

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**LA PRÉVENTION ET L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES:
LE CAS PARTICULIER DE LA CONDITION PERSONNELLE**

par

Josée Marineau

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

avril 1991

© Josée Marineau, 1991

Identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

La prévention et l'indemnisation des lésions professionnelles:
Le cas particulier de la condition personnelle

présenté par:

Josée Marineau

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Jean-Michel Cousineau: président-rapporteur

Gilles Trudeau : directeur de recherche

Claude D'Aoust : membre du jury

SOMMAIRE

En 1979, le gouvernement du Québec a entrepris une réforme du régime de santé et de sécurité au travail en adoptant la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui touche le volet de la prévention des lésions professionnelles. En 1985, il a adopté la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui touche le volet de l'indemnisation des lésions professionnelles.

Ces deux lois accordent aux travailleurs québécois des droits en matière de santé et de sécurité du travail. Les lois et la jurisprudence ont établi que les motifs d'exercice de ces droits doivent être reliés aux conditions de travail et non pas à une condition personnelle du travailleur. Toutefois, il arrive fréquemment qu'une lésion professionnelle soit causée par un ensemble de facteurs reliés au travail et à l'individu.

En matière des droits de prévention, la jurisprudence a déterminé que pour **le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite**, il fallait tenir compte à la fois des dangers découlant des conditions de travail et de la condition de santé personnelle de la travailleuse. La condition personnelle d'un travailleur n'est pas automatiquement un obstacle pour l'exercice d'un **droit de refus** lorsqu'on est en présence de conditions anormales de travail. **Le retrait préventif pour exposition**

à un contaminant est d'application récente. Toutefois, il semble qu'il donne ouverture à la prise en considération de conditions personnelles préexistantes des travailleurs.

En matière d'**indemnisation**, il est reconnu qu'une condition personnelle n'est pas un obstacle. Chaque cas est jugé selon les circonstances qui lui sont propres. L'analyse de la jurisprudence permet de dégager deux applications en matière d'aggravation d'un état préexistant: la première prétend qu'un accident du travail qui aggrave une condition personnelle préexistante entraîne une lésion professionnelle qui doit être indemnisée comme telle, par opposition à l'autre qui soutient qu'une condition personnelle démontrée enlève le droit à l'indemnisation. La jurisprudence tient également compte de d'autres facteurs pour évaluer le droit à l'indemnisation. Dès l'instant où il est démontré que la condition personnelle n'est pas le seul facteur déclencheur de la lésion, il y aura ouverture à l'indemnisation.

En matière d'imputation des coûts pour une lésion professionnelle, la situation de l'employeur n'est pas différente de celle prévue au *Code civil* et de la règle de la «thin skull rule» développée par les tribunaux de droit commun. La présence d'une condition personnelle chez un travailleur ne signifie pas qu'il y aura partage des coûts.

TABLE DES MATIÈRES

	page
SOMMAIRE	i
TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES ABRÉVIATIONS	vii
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
PREMIER CHAPITRE - HISTORIQUE ET PRÉSENTATION DES LOIS	6
1. Historique et développement du régime québécois de santé et de sécurité du travail	7
1.1 Système de responsabilité civile: 1885-1909.....	8
1.2 Reconnaissance du risque professionnel: 1909-1931	12
1.3 La responsabilité collective: 1931-1979	15
2. Le régime actuel de santé et de sécurité du travail	18
2.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail	20
2.1.1 Objectifs de la L.S.S.T.	21
2.2 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	25
2.2.1 Objectifs de la L.A.T.M.P.	27

DEUXIÈME CHAPITRE - MÉTHODOLOGIE	30
1. Les sources de droit	31
2. La jurisprudence et les instances juridictionnelles spécialisées	32
2.1 Première instance	32
2.2 La révision	34
2.3 L'appel	36
3. Plan de la méthodologie	37
TROISIÈME CHAPITRE - LA CONDITION PERSONNELLE	39
1. Le contexte juridique de la condition préexistante	40
1.1 Retrait préventif de la travailleuse enceinte	41
1.2 Droit de refus d'exécuter un travail dangereux	42
1.3 Indemnisation	44
1.4 Définition de la condition personnelle	46
2. La condition personnelle et la cause des lésions	48
2.1 La multiplicité des facteurs	50
2.2 Les différences individuelles	52
3. La condition personnelle et le droit commun	55
3.1 Responsabilité civile délictuelle	56
3.2 Réception de la règle de droit commun dans le régime d'indemnisation des lésions professionnelles	61

QUATRIÈME CHAPITRE - LA PRÉVENTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	65
1. Retrait préventif pour exposition à un contaminant	67
1.1 Conditions d'application	67
1.2 Les conditions personnelles	72
1.3 Synthèse	76
2. Retrait préventif de la femme enceinte	77
2.1 Conditions d'application	78
2.1.1 Le certificat médical	80
2.1.2 Les conditions de travail	81
2.1.3 Demande d'affectation	88
3. Retrait préventif de la travailleuse enceinte	90
4. Droit de refus	92
4.1 Conditions d'application	95
4.2 Cas spécifiques reliés à la condition personnelle	102
4.3 Synthèse	108
CINQUIÈME CHAPITRE - INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	111
1. Indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles	113
1.1 Présomption de l'article 28	114
1.2 Notion d'accident du travail	117

1.3 Notion de maladie professionnelle	122
2. Les cas particuliers reliés à la condition personnelle	126
2.1 Aggravation d'une lésion professionnelle	128
2.2 Symptomatologie d'une condition personnelle	135
2.3 Consolidation d'une lésion professionnelle	139
2.4 Combinaisons de facteurs et autres cas spécifiques	142
2.5 Indemnités de décès	148
2.6 Autres droits	150
3. Le cas particulier du travailleur handicapé	154
CONCLUSION - ANALYSE CRITIQUE DE LA L.S.S.T. ET DE LA L.A.T.M.P. PAR RAPPORT AU CAS PARTICULIER DE LA CONDITION PERSONNELLE	162
1. Prévention des lésions professionnelles	164
2. Indemnisation des lésions professionnelles	169
BIBLIOGRAPHIE	174

REMERCIEMENTS

Ce mémoire de maîtrise aurait été impossible à réaliser sans le support et la collaboration de Monsieur Gilles Trudeau et de Monsieur Claude D'Aoust, tous deux professeurs à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

En tout premier lieu, je tiens particulièrement à remercier Monsieur Gilles Trudeau qui, à titre de directeur de maîtrise, m'a assistée tout au long de ma recherche et de ma rédaction. Je le remercie pour ses judicieux conseils, son encouragement et son support continu.

Je remercie Monsieur Claude D'Aoust pour son travail de lecture, de correction de texte et également pour ses commentaires et suggestions.

Je tiens également à remercier Monsieur Sylvain Huot pour sa précieuse collaboration technique et ses connaissances en informatique et en traitement de texte.

Liste des abréviations

I. Abréviations relatives à la législation et à la réglementation

al.	alinéa(s)
art.	article(s)
c.	chapitre
C.c.	Code civil (du Bas-Canada)
C.c.Q.	Code civil du Québec
C.t.	Code du travail
L.A.T.M.P.	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
L.Q.	Lois du Québec (depuis 1969)
L.R.Q.	Lois refondues du Québec
L.S.S.T.	Loi sur la santé et la sécurité du travail
S.Q.	Statuts du Québec (avant 1969)
S.R.Q.	Statuts refondus du Québec (avant 1977)

II. Abréviations relatives à la jurisprudence

B.R.P.	Bureaux de révision paritaire ou Décisions des B.R.P
c.	contre
C.A.	Cour d'appel ou Recueils de la C.A.
C.A.L.P.	Commission d'appel en matière des lésions professionnelles ou Décisions de la C.A.L.P.
C.A.S.	Commission des affaires sociales ou Décisions de la C.A.S.
C.S.	Cour supérieure ou Recueils de la C.S.
C.S.S.T.	Commission de la santé et de la sécurité du travail ou Décisions de la C.S.S.T.
C.T.	Commissaire du travail ou Décisions du C.T.
D.T.E.	Droit du travail-Express
et suiv.	et suivantes (pour les pages)
j., jj.	juge, juges
J.E.	Jurisprudence-Express
R.C.S.	Recueils de la Cour suprême du Canada
T.A.	Tribunal d'arbitrage ou Décisions du T.A.
T.T.	Tribunal du travail ou Décisions du T.T.

INTRODUCTION

Aujourd'hui, le domaine de la santé et de la sécurité du travail constitue l'une des principales préoccupations des intervenants en relations industrielles. Au Québec depuis 1979, le gouvernement a entrepris une réforme du régime de la santé et de la sécurité du travail en adoptant deux nouvelles lois: la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ces deux lois confèrent aux travailleurs québécois des droits importants en matière de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles. Malgré cette réforme, cet aspect des relations de travail constitue toujours un sujet brûlant d'actualité ¹.

Depuis leur entrée en vigueur l'application de ces droits a engendré une jurisprudence abondante qui a contribué à créer un champ normatif permettant

¹ Chaque année au Québec, près de 200 000 travailleurs sont victimes d'une lésion professionnelle, ce qui signifie que près d'un travailleur sur dix est victime d'une lésion professionnelle nécessitant une absence de son emploi et si l'on tient compte des blessures mineures sans arrêt de travail, ce chiffre s'élève à 400 000. *cf.*, Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Portrait statistique et financier*, Québec, Gouvernement du Québec, 1987, pp. 1-27. De plus, depuis 1985, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles acceptés et indemnisés par la C.S.S.T. a continuellement augmenté. *cf.*, Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Annexe statistique au rapport annuel 1988*, Gouvernement du Québec, 1990, p. 21.

d'établir les conditions d'application de ces droits. Nous avons décidé de nous pencher sur un aspect particulier du régime québécois de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi, nous analyserons le cas particulier de la «condition personnelle» du travailleur en matière de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail établit un droit de retrait préventif pour le travailleur exposé à un contaminant, un droit de retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. *La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* accorde le droit à tout travailleur victime d'une lésion professionnelle d'être indemnisé pour celle-ci et pour les conséquences qu'elle entraîne. Cette indemnisation comprend notamment le droit à une réadaptation physique, sociale et professionnelle qui vise le retour du travailleur à son emploi.

Ces droits sont assujettis à des conditions spécifiques d'application qui sont explicitées dans la loi et élaborées par la jurisprudence. L'analyse de la jurisprudence permet d'établir que habituellement les motifs d'exercice de ces droits doivent être directement reliés aux conditions de travail de l'emploi du travailleur. Les circonstances donnant ouverture à leur application doivent provenir des conditions de travail elles-mêmes et non d'un état pathologique propre au travailleur. L'exercice de ces droits ne peut être fondé exclusivement sur un motif relatif à l'état de santé personnel d'un travailleur. C'est pourquoi, généralement, lorsqu'un travailleur

présente une condition personnelle déficiente qui le rend incapable d'exercer son emploi, il ne peut exercer l'un de ces droits. Alors, on conclut généralement que la condition personnelle déficiente d'un travail constitue une limite inhérente aux droits compris dans les deux lois de la santé et de la sécurité du travail.

L'objectif du législateur est d'éliminer les dangers provenant directement du milieu de travail et d'indemniser les lésions causées directement par l'environnement du travail. Devant cette réalité, qu'en est-il des travailleurs affectés d'une incapacité professionnelle causée par leur condition personnelle? Peuvent-ils exercer ces droits et ont-ils droit à une indemnisation? Quels sont les recours accessibles au travailleur qui aggrave sa condition personnelle par le fait ou à l'occasion du travail? Dans quelle mesure la condition personnelle déficiente d'un travailleur sera-t-elle considérée lorsque celle-ci entraîne des conséquences pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique au travail? Plusieurs autres questions se posent comme nous le verrons au cours de cette analyse.

Nous avons décidé de nous pencher sur cette question puisqu'il arrive fréquemment, lorsque se manifeste une lésion professionnelle, que la condition personnelle déficiente du travailleur intervienne. Dans une telle situation, l'application des droits de la santé et de la sécurité du travail n'est pas certaine et elle doit répondre à des critères spécifiques. Toutefois, chaque cas n'est pas toujours clair et simple puisque plusieurs facteurs peuvent intervenir lors de la manifestation d'une

lésion professionnelle, comme des facteurs reliés à la fois aux conditions de travail et aux conditions personnelles des travailleurs. Dans une telle situation, la reconnaissance de certaines lésions professionnelles soulève des difficultés en raison de la multiplicité des facteurs contributifs reliés à celles-ci, comme pour les maux de dos, le stress et le burnout, les cancers industriels etc.

Cette question n'a pas encore été traitée en profondeur, ce qui démontre la nécessité de cette analyse. Les conditions personnelles demeurent une préoccupation récente et la nécessité de traiter de ce sujet se mesure par le nombre de décisions rendues à ce sujet par les tribunaux administratifs spécialisés en la matière. En effet, environs une décision sur six comporte un aspect relatif à une condition personnelle d'un travailleur ².

Cette analyse sera essentiellement constituée d'une étude jurisprudentielle. Nous examinerons tous les mécanismes établis dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* sur lesquels la condition personnelle du travailleur peut avoir un impact. Au quatrième chapitre nous analyserons les droits reconnus en matière de prévention tels les mécanismes de retrait préventif et de droit de refus et au cinquième chapitre, nous

² Cette statistique a été estimée de façon très simple. De 1985 à 1989, le B.R.P. et la C.A.L.P. ont publié, au total, environ 2 000 décisions. Sur ce nombre, nous avons répertorié environ 300 décisions impliquant une question de condition personnelle préexistante, ce qui représente approximativement une décision sur six.

analyserons les droits reconnus en matière d'indemnisation tels, les indemnités de remplacement de revenu, les droits de réadaptation et le cas particulier du travailleur handicapé. Auparavant au premier chapitre, nous ferons une analyse historique de la législation en matière de santé et de sécurité au travail. Au deuxième chapitre, nous expliquerons la méthodologie que nous avons utilisée et au troisième chapitre nous expliquerons de façon détaillée la problématique de la condition personnelle des travailleurs.

PREMIER CHAPITRE

HISTORIQUE ET PRÉSENTATION DES LOIS

Depuis plus d'un siècle, les législateurs québécois ont adopté des lois et des mesures touchant la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. Elles comportent deux aspects particuliers: celui de la prévention et celui de l'indemnisation des lésions professionnelles. Un rappel historique est essentiel pour situer dans leur contexte global les buts et les objectifs des lois actuelles en cette matière. Ce survol nous permettra de cerner l'évolution du droit de la santé et de la sécurité du travail ainsi que la rationalité qui soutient la création du régime actuel.

Nous constaterons que cette législation a subi d'importantes modifications depuis son adoption. Les premières lois visaient essentiellement à indemniser les «accidentés» et ce n'est que quelques années plus tard, que les législateurs se sont préoccupés de l'aspect préventif de la sécurité du travail. Ces lois ont évolué lentement au cours du XX^e siècle pour connaître une expansion beaucoup plus rapide au cours des dernières années, permettant ainsi l'adoption d'un régime universel et intégré de santé et de sécurité du travail. Effectivement, cette dernière décennie (1979-1989) a été marquée par l'adoption de la *Loi sur la santé et la*

*sécurité du travail*³ qui concerne la prévention et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁴ touchant l'indemnisation des lésions professionnelles.

Dans un premier temps, nous examinerons l'évolution historique de ces lois, à partir de 1885, année de l'adoption des premières lois du travail, à aujourd'hui. Dans un deuxième temps, nous analyserons les principales dispositions des lois actuelles.

1. Historique et développement du régime québécois de santé et de sécurité du travail

Nous étudierons rapidement l'évolution du droit de la santé et de la sécurité du travail à travers trois périodes fondamentales: celle d'avant 1909, celle de 1909 à 1931 et enfin, la période postérieure à 1931⁵.

³ L.Q. 1979, c. 63 (ci-après citée «L.S.S.T.»).

⁴ L.Q. 1985, c. 6 (ci-après citée «L.A.T.M.P.»).

⁵ Voir à ce sujet: Katherine LIPPEL, *Le droit des accidentés à une indemnisation: analyse historique et critique*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1986, 264 p.

1.1 Système de responsabilité civile: 1885-1909

Nous devons remonter au début de l'industrialisation québécoise pour évaluer l'impact que celle-ci a eu sur la société et les rapports de travail ⁶. Dès le début de la révolution industrielle, «la question des accidents du travail a été l'une de celles qui a le plus tourmenté le mouvement ouvrier» ⁷. Plusieurs facteurs combinés les uns aux autres expliquent cette préoccupation sociale.

Ainsi, la révolution avait entièrement modifié les rapports de travail, passant d'une production individuelle, agricole et artisanale à des rapports de production collectifs. Elle a entraîné la concentration des travailleurs en usine et l'utilisation de nouvelles technologies qui, combinées aux cadences accélérées de travail, ont contribué à l'augmentation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. De plus, les mesures de protection étaient limitées puisqu'elles diminuaient les profits des employeurs. La classe ouvrière était inorganisée, les heures de travail étaient très longues et le travail des femmes et des enfants contribuaient à l'augmentation des risques et des accidents du travail.

⁶ C'est vers la moitié du XIX^e siècle que la classe ouvrière s'est formée la migration des campagnes vers les villes a atteint son expansion maximum au début du XX^e siècle. Voir à ce sujet: CSN/CEQ, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec 150 ans de luttes*, Montréal, coédition CSN/CEQ, 1984, 328 p.

⁷ *Id.*, p. 85.

À cette époque, tant les conditions de vie que les conditions ouvrières étaient extrêmement dures. Les travailleurs vivaient dans l'insalubrité et la pauvreté, ce qui augmentait les risques de maladies. Dans ces conditions, les accidents du travail et les maladies industrielles étaient une véritable tragédie pour les familles qui se retrouvaient privées de tout revenu⁸. Suite à ces effets combinés de la révolution industrielle sur les travailleurs et leur famille, la nécessité d'indemniser les travailleurs affectés, qui se retrouvaient sans revenu et dans certains cas, sans possibilité de retour au travail, s'imposa rapidement.

De 1864 à 1885, c'est le droit commun (Code civil) qui s'appliquait en toute occasion. Avant 1885, le législateur n'était pas intervenu dans le domaine des accidents du travail. En fait, «c'était l'époque où dominait l'idée de la libre concurrence: l'État ne devait intervenir que pour assurer le jeu du marché [...]»⁹. Cependant, suite aux pressions sociales et aux revendications des travailleurs, les gouvernements adoptèrent les premières lois visant à protéger les travailleurs.

⁸ La seule forme d'assurance qui existait, à cette époque, se résumait à des sociétés de secours qui étaient mises sur pied à l'initiative du clergé, afin d'assurer une modeste indemnité aux accidentés. CSN/CEQ, *op. cit.*, note 4, p. 39.

⁹ Gérard HÉBERT, *Management et prévention des accidents du travail La responsabilité des cadres à l'égard de la prévention*, Tiré à part n° 15, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1976, 3, 4.

Au Québec, c'est en 1885 que le gouvernement a adopté la première loi concernant la santé et la sécurité du travail, l'*Acte des manufactures de Québec* ¹⁰. Elle couvrait tout établissement industriel, à l'exception des entreprises familiales. Elle visait davantage la réglementation des heures et des conditions de travail que des accidents du travail. Cette loi a eu peu d'effets dans l'immédiat, sinon d'avoir dénoncé indirectement une situation intolérable. Mais elle a eu le mérite d'avoir reconnu le besoin urgent de créer «l'inspection du travail» ¹¹. Ce n'est que trois ans plus tard que les trois premiers inspecteurs furent nommés. Leur nombre augmenta graduellement au cours des années.

