salaire net.

Par exemple, si mon salaire régulier est de 1 000 \$ net pour une semaine de cinq jours de travail et que

j'occupe un poste en assignation temporaire quatre jours par semaine pour me permettre de suivre deux demi-journées de traitement d'ergothérapie, l'employeur peut choisir de me payer mon salaire régulier (1 000 \$) ou seulement les quatre jours travaillés (800 \$), auquel cas la CNÉSST ne me versera que 100 \$ afin de ne pas dépasser 900 \$, soit 90 % de 1 000 \$. Ainsi, dans les faits, le choix de mon employeur fait en sorte que je travaille pour 90 % de mon salaire.

Pour les travailleuses et travailleurs dont le salaire dépasse le maximum assurable, le manque à gagner serait plus important. En effet, la base salariale utilisée par la CNÉSST ne peut jamais dépasser le maximum assurable, soit un salaire brut de 83 500 \$ en 2021. Par exemple, qu'une personne célibataire vivant seule gagne un salaire annuel brut de 83 500 \$, 100 000 \$ ou 150 000 \$ ne change rien car la CNÉSST ne dépassera jamais le montant de 51 558 \$ net dans ses calculs de compensation, soit moins de 1 000 \$ par semaine.

Ainsi, dans les faits, le choix de mon employeur fait en sorte que je travaille pour 90 % de mon salaire

La réforme prévoit d'ailleurs que ce nouveau mode de paiement optionnel pour l'employeur s'appliquerait également aux travailleuses et travailleurs effectuant une mesure de réadaptation imposée par la CNÉSST sous forme de retour au travail forcé avant la consolidation médicale.

La légalisation d'une pratique existante

Soulignons que cette pratique controversée qui contourne la loi actuelle existe déjà. En effet, la CNÉSST se fait régulièrement complice d'employeurs qui versent un salaire uniquement que pour les heures réellement travaillées en assignation temporaire. Cette façon de faire, que la CNÉSST nomme « solution provisoire de travail » contourne la loi ainsi que la directive inscrite sur son propre formulaire d'assignation temporaire. Plutôt que de corriger la situation en mettant fin à cette pratique, le ministre du Travail légalise cette injustice avec son projet de loi.

Le ministre Boulet doit comprendre que sa réforme est injuste. Des travailleuses et travailleurs effectuant une assignation temporaire d'un travail méritent de recevoir leur plein salaire, comme le prévoit la loi actuelle.