En 1894, cette loi sera remplacée en grande partie par la *Loi relative aux établissements industriels* ¹². Cette loi sera plus détaillée que la précédente. Elle définissait les devoirs des employeurs et des propriétaires d'immeubles. Dans la même année, la *Loi relative aux édifices publics* ¹³ fut adoptée établissant des mesures concernant l'inspection des immeubles et des lieux de travail.

¹⁰ *Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*, S.Q. 1885, c. 32.

¹¹ L'article 14 de la loi donnait l'opportunité au lieutenant-gouverneur de nommer des inspecteurs et d'adopter des règlements pour que soit respectée la loi.

¹² S.Q. 1894, c. 30.

¹³ S.Q. 1894, c. 29.

Ces premières lois concernaient la prévention des accidents du travail en établissant les normes minimales de salubrité et les heures de travail visant principalement les enfants et les femmes. Le travail des inspecteurs a permis de dénoncer des situations et des conditions intolérables, menant à l'adoption de règlements spécifiques comme, le *règlement concernant l'inspection des chaudières à vapeur, soupapes de sûreté, manomètre, etc.*

Quand à l'indemnisation des accidents du travail, il n'y avait que les recours habituels en vertu du droit civil. Le travailleur accidenté pouvait exercer un recours contre son employeur fondé sur les articles 1053 à 1056 du *Code Civil* du Québec et il devait prouver la responsabilité de son employeur. Dans la plupart des accidents, la responsabilité de l'employeur était difficile à délimiter et les chances d'être indemnisé étaient pratiquement inexistantes ¹⁴. L'employeur s'exonérait aisément «grâce aux trois arguments suivants: le risque normal de la tâche effectuée, la part d'un autre employé dans l'accident et la négligence du travailleur lui même» ¹⁵. Ainsi,

«Les règles ordinaires de la responsabilité civile basée sur la faute ne correspondaient manifestement plus à une réalité sociale où l'utilisation de procédés de production intensive, le développement d'une technologie

¹⁴ Pour être indemnisé, un travailleur avait un triple fardeau afin d'établir la responsabilité de son employeur. Il devait faire la preuve de la faute de l'employeur, la preuve des dommages et faire la preuve du lien de causalité. K. LIPPEL, *op. cit.*, note 3, p. 15.

¹⁵ G. HÉBERT, *op. cit.*, note 7, p. 6.

nouvelle (électricité, vapeur, machinerie), créaient pour l'ouvrier un risque constant d'accident.»¹⁶

Par contre, lorsque la responsabilité de l'employeur était prouvée, le travailleur obtenait une compensation pleine et entière pour le préjudice subi et les dommages étaient calculés de la même façon que pour toute victime de délit civil.

Cette situation d'insatisfaction sociale et d'insuffisance qui entraînait des injustices criantes a contribué aux choix des travailleurs accidentés comme première cible des lois sociales et a amené le législateur à intervenir dans ce domaine.

1.2 Reconnaissance du risque professionnel: 1909-1931

Le risque professionnel n'a été reconnu que tardivement au Québec¹⁷. C'est en 1909 que le législateur québécois l'a fait en adoptant sa première véritable loi sur les accidents du travail¹⁸. Le travailleur n'avait plus à prouver la faute patronale, la

¹⁶ Jean-Louis BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1985, p.454.

¹⁷ C'est en 1897 que cette théorie s'est imposée pour la première fois dans la loi britannique et qui, par la suite, a été adoptée par plusieurs pays européens. cf., Alain PONTAUT, *Santé et sécurité - Un bilan du régime québécois de santé et sécurité du travail, 1885-1985*, Montréal, Editions Boréal Express, 1985, p. 26. Toutefois, notre loi québécoise a été davantage modelée sur la loi française de 1898: K. LIPPEL, *op. cit.*, note 3, p. 63.

¹⁸ *La Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, S.Q. 1909, c. 66.

loi visant à garantir une compensation sans égard à l'identité du responsable ¹⁹.

Ainsi;

«alors que, dans la première conception, l'accident dérivait d'un risque coutumier accepté par l'ouvrier et que la responsabilité du patron ne s'en trouvait pas engagée, la théorie du risque professionnel vient renverser le fondement de la responsabilité.» ²⁰

En vertu de cette nouvelle loi, les travailleurs accidentés bénéficiaient d'un nouveau système d'indemnisation. Une compensation forfaitaire leur était garantie lorsque leur blessure engendrait une diminution de leur capacité de travail. Par contre, ils n'avaient plus la possibilité de recours en dommages et intérêts contre leurs employeurs. Cette première loi a été adoptée d'une part, afin de fournir un minimum de prestations à une partie des travailleurs accidentés et d'autre part, pour atténuer les revendications des travailleurs et des syndicats.

En 1922, à la suite des pressions syndicales, le gouvernement créa la Commission Roy ²¹ qui était chargée de faire le point sur le système de réparation. Plusieurs recommandations en sont ressorties, dont celle de créer une commission

¹⁹ Pour recevoir une indemnité, le travailleur devait faire la preuve des cinq éléments suivants: 1) qu'il était lié par un contrat de louage de services, 2) qu'il travaillait dans une industrie visée par la loi, 3) que les dommages étaient reliés à la notion d'accident développée dans la loi, 4) que l'accident était survenu «par le fait ou à l'occasion du travail», et 5) son salaire devait être inférieur à mille dollars par année. *cf.*, K. LIPPEL, *op.cit.*, note 3, pp. 64-88.

²⁰ A. PONTAUT, *op. cit.*, note 16, p. 26.

²¹ *Id.*, p. 40

indépendante pour administrer un fonds d'accident constitué des cotisations des employeurs. C'est en 1928 que la Commission des accidents du travail fut créée ²². Elle avait une compétence sur toutes les questions relatives à la *Loi des accidents du travail*. Elle avait un pouvoir de surveillance sur les établissements soumis à cette loi et avait la responsabilité de fixer les indemnités et de les réviser. Le recours devant la Cour supérieure a donc été aboli.

Au cours de cette période, c'est l'aspect réparation qui a été davantage développé puisque, à cette époque, c'était les conséquences des lésions qui étaient le plus visible. Il faudra attendre encore quelques années pour que l'action préventive soit mise de l'avant par les législateurs. Dans les premiers efforts préventifs on s'attarda principalement à la sécurité des outils et de la machinerie. Ce n'est que dans les années 30, que la préoccupation des relations humaines a entraîné l'expansion de la prévention ²³. C'est essentiellement le domaine de l'inspection qui s'est développé; de nouveaux règlements ont été adoptés et le nombre d'inspecteurs et d'inspections a augmenté.

²² *Loi concernant la Commission des accidents du travail*, S.Q. 1928, c. 79.

²³ G. HÉBERT, *op. cit.*, note 7, p. 10-13.

1.3 La responsabilité collective: 1931-1979

Jusqu'à ce moment, le principe de la responsabilité individuelle était demeuré. La *Loi des accidents du travail* ²⁴, adoptée en 1931, marqua un point tournant dans l'histoire de l'indemnisation des accidents du travail. C'était une véritable loi de sécurité sociale basée sur la notion de responsabilité collective des employeurs. Elle permit la création d'un fonds collectif destiné à payer les indemnités fixées par la Commission, à même les cotisations versées par les employeurs. La majorité des employeurs désignés par la loi contribuait à ce fonds pour une somme *per capita*, établie en fonction du salaire et des risques inhérents à chaque industrie. Ce régime était de nature transactionnel, c'est-à-dire que:

«Les employeurs versaient leurs cotisations au fonds d'accidents et les accidentés pouvaient réclamer de ce fonds l'indemnité à laquelle ils avaient droit, sans avoir à prouver la faute de l'employeur. On le qualifiait de régime transactionnel parce que en échange d'une indemnisation sans preuve de faute, les accidentés renonçaient à une partie des dommages-intérêts auxquels ils auraient eu droit.» ²⁵

Dès son adoption, la loi visait les principaux secteurs industriels et commerciaux. Elle faisait la charnière entre l'ancien régime où seulement les industries dangereuses étaient couvertes et le régime moderne de couverture universelle. Elle modifiait aussi plusieurs aspects de la compensation. Les indemnités accordées étaient calculées

²⁴ S.Q. 1931, c. 100.

²⁵ K. LIPPEL, *op. cit.*, note 3, p. xvi.

en fonction du salaire de base du travailleur avant son accident ²⁶. Fait important: c'est en 1931 que le législateur a reconnu pour la première fois la notion de maladie professionnelle. Les travailleurs avaient droit aux mêmes indemnités que pour les accidents du travail, lorsqu'il était prouvé que la maladie découlait du travail. Il y en avait 13 reconnues à partir d'une liste.²⁷

L'adoption de cette loi a vraiment été décisive dans l'orientation que le législateur a voulu donner à l'indemnisation des lésions professionnelles. L'expérience des années 1885 à 1931 imposait son intervention. Le travailleur accidenté ne devait plus être la victime de l'imprévisibilité et des aléas d'un procès en responsabilité civile. Toutes ces conséquences expliquent la décision du gouvernement de créer un régime public de réparation. Par la suite, cette loi de 1931 a été modifiée à quelques reprises, mais sans que ces modifications n'aient un impact progressiste.

De plus, cette loi prévoyait l'établissement d'associations de prévention d'employeurs. Lors de l'adoption de cette loi, il existait déjà une ligue de sécurité qui

²⁶ Par exemple, pour une incapacité temporaire, le travailleur recevait 66% de son salaire si celle-ci durait plus de sept jours. En cas d'incapacité permanente, l'ouvrier recevait une rente viagère représentant 66% de son salaire gagné durant les douze mois précédant l'accident. *Loi des accidents du travail*, 1931, S.Q., c.100, art 38, 40. Les rentes prévues par cette loi n'ont pas été indexées avant 1964. Le pourcentage du revenu accordé a été successivement augmenté pour atteindre 90% du revenu net en 1978. cf., K.LIPPEL, *op. cit.*, note 3, p. 195-97.

²⁷ *Id.*, p. 187-192.

devint, en 1931, l'Association du Québec pour la prévention des accidents ²⁸. Le but de ces associations était de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en fournissant aux entreprises membres des programmes de formation et d'information en cette matière.

En 1934, la *Loi des établissements industriels* devient la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, ce qui engendra une augmentation de l'inspection. Cette dernière loi a subi plusieurs modifications par la suite, mais elle est demeurée en vigueur jusqu'en 1979.

Malgré la prise de conscience du problème des accidents du travail, il faudra attendre une trentaine d'années pour que de nouvelles politiques significatives soient adoptées. Toutes les modifications apportées en matière de prévention et d'indemnisation étaient insuffisantes. Les milieux syndicaux réclamaient une réforme majeure du système et l'implantation de la prévention. Dans les années 60, on assiste à une transformation des relations de travail. «Cette transformation est en partie le résultat de pressions sociales consécutives à la montée du syndicalisme, et en quelque sorte le fruit de la révolution tranquille» ²⁹.

²⁸ G.HÉBERT, *op. cit.*, note 7, p. 10.

²⁹ Denis BRADET et autres, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986, p. 5.

devint, en 1931, l'Association du Québec pour la prévention des accidents ²⁸. Le but de ces associations était de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en fournissant aux entreprises membres des programmes de formation et d'information en cette matière.

En 1934, la *Loi des établissements industriels* devient la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, ce qui engendra une augmentation de l'inspection. Cette dernière loi subi plusieurs modifications par la suite, mais elle est demeurée en vigueur jusqu'en 1979.

Malgré la prise de conscience du problème des accidents du travail, il faudra attendre une trentaine d'années pour que de nouvelles politiques significatives soient adoptées. Toutes les modifications apportées en matière de prévention et d'indemnisation étaient insuffisantes. Les milieux syndicaux réclamaient une réforme majeure du système et l'implantation de la prévention. Dans les années 60, on assiste à une transformation des relations de travail. «Cette transformation est en partie le résultat de pressions sociales consécutives à la montée du syndicalisme, et en quelque sorte le fruit de la révolution tranquille» ²⁹.

²⁸ G.HÉBERT, *op. cit.*, note 7, p. 10.

²⁹ Denis BRADET et autres, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986, p. 5.

Ce n'est que sous le gouvernement péquiste, élu en 1976, qu'une véritable réforme du système sera mise en place par l'élaboration, en 1978, du *Livre blanc sur la santé et sécurité au travail*³⁰ et, huit mois plus tard, l'action du législateur se concrétisa par l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Dans ce livre, le gouvernement a exposé sa politique de santé et de sécurité du travail et il a formulé des postulats et énoncé des principes. La L.S.S.T. traduit ces principes.

2. Le régime actuel de santé et de sécurité du travail

Avant 1979, la législation applicable en matière de santé et de sécurité était constituée de lois et de règlements particuliers et disparates, administrés par des organismes divers³¹. Le droit de la santé et sécurité était essentiellement associé à celui de l'indemnisation.

Toutefois, au cours des années soixante-dix, plusieurs éléments ont contribué à l'expansion du domaine de la santé et sécurité du travail: la transformation des

³⁰ *Livre blanc sur la santé et sécurité au travail*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1979, 228 p.

³¹ Avant l'adoption par l'Assemblée nationale de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, sanctionnée le 21 décembre 1979, les Québécois se voyaient gouverner dans ce domaine par un ensemble incohérent de sept lois et de vingt règlements, dont la responsabilité incombait à six ministères et organismes paragouvernementaux. *cf.*, Livre blanc, *op. cit.*, note 29, p. 187.

relations de travail conjuguée à l'évolution de la situation sociale et économique, l'apparition de nouveaux concepts en matière de santé et sécurité au travail, la sensibilisation accrue des travailleurs à ces questions, et le développement des autres régimes d'assurance sociale ³².

La réforme initiée par le *Livre blanc sur la santé et sécurité au travail* concernait essentiellement cet aspect: la prévention des lésions professionnelles. Elle renversait les priorités puisque, jusqu'à ce moment, la préoccupation de l'indemnisation avait dominé sur celle de la prévention. Ainsi, la pierre d'angle d'une politique de santé et de sécurité devenait la prévention. Cette réforme a été mise sur pied par une approche globale et collective, assurant la cohérence et la pertinence des interventions, par la participation de tous les acteurs.

Dans un premier temps, la réforme s'est attaquée à la prévention et deuxièmement à l'indemnisation des lésions professionnelles. Il ne faut pas minimiser l'importance de la réparation et de la réadaptation puisque;

«Des travailleurs sont et continueront encore longtemps d'être victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui exigeront la compensation la plus humaine et la plus juste possible. [...] L'indemnisation et la réadaptation doivent être considérées comme l'indice, humainement et

³² Par exemple, la réforme des services de santé par l'adoption d'un régime public d'assurance-maladie, l'entrée en vigueur d'un régime public des rentes, la création du régime d'allocations familiales, la création du ministère de l'Éducation et extension du réseau d'écoles publics. *cf.*, CSN/CEQ, *op. cit.*, note 3, p. 209.

financièrement très coûteux, des lacunes du régime de prévention et de la nécessité de persévérer dans les efforts entrepris pour le parfaire.»³³

Dans les prochaines pages, nous analyserons les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles*.

2.1 Loi sur la santé et la sécurité du travail

C'est en 1979, par l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* que l'aspect préventif des lésions professionnelles et la prise en charge par les acteurs du milieu de l'élimination à la source des dangers ont été véritablement consacrés. Cette réforme a apporté des transformations majeures par opposition à la législation antérieure qui ne s'attaquait que partiellement aux causes des lésions professionnelles.

L'adoption de cette loi s'inscrivait dans la foulée d'une réforme législative qui visait à améliorer à plusieurs niveaux les conditions de travail de l'ensemble des salariés québécois par l'adoption, par exemple de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec³⁴ et la *Loi sur les normes du travail*³⁵.

³³ *Id.*

³⁴ L.Q. 1975, c. 6.

³⁵ L.Q. 1979, c. 45.

2.1.1 Objectifs de la L.S.S.T:

L'objectif fondamental de la L.S.S.T. est clairement établi à l'article 2 de cette loi: c'est «l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs». L'objectif de prévention est poursuivi par l'établissement de mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs³⁶. Cette loi est d'ordre public aucun contrat ou convention collective ne pouvant déroger à la baisse à ces dispositions ³⁷.

Dans le but de favoriser l'atteinte de cet objectif, elle définit également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs. Ces droits et obligations permettent de fixer le cadre à l'intérieur duquel pourra se développer la participation des parties.

Les droits fondamentaux reconnus au travailleur sont expressément formulés à l'article 9 et 10 de la loi. Premièrement, elle lui reconnaît «le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité, et son intégrité physique» ³⁸. Ce droit rejoint l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ³⁹ qui établit que

³⁶ L.S.S.T., art 2.

³⁷ L.S.S.T., art. 4-5.

³⁸ *Id.*, art 9.

³⁹ L.R.Q., C-12.

«toute personne qui travaille a droit conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique». Deuxièmement, le travailleur possède deux autres droits fondamentaux, soit celui de connaître les risques reliés à l'exécution d'un travail par des services de formation et d'information et le droit d'avoir accès à des services de santé adéquats⁴⁰.

En plus de ces droits généraux, la L.S.S.T. confère aussi au travailleur des droits spécifiques qui permettent au travailleur d'assurer, par un comportement préventif, le respect de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physique. Ces droits sont inaliénables et s'inscrivent dans la poursuite même de l'objectif la loi. Ainsi, la loi reconnaît au travailleur

«le droit de refuser d'exécuter un travail, si celui-ci a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger»⁴¹.

Elle établit un droit de retrait préventif pour le travailleur exposé à un contaminant. Pour en bénéficier, le travailleur doit démontrer que «l'exposition à un contaminant est dangereuse pour lui et que sa santé présente des signes d'altération [...]»⁴².

⁴⁰ LSST, art 11.

⁴¹ *Id.*, art. 12.

⁴² *Id.*, art. 32.

Enfin, la loi crée un droit de retrait préventif pour la travailleuse enceinte lorsque les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même. Elle peut alors demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers ⁴³.

En plus de ces droits, le travailleur doit respecter certaines obligations dont les principales sont: prendre connaissance du programme de prévention, veiller à sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, participer à l'identification et à l'élimination des risques etc. ⁴⁴.

L'employeur a aussi des droits et obligations. La loi lui reconnaît le droit à des services de formation et d'information en matière de santé et sécurité ⁴⁵. Toutefois, à ce droit correspond de nombreuses obligations dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs⁴⁶.

⁴³ *Id.*, art. 40-46. La loi prévoit également un retrait préventif pour la travailleuse qui allaite.

⁴⁴ *Id.*, art.49.

⁴⁵ *Id.*, art. 50.

⁴⁶ *Id.*, art. 51.

Cette prise en charge amenée par la loi se fait par une participation paritaire des acteurs du milieu et ce, à tous les niveaux. Premièrement, au niveau local, nous retrouvons le comité paritaire de santé et de sécurité ⁴⁷ qui, entre autres fonctions, choisit le médecin responsable ⁴⁸. Il approuve le programme de santé, choisit les moyens et équipements de protection individuelle, etc. Il y a également, le représentant à la prévention, nommé par les travailleurs; il a comme principales fonctions et responsabilités l'inspection des lieux, l'identification des matières dangereuses, l'enquête sur les accidents du travail, etc. ⁴⁹.

A un autre niveau, les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité ⁵⁰ ont pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant au secteur d'activité où elles interviennent, des services de formation et d'information, de recherche et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Au niveau provincial, nous retrouvons la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui remplace la Commission des accidents du travail ⁵¹. Elle a comme

⁴⁷ L.S.S.T. art. 68 et suiv.

⁴⁸ *Id.*, art 117 et suiv.

⁴⁹ L.S.S.T., art. 90 et suiv.

⁵⁰ *Id.*, art. 98 et suiv.

⁵¹ *Id.*, art. 137 et suiv.

fonction d'élaborer des politiques relatives à la santé et sécurité, d'établir les priorités d'intervention, d'élaborer des programmes d'aide aux travailleurs et de façon générale, d'administrer et de faire appliquer la loi.

Nous avons présenté jusqu'ici les principales dispositions légales concernant l'aspect préventif. Examinons maintenant l'aspect de la réparation.

2.2 Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

C'est en 1985 que le législateur a adopté la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁵² qui aborde le volet de l'indemnisation des lésions professionnelles. La L.A.T.M.P. remplace la *Loi sur les accidents du travail* de 1931. Elle relie le régime d'indemnisation au système de prévention. Par quelques aspects innovateurs, elle a engendré des changements, tant au niveau des postulats de base, que du rôle des intervenants et des mécanismes instaurés.

Les lésions professionnelles visées par la loi peuvent être «une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation»⁵³. La

⁵² L.Q. 1985, c. 6.

⁵³ *Id.*, art.2.

L.A.T.M.P. s'applique à tous les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle au Québec ⁵⁴. Elle élargit la protection accordée notamment au camelot, au travailleur autonome, aux travailleurs en institutions, etc. Tout comme la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, cette loi est d'ordre public ⁵⁵.

La L.A.T.M.P. facilite la preuve de l'existence d'une lésion du travailleur en établissant une nouvelle présomption en faveur du travailleur pour une blessure survenue sur les lieux du travail ⁵⁶. Le fardeau de preuve, concernant le caractère professionnel de la lésion n'est pas imposé au travailleur mais à l'employeur. Suivant cet esprit, l'article 32 de la loi est aussi de droit nouveau. Il a pour but d'assurer au travailleur le libre exercice des droits que lui confère la loi, en interdisant à son employeurs de le congédier ou de lui imposer une mesure discriminatoire, parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle. Un travailleur victime d'une telle discrimination peut déposer une plainte à la Commission.

⁵⁴ *Id.*, art. 7.

⁵⁵ *Id.*, art. 4.

⁵⁶ *Id.*, art. 28.

2.2.1 Objectifs de la L.A.T.M.P.:

L'objet de cette loi est «la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires»⁵⁷. L'objectif vise à «faire disparaître ou, du moins, atténuer le plus possible les conséquences économiques, physiques, sociales et professionnelles qu'entraîne une lésion professionnelle pour un travailleur»⁵⁸. L'ancien régime d'indemnisation a été complètement modifié par la L.A.T.M.P.:

«Alors que l'ancien régime était axé sur l'indemnisation des incapacités physiques ou psychiques, temporaires ou permanentes, le nouveau régime se base sur la protection de la capacité de gains du travailleur. Il trace donc une nouvelle voie de traitement qui porte sur l'identification la plus complète des moyens servant à redonner au travailleur les capacités utiles à produire des gains financiers équivalents à ceux préaccidentels.»⁵⁹

Pour l'atteinte de cet objectif, elle accorde le droit à une indemnité de remplacement de revenu (I.R.R.) si le travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion⁶⁰. Un travailleur victime d'une lésion a aussi droit à une indemnité pour dommages corporels, s'il a subi une atteinte permanente à son

⁵⁷ L.A.T.M.P., art. 1.

⁵⁸ *Loi annotée sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Québec, CSST, 1986, p. 4.

⁵⁹ Denis-Emile GIASSON, «Synopsis sur le nouveau régime», dans Rodrigue BLOUIN (dir.) et autres, *Les Lésions Professionnelles*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1987, p. 15.

⁶⁰ L.A.T.M.P., art.44 et suiv.

intégrité physique et psychique ⁶¹. Enfin, advenant le décès du travailleur, des indemnités substantielles sont prévues pour les personnes à charge ⁶².

Cette réparation comprend aussi le droit «à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle» ⁶³ Ce droit est un des éléments centraux du nouveau régime. La loi prévoit une réadaptation physique ⁶⁴, sociale ⁶⁵ et professionnelle ⁶⁶.

En plus des programmes individualisés de réadaptation qui visent à faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, ou un emploi équivalent, la L.A.T.M.P. accorde un droit de retour au travail qui permet au travailleur de réintégrer son emploi ou un emploi équivalent sans perte de droits, une fois la lésion consolidée. Ce droit de retour au travail vise le maintien du statut professionnel du travailleur et le respect de son autonomie ⁶⁷. Elle reconnaît aussi le droit à une assistance médicale ⁶⁸.

⁶¹ *Id.*, art 83 et suiv. Elle s'ajoute à l'indemnité de remplacement de revenu et reconnaît au travailleur le droit à une indemnité pour compenser les pertes non économiques subies.

⁶² *Id.*, art. 92 et suiv.

⁶³ *Id.*, art 145.

⁶⁴ *Id.*, art. 148 et suiv.

⁶⁵ *Id.*, art. 151 et suiv.

⁶⁶ *Id.*, art. 166 et suiv.

⁶⁷ *Id.*, art. 234 et suiv.

Nous avons analysé sommairement les principales dispositions des deux lois en matière de santé et sécurité du travail. Chacune d'elles sera davantage explicitée au cours des prochains chapitres, où le lien avec «la condition personnelle» du travailleur sera établie.

⁶⁸ *Id.*, art. 189.

DEUXIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée pour cette étude est simple. Elle repose principalement sur une analyse approfondie du contenu des deux textes de loi pertinents ⁶⁹ et d'une analyse jurisprudentielle. Il s'agit d'une analyse en **droit positif**. Ce droit est défini dans la littérature comme «le droit en vigueur applicable en un lieu et en un temps donnés. C'est une réalité tangible qui se traduit par des textes, des gestes, des paroles» ⁷⁰ ou encore comme «le droit tel qu'il existe, à une époque donnée, à l'intérieur d'une société précise». ⁷¹

Nous avons appliqué la méthodologie propre aux sciences juridiques:

«La recherche juridique vise avant tout la découverte et l'interprétation de la règle de droit qui s'applique à une situation sociale donnée. La première étape consiste à repérer les sources formelles de droit. Il y

⁶⁹ La L.S.S.T. et la L.A.T.M.P.

⁷⁰ Maurice TANCELIN, Danielle SHELTON, *Des institutions -Branches et sources du droit-*, Montréal, Les Éditions Andage Inc., 1989, p.67.

⁷¹ Gilles TRUDEAU, «Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales», (1986), *Sociologie et Société*, 87, 88.

en a quatre principales: la *loi*, expression de la volonté du législateur, la *jurisprudence*, ensemble des décisions judiciaires, la *coutume*, pratique sociale connue et constamment suivie et la *doctrine*, expression des auteurs et des commentateurs du droit.»⁷²

1. Les sources de droit

Dans un premier temps, nous avons analysé la source la plus importante, soit le contenu des articles de loi pertinents. Par la suite, nous avons analysé les décisions jurisprudentielles concernant le cas spécifique de la condition personnelle des travailleurs. L'analyse de la jurisprudence nous permet de mieux comprendre l'évolution du droit et d'évaluer la portée réelle de la loi. Nous nous sommes limitée à ces deux sources de droit, la coutume étant inexistante et la doctrine rare sur ce sujet.

⁷² *Id.* Voir également: M. TANCELIN, D. SHELTON, *op. cit.*, pp. 19-22.

2. La jurisprudence et les instances juridictionnelles spécialisées

Nous avons analysé toutes les décisions rendues et publiées depuis 1985 par les bureaux de révisions paritaires ⁷³, de la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles ⁷⁴ et de la Commission des affaires sociales ⁷⁵. Ainsi, nous avons considéré près de 300 décisions portant directement sur le cas particulier de «la condition personnelle préexistante». Les deux lois prévoient le recours à des instances juridictionnelles spécialisées pour trancher les litiges portant sur une question de prévention ou d'indemnisation de lésions professionnelles. Nous croyons qu'il est important d'analyser rapidement la nature et les fonctions de ces organismes, puisque cette démarche nous permettra de mieux comprendre le contenu de la jurisprudence.

2.1 Première instance

Au niveau de la première instance nous retrouvons deux juridictions compétentes, l'inspecteur et la C.S.S.T. L'inspecteur est un fonctionnaire nommé et

⁷³ Les bureaux de révision paritaire; ci-après cités: «B.R.P.».

⁷⁴ La Commission d'appel en matière des lésions professionnelles, ci-après citée: «C.A.L.P.».

⁷⁵ La Commission des affaires sociales, ci-après citée: «C.A.S.».

rémunéré par la C.S.S.T. laquelle exerce un pouvoir de direction et de supervision à son endroit. L'inspecteur s'occupe de l'application de la loi et il intervient, en autre cas, lors d'un **refus d'exercer un travail jugé dangereux**, lors d'un accident du travail, lors d'une inspection de conformité ⁷⁶. La loi lui accorde des pouvoirs importants qui lui permettent d'exercer adéquatement ses fonctions ⁷⁷. Lorsqu'un inspecteur intervient, il doit rendre une décision écrite et motivée ⁷⁸.

En matière d'**indemnisation**, c'est la C.S.S.T. qui rend les décisions de première instance et qui a compétence exclusive sur une question visée par la L.A.T.M.P. ⁷⁹. Ses décisions doivent être motivées et écrites ⁸⁰. La Commission peut également intervenir lors **des retraits préventifs** lorsqu'un travailleur ou une travailleuse ne se sent pas en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il ou elle a été affectée par l'employeur ⁸¹. Par ailleurs, les décisions de première instance rendues par l'inspecteur ou par la C.S.S.T. n'étant pas publiées, nous ne les avons pas consultées.

⁷⁶ L.S.S.T., art. 179.

⁷⁷ *Id.*, art. 180.

⁷⁸ *Id.*, art. 186 et 190.

⁷⁹ L.A.T.M.P., art. 349.

⁸⁰ *Id.*, art. 354.

⁸¹ L.S.S.T., art. 37.

2.2 La révision

Lorsque une personne se croit lésée par la décision rendue en première instance par l'inspecteur ou le fonctionnaire de la C.S.S.T., elle peut en demander la révision par un bureau de révision paritaire constitué en vertu de la L.S.S.T.⁸². Un bureau de révision paritaire est formé de trois membres nommés par la Commission, dont un président choisi parmi les fonctionnaires, un membre représentant les travailleurs et un autre représentant les employeurs⁸³. Une décision d'un bureau de révision est prise à la majorité des membres et elle doit être écrite et motivée⁸⁴. Il importe de rappeler que ce mécanisme, en étant dans un processus de révision, demeure à l'intérieur de la C.S.S.T.

Les amendements apportés à la L.S.S.T., lors de l'adoption de la L.A.T.M.P. ont modifié le mécanisme de contestation. Avant 1985, toute personne intéressée au sens de la loi, pouvait demander à l'inspecteur chef régional de réviser une décision rendue par un inspecteur. Il s'agissait d'une révision effectuée sur un dossier. Par la suite, les mêmes personnes pouvaient demander que la décision de l'inspecteur chef

⁸² L.S.S.T., art. 176.1

⁸³ *Id.*, art. 176.2 et L.A.T.M.P., art. 358.

⁸⁴ *Id.*, art. 176.16.

soit elle-même révisée. Ce pouvoir de révision était délégué au bureau de révision de la C.S.S.T.⁸⁵.

Cependant, une personne ne peut demander la révision par un B.R.P. d'une décision portant sur une question d'ordre médical⁸⁶. La L.A.T.M.P. donne au médecin en charge du travailleur le pouvoir de se prononcer sur ces questions et accorde la priorité aux opinions de ce médecin⁸⁷. Les conclusions de ces rapports lient la Commission et elles ne peuvent être contestées que sur la base d'un autre rapport médical divergent⁸⁸. C'est alors un arbitre nommé par le ministre du travail qui tranche le litige⁸⁹. La décision de la Commission qui doit être conforme à l'avis de l'arbitre médical peut ensuite être portée en appel devant la C.A.L.P., et ce, sans passer par l'étape du B.R.P.

⁸⁵ Marc RENAUD, Gilles TRUDEAU, Chantal ST-JACQUES, Louise DUBÉ, *Le droit de refus: une révolution tranquille -Étude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit*, monographie n° 21, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, p. 66.

⁸⁶ *Id.*, art. 358.

⁸⁷ *Id.*, art. 199-200.

⁸⁸ *Id.*, art. 212-214.

⁸⁹ *Id.*, art. 216-218.

2.3 L'appel

Une personne qui se croit lésée par une décision d'un bureau de révision peut interjeter appel devant la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles⁹⁰. L'appel est ainsi porté devant un tribunal administratif entièrement indépendant de la C.S.S.T. La C.A.L.P. a été créée par la L.A.T.M.P. et elle est composée d'au moins 12 commissaires nommés par le gouvernement⁹¹. La C.A.L.P. a la compétence pour disposer de toutes les questions de faits et de droit relatives à l'application de la loi⁹². Elle peut confirmer ou infirmer la décision qui est portée devant elle et sa décision doit être motivée et écrite⁹³. Toute décision rendue par la C.A.L.P. est finale et sans appel⁹⁴.

Avant 1985, l'appel était entendu par la Commission des affaires sociales qui avait compétence pour entendre les demandes d'appel provenant du bureau de révision de la C.S.S.T. Depuis 1985, c'est la C.A.L.P. qui a le pouvoir d'examiner en appel, les décisions des B.R.P.

⁹⁰ L.S.S.T., art. 193.

⁹¹ L.A.T.M.P., 368.

⁹² *Id.*, art. 397.

⁹³ *Id.*, art. 400.

⁹⁴ *Id.*, art. 405.

Les appels qui avaient été déposés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi n'avaient pas tous été entendus par la C.A.S. C'est pour cette raison que nous avons également choisi d'analyser ces décisions. Plusieurs des articles en vigueur selon l'ancienne loi n'ont pas été changés et le texte de certains articles est resté substantiellement le même. Ainsi, pour certains articles de la loi, la C.A.L.P. donnera la même interprétation que celle développée par la C.A.S. Nous pouvons également observer qu'à partir de 1985, la C.A.S. suivra les courants développés par la C.A.L.P. Ces pour ces raisons que nous avons choisi d'analyser les décisions de la C.A.S.

3. Plan de la méthodologie

Dans un premier temps, nous avons analysé les articles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans un deuxième temps, nous avons analysé les décisions rendues par les instances juridictionnelles décrites plus haut. Lors de l'analyse de la jurisprudence, nous les avons résumées suivant le plan suivant⁹⁵:

a) **La nature de la procédure**; c'est-à-dire la nature du litige que l'instance spécialisée doit trancher.

⁹⁵ Voir: M. TANCELIN, D. SHELTON, *op. cit.*, p. 149.

b) **Le résumé des faits pertinents**; c'est-à-dire les données importantes relatives au litige, incluant les prétentions des parties, leurs arguments et la preuve.

c) **La règle de droit ou le principe légal** qui soutient la décision; c'est-à-dire les réponses données par l'instance pour résoudre les questions de droit soulevées en litige.

d) **Le dispositif**; c'est-à-dire la décision finale, la conclusion qui départage les parties.

Après avoir analysé cette jurisprudence, nous organiserons l'information pour pouvoir présenter les règles juridiques applicables au phénomène étudié. Nous en esquisserons par la suite une brève critique.

Une remarque s'impose. Il ne s'agit pas ici d'une étude quantitative puisque ni la population complète des décisions de la C.S.S.T., ni un échantillon aléatoire de celles-ci ne sont disponibles. Il s'agit plutôt pour nous, d'analyser le contenu de la jurisprudence pour en dégager les principes juridiques retenus et qui s'imposent auprès des instances juridictionnelles.

TROISIÈME CHAPITRE

LA CONDITION PERSONNELLE

Le régime légal de santé et de sécurité du travail québécois vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs québécois à tous les niveaux, pour ainsi diminuer les risques des lésions professionnelles et par le fait même réduire l'importance du volume des réparations. Toutefois, la réalité des accidents du travail et des maladies professionnelles est très complexe et les sources de danger qui affluent dans l'environnement du travail ne se restreignent pas aux seules conditions de travail proprement dites.

Il existe d'autres sources de risques potentiels. La condition personnelle des travailleurs ou des conditions personnelles combinées à différentes conditions de travail peuvent aussi constituer des sources de dangers. Dans ce deuxième chapitre, nous cherchons à démontrer cette réalité et à conceptualiser l'expression de la «condition personnelle préexistante», en la mettant en relation avec les droits de la santé et de la sécurité du travail reconnus dans la législation québécoise.

Dans un premier temps, nous étudierons les limites relatives à l'exercice des droits reconnus aux travailleurs par rapport à la notion de la condition personnelle

préexistante. Deuxièmement, nous examinerons très rapidement les facteurs qui influencent l'environnement des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour ainsi évaluer les effets d'une pathologie préexistante lorsque survient une lésion professionnelle. Finalement, nous terminerons ce chapitre par une analyse des principes développés par le droit civil en matière de réparation pour dommages corporels. Cette analyse nous permettra d'établir s'il existe certaines analogies entre le régime particulier des accidents du travail et celui de droit civil en ce qui concerne la condition préexistante de la victime du dommage.

1. Le contexte juridique de la condition personnelle

Les deux lois de la santé et de la sécurité du travail confèrent aux travailleurs et travailleuses des droits spécifiques en matière de prévention et d'indemnisation. Leur application est soumise à certaines exigences qui ne sont pas toutes explicitées clairement dans la loi. Le législateur a formulé les grands principes sans toujours en définir avec précision la procédure d'application et le cadre d'exercice.

Au cours des premières années d'application, les tribunaux spécialisés ont dû résoudre les multiples problèmes d'interprétation de ces droits, créant ainsi une jurisprudence étoffée et diversifiée. C'est précisément cette jurisprudence qui nous

permet de découvrir leurs conditions d'application et leurs limites, ainsi que la notion de l'expression de «la condition personnelle préexistante».

De façon générale, les motifs d'exercice de ces droits doivent être reliés aux conditions de travail auxquelles les travailleurs font face ou découler de leur travail. L'exercice de ces droits ne peut être fondé exclusivement sur un motif relatif à l'état de santé personnel d'un travailleur. C'est pourquoi, généralement, la «condition personnelle» du travailleur le rendant incapable d'exercer son emploi, constitue une limite inhérente à ces droits.

1.1 Retrait préventif de la travailleuse enceinte:

Voici quelques exemples de décisions rendues concernant le droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte qui nous permettrons d'établir la distinction entre les conditions de travail et les conditions personnelles.

- Une travailleuse enceinte n'a pu exercer le droit de retrait préventif puisque les risques de sa grossesse provenaient de sa condition personnelle soit des complications et des risques de fausse couche. Ils n'étaient pas reliés aux conditions de travail de son emploi ⁹⁶.

⁹⁶ *Giroux c. Société Hôtelière Canadien Pacifique*, [1986] C.A.L.P. 141.

- Une autre travailleuse n'a pu se prévaloir du mécanisme de retrait préventif «puisqu'elle n'étaient pas en mesure d'occuper le poste proposé, à cause de sa condition de santé personnelle liée à son état de grossesse»⁹⁷.

Les articles 40 et 41 de la L.S.S.T. imposent à la travailleuse de présenter un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour elle-même ou pour l'enfant à naître. Dans une cause où une travailleuse s'est vue refuser le retrait préventif, la Commission des affaires sociales soulignait:

«Elle a dû cesser de travailler non pas à cause des conditions de son travail mais bien à cause d'une pathologie d'ordre personnel qui n'est nullement prévue par les articles 40 et 41 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. [...] Ces articles n'ont nullement pour but d'indemniser une pathologie personnelle qui empêche tout travail au bureau comme à la maison.»⁹⁸

1.2 Droit de refus d'exécuter un travail dangereux:

Voici deux exemples de décisions concernant l'exercice de refus de travailler relié à des motifs personnels.

⁹⁷ *Pelletier c. Hôtel le Manoir*, [1985-86] B.R.P. 386, 388.

⁹⁸ *Accidents du travail-37*, [1985] C.A.S. 274, 276, 277.

- Dans l'affaire *Bootlegger*, il a été reconnu que l'employée n'avait pas valablement exercé le droit de refus, puisque les motifs de son refus étaient reliés à son état de santé personnel et non pas aux conditions d'exécution de son travail ⁹⁹.

- Un travailleur qui était incapable de lever des poids n'a pas valablement exercé le droit de refus puisque «c'est sa condition personnelle qui le motivait à refuser sa tâche» ¹⁰⁰.

L'article 13 de la L.S.S.T. prévoit qu'un refus de travailler ne peut être exercé si les conditions d'exécution du travail sont normales. Comme le mentionne l'honorable juge Benoît dans l'affaire *Bootlegger* qui portait sur le droit de refus:

«L'étude de la loi fait voir qu'elle vise le danger à la santé et à la sécurité venant des lieux, de leur aménagement, de l'équipement, des méthodes de travail etc. et non pas de la condition physique du travailleur et du changement de l'état de santé. [...] Les articles de la loi ne traitent que du danger en raison des conditions de travail et non en raison d'une indisposition du travailleur.» ¹⁰¹

La jurisprudence a donc conclu que l'objectif du législateur était d'éliminer les dangers provenant directement du milieu de travail. Il est important de spécifier que les conditions d'application du droit de refus et du retrait préventif ne se restreignent pas, dans tous les cas, à la seule considération des conditions du travail. Elles sont

⁹⁹ *Bootlegger c. Couture*, C.S. Montréal, n°500-05-008894-832, le 24 janvier 1984, j. Benoît, D.T.E. n° 84T-171.

¹⁰⁰ *Indalex (Division de Indal Ltée.) c. Mayrand*, [1987-88] B.R.P. 359, 362.

¹⁰¹ *Bootlegger c. Couture*, précité, note 4, 13.

beaucoup plus complexes et à ce sujet, différents courants de pensée ont été développés par la jurisprudence ¹⁰². Mais à ce stade-ci de notre analyse, notre objectif se limite à démontrer que la «condition personnelle» d'un travailleur ne peut constituer, à elle seule, une condition d'ouverture à l'exercice de ces droits.

1.3 Indemnisation:

Une indemnisation sera accordée à un travailleur victime d'un accident qui «survient par le fait ou à l'occasion de son travail»¹⁰³ ou pour une maladie qui est «contractée par le fait ou à l'occasion du travail»¹⁰⁴. Ainsi une lésion qui n'est pas directement survenue par le fait ou à l'occasion du travail ne sera pas indemnisée.

Voici quelques exemples:

- Un travailleur qui occupait un emploi dans un moulin à scie depuis quelques années, où il était constamment exposé à différents bruits, n'a pas été indemnisé pour sa surdité, puisqu'il a été démontré que celle-ci était d'origine personnelle ¹⁰⁵.

¹⁰² Comme par exemple, en matière de retrait préventif, il existe deux écoles de pensées: celle qui tient compte uniquement de la pathologie particulière de la femme enceinte et celle qui tient compte à la fois de sa pathologie particulière et de son milieu de travail. Voir: *Accidents du travail-30*, [1985] C.A.S. 250.

¹⁰³ L.A.T.M.P., art. 2.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ *Industries James Maclaren Inc. c. D'Aragon*, [1989] B.R.P. 1.

- Un travailleur qui s'est infligé une entorse lombaire lors de l'exécution de son travail n'a pas été indemnisé puisqu'il souffrait d'un problème lombaire personnel ¹⁰⁶.
- Un travailleur qui est tombé d'un escabeau et qui s'est infligé des blessures au dos n'a pas été indemnisé, même s'il y a eu un fait accidentel, puisque les douleurs éprouvées étaient reliées à des problèmes personnels de dos ¹⁰⁷.

Ainsi, il appert que le but de la loi «est de réparer les lésions qui surviennent par le fait où à l'occasion d'un accident du travail. Dès lors, lorsqu'une telle démonstration est faite, il y a ouverture au droit à l'indemnisation» ¹⁰⁸. Le but de la loi n'est pas de protéger le travailleur contre les manifestations au cours de son travail d'une maladie héréditaire ou d'origine non professionnelle. Elle vise à indemniser un préjudice directement relié aux risques particuliers de son travail¹⁰⁹. Toutes les conditions particulières, relatives à l'application de ces droits seront analysées en profondeur au cours des prochains chapitres.

¹⁰⁶ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-67*, [1987] C.A.S. 635.

¹⁰⁷ *S.E.C.A.L. c. Deschênes*, [1986-87] B.R.P. 651.

¹⁰⁸ *Labelle-Dagenais c. Zeller's Limitée*, [1988] C.A.L.P. 316, 323.

¹⁰⁹ *Cunningham c. Brasserie O'Keefe Inc.*, [1983] C.A.S. 423, 427, (C.S.).

1.4 Définition de la condition personnelle:

Ce premier survol de la jurisprudence nous permet d'élaborer une courte définition de «la condition personnelle»:

Une condition personnelle est un état particulier ou une pathologie qui est présente ou qui se révèle avant la manifestation d'un fait accidentel ou d'une maladie professionnelle. Cette pathologie peut être d'ordre physique ou psychique et peut résulter notamment d'une lésion antérieure, professionnelle ou non, ou d'un handicap congénital. Elle peut être symptomatique ou asymptomatique et elle peut avoir déjà entraîné une incapacité ou une absence du travail.

Une condition personnelle est spécifique à un individu et à une situation et elle ne peut être associée à un groupe de travailleurs occupant le même emploi. Cette réalité désigne des situations fort différentes selon que l'état antérieur a entraîné une véritable incapacité ou une simple prédisposition ou encore, que cet état, évolutif ou stabilisé, soit sans relation avec une lésion professionnelle ou qu'il soit aggravé par celle-ci ¹¹⁰.

La question des conditions personnelles préexistantes est déterminante dans l'évaluation que les diverses instances spécialisées feront des cas, pour déterminer s'il y a eu lésion professionnelle ou non. Le problème qui leur est posé, consiste dès le départ, à faire les distinctions entre les conséquences de l'état personnel et celles de la lésion pour déterminer, s'il doit y avoir ou non indemnisation ou application

¹¹⁰ Robert MELLOTTÉE, «Les états préexistants aux accidents du travail», *Recueil Dalloz Sirey*, 1973, 21^e cahier, 32.

d'un des droits reconnus aux travailleurs. Ce sont précisément ces critères d'évaluation élaborés par les diverses instances qui nous permettrons de déterminer l'influence de la condition personnelle. Dans certains cas, cette influence sera aussi importante pour les employeurs, notamment en matière de partage de coûts d'indemnisation selon l'article 329 L.A.T.M.P. ¹¹¹.

Les textes légaux ne prévoient pas toutes les situations, les exceptions et les cas particuliers où se manifestent des conditions personnelles. De tels cas se présentent et il semble qu'il ait toujours «lorsque survient l'accident, un état préexistant, qu'il s'agisse d'une invalidité véritable, d'une simple prédisposition ou tout simplement des effets de l'âge et de l'usure de l'organisme ¹¹².

Ainsi qu'en est-il des travailleurs qui sont affectés d'une incapacité professionnelle causée par leur condition personnelle? Peuvent-ils exercer les droits reconnus dans la L.S.S.T. et ont-ils droit à une compensation pleine et entière? Quels sont les recours qui s'ouvrent à un travailleur qui aggrave sa condition personnelle par «le fait ou à l'occasion du travail», mais dont l'aggravation ne résulte pas directement des conditions normales de son emploi? Dans quelle mesure, la condition personnelle d'un travailleur sera-t-elle considérée lorsque celle-ci peut

¹¹¹ Par cet article, le législateur a voulu favoriser l'embauche et le maintien à l'emploi des personnes handicapées. Il a donc prévu que le coût des prestations encourues par un accident, lorsque le travailleur est handicapé, puisse être partagé par l'ensemble des employeurs.

¹¹² R. MELOTTÉE, *loc. cit.*, note 15, 32.

entraîner des conséquences pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique au travail?

Comment le système légal de la santé et de la sécurité du travail doit-il traiter la condition personnelle pour rejoindre l'objectif de la loi qui est d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs? Nous sommes consciente que nous ne pourrions trouver de solutions précises à toutes ces questions. Telle n'est pas notre prétention. Toutefois, l'analyse de la jurisprudence nous permettra de répondre à quelques-unes de celles-ci. Ce questionnement nous amène à situer de la condition personnelle dans le contexte environnemental du travail.

2. La condition personnelle et la cause des lésions

Depuis le début de l'industrialisation, les accidents du travail constituent un problème de taille. Ainsi, un grand nombre d'auteurs ont cherché à expliquer ce phénomène en formulant diverses théories sur la causalité des accidents ¹¹³. Les théories peuvent être regroupées, de façon générale, en deux principales approches.

¹¹³ Pour plus d'informations sur ces diverses théories voir: Johanne TRUDEL, Viateur LAROUCHE, *Les accidents du travail, classification des modèles et théories: valeurs et utilités*, monographie n° 22, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 141 pp.

La première approche préconisait «l'identification de la cause principale ou unique de l'accident. [...] Elle visait à identifier et à prévenir les actes dangereux et à repérer les travailleurs qui étaient plus prédisposés que d'autres aux accidents»¹¹⁴. La seconde approche affirme que «les causes des accidents industriels sont multiples, interdépendantes et reliées à la fois à la personne et à son environnement: individu, tâche, moment, lieu, équipement, organisation, etc»¹¹⁵.

Il est maintenant reconnu qu'une lésion professionnelle est un événement aux origines complexes sans causalité simple. Lorsqu'une lésion se produit, de nombreux facteurs interviennent et dans certains cas, ces derniers sont difficilement isolables à cause de leurs interactions étroites. Pour comprendre les véritables causes d'une lésion, il est essentiel d'identifier les sources de dysfonctionnement du système dans lequel évolue les travailleurs. Il existe un grand nombre de facteurs qui influencent les sources des accidents et des maladies et ces facteurs peuvent être d'origine professionnelle ou non. En ce sens, l'état de santé d'un travailleur n'est pas entièrement indépendante de son activité professionnelle et la condition personnelle d'un travailleur peut avoir une influence sur son environnement de travail.

¹¹⁴ Livre blanc, *op. cit.*, note 29, p. 7.

¹¹⁵ *Id.*

2.1 Multiplicité des facteurs

La multiplicité des facteurs agissant sur l'environnement du travail est aujourd'hui admise. Les conditions de travail ne constituent donc pas les seules sources de dangers, des conditions personnelles pouvant aussi intervenir. La reconnaissance de certaines lésions professionnelles soulève des difficultés en raison de la multiplicité des facteurs liés à l'environnement du travail et à l'individu. Michel Pérusse explique bien la problématique:

«Des problèmes se posent aux deux niveaux. Premièrement, certains torts causés à une personne sont difficiles à caractériser, en raison, par exemple, de l'imprécision des symptômes ou du peu de fiabilité des critères permettant de poser un diagnostic. Deuxièmement, si l'origine professionnelle est évidente pour certaines atteintes (maladies reconnues, accidents bien caractérisés), pour d'autres lésions, il n'y a certes pas unanimité; la multiplicité des facteurs contributifs tant professionnels, qu'extra-professionnels, ou l'évolution lente de certaines maladies, par exemple, font qu'il est difficile d'établir avec précision s'il y a un lien de cause à effet entre une exposition en milieu de travail et une lésion.»¹¹⁶

Devant une telle situation, qu'en est-il des travailleurs affligés d'une pathologie personnelle? Ces difficultés sont encore plus grandes en ce qui concerne l'indemnisation des maladies professionnelles plutôt qu'en ce qui concerne celle des accidents ou la reconnaissance du droit de refus et du retrait préventif. Barth et Hunt expliquent:

¹¹⁶ M. PÉRUSSE, «Les lésions professionnelles, une problématique», dans Rodrigue BLOUIN et autres (dir.), *Les lésions professionnelles*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1987, p. 1, à la page 3.

«In worker's compensation the aggravation of a preexisting condition is not unique to occupational disease, but it arises relatively more often in those cases than in cases of injury caused by accident. The aging process itself can increase the likelihood that a preexisting condition will worsen or become more susceptible to the various health hazards to which one may be exposed. There are many disease conditions that may not be compensable but in conjunction with other disease may accelerate disability or death.»¹¹⁷

En ce qui concerne les causes de certaines maladies, tant physiques que psychiques, il est difficile d'évaluer avec précision l'influence du milieu du travail puisque la connaissance des risques est incomplète. Il y a des cas de maladie qui sont problématiques puisque, même du point de vue de l'étiologie, ils ne sont pas clairs.

Voici quelques exemples de lésions où plusieurs facteurs interviennent et où il est difficile de déterminer lequel a principalement engendré la lésion: les cas de réactions allergiques¹¹⁸, de stress et de burnout¹¹⁹, de cancers industriels¹²⁰,

¹¹⁷ Peter S. BARTH, H. Allan HUNT, *Workers' Compensation and Work-Related Illnesses and Diseases*, The MIT Press, Cambridge, 1982, p. 114.

¹¹⁸ Voir à cet effet; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-25*, [1987] C.A.S. 80.

¹¹⁹ Voir à cet effet; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-81*, [1987] C.A.S. 97; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-4*, [1987] C.A.S. 10.

¹²⁰ Voir à cet effet; *Laforest c. Cie. Minière Québec-Cartier*, [1989] C.A.L.P. 678.

et d'infarctus ¹²¹. La Commission des affaires sociales a rejeté l'appel d'un travailleur qui demandait que sa maladie pulmonaire soit reconnue comme professionnelle au motif qu'une expertise médicale avait conclu que la cause de sa lésion était reliée à une «étiologie multifactorielle» ¹²².

Les mêmes observations tiennent en matière de prévention des lésions professionnelles. Les sources de danger ne peuvent pas toujours être évalués par rapport aux seules conditions de travail, comme dans l'exercice d'un retrait préventif ou d'un droit de refus. Ces sources, suivant l'approche de la multiplicité des facteurs, peuvent être diversifiées et provenir d'une conjugaison de conditions de travail et de conditions personnelles.

2.2 Différences individuelles

En plus du phénomène de la multiplicité des facteurs, il faut tenir compte des réactions individuelles des travailleurs aux lésions professionnelles qui ne sont pas homogènes et qui risquent d'avoir un impact sur l'incapacité qui résulte d'une lésion professionnelle. C'est pour cette raison, que les causes et les risques des accidents

¹²¹ Voir à cet effet; *Lapierre c. Steinberg Inc.*, [1989] C.A.L.P. 171; *Marticotte c. Minitel Inc.*, [1988] C.A.L.P. 468.

¹²² *Accidents du travail-23*, [1985] C.A.S. 73.

du travail ne peuvent être étudiés par rapport aux seules conditions d'exécution du travail.

Ces différences individuelles face aux lésions professionnelles ont un impact au niveau des droits reconnus en matière de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles. En matière d'indemnisation, elles jouent un rôle plus particulier au niveau de la reconnaissance d'une maladie professionnelle non énumérée à l'annexe I de la L.A.T.M.P. Pour faire reconnaître une telle lésion, le travailleur doit établir quelle est caractéristique de son travail ou directement reliée aux risques particuliers de son travail. Une telle démonstration s'effectue en prouvant que d'autres travailleurs de son milieu sont aussi victimes des mêmes symptômes ou lésions. Ainsi, lorsqu'une telle démonstration n'est pas fait il ne peut y avoir reconnaissance d'une maladie professionnelle ¹²³.

Toutefois, la loi reconnaît la possibilité que les travailleurs aient des réactions individuelles et non uniformes d'un travailleur à l'autre. Dans une cause où la Commission des affaires sociales acceptait la réclamation d'une travailleuse pour stress causé par un travail devant un écran cathodique, elle répondait ainsi à l'employeur qui contestait cette réclamation sur la base d'une condition personnelle:

¹²³ Dans *Linch c. Service Correctionnel du Canada*, [1985-86] B.R.P. 174, une travailleuse n'a pas été indemnisée pour le choc émotif qu'elle a subi lors de la découverte d'un pendu, parce que, entre autres raisons, aucun de ses collègues n'avait cessé de travailler à la suite de cette découverte.

«Il faut cependant convenir que les réactions au stress ne sont jamais des réactions spécifiques et qu'elles varient, dans leur manifestation, d'un individu à l'autre et sont influencées par bien des facteurs. [...] La notion de maladie professionnelle n'implique pas nécessairement l'idée que tous les travailleurs d'un même métier présentent les mêmes signes d'exposition (risque du métier); il faut considérer la validité de l'adaptation individuelle. Celle-ci restera toujours une notion à caractère individuel et, tant qu'elle est raisonnable, la Commission croit qu'elle ne prive pas du droit aux indemnités en matière de maladies professionnelles.»¹²⁴

En ce qui concerne le droit de refus et les droits de retrait préventif, la question des réactions individuelles est extrêmement importante. Elles sont déterminantes dans l'évaluation que fera le travailleur des dangers qui influence sa santé et sa sécurité physique, par rapport à l'exercice d'un droit de refus. Cette question sera davantage développée au prochain chapitre.

Les motifs d'exercice des droits reconnus par les deux lois de la santé et sécurité semblent être principalement reliés aux conditions de travail des travailleurs. Le droit à l'indemnisation et à la prévention du travail semble être fondé sur un principe de relation simple entre la lésion et un facteur de risque, ce qui ne correspond pas nécessairement à la réalité observée. En établissant qu'il y a plusieurs facteurs qui interviennent dans la survenance d'une lésion et les différences qui existent au niveau des réactions individuelles, nous avons démontré que la condition personnelle peut avoir une influence sur les conditions d'exécution du

¹²⁴ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-4*, [1987] C.A.S. 10, 16, 17. Nos soulignés.

travail. L'inverse est aussi vrai: les conditions de travail peuvent influencer ou aggraver un état préexistant chez un travailleur.

Le but de cette partie est de faire comprendre qu'il existe plusieurs variables ou causes aux lésions professionnelles et qu'il devient de plus en plus difficile de pouvoir discriminer entre les causes des lésions, soit entre les facteurs personnels et les facteurs provenant des lieux de travail. Lorsqu'il s'agit de mesurer les répercussions d'une lésion, les causes sont si diversifiées qu'elles se prêtent mal aux classifications sommaires et abstraites. Cette prise de conscience nous permet de constater que dans certains cas, lorsque entre en jeu une condition personnelle, il est difficile de déterminer avec certitude, dans certains cas, si celle-ci est la seule et principale cause d'une lésion.

3. La condition personnelle dans le droit commun

Dans le régime d'indemnisation en droit commun, tout comme pour le régime d'indemnisation des lésions professionnelles, des difficultés relatives à l'évaluation des conditions préexistantes au dommage se rencontrent. Il s'avère essentiel de faire une comparaison entre ce système légal et le système de droit civil.

Cette analyse comparative entre les deux systèmes se situe essentiellement aux niveaux des principes dégagés en matière de réparation pour dommages

corporels. Notre but ici n'est pas de faire une comparaison exhaustive entre les deux régimes. Nous voulons plutôt vérifier si certaines règles développées par le droit commun en matière de réparation, lorsqu'une personne est affligée d'une pathologie préexistante au dommage, s'appliquent à la question de l'indemnisation des lésions professionnelles. Cette analyse concerne essentiellement le volet de l'indemnisation des lésions professionnelles et non pas celui de la prévention.

3.1 Responsabilité civile délictuelle

L'article 1053 du *Code civil* du Québec constitue le fondement de la responsabilité civile délictuelle en droit québécois ¹²⁵:

«Toute personne capable de discerner le bien du mal, est responsable du dommage causé par sa faute à autrui, soit par son fait, soit par son imprudence, négligence ou inhabileté.»

L'auteur d'un délit ou d'un quasi-délit est obligé de réparer le préjudice causé à la victime. Sa responsabilité «entraîne l'obligation à rétablir l'équilibre économique rompu et de réparer le dommage causé à la victime» ¹²⁶. Cependant, cette obligation de réparer le préjudice causé à une victime est soumise à des règles

¹²⁵ Pour cette partie, nous nous référons principalement à: Jean-Louis BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2^e édition, 1985, 780 p.

¹²⁶ *Id.*, p. 1-2.

précises. Ainsi, il ne suffit pas d'avoir causé un dommage pour que soit immédiatement appliquée cette obligation.

Il existe quatre conditions essentielles pour conclure à la responsabilité civile de l'auteur du dommage:

«1. La capacité de discernement: Le droit québécois adopte le principe traditionnel de la capacité aquilienne, c'est-à-dire de l'aptitude à répondre du préjudice causé à autrui, comme condition *sine qua non* de la responsabilité personnelle. [...] L'individu inapte à discerner le bien du mal, c'est-à-dire incapable de se rendre compte des actes qu'il pose, ne peut être tenu civilement responsable.

2. L'existence d'un préjudice: Le but essentiel de la responsabilité étant la réparation, le deuxième élément de la création du lien d'obligation est l'existence d'un préjudice. Un comportement fautif ne suffit en soi à engager la responsabilité de l'individu s'il ne s'est pas matérialisé dans un préjudice causé à autrui.

3. Exigence d'une faute: Il ne suffit pas de pouvoir relier le dommage subi au comportement d'un individu. Encore faut-il démontrer que le dommage est dû à sa faute, c'est-à-dire que son comportement n'est pas conforme aux standards généralement acceptés par la jurisprudence.

4. Le lien de causalité: Il ne peut y avoir de responsabilité sans relation causale entre la faute et le dommage. La faute doit avoir été la cause directe du dommage ou le dommage l'effet d'une conduite jugée fautive»¹²⁷.

Indemnisation pour dommages corporels:

La caractéristique de l'indemnisation pour dommages corporels est d'être compensatoire et intégrale, dans le sens qu'elle vise à replacer la victime dans l'état où elle aurait été si l'événement à la base du dommage n'avait pas eu lieu. En ce

¹²⁷ *Id.*, p. 31-32.

sens, le droit est restitutif, puisque toute chose doit être remise en état et la réparation doit correspondre le plus possible aux dommages infligés à la victime. Avec ce principe de la restitution intégrale, le problème des états préexistants au dommage apparaît ¹²⁸.

Le fait des états préexistants à un accident ou à une maladie se rencontre également dans le régime d'indemnisation de droit commun. Avant la manifestation d'un fait dommageable, la victime pouvait déjà être atteinte d'une invalidité ou d'une fragilité, tant physique que psychique, qui a aggravé les conséquences du fait dommageable ¹²⁹. La question suivante apparaît fondamentale: lorsqu'un accident entraîne ou aggrave un dommage corporel causé par une caractéristique propre à la victime, celle-ci a-t-elle droit à une indemnisation intégrale de son dommage ou cette indemnisation doit-elle être limitée aux conséquences du dommage sans tenir compte de celles qui découlent de la condition personnelle?

Dans quelles mesures ces conditions préexistantes seront-elles considérées?

Le problème juridique ne se pose que lorsque l'état préexistant de la victime et

¹²⁸ Pour cette partie de notre analyse portant sur les dommages corporels, nous nous référerons, en partie, à la doctrine française. Quelques auteurs français ont abordé en profondeur cette question de la réparation d'état pathologique de la victime antérieur à un dommage. Cette référence nous semble pertinente puisque notre régime de droit civil et notre régime d'indemnisation des lésions professionnelles s'apparente aux régimes français.

¹²⁹ Voir à ce sujet: Geneviève VINEY, *Les obligations la responsabilité: effets*, Paris, L.G.D.J., 1988, p. 168.

l'accident ont concouru au dommage. Madame Ngugen Thanh Nha soulève bien la difficulté de l'influence qu'on doit attribuer à l'état préexistant et à l'accident:

«D'une part, un principe fondamental dans le droit de la réparation, impose que celle-ci soit intégrale, d'autre part, une règle non moins constante, limite les dommages-intérêts au seul préjudice causé par l'agent. Ce sont deux exigences, indiscutables en équité comme en droit positif, qui se heurtent ici, de front. [...] Il est impossible de prendre partie sur la réparation due à la victime souffrant de prédispositions, sans se heurter à l'un des problèmes les plus controversés et les plus mal résolus tout à la fois, du droit de la responsabilité actuelle: celui de la causalité.»¹³⁰

La problématique des états préexistants n'est pas simple; sa complexité tient d'abord au fait que la doctrine et la jurisprudence ne semblent pas avoir réglé cette question de façon unanime. Elle tient aussi de la difficulté d'équilibre entre le choix d'indemniser intégralement la victime et celui de ne pas faire réparer par un tiers les états antérieurs à l'accident ¹³¹.

Cette question a été couramment discutée devant les tribunaux de droit commun. Dans certains cas, il arrive qu'un dommage ne fasse qu'aggraver une condition préexistante: dans ce cas bien précis, la réparation se limite à cette aggravation du dommage préexistant. En matière civile, les tribunaux québécois de

¹³⁰ Jacqueline NGUGEN THANH NHA, «L'influence des prédispositions de la victime sur l'obligation à réparation du défendeur à l'action en responsabilité», (1976) 75 R.T.D.C. 1, 5.

¹³¹ Yves CHARTIER, *La réparation du préjudice dans la responsabilité civile*, Paris, Dalloz, 1983, p. 59.

droit commun appliquent la théorie de la «Thin skull rule», développée en common law. Cette règle est également appliquée dans le régime particulier d'indemnisation des lésions professionnelles et constitue notre principal point de comparaison entre les deux régimes.

Règle de la «Thin skull rule»:

Ce principe est reconnu depuis longtemps en common law et il a été transposé dans notre droit civil québécois:

«198- *Situation de la victime*- le principe de la réparation intégrale exige aussi que l'auteur de la faute prenne la victime dans l'état où elle se trouve au moment où le dommage est causé. Cette règle connue en common law sous le nom de «Thin skull rule», veut simplement dire que l'auteur du dommage assume les risques inhérents à la qualité et à la personnalité de sa victime. Selon qu'il blesse un millionnaire ou un chômeur, la situation pour lui risque d'être fort différente. Si donc également, en raison d'une fragilité de santé particulière de sa victime, les conséquences de l'acte fautif sont beaucoup plus considérables qu'elles ne l'auraient été sur une autre personne, peu importe. Par contre, si le délit ne fait simplement qu'aggraver une situation défavorable, l'auteur est responsable que de l'aggravation du préjudice causé directement par lui.»¹³²

Il est donc reconnu en responsabilité civile qu'«une prédisposition à une maladie n'est pas une fin de non-recevoir. Toute aggravation causée par un accident donne ouverture à une action en indemnité dont est responsable l'auteur du quasi-

¹³² J.L. BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 113.

délit»¹³³. Le tribunal s'exprime suivant ce principe dans l'affaire *Coulson*: «considérant que la préexistence d'une faiblesse dans la condition physique n'empêche pas d'accorder des dommages-intérêts lorsqu'il est démontré que l'acte dommageable a réveillé un mal ou l'a aggravé [...]»¹³⁴.

3.2 Réception de la règle de droit commun dans le régime d'indemnisation des lésions professionnelles:

Il faut se rappeler que l'indemnisation des victimes d'accidents du travail a été soustraite au régime général ¹³⁵. C'est un régime sans égard à la faute, basé sur la notion de risque professionnel qui l'a remplacé. Ainsi, la compensation n'a pas comme source la faute de l'employeur ou du travailleur ¹³⁶. Toutefois, dans certains

¹³³ *Parent c. Lapointe*, (1952) S.C.R. 376, 386.

¹³⁴ *Coulson c. Carruther*, [1968] C.S. 600, 605. Voir aussi: *Dion c. Parent*, [1943] C.S. 400; *Tardif c. La Compagnie d'assurance du Club Automobile de Québec*, [1966] C.S. 529; *Lacroix c. Hachey*, [1970] C.A. 156; *Voyageur (1969) Inc. c. Ally*, [1977] C.A. 581; *Roach c. St-Germin*, [1982] C.S. 856.

¹³⁵ *Supra*, premier chapitre.

¹³⁶ Ce régime, sans égard à la faute, présente certaines analogies avec le régime assurant la compensation pour les victimes d'accidents de la circulation. *Loi sur l'assurance automobile*, L.R.Q. 1977, c. A-25.

cas, la loi permet au travailleur un recours civil lorsque le dommage est causé par un tiers ¹³⁷.

Comme en droit commun, le principe de la réparation de l'aggravation est reconnu et appliqué au régime d'indemnisation pour lésions professionnelles. La «Thin skull rule», règle dite du «crâne fragile» a été transposée à ce régime. Ce principe de l'indemnisation de l'aggravation d'un état personnel était déjà reconnu dans la première loi des accidents du travail de 1909:

«Toute maladie causée ou aggravée directement ou indirectement par un accident, subi au cours du travail, donne droit à une indemnité. Par contre, si les effets d'un accident, subi au cours du travail, sont aggravés par un accident subséquent mais étranger au travail, le patron ne sera pas tenu de l'aggravation.»¹³⁸

Dans l'affaire *J.M. Asbestos*, où l'employeur demandait le partage des coûts d'un accident selon l'article 329 L.A.T.M.P., le travailleur étant porteur d'une condition personnelle, la C.A.L.P. s'exprimait ainsi:

« La situation de l'employeur ne serait pas différente dans le régime de responsabilité civile prévue au *Code civil*. [...] Ce n'est donc que lorsque sa victime présente déjà une déficience manifeste que l'auteur d'un délit n'assumera pas tous les coûts résultant de la situation de sa victime. [...] L'employeur supporte le coût des prestations en relation avec les risques inhérents à la qualité et à la personnalité du travailleur

¹³⁷ L.A.T.M.P., art. 438 et suiv.

¹³⁸ Fortunat LORD, *Le risque professionnel Ouvrage Théorique et pratique*, Trois-Rivières, 1919, p. 16.

à son emploi, sauf lorsque l'employeur arrive à prouver que le travailleur était déjà handicapé.»¹³⁹

Dans une autre décision où un travailleur demandait une indemnisation pour l'aggravation de sa condition personnelle, la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles arrive à cette conclusion:

«La Commission d'appel considère que la réparation des lésions professionnelles, y compris une aggravation, et des conséquences qu'elles entraînent doit tenir compte de l'état de santé du travailleur au moment où il subit une lésion professionnelle. Les conséquences de la lésion professionnelle sont plus considérables si l'état de santé du travailleur est précaire au moment où il subit une lésion professionnelle, conséquences que la loi a pour objet de réparer, quelles qu'elles soient.»¹⁴⁰

De plus, ce principe se rapporte tant aux dommages physiques qu'aux dommages psychologiques puisque l'élément aggravant est susceptible d'être purement d'ordre mental. Ainsi, un chauffeur de camion a vu sa réclamation pour névrose accordée. Dans cette affaire, la C.A.S. s'exprimait comme suit:

«Par ailleurs, quant à l'étiologie de la maladie névrotique, il convient de rappeler que, selon la doctrine et la jurisprudence, l'existence d'une «fragilité», d'une prédisposition ou même d'une maladie, en l'occurrence de nature psychologique, préexistante à l'accident ne saurait constituer une fin de non-recevoir à la réclamation. Tout

¹³⁹ *J.M. Asbestos Inc. c. April*, [1987] C.A.L.P. 622, 624. Voir également: *Les Matériaux Électriques Commanders c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1987] C.A.L.P. 630.

¹⁴⁰ *Hétu c. Brasserie Molson*, [1988] C.A.L.P. 266, 275.

comme les tribunaux civils, les tribunaux administratifs appliquent en cette matière la «Thin skull rule»¹⁴¹

Les cas d'aggravation sont facilement résolus lorsque l'état personnel était d'origine professionnelle; dans ce cas la victime est intégralement indemnisée. Toutefois, les cas sont beaucoup plus complexes lorsque cet état était d'origine non professionnelle. La jurisprudence actuelle esquisse une multitude de distinctions, en fonction de l'origine pathologique, de la gravité, de l'aggravation etc. Nous examinerons de façon plus détaillée cet aspect de l'indemnisation au quatrième chapitre.

¹⁴¹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels*-43, [1989], C.A.S. 416,422.

QUATRIÈME CHAPITRE

LA PRÉVENTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Ce quatrième chapitre débute l'analyse jurisprudentielle du cas particulier de la «condition personnelle préexistante». Il sera exclusivement consacré aux droits spécifiques accordés aux travailleurs en matière de **prévention des lésions professionnelles**, c'est-à-dire les droits établis dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* adoptée en 1979. Nous examinerons toutes les situations où la condition personnelle des travailleurs peut avoir une certaine incidence sur l'exercice de ces droits. Il s'agit plus précisément des droits de retrait préventif et du droit de refus.

Comme nous l'avons exposé précédemment, notre analyse englobe toutes les décisions rendues et publiées depuis 1985 par les bureaux de révision paritaire, la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles et la Commission des affaires sociales ¹⁴². Pour cette partie de notre recherche portant sur la prévention

¹⁴² Nous avons analysé la jurisprudence seulement à partir de 1985, même si les droits de retrait préventifs et le droit de refus sont entrés en vigueur avant 1985, puisque d'excellentes études jurisprudentielles ont été réalisées sur ces deux droits: RENAUD, M. et autre, *Le droit de refus: Une révolution tranquille Étude de la mise*

des lésions professionnelles, nous avons répertorié une soixantaine de décisions se rapportant principalement au mécanisme de retrait préventif de la femme enceinte et au mécanisme de droit de refus.

Nous examinerons distinctement chacun de ces droits pour y découvrir la teneur des principes qui ont été élaborés concernant la présence de conditions personnelles chez les travailleurs. Nous débuterons notre analyse par les mécanismes de retrait préventif, soit le retrait préventif pour exposition à un contaminant et le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite et nous terminerons ce chapitre avec les dispositions relatives au droit de refus.

en oeuvre d'un nouveau droit, monographie n°21, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 329 p. et LA COALITION SUR LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE, *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un droit en voie d'extinction*, janvier 1989, 52 p.

1. Retrait préventif pour exposition à un contaminant:

Le retrait préventif d'un travailleur exposé à un contaminant rejoint l'esprit même de la L.S.S.T. qui a pour objectif d'éliminer à la source les dangers touchant la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. L'article 32 de la loi établit ce droit en ces termes:

«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 par règlement pour ce contaminant.»

1.1 Conditions d'application:

La présence de signes d'altération n'est pas la seule condition d'exercice du droit de retrait préventif; le travailleur doit également respecter toutes les conditions prévues dans l'article 32. Ainsi, il doit présenter à son employeur un certificat médical attestant que son exposition au contaminant présente un danger pour sa santé et qu'elle présente des signes d'altération ¹⁴³. Le travailleur a alors droit d'être affecté

¹⁴³ L.S.S.T., art. 33. Le certificat doit respecter les conditions exigées par cet article. La délivrance du certificat est un impératif à l'exercice de ce droit, *cf.*, *Bizier c. Le Renfort Inc.*, [1987] C.A.L.P. 543.

à une autre tâche ne comportant pas de tels dangers. Cette affectation à un autre poste durera tant et aussi longtemps que son état de santé ne lui permettra pas de reprendre ses anciennes fonctions et que les normes établies pour le contaminant n'auront pas été respectées. C'est seulement lorsqu'une telle affectation s'avère impossible que le travailleur peut cesser de travailler ¹⁴⁴ et peut recevoir les indemnités établies dans la loi ¹⁴⁵.

La loi donne également au travailleur qui estime qu'il ne peut raisonnablement accomplir les tâches auxquelles il a été assigné par son employeur, la possibilité de contester cette affectation. Dans un premier temps, il peut demander au comité de santé et de sécurité ou au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner et de décider de la question avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut directement adresser sa demande à la Commission ¹⁴⁶. Lorsqu'un travailleur se croit lésé par une décision rendue par le comité de santé et de sécurité ou par la Commission, il peut en demander la révision à un bureau de révision

¹⁴⁴ *Id.*, art. 35.

¹⁴⁵ *Id.*, art. 36.

¹⁴⁶ *Id.*, art. 37.

paritaire ¹⁴⁷ et il peut même interjeter appel après cette révision devant la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles ¹⁴⁸.

Tout au long de cette affectation, le travailleur conserve les avantages liés à son emploi initial. De plus, il a droit de réintégrer son emploi à la fin de l'affectation et il continue de bénéficier des avantages sociaux reliés à l'emploi qu'il occupait avant l'affectation¹⁴⁹.

L'article 34 spécifie que ce retrait peut s'exercer à l'égard de contaminants expressément identifiés à cette fin par règlement:

«La Commission peut par règlement:

- 1° identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32;
- 2° déterminer les critères d'altération à la santé associés à chacun des contaminants et permettant l'exercice de ce droit;
- 3° préciser les critères du retrait d'un travailleur de son poste de travail et de sa réintégration;
- 4° déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans l'article 32.»

Le but de cet article est de restreindre la portée de ce droit afin d'en éviter les exercices abusifs et d'éviter que toute exposition ne permette à un travailleur de s'en prévaloir. L'identification des contaminants permet d'imposer des conditions limitatives à son exercice. Toutefois, dès son adoption, cet article a engendré une

¹⁴⁷ *Id.*, art. 37.1.

¹⁴⁸ *Id.*, art. 37.3.

¹⁴⁹ *Id.*, art. 38-39.

à une autre tâche ne comportant pas de tels dangers. Cette affectation à un autre poste durera tant et aussi longtemps que son état de santé ne lui permettra pas de reprendre ses anciennes fonctions et que les normes établies pour le contaminant n'auront pas été respectées. C'est seulement lorsqu'une telle affectation s'avère impossible que le travailleur peut cesser de travailler ¹⁴⁴ et peut recevoir les indemnités établies dans la loi ¹⁴⁵.

La loi donne également au travailleur qui estime qu'il ne peut raisonnablement accomplir les tâches auxquelles il a été assigné par son employeur, la possibilité de contester cette affectation. Dans un premier temps, il peut demander au comité de santé et de sécurité ou au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner et de décider de la question avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut directement adresser sa demande à la Commission ¹⁴⁶. Lorsqu'un travailleur se croit lésé par une décision rendue par le comité de santé et de sécurité ou par la Commission, il peut en demander la révision à un bureau de révision

¹⁴⁴ *Id.*, art. 35.

¹⁴⁵ *Id.*, art. 36.

¹⁴⁶ *Id.*, art. 37.

paritaire ¹⁴⁷ et il peut même interjeter appel après cette révision devant la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles ¹⁴⁸.

Tout au long de cette affectation, le travailleur conserve les avantages liés à son emploi initial. De plus, il a droit de réintégrer son emploi à la fin de l'affectation et il continue de bénéficier des avantages sociaux reliés à l'emploi qu'il occupait avant l'affectation¹⁴⁹.

L'article 34 spécifie que ce retrait peut s'exercer à l'égard de contaminants expressément identifiés à cette fin par règlement:

«La Commission peut par règlement:

- 1° identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32;
- 2° déterminer les critères d'altération à la santé associés à chacun des contaminants et permettant l'exercice de ce droit;
- 3° préciser les critères du retrait d'un travailleur de son poste de travail et de sa réintégration;
- 4° déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans l'article 32.»

Dans cette optique, l'identification des contaminants permet l'exercice du droit pour ceux prévus au règlement en excluant le droit pour ceux n'y apparaissant pas.

¹⁴⁷ *Id.*, art. 37.1.

¹⁴⁸ *Id.*, art. 37.3.

¹⁴⁹ *Id.*, art. 38-39.

Toutefois, dès son adoption, cet article a engendré une situation de confusion quant à la possibilité pour un travailleur de bénéficier d'un tel retrait, puisque la C.S.S.T. n'avait pas adopté ce règlement.

Jusqu'en 1987, les instances spécialisées soutenaient que ce droit ne pouvait être utilisé, puisqu'aucun contaminant n'avait été identifié à cette fin par règlement. L'absence d'un règlement édicté en vertu de l'article 34, «[...] empêchait en définitive l'application du droit de retrait»¹⁵⁰. Les instances spécialisées ont alors considéré que cette mesure était inopérante.

Cette situation a certainement entraîné des inefficacités au niveau du système de santé et de sécurité du travail. Des travailleurs ont dû utiliser d'autres recours ou mécanismes lorsque leur santé était affectée par un contaminant. Voici un exemple d'une situation qui prévalait antérieurement: une secrétaire souffrant d'asthme bronchique, contrôlé par médication, a dû s'absenter de son travail à cause de travaux de peinture en cours dans son bureau. Son médecin traitant a confirmé que l'état de santé de la travailleuse s'était aggravé à cause de son exposition aux émanations de peinture et il réclamait pour sa patiente un retrait préventif au sens de l'article 32 de la L.S.S.T.. La C.S.S.T. a refusé cette réclamation pour deux motifs:

«[...] étant donné que le retrait préventif en vertu de l'article 32 L.S.S.T. [...] n'est pas promulgué et que deuxièmement, nous ne pouvons accepter votre réclamation en vertu de la L.A.T.M.P., compte tenu du

¹⁵⁰ Denis BRADET et autres, *op. cit.*, note 28, premier chapitre, p. 41.

fait que vous êtes porteuse d'asthme bronchique de nature personnelle,[...]»¹⁵¹

À ce moment, le seul autre mécanisme que la travailleuse pouvait utiliser était une demande d'indemnisation pour maladie professionnelle selon l'article 29 de la L.A.T.M.P.. Mais cette réclamation ne constituait pas le mécanisme idéal puisque dès qu'elle était exposée de nouveau aux émanations de peinture, les symptômes de sa maladie réapparaissaient. Il aurait été préférable qu'elle soit immédiatement retirée de son milieu de travail évitant ainsi la possibilité qu'elle contracte une maladie professionnelle ou qu'elle s'absente pour une période prolongée, compte tenu du risque de contamination.

Cette interprétation a subsisté jusqu'en 1987, alors qu'elle fut renversée par une décision de la C.A.L.P.. Dans l'affaire *Bizier*, une travailleuse affectée d'eczéma demandait un retrait préventif parce qu'elle était exposée à un bénéficiaire atteint d'herpès. Cette exposition ou la possibilité de contact avec le bénéficiaire la rendait susceptible, à cause de son état de santé, de contracter facilement cette maladie. La C.A.L.P. infirme la décision de la C.S.S.T. et du B.R.P. qui lui avaient refusé le retrait préventif à cause de l'absence de règlement:

«En l'absence de règlement adopté en vertu de l'article 34, le droit de demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas l'exposition à un contaminant prévu à l'article 32 de la loi s'applique, toutes les

¹⁵¹ *Riverin c. Centre des services sociaux Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau*, [1986-87] B.R.P. 327, 328.

conditions permettant de mettre en oeuvre ce droit sont prévues à cet article. [...] De plus, l'article 34 ne crée aucun droit, il ne fait que prévoir la possibilité de l'encadrer et non de le tempérer.

Le législateur par l'article 34 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail n'a pas créé un devoir d'encadrer l'exercice du droit prévu à l'article 32 de la loi. De plus la Commission d'appel est d'opinion que la Loi sur la santé et la sécurité du travail étant une loi à portée sociale, elle doit s'interpréter de façon libérale.»¹⁵²

Ainsi, il est maintenant reconnu, depuis cette décision, que le droit de retrait préventif peut être légalement exercé. L'application tardive de ce droit explique le peu de jurisprudence publiée à cet effet et notamment concernant des cas particuliers où la condition personnelle d'un travailleur est au centre d'un litige.

1.2 Les conditions personnelles:

Comme l'application de ce droit est récente, l'interprétation que les instances spécialisées ont pu en faire est restreinte et la jurisprudence limitée. Toutefois, en regard de notre problématique et à partir de la teneur initiale de ce droit, une réflexion conceptuelle et systématique s'impose. **Nous devons tenter de découvrir si ce droit permet la prise en considération de conditions personnelles chez un travailleur.**

La terminologie de l'article 32 est très importante. Ainsi, un travailleur peut demander à son employeur de l'affecter à une nouvelle tâche, si son exposition à un

¹⁵² *Bizier c. Le Renfort Inc.*, [1987] C.A.L.P. 543.

contaminant ¹⁵³ entraîne des changements dans son état de santé. Ceci signifie qu'un travailleur peut demander une telle affectation seulement si son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers et que sa santé présente des signes d'altération.

Nous croyons que ce droit donne ouverture à la prise en considération de conditions personnelles préexistantes, à cause de l'utilisation de l'expression « [...] son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération [...] ». Implicitement, il serait reconnu qu'un travailleur puisse exercer ce droit parce que son cas particulier ou encore sa condition personnelle est affectée par une exposition à un agent agresseur ¹⁵⁴. La jurisprudence a déjà reconnu, dans l'affaire *Bootlegger*, que des conditions personnelles pour ce retrait et celui de la femme enceinte peuvent avoir une influence relative dans les motifs d'exercice de ces droits ¹⁵⁵.

¹⁵³ Définition de contaminant selon l'article 1 de la L.S.S.T.: 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.

¹⁵⁴ Dans ce texte, c'est l'utilisation des adjectifs possessifs de la troisième personne du singulier, «son et sa», qui nous guide vers cette conclusion. Si le législateur n'avait pas voulu tenir compte des cas particuliers des travailleurs, il n'aurait pas été aussi spécifique dans le libellé de cet article.

¹⁵⁵ « Voici donc deux cas où l'état physique de l'employé justifie le refus d'exécuter la tâche coutumière et lui accorde certains droits à des bénéfices monétaires.» cf., *Bootlegger c. Couture*, précité, note 72, deuxième chapitre, 13.

Ainsi, un autre travailleur, placé dans les mêmes conditions d'exposition, n'aurait pas droit au retrait préventif si son cas particulier ou encore sa condition personnelle ne présentait pas des signes d'altération. La présence d'une pathologie propre au travailleur n'apparaît donc pas comme un obstacle à l'exercice d'un retrait préventif, dans la mesure où cette pathologie a un lien ou est aggravée par l'exposition à un contaminant présent dans le milieu de travail.

L'aspect distinctif de ce droit est qu'il s'adresse aux travailleurs dont la santé présente des signes d'altérations. Ceci n'est pas le cas, par exemple, pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Toutefois, le but recherché par le retrait pour exposition à un contaminant est différent de celui de la femme enceinte. Lorsqu'il y a exposition à un contaminant et qu'il y a des dangers pour la santé, le retrait devrait être immédiat, afin que l'exposition et ces effets, c'est-à-dire les altérations de la santé, cessent sur le champ pour ne pas que soit aggravé l'état du travailleur. Nous croyons que le législateur a voulu créer un droit qui puisse s'exercer de façon rapide et efficace pour ainsi limiter les dommages causés à la santé des travailleurs.

Nous croyons que l'application de ce droit sera déterminante puisqu'elle permet la considération de l'état particulier du travailleur. Comme nous l'avons spécifié précédemment, même si le règlement prévu à l'article 34 n'a pas été adopté, un travailleur peut exercer ce droit. Toutefois, nous ne sommes pas convaincues que

la désignation des contaminants soit souhaitable pour les travailleurs, puisque les sources de contamination sont multiples, voire même infinies. La combinaison des réactions individuelles avec des contaminants peuvent être variables d'un individu à l'autre. Pour être entièrement efficace, il faudrait de plus qu'un tel règlement soit régulièrement mis à jour pour tenir compte de la découverte parfois rapide de nouveaux contaminants. Nous croyons que si le règlement n'a pas été adopté, c'est précisément parce que la C.S.S.T. ne veut pas identifier les contaminants, cette tâche étant beaucoup trop lourde. Elle a donc préféré laisser le problème à ses intervenants.

Auparavant, les travailleurs qui se trouvaient dans une telle situation devaient utiliser d'autres mécanismes, comme une demande d'indemnisation pour une maladie professionnelle ou absence pour une incapacité personnelle selon le régime spécifique à chaque employeur, alors qu'une partie des problèmes découlaient de leur conditions de travail. Le retrait préventif est un mécanisme utile. En affectant un travailleur à d'autres tâches, on lui évite une absence prolongée, le coût des absences, le cas échéant, étant imputé à un autre régime.

Même si, en principe, le droit au retrait préventif s'applique à l'endroit du travailleur dont la condition personnelle est déficiente, des questions demeurent. Ainsi, qu'advient-il d'un travailleur qui, suite à une exposition à un contaminant non prévu dans le règlement à être adopté en vertu de l'article 34, présente des signes

d'altération? Si les normes d'un contaminant sont respectées et qu'un travailleur réagit tout de même, pourra-t-il se prévaloir de ce droit? Les normes qui pourront être développées dans le règlement tiendront-elles en considération les cas individuels des travailleurs?

Dans un autre ordre d'idées, si un travailleur présente des signes d'altération et que les conditions de travail sont anormales et qu'il y a un danger pour sa santé, devrait-t-il exercer un retrait préventif ou le droit de refus? Si les conditions de travail sont normales et que la santé du travailleur présente des signes d'altération, exerce-t-il validement le retrait préventif?

1.3 Synthèse:

Dans l'avenir, il faudra voir quelle sera l'interprétation que la jurisprudence donnera à l'application de ce droit. Nous pouvons constater que le retrait préventif pour exposition à un contaminant prend en considération la condition personnelle des travailleurs. Cependant, en tenant compte de son application récente, nous ne pouvons actuellement déterminer toutes les paramètres de son exercice. De plus, l'adoption d'un règlement identifiant les contaminants selon l'article 34 L.S.S.T. soulèvera d'autres questions relatives à la condition personnelle préexistante du travailleur. En tenant compte des commentaires et des questions que nous avons

émis plus haut, nous croyons que les instances spécialisées interpréteront ces dispositions d'une manière large et libérale, en accord avec les objectifs de cette loi.

2. Retrait préventif de la femme enceinte:

Tout comme le retrait préventif pour un travailleur exposé à un contaminant, le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite rejoint l'objectif même de la loi visant à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses ¹⁵⁶.

Dès son entrée en vigueur en 1981, les femmes se sont prévaluées en grand nombre de cette disposition. Les instances spécialisées ont eu à interpréter à plusieurs reprises les articles pertinents de la loi et la problématique des conditions personnelles a rapidement été soulevée ¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Cette intention de protéger particulièrement la santé et la sécurité des femmes enceintes était expressément énoncée dans le *Livre Blanc*: «Compte tenu des risques particuliers que comporte l'état de grossesse pour la femme, il convient de reconnaître à cette dernière le droit d'exiger, sur avis médical, d'être affectée à d'autres tâches pour la durée de la grossesse, si ses conditions de travail représentent un danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître. Si une telle affectation s'avère impossible, la femme enceinte peut, dès ce moment, bénéficier du congé de maternité qui est alors prolongé en conséquence.» cf., *Livre Blanc*, op. cit., note 29, premier chapitre, p. 202-203.

¹⁵⁷ Cette réalité a amené certains groupes à une forme de prise de conscience puisqu'ils ne croyaient pas que les conditions de travail des femmes présentaient tant de risques pour leur santé. Voici quelques exemples de risques invoqués par les

Dans un premier temps, nous allons examiner les conditions générales d'application pour pouvoir, par la suite, mieux analyser les cas particuliers des travailleuses enceintes qui présentent des conditions personnelles lors de leur demande de retrait préventif.

2.1 Conditions d'application:

C'est aux articles 40 et 41 de la L.S.S.T. que nous retrouvons la possibilité pour la travailleuse enceinte d'exercer le retrait préventif:

«40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que 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, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

41. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par «accouchement», la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.»

travailleuses lors des demandes de retrait: posture de travail, station debout prolongée, manutention de charge ou poids lourds, horaire de travail (dont travail de nuit), exposition à des radiations, risques d'agression physique. cf., Maria DE KONINCK, «Droit de refus et retrait préventif: Succès ou échec?», dans Rodrigue BLOUIN et autres (dir.), *Régimes de santé et sécurité et relations du travail*, Québec, Presses de l'université Laval, 1984, p.159, à la page 162.

Tout comme pour le retrait préventif pour exposition à un contaminant, la travailleuse peut contester l'affectation que son employeur lui a donnée, suivant les mêmes modalités des articles 37 à 37.3 de la L.S.S.T. ¹⁵⁸. Il s'agit donc d'une contestation auprès du comité de santé et de sécurité avec possibilité de révision par un bureau de révision paritaire et possibilité d'interjeter appel après cette révision devant la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles.

La lecture de ces articles nous permet de dégager quatre conditions nécessaires à l'exercice d'un retrait préventif:

- «1. La travailleuse doit être enceinte;
2. elle doit fournir à son employeur le certificat médical requis;
3. les conditions de travail de son emploi doivent comporter des dangers physiques, pour elle-même à cause de sa grossesse, ou pour l'enfant à naître;
4. elle doit demander une affectation à des tâches ne comportant pas de tels dangers.» ¹⁵⁹

Initialement, une travailleuse doit répondre à ces quatre conditions pour être en mesure d'exercer le droit prévu dans la loi. Les trois dernières conditions demandent davantage d'explication.

¹⁵⁸ *Supra*, p. 4-5.

¹⁵⁹ *Tanguay c. Aliments G. Garneau*, [1986-87] B.R.P. 291, 292. Notre souligné.

2.1.1 Le certificat médical:

Pour bénéficier du retrait préventif, la travailleuse doit obligatoirement présenter un certificat médical conforme aux exigences de l'article 33 de la L.S.S.T. C'est le certificat qui démarre le processus de demande de retrait préventif ¹⁶⁰ et d'affectation. Lorsque les conditions de cet article ne sont pas respectées, le retrait est refusé. Ainsi, la consultation auprès du médecin du D.S.C. ¹⁶¹ est un prérequis essentiel et obligatoire ¹⁶². Le défaut de demander cette consultation établie par le législateur ne permet pas à la travailleuse de remettre un certificat valide à son employeur et empêche son retrait ¹⁶³. Toutefois, même si cette consultation est

¹⁶⁰ *Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, R.R.Q., c. S-2.1,r.2. Voir également: *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-37*, [1988] C.A.S. 361.

¹⁶¹ Comme la L.S.S.T. est une loi de prévention des dangers reliés au travail, il n'est pas surprenant que le législateur oblige le médecin de la travailleuse à consulter le médecin du DSC puisqu'il n'a pas, en principe, une connaissance approfondie des problèmes de santé reliés au travail de sa patiente. C'est pour pallier à cette situation que la consultation est obligatoire puisqu'en vertu de l'article 112 de la loi, le médecin du DSC a la responsabilité d'élaborer le programme de santé particulier à l'établissement visé. *cf.*, *Turcotte-Guérin c. Magasin Allard*, [1989] C.A.L.P. 520.

¹⁶² «Le certificat n'est valide qu'à partir du moment où cette obligation de consultation que la loi impose a été satisfaite. [...] il s'agit là d'une question de fond et non de forme.» *cf.*, *Turcotte-Guérin c. Magasin Allard*, [1989] C.A.L.P. 520, 523. Voir également: *St-Jacques c. Québec (Ministère de la justice)*, [1988] C.A.L.P. 43.

¹⁶³ *Accident du travail-43*, [1985] C.A.S. 301.

obligatoire, l'opinion du médecin du D.S.C. ne constitue qu'une recommandation. C'est une simple opinion sur l'existence de tels dangers.¹⁶⁴

2.1.2 Les conditions de travail:

Cette condition est celle qui a soulevé le plus de controverses et qui a nécessité le plus d'interprétation. Elle sera analysée de façon beaucoup plus exhaustive puisqu'elle est intimement reliée à la question des conditions personnelles. Lorsqu'une travailleuse veut se prévaloir d'un retrait préventif, elle doit remettre à son employeur un certificat médical qui atteste que ce sont les conditions de travail qui comportent des dangers potentiels pour elle ou pour son foetus. Ce ne sont donc pas les conditions personnelles de la travailleuse qui doivent être à l'origine de la demande de retrait.

Une distinction entre l'influence des conditions de travail et des conditions personnelles de la travailleuse comme source de danger potentiel n'est pas toujours réalisable, puisque ces deux conditions sont régulièrement interreliées. Il arrive que ce soit l'état de grossesse qui exacerbe les risques inhérents au travail ou tout simplement l'inverse. En fait, il n'y a pas de causalité simple et les conditions ou facteurs qui motivent le retrait sont très souvent multiples.

¹⁶⁴ *Hôpital Laval c. Côté*, [1987] C.A.L.P. 511.

Concernant la considération des conditions personnelles dans l'évaluation du danger pour la santé de la travailleuse deux approches ont été développées par la jurisprudence ¹⁶⁵.

Première approche:

La première approche est restrictive: elle limite le droit au retrait préventif essentiellement aux dangers rattachés aux conditions de travail, indépendamment de la condition personnelle de la travailleuse. Le danger doit provenir des conditions de travail elles-mêmes et non d'un état pathologique propre à la travailleuse.

L'article 40 vise à protéger les femmes de conditions de travail comportant un risque pour leur santé. Le danger doit être inhérent à leurs conditions de travail et présenter un risque pour toute femme, indépendamment de sa pathologie personnelle. Ainsi, le retrait préventif a été refusé à une travailleuse puisque:

«elle a dû cesser de travailler non pas à cause des conditions de son travail mais en raison d'une pathologie d'ordre personnelle qui n'est nullement prévue par les articles par les articles 40 et 41 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.» ¹⁶⁶

¹⁶⁵ *Accidents du travail-30*, [1985] C.A.S. 250, 254.

¹⁶⁶ *Accidents du travail-37*, [1985] C.A.S. 274, 275.

Une telle interprétation n'est pas très répandue et est critiquable à plusieurs égards. En fait, il arrive régulièrement que ce soit une combinaison de facteurs provenant de la travailleuse et de son environnement de travail qui fasse que sa grossesse devienne problématique. De plus, tel que nous le verrons subséquemment, le texte de l'article 40 permettrait, selon la deuxième approche, la considération de la condition personnelle. Il faut souligner que cette première approche a surtout trouvé application dans les premières années d'entrée en vigueur de ce droit. Selon certains auteurs, les instances de la C.S.S.T. auraient, à partir de 1987, resserré les critères et cette approche serait de nouveau appliquée¹⁶⁷. Notre analyse de la seconde approche ne nous a cependant pas permis de confirmer cette opinion ou cette tendance.

Deuxième approche:

La deuxième approche est plus libérale et refuse de restreindre la portée de ce droit même si la travailleuse présente une condition physique personnelle déficiente. La jurisprudence a adopté une position qui tient compte à la fois des conditions physiques personnelles de la travailleuse et de l'incidence de ces conditions de travail sur sa santé. Cette interprétation est basée sur les objectifs des articles 40 et 41 de la L.S.S.T.

¹⁶⁷ Voir à ce sujet: LA COALITION SUR LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE, *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un droit en voie d'extinction?*, janvier 1989, 52 p.

Nous retrouvons cette interprétation dans une décision rendue récemment par la C.A.L.P. Dans ce cas particulier, les conditions de travail étaient de nature à aggraver l'état de santé de la travailleuse en l'exposant à des risques de thrombophlébite. La Commission d'appel énonce cet avis:

«Rien dans les articles de la loi ci-haut cités ne permet de conclure que l'existence de conditions personnelles empêchant une travailleuse enceinte d'effectuer un travail particulier chez son employeur est un obstacle à l'exercice du droit au retrait préventif prévu à l'article 40, quand, par ailleurs, de telles conditions personnelles ne l'empêche pas de faire un autre travail. Au contraire la procédure d'évaluation du danger prévue pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte milite en faveur de la thèse voulant qu'il faille tenir compte de la condition personnelle de la travailleuse.

En effet, le législateur a prévu explicitement un mécanisme permettant de tenir compte des facteurs environnementaux du milieu de travail, par la consultation obligatoire du médecin du D.S.C., lorsque le médecin traitant est réputé ne pas avoir une connaissance suffisante au milieu de travail. [...] D'ailleurs, le certificat prévoit expressément que le médecin traitant indique les conditions médicales particulières acquises ou reliées à la grossesse qui peuvent être aggravées par les conditions de travail.»¹⁶⁸

En vertu de l'article 40, le retrait préventif doit tenir compte dans un premier temps des dangers inhérents aux conditions de travail de la travailleuse, mais également de ses conditions médicales particulières. C'est ce que laisse entendre

¹⁶⁸ *Nicolas c. Direct Film*, [1989] C.A.L.P., 588, 595.

l'expression «condition de travail comportant des dangers pour la travailleuse enceinte à cause de son état de grossesse». ¹⁶⁹

En plus de chercher à interpréter les articles de la loi, il faut scruter plus particulièrement les objectifs spécifiques des dispositions du retrait préventif. D'après l'article 40, il est admis que si l'environnement et les conditions de travail présentent des dangers pour l'enfant à naître ou pour toute femme enceinte vivant une grossesse normale, la travailleuse doit bénéficier du droit au retrait préventif ¹⁷⁰. Mais qu'en est-il de la femme enceinte qui présente des dangers d'avortement? Doit-on tenir compte de la situation physique personnelle et particulière de la travailleuse lorsqu'elle n'est pas en mesure d'accomplir son travail?

Les articles 40 à 46 de la L.S.S.T. tiennent compte, à la fois, de l'environnement particulier dans lequel est obligée de travailler la femme enceinte et de son état de grossesse. Si la combinaison de son état de grossesse et de son environnement de travail met en péril la santé de la travailleuse ou du fœtus, le retrait est ouvert. «Ce qui importe c'est que le milieu de travail ait une certaine incidence comme danger potentiel pour la santé de la femme enceinte ou celle du fœtus.»¹⁷¹

¹⁶⁹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-41*, [1987] C.A.S. 330.

¹⁷⁰ *Accidents du travail-30*, [1985] C.A.S. 250, 252.

¹⁷¹ *Id.*, 330, 331. Nos soulignés.

Ainsi une infirmière travaillant de nuit s'est vu accorder le retrait préventif puisque: «...Les conditions ergonomiques du poste de travail de la demanderesse, jointes à sa condition personnelle, justifiait un retrait préventif»¹⁷². Aux contraintes ergonomiques de son poste de travail s'ajoutait une condition personnelle qui a été identifiée par son médecin traitant comme susceptible d'être aggravée par les conditions de son travail. Cette condition de personnelle ne justifiait pas à elle seule un arrêt de travail puisque le médecin a suggéré qu'elle soit affectée à un travail plus léger.

Beaucoup de décisions rendues sur le sujet tiennent compte des deux facteurs, soit la condition particulière de la travailleuse et ses conditions de travail. On considère la condition personnelle et particulière de la travailleuse lorsque les conditions de travail risquent d'aggraver sa condition particulière¹⁷³ ou lorsque la travailleuse tente de retourner au travail et que les essais sont infructueux parce que sa santé se détériore¹⁷⁴. La condition personnelle peut aussi accélérer un retrait

¹⁷² *Bibeau c. Hôpital Cité de la Santé de Laval*, [1985-86] B.R.P. 287, 288.

¹⁷³ Un B.R.P. a accordé un retrait à une travailleuse parce qu'il était d'avis que celui-ci «ne repose pas sur la seule condition particulière de la travailleuse mais tient compte des caractéristiques du travail présentement disponibles, lequel est jugé susceptible d'aggraver sa condition de grossesse.» *cf.*, *Guay c. Philips Electronique Ltée.*, [1985-86] 426, 427.

¹⁷⁴ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-26*, [1985] C.A.S. 624.

préventif qui est disponible plus tardivement dans le cas d'une grossesse normale¹⁷⁵.

Dangers physiques:

Il est important de spécifier que le droit au retrait préventif ne peut s'exercer qu'à l'égard de dangers physiques. Une travailleuse, commis de bureau, n'a pu obtenir le retrait en raison du stress et de la fatigue qu'elle ressentait au travail:

«Dans le présent dossier, la preuve révèle que le seul danger ayant justifié la demande de retrait préventif est le stress vécu au travail. [...] Le Bureau de révision paritaire considère que le seul danger invoqué, à savoir le stress, ne constitue pas un danger physique au sens de la loi, c'est-à-dire un danger biologique, chimique, physique ou encore ergonomique. En qualifiant de «physique» les dangers pouvant donner ouverture au retrait préventif, le législateur a exclu les autres dangers tels ceux d'ordre psychologiques.»¹⁷⁶

Les dangers psychologiques, tel le stress, ne sont donc pas prévus dans les articles de la loi touchant le retrait préventif de la femme enceinte. Ces dispositions ne visent que les dangers physiques reliés au travail.

¹⁷⁵ Dans un cas comme celui-là, le B.R.P. a considéré que « dans le cas particulier de cette travailleuse, le retrait préventif se devait d'être plus hâtif que la moyenne des travailleuses occupant un poste semblable, vu les symptômes qu'elle présentait et qui risquaient d'influencer la poursuite normale de sa grossesse.» cf., *Gallant c. Grissol*, [1985-86] B.R.P. 184, 186.

¹⁷⁶ *Donofrio c. Union Internationale des ouvriers du vêtement pour dames*, [1989] B.R.P. 506, 507.

2.1.3 Demande d'affectation:

Le droit de retrait préventif permet à la travailleuse d'être réaffectée à des tâches non dangereuses. Lorsque ce n'est pas possible, elle peut alors cesser de travailler et recevoir les indemnités prévues à cet effet. Pour que la demande de retrait préventif soit valable, il faut nécessairement que la travailleuse ait fait une demande d'affectation.

Dans l'hypothèse où l'affectation est impossible chez son employeur, parce que son état de santé lui interdit tout travail, elle ne peut recevoir les indemnités¹⁷⁷. Selon la C.A.L.P. la disponibilité à pouvoir effectuer un travail quelconque constitue une condition essentielle et préalable à la demande d'affectation. Sans cette disponibilité, il ne peut y avoir de retrait préventif¹⁷⁸.

Il suffit d'être apte à exercer un travail léger¹⁷⁹. En d'autres mots, si les conditions de travail n'ont aucune incidence sur l'état de santé de la travailleuse et que celle-ci doit absolument cesser toute forme de travail, l'article 40 ne peut trouver

¹⁷⁷ *Viot c. Litho Prestige*, [1985-86] B.R.P. 290.

¹⁷⁸ *Shean c. I.G.A.*, [1988] C.A.L.P. 631, 636.

¹⁷⁹ Dans l'affaire *Marquis c. Caisse populaire St-Joseph de Sherbrooke*, [1985-86] B.R.P. 204, la travailleuse a rempli son obligation en demandant à son employeur d'être affectée à des tâches légères.

application. La seule condition pathologique de la femme enceinte ne peut faire l'objet d'un tel droit ¹⁸⁰. Dans une décision de la C.A.L.P. une travailleuse n'a pas eu droit au retrait préventif puisque:

«il apparaît clairement que l'état de santé de la travailleuse doit lui permettre d'effectuer une tâche quelconque à laquelle pourrait l'affecter son employeur et ne comportant pas de dangers physiques pour l'enfant à naître. Lorsque l'état de la travailleuse ne lui permet pas d'effectuer quelque tâche que ce soit et qu'elle cesse alors de travailler, on ne peut considérer qu'elle a exercé un retrait préventif [...]» ¹⁸¹

Il faut préciser que le fardeau de preuve appartient à la travailleuse. Elle doit démontrer que son travail comporte des risques pouvant lui nuire ou nuire à son fœtus. Il ne suffit pas d'alléguer que la tâche comporte des dangers, il faut en faire la preuve. ¹⁸²

¹⁸⁰ Voir: *Accidents du travail-37*, [1985] C.A.S. 274, *Edmond-Fraser c. Hôtel-Dieu Rivière du Loup*, [1986] C.A.L.P. 144; *Vanier-Lessard c. Cité de la Santé de Laval*, [1986] B.R.P. 65; *Legros c. Centre Hospitalier Régional de l'Outaouais*, [1989] C.A.S. 274.

¹⁸¹ *Giroux c. Société Hôtelière Canadien Pacifique*, [1986] C.A.L.P. 143. Voir également: *Pelletier c. Hôtel le Manoir*, [1985-86] B.R.P. 386; *Roberge c. 13621 Canada Inc.*, [1985-86] B.R.P. 160; *Hôpital Charles-Lemoyne c. Tessier*, [1986-87] B.R.P. 20.

¹⁸² *Sauveteurs et Victimes d'actes criminels-75*, [1987] C.A.S. 661.

3. Retrait préventif pour la travailleuse qui allaite

Il n'existe aucune différence au niveau des principes développés entre le retrait pour la travailleuse qui allaite ou celui de la travailleuse enceinte. Ce sont essentiellement les mêmes objectifs qui ont guidé le législateur. L'article 46 de la L.S.S.T. se lit comme suit:

«46. Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.»

Tout comme la travailleuse enceinte, elle doit fournir à son employeur un certificat médical attestant le danger pour l'enfant qu'elle allaite ¹⁸³. Elle peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour l'enfant. Si cette affectation ne peut se faire, elle peut immédiatement cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit possible ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement¹⁸⁴.

Les dangers doivent provenir des conditions de son travail et elles doivent comporter un danger pour l'enfant à naître. Il faut que les dangers soient directement

¹⁸³ L'article 33 de la L.S.S.T. s'applique.

¹⁸⁴ L.S.S.T., art. 46.

reliés au milieu de travail et non pas à une cause extérieure à celui-ci ¹⁸⁵. De plus, ces dangers doivent représenter des risques pour l'enfant allaité. Une ambulancière qui avait demandé le retrait préventif à cause de ses conditions de travail pénibles n'a pu exercer un retrait préventif puisque:

«L'article 46 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui confère le droit au retrait préventif pour la travailleuse qui allaite n'a pas pour objectif d'obtenir aux travailleuses des conditions de travail facilitant l'allaitement mais plutôt de prévenir la transmission d'affections dangereuses à l'enfant par l'allaitement, affections dont la mère serait porteuse à cause des risques présents dans son environnement de travail.» ¹⁸⁶

Le but de cette disposition n'est pas de permettre un retrait à une travailleuse ayant un problème personnel non relié au milieu de travail. Ce retrait ne vise pas les conditions personnelles des travailleuses.

Synthèse:

L'analyse des articles 40 à 46 de la L.S.S.T. permet de conclure que l'existence de conditions personnelles empêchant une travailleuse enceinte ou qui allaite d'effectuer un travail particulier n'est pas toujours un obstacle à l'exercice du droit au retrait préventif, lorsque ses conditions personnelles ne l'empêchent pas d'exercer un autre travail. Nous croyons que cette évaluation de l'intention du

¹⁸⁵ *Accidents du travail-43*, [1985] C.A.S. 301.

¹⁸⁶ *Day c. Ambulance des Pins Inc.*, [1985-86] B.R.P. 35, 36.

législateur est juste et raisonnable et qu'elle correspond au besoin des femmes et de la société.

Il faut se rappeler encore une fois que l'objectif des lois de la santé et de la sécurité touche essentiellement le milieu de travail et qu'à cet égard, elles ne peuvent englober toutes les questions de santé personnelle. Par contre, les mécanismes de retrait préventif sont particuliers puisqu'ils se rapportent à des situations spécifiques à un individu, compte tenu de sa santé et de son environnement du travail. Il est essentiel que de tels mécanismes puissent continuer d'exister pour protéger la santé des femmes et des enfants à naître. En plus d'être une mesure de prévention au travail, ce droit doit s'inscrire dans un contexte global de société.

4. Droit de refus

Le droit de refus occupe une place prépondérante parmi les droits spécifiques accordés aux travailleurs en matière de prévention des lésions professionnelles. Lors de la réforme du domaine de la santé et de la sécurité du travail proposée par le *Livre Blanc*, ce droit a soulevé plusieurs débats qui ont opposé les différents groupes du domaine des relations de travail ¹⁸⁷. Depuis son adoption, le droit de refus a fait

¹⁸⁷ Le Livre Blanc proposait de reconnaître «à tout travailleur le droit de cesser, sans être pénalisé, d'exécuter une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estime pour des motifs raisonnables et compte tenu des circonstances, constituer un danger

l'objet de quelques recherches, tant en sciences juridiques qu'en sciences sociales¹⁸⁸. Malgré toutes les controverses soulevées par l'adoption de ce droit, il faut se rappeler que le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux était déjà reconnu à plusieurs niveaux¹⁸⁹.

Pour bien comprendre la portée de ce droit et l'impact qu'a eu son adoption au niveau des relations entre les travailleurs et les employeurs, nous devons expliquer brièvement la situation juridique d'un travailleur qui, auparavant, refusait d'exécuter un travail dangereux. Avant la reconnaissance légale de ce droit, seules les dispositions du droit commun ou des conventions collectives s'appliquaient lorsqu'un travailleur refusait d'exécuter un travail dangereux.

imminent pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail. cf., *Livre Blanc*, op. cit., note 29, premier chapitre, p. 202.

¹⁸⁸ Pour cette partie de notre analyse, nous nous référons principalement à une étude très récente et très complète portant sur le droit de refus: Marc RENAUD, Gilles TRUDEAU, Chantal ST-JACQUES, Louise DUBÉ, *Le droit de refus: une révolution tranquille -Étude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit-*, monographie n° 21, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 329 p.

¹⁸⁹ Le droit de refuser un travail dangereux était prévu dans environ 30% des conventions collectives au Québec; la *Loi sur les établissements industriels et commerciaux* (L.R.Q., c. E-15) accordait à l'inspecteur le droit faire cesser les travaux lorsqu'il constatait la présence d'un danger imminent d'accidents; plusieurs arbitres de griefs reconnaissaient implicitement ce droit; il avait déjà été incorporé dans la loi de la plupart des autres provinces canadiennes; il était également inscrit dans le

Le travailleur par un contrat de louage de services se place en situation de subordination juridique vis-à-vis son employeur. Cette situation de subordination se caractérise par le pouvoir de l'employeur de confier un travail spécifique au salarié et de lui préciser la façon de le faire ¹⁹⁰. Ainsi, le travailleur a un devoir d'obéissance envers son employeur et, dans un tel contexte, un travailleur qui refuse d'obtempérer à un ordre peut être l'objet d'une mesure disciplinaire pour insubordination. C'est en partie pour cette raison qu'une majorité d'employeurs s'opposaient à l'adoption d'un tel droit. Ils craignaient que les travailleurs n'en fassent une utilisation abusive et déraisonnable. Toutefois, les arbitres de griefs reconnaissaient, depuis un bon moment, qu'un salarié ne peut être puni pour avoir refusé d'obéir à un ordre dont l'exécution aurait mis en danger son intégrité physique¹⁹¹. Un tel refus est considéré par les arbitres de griefs comme une exception à la règle «*work now, grieve later*» ¹⁹². Maintenant que ce droit est explicitement reconnu dans une loi, il devient donc une exception légale au devoir d'obéissance du travailleur.

¹⁹⁰ Claude D'AOUST, Louis LECLERC et Gilles TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: Étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie n° 13, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, p. 33.

¹⁹¹ Gilles TRUDEAU, «Le refus d'exécuter un travail dangereux: Aux confins du droit et des sciences sociales», (1986), *Sociologie et Sociétés*, 87, 89.

¹⁹² Voir: Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie n° 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 p.

Seule la pratique de ce droit a permis de définir les limites de son exercice, puisque les termes utilisés par le législateur étaient larges et donnaient place à des interprétations diverses. La question des conditions personnelles a rapidement été soulevée et depuis l'entrée en vigueur de ce droit, deux interprétations ont été développées concernant son application. Avant de les présenter, nous allons analyser les conditions générales qui permettent l'application de ce droit.

4.1 Conditions d'application:

L'article 12 de la L.S.S.T. établit:

«Un 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.»

L'article 13 vient restreindre la portée de ce droit en y créant deux exceptions:

«Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.»

La loi définit également les devoirs qui incombent aux différentes parties lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail qui lui paraît dangereux. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur

immédiat ¹⁹³. Dès que l'employeur en est informé, il doit convoquer le représentant à la prévention pour procéder à un examen de la situation ¹⁹⁴. Si le travailleur persiste dans son refus et que l'employeur et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus mais que les motifs de refus sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifiant nécessairement pas un autre travailleur de refuser, ils peuvent faire exécuter le travail par un autre travailleur ¹⁹⁵. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il l'a été.

L'intervention d'un inspecteur peut être requise aux conditions émises à l'article 18 de la loi. A ce moment, l'inspecteur doit déterminer dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre son travail, il peut prescrire des mesures temporaires et exiger que les correctifs nécessaires soient apportés ¹⁹⁶. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision à un bureau de révision paritaire et, par la suite, la décision en révision peut être portée en appel à la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles ¹⁹⁷.

¹⁹³ L.S.S.T., art. 15.

¹⁹⁴ *Id.*, art. 16.

¹⁹⁵ *Id.*, art. 17.

¹⁹⁶ *Id.*, art. 19.

¹⁹⁷ *Id.*, art. 20, 191 et 193.

La loi accorde également une protection au travailleur qui a exercé un droit de refus. Il y a interdiction formelle à l'employeur de:

«congédir, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé à l'article 12.»¹⁹⁸

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer une sanction au travailleur si le droit a été exercé de façon abusive. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le travailleur peut contester la sanction imposée par voie de grief ou en portant plainte à la Commission, selon les dispositions de l'article 227 de la L.S.S.T..

Avant 1985, lorsque le travailleur était régi par une convention collective, il incombait à un arbitre de griefs de trancher le litige. Si le travailleur n'était pas régi par convention collective, il devait soumettre sa plainte par écrit au commissaire du travail et ce, conformément à la procédure prévue au *Code du travail*¹⁹⁹. La *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* a apporté des modifications concernant les instances auxquelles la loi accorde compétence pour trancher ces litiges. Maintenant toute la compétence en cette matière est confiée à

¹⁹⁸ *Id.*, art. 30. Toutefois, l'employeur peut, dans les dix jours d'une décision finale, imposer une sanction au travailleur qui a exercé ce droit de façon abusive. Les mêmes dispositions prévalent pour le représentant à la prévention, art. 31.

¹⁹⁹ L.R.Q. c-27, art. 100-103.

la C.S.S.T., aux B.R.P. et à la C.A.L.P.. Il n'y a plus de plainte qui sont déposées au commissaire de travail.

La jurisprudence a déterminé à partir des articles 12 et 13 qu'un travailleur qui veut se prévaloir de ce droit, doit répondre aux conditions suivantes:

- «-être un travailleur au sens de la loi;
- avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger;
- ce danger appréhendé doit menacer la santé, la sécurité ou l'intégrité physique;
- le travailleur ne peut pas par son refus mettre en péril immédiat la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une personne;
- les conditions d'exécution du travail à l'origine du danger appréhendé ne doivent pas être normales dans le genre de travail que le travailleur exerce.»²⁰⁰

Pour exercer le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, la personne doit être un travailleur au sens de la loi²⁰¹. Deuxièmement, elle doit avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. On ne requiert pas l'existence objective d'un danger, mais simplement un motif raisonnable de croire à son existence²⁰². Les deux dernières conditions d'exécution constituent deux limites

²⁰⁰ M.RENAUD et autres, *op.cit.*, note 46, p. 39.

²⁰¹ L.S.S.T., art.1; définition de «travailleur»: une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, [...].

²⁰² «La loi semble plutôt requérir la preuve de motifs raisonnables, c'est-à-dire d'éléments, d'indices qui justifierait une personne normalement avisée et prudente, placée dans les mêmes circonstances, de refuser d'exécuter le travail demandé.» *cf.*, M. RENAUD et autres, *op. cit.*, note 46, p. 42.

à l'exercice d'un droit de refus. La première exception concernant l'interdiction d'un refus lorsque celui-ci peut mettre en danger une autre personne n'a pas soulevé énormément de litiges. Par contre, la deuxième exception a donné lieu à une abondante jurisprudence.

L'article 13 interdit l'exercice de ce droit lorsque les conditions d'exécution du travail sont normales. La loi ne définit pas ce que sont exactement des conditions normales de travail. Cette restriction a pour but d'interdire le droit de refus aux travailleurs qui pratiquent des emplois qui présentent intrinsèquement des dangers, comme les policiers, les pompiers, pour des motifs liés à ces dangers. C'est aussi à ce niveau que la question de la condition personnelle est intervenue. Les instances spécialisées ont interprété de façon différente la notion de la normalité des conditions d'exécution du travail et ceci a donné naissance à deux approches différentes.

Première approche:

Au cours des premières années d'application, il n'y avait pas de critères fixes qui déterminaient les limites d'application d'un refus d'exécuter un travail dangereux. Cette situation a soulevé quelques difficultés d'application, dont celle de pouvoir refuser ou non légalement un travail en raison d'une incapacité liée à des motifs personnels²⁰³.

²⁰³ G.TRUDEAU, *op.cit.*, note 46, p. 93.

À ce moment, les inspecteurs évaluaient les conditions d'exécution du travail et le danger s'y rattachant en même temps. Dans cette optique, «l'évaluation de la normalité des conditions de travail n'était pas une condition préalable à l'évaluation du danger»²⁰⁴. C'est pour cette raison qu'un refus pouvait s'avérer justifié même si les conditions d'exécution étaient normales. Le danger s'évaluait par rapport au travailleur ou à sa déficience, indépendamment de la normalité des conditions de travail. Durant les trois premières années d'application (1981 à 1984), l'interprétation de la signification réelle de l'exception de la normalité des conditions de travail n'était pas uniforme et la question des conditions personnelles n'était pas réglée.

Deuxième approche:

La portée de cette exception a été précisée et la question des conditions personnelles semble aujourd'hui bien tranchée. En 1984, dans l'affaire *Bootlegger*, la Cour supérieure a confirmé que le droit de refus ne peut s'exercer que lorsque les conditions d'exécution sont anormales. Dans cette décision, l'honorable juge Benoît confirme que des limitations reliées à une condition personnelle du travailleur ne peuvent justifier l'exercice du droit de refus si les conditions de travail sont par ailleurs normales. Le juge Benoît s'exprime ainsi:

«Les articles de la loi ne traitent que du danger en raison des conditions de travail et non en raison d'une indisposition du travailleur.
[...]

²⁰⁴ M.RENAUD et autres, *op.cit.*, note 40, p. 195.

Il faut conclure que le changement d'état physique de l'employé ne peut fonder un droit de refus. [...]

Voici un cas où les conditions de travail ne représentent pas un danger pour tous. Mais cette disposition n'a rien à voir avec un changement de l'état de santé de l'employé qui pouvait, avant d'être malade, exécuter le travail dans les mêmes conditions de travail. Elle vise, en autres cas, celui de l'employé affecté à des fonctions qu'il ne remplissait pas auparavant.»²⁰⁵

Le droit de refus s'adresse au travailleur qui croit que les conditions de travail l'exposent à un danger et non à celui qui s'estime inapte à exécuter le travail en raison d'une incapacité reliée à une maladie ou à un accident. Depuis ce jugement, les directives s'adressant aux inspecteurs ont été modifiées²⁰⁶. Ceci a permis de développer une structure d'analyse plus précise et plus rigoureuse de la normalité des conditions d'exécution du travail. Dans un premier temps, ils doivent maintenant évaluer les conditions d'exécution du travail pour déterminer si elles sont normales ou non²⁰⁷. C'est seulement dans l'hypothèse où elles sont jugées anormales que les inspecteurs pourront évaluer et décider si le danger invoqué est présent et suffisamment important pour justifier le refus. Lorsque les conditions d'exécution sont

²⁰⁵ *Bootlegger*, précitée, note 72, deuxième chapitre, pp. 12-13-14.

²⁰⁶ M.RENAUD et autres, *op.cit.*, note 46, p. 196.

²⁰⁷ Voici les critères les plus couramment utilisés par les intervenants de la CSST pour évaluer la normalité des conditions de travail: comparaison à la situation habituelle, comparaison à la méthode de travail habituelle, référence à la méthode de travail, référence à la formation du travailleur, comparaison avec un poste de travail similaire, référence à des incidents ayant eu lieu à ce poste de travail, références aux décisions antérieures et à la jurisprudence. *Id.*, p. 201.

normales, le droit de refus n'est pas justifié lorsque le travailleur est affligé ou non d'une condition personnelle déficiente²⁰⁸.

4.2 Cas spécifiques reliés à la condition personnelle

Nous pouvons constater que la problématique a essentiellement été reliée aux distinctions entre les dangers rattachés aux conditions personnelles de l'individu et ceux provenant des conditions de travail. Le jugement *Bootlegger* a introduit une modification au niveau de la considération des conditions personnelles. Auparavant les incapacités physiques des travailleurs pouvaient rendre les conditions d'exécution anormales et constituer un danger justifiant le refus, alors maintenant que une telle interprétation ne peut plus trouver application.

Depuis 1984, la condition personnelle déficiente du travailleur n'est pas un empêchement à l'exercice du droit de refus si les conditions de travail ne sont pas normales. Dans un tel cas, elle peut même contribuer à justifier l'existence d'un danger suffisant. Une décision rendue par la C.A.L.P. a reconnu qu'un salarié qui ne pouvait fournir d'efforts physiques violents, a légitimement exercé le droit de refus

²⁰⁸ Voir à cet effet; *Boucher c. Hydro-Québec*, [1987-88] B.R.P. 1; *C.C.R. (Division) c. Tremblay*, [1985-86] B.R.P. 14.

lorsqu'il a refusé de déplacer des barils de 800 livres. La Commission d'appel arrive à la conclusion que:

«Il ressort des articles 12 et 19 de la L.S.S.T. que l'exercice d'un droit de refus ne peut être fondé exclusivement sur un motif relatif à l'état de santé personnelle d'un travailleur. C'est l'exécution du travail qui doit exposer le travailleur à un danger qui peut normalement être éliminé au moyen de mesures ou de corrections ordonnées par l'inspecteur. Toutefois, le second alinéa de l'article 19 reconnaît la possibilité que le refus d'un travailleur repose sur des motifs acceptables dans son cas particulier mais qui ne justifie pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail. Il est possible d'en déduire que l'état de santé d'un travailleur pourrait être considéré dans l'appréciation de la présence d'un danger mais que cela ne peut constituer l'unique facteur. [...]

Même si l'appelant était porteur d'une condition personnelle l'empêchant d'effectuer des efforts physiques importants, la Commission d'appel considère que son refus n'était pas exclusivement motivé par son état de santé mais aussi par l'existence d'un danger découlant d'une condition de travail inadéquate et susceptible de causer des accidents à tous les travailleurs.»²⁰⁹

Les articles 17 et 19 traitent du cas où le refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier d'un travailleur, motifs qui ne seraient pas valables pour un autre travailleur placé dans les mêmes conditions.

«17. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifiant pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter

²⁰⁹ *Tremblay c. Noranda Inc. (Division C.C.R.)*, [1987] C.A.L.P. 560, 565, 566. Nos soulignés.

de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

19. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé. [...].²¹⁰

Toutefois, malgré l'utilisation de l'expression « cas particulier », une incapacité personnelle ne peut seule motiver un refus d'exécuter un travail. Sauf pour les retraits préventifs, spécifiquement prévus dans la loi, il n'y a pas d'autres cas où le travailleur puisse, sur la seule base d'un certificat médical attestant son incapacité temporaire, être affecté à un autre poste. Cette loi n'accorde aucun droit à un travailleur qui s'absente pour maladie personnelle. Le juge Benoît, dans l'affaire *Bootlegger*, le spécifie:

«Le changement d'état de santé du travailleur au cours de son emploi peut justifier un congé-maladie mais non un droit de refus. [...] Ce n'est pas sans raison que l'article 13 dénie au travailleur l'exercice du droit de refus si les conditions d'exécution du travail sont normales.»

²¹¹

²¹⁰ Nos soulignés.

²¹¹ *Bootlegger*, précitée note 72, deuxième chapitre, p. 19.

Dans une autre affaire, un policier a été affecté à un poste de bureau puisque, souffrant d'hypermnolence, il ne pouvait plus exercer ses fonctions de patrouilleur de nuit. Quelques temps plus tard, son employeur le déplace de poste et celui-ci recourt sans succès au droit de refus qui s'avère non justifié car:

«Il faut bien distinguer la démarche médicale faite par ce travailleur qui présente à son employeur un rapport d'inaptitude à exécuter son travail régulier, de la démarche d'un travailleur qui exerce un droit de refus au sens de l'article 12 L.S.S.T. S'il fallait en effet conclure que tout travailleur qui fournit à son employeur une attestation médicale qu'il ne peut plus, pour des raisons de santé personnelle, exercer le travail qui lui est confié, conclure qu'il s'agit là de l'exercice d'un droit de refus au sens de l'article 12 L.S.S.T., le sens et la portée de ce dernier recours en serait profondément modifié, sinon élargi, ce qui est contraire à l'interprétation faite par les tribunaux.»²¹²

L'incapacité personnelle totale d'un travailleur ne peut, en aucune circonstance, justifier l'exercice du droit de refus au sens de l'article 12 de la L.S.S.T.. Il faut toujours qu'il y ait la présence de dangers reliés aux conditions d'exécution du travail.

La jurisprudence a reconnu qu'un travailleur a la possibilité de refuser d'exécuter des fonctions différentes de celles qu'il exécute habituellement si sa condition personnelle l'en empêche²¹³. Dans ces circonstances, les conditions de

²¹² *Caron c. Sûreté du Québec*, [1987-88] B.R.P. 405, 408, 409.

²¹³ Dans une cas, le travailleur a exercé le droit de refus en invoquant sa condition personnelle qui ne lui permettant pas de soulever des poids de plus de 20 kilos. Il a été décidé qu'il avait valablement exercé le droit de refus pour un travail non habituel qui pouvait consister à soulever des poids de 20 kilos et que le seul motif invoqué, celui de sa condition personnelle, était un motif raisonnable de croire, compte tenu de ses restrictions, à un danger pour sa santé au sens de l'article 12 L.S.S.T. cf., *Mayrand c. Indalex (Division of Indal Ltee.)*, [1989] C.A.L.P.

son travail sont alors considérées comme anormales. Dans un cas où une préposée à la lingerie a exercé le droit de refus en raison de sa condition personnelle, la C.A.L.P. conclut en se rapportant au jugement *Bootlegger* que:

«La condition personnelle d'un travailleur ou d'une travailleuse ne peut donc être le seul motif de refus d'exécuter un travail. Ce sont les conditions d'exécution du travail qui doivent poser un danger pour la santé et la sécurité du travailleur ou de la travailleuse.»²¹⁴

Dans cette décision, même si la travailleuse avait soumis un certificat médical selon lequel elle ne pouvait soulever de poids supérieurs à 15 livres, le refus s'est avéré justifié puisque cette journée-là, il y avait accumulation inhabituelle de travail, constituant ainsi des conditions anormales. Cette décision a été portée en évocation²¹⁵ par l'employeur au motif que le refus était basé sur une condition personnelle. Le juge a rejeté la requête et a soutenu lui aussi que la condition de santé personnelle d'un travailleur ne constitue pas une fin de non-recevoir à l'exercice d'un refus et que dans ce cas, le refus s'est avéré justifié puisqu'il a été exercé à l'égard de tâches inhabituelles. Dans ces circonstances, les conditions de travail de la travailleuse étaient anormales.

²¹⁴ *Centre d'accueil Emilie Gamelin c. Thivierge*, [1987] C.A.L.P. 331, 334.

²¹⁵ *Centre d'accueil Emilie Gamelin c. Commission d'appel en matière des lésions professionnelles*, [1988] C.A.L.P. 198, (C.S.).

Selon un bureau de révision paritaire, le stress et l'angoisse ne peuvent justifier un refus ²¹⁶. Toutefois, une décision de la C.A.L.P. mérite d'être soulignée. Un travailleur a exercé le droit de refus au motif que l'environnement dans lequel il était appelé à travailler l'exposait à un danger pour sa santé. Il souffrait d'une maladie cutanée attribuable à l'atmosphère et aux produits chimiques auxquels il était exposé.

Dans un tel cas:

La Commission d'appel considère qu'il ne s'agit pas ici tellement de déterminer si la maladie dont souffre l'appelant est d'origine occupationnelle mais plutôt de déterminer si le milieu de travail est la cause de l'apparition des lésions cutanées dans le cas d'un individu ayant une tendance constitutionnelle ou héréditaire à présenter des réactions en raison d'une hypersensibilité. Dans une telle situation, le danger pourrait justifier le refus de travail dans le cas particulier de ce travailleur, l'apparition de la symptomatologie étant reliée au travail effectué. C'est ainsi que si la Commission d'appel en venait à la conclusion, par exemple, que l'apparition des lésions cutanées est reliée au contact du cyanure de sodium et non à un stress émotionnel (ce qui est de nature purement personnelle), cette relation avec le travail serait acquise et le danger justifierait le refus d'exécuter le travail demandé dans le cas particulier de ce travailleur hypersensible.» ²¹⁷

Cette décision est relativement importante. Une telle interprétation pourrait signifier que la Commission est prête à reconnaître le refus d'un travailleur hypersensible lorsqu'il est affecté par un danger provenant du milieu de travail. Ce qui signifie que

²¹⁶ *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc. c. Ministère du Revenu*, [1986-87] B.R.P. 539 et *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-50*, [1987] C.A.S. 361.

²¹⁷ *Bédard c. Minerais Lac Ltée.*, [1987] C.A.L.P. 286, 290.

«lorsque le danger provient à la fois du milieu de travail et de la condition personnelle du travailleur, le litige serait tranché en faveur de ce dernier.»²¹⁸

Nous n'avons pu, pour le moment, confirmer si une telle application est généralisée. Elle laisse cependant place à la considération des conditions personnelles, pour des cas bien spécifiques qui, selon nous, rejoignent l'esprit même de la loi.

Nous ne croyons pas que la présence d'une incapacité personnelle puisse, dans tous les cas, justifier le refus d'exécuter des tâches dangereuses. Tel n'est pas l'objectif de la loi et des dispositions du droit de refus.

4.3 Synthèse

Le mécanisme du droit de refus prévu dans la L.S.S.T. s'applique au travailleur qui croit que le travail qu'il doit exécuter peut l'exposer à un danger. Le mécanisme ne s'adresse pas, comme nous l'avons démontré, à un travailleur qui devient incapable d'exécuter un travail normal en raison de son incapacité personnelle. Une condition personnelle de santé ne constitue pas un danger permettant de refuser d'exécuter un travail si, par ailleurs, les conditions de travail sont normales.

²¹⁸ M. RENAUD, *op. cit.*, note 46, p. 242.

Même si ces principes sont bien reconnus aujourd'hui, il subsiste tout de même des situations incertaines. Par exemple, lorsque la santé et la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur sont directement menacées par l'exécution de tâches dangereuses, à cause de sa condition personnelle, le travailleur pourrait-il exercer le droit de refus ? Dans l'hypothèse où on lui permettrait de refuser d'exécuter la tâche dangereuse pour sa santé, on pourrait empêcher que son incapacité s'aggrave ou encore, empêcher la survenance d'une lésion professionnelle. De plus, une telle incapacité pourrait survenir à la suite de l'exécution répétitive d'une tâche reliée à l'emploi, comme par exemple, les maux de dos. Dans ce cas, les mécanismes d'indemnisation établis dans la L.A.T.M.P. constituent-ils la solution idéal ? Il se peut que l'indemnisation de lésions professionnelles ne soit le mécanisme idéal pour pallier à ces cas particuliers. En fait, il y a plusieurs autres exemples de cas particuliers où la condition personnelle a une influence et qui resteront problématiques.

Nous venons d'analyser l'influence de conditions personnelles chez un travailleur pour l'exercice de droits reconnus par la L.S.S.T.. Nous avons pu constater que la présence de pathologie personnelle chez un travailleur n'est pas entièrement un obstacle à l'exercice de ces droits lorsque les travailleurs répondent par ailleurs aux conditions spécifiques élaborées par la jurisprudence. Mais en aucun cas une condition personnelle préexistante chez un travailleur peut justifier à elle seule l'exercice du retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite ou du droit de refus.

Seul, le retrait préventif pour exposition à un contaminant semble prévoir la possibilité de considérer l'état particulier d'un travailleur lorsque sa santé présente des signes d'altération.

Le prochain chapitre sera entièrement consacré aux droits accordés aux travailleurs en matière d'indemnisation des lésions professionnelles selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

CINQUIÈME CHAPITRE

INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

L'indemnisation des lésions professionnelles constitue l'un des aspects les plus importants du domaine de la santé et de la sécurité du travail, ne serait-ce que par les sommes considérables qui y sont consacrées annuellement et par les 596 articles qui composent la L.A.T.M.P. En 1988, le budget de la C.S.S.T. s'élevait à 1 754 millions de dollars, dont 837,2 millions étaient consacrés à l'indemnisation des lésions professionnelles ²¹⁹. Le régime de santé et de sécurité couvre quelque 2 millions de travailleurs québécois.

De plus, l'indemnisation revêt un caractère important pour les travailleurs victimes de lésions professionnelles puisqu'ils se retrouvent, temporairement ou pour le reste de leur vie, affectés physiquement ou financièrement par les conséquences d'une lésion subie au travail. Les différentes formes que peut prendre l'indemnisation accordée aux travailleurs est déterminante, puisqu'elles affectent directement leur qualité de vie.

²¹⁹ C.S.S.T., *Rapport annuel 1988*, Québec, Gouvernement du Québec, p. 35-39.

Au cours de ce dernier chapitre, nous examinerons l'incidence de la condition personnelle sur les différents droits reconnus en matière d'indemnisation et qui sont établis par la L.A.T.M.P. Pour ce faire, nous avons examiné toutes les décisions rendues et publiées par le B.R.P., la C.A.L.P. et la C.A.S. de janvier 1985 à mai 1990. Ainsi, nous avons analysé plus de deux cents décisions touchant l'indemnisation d'accident du travail et de maladie professionnelle et soulevant directement la question de la condition personnelle des travailleurs.

Dans un premier temps, nous analyserons les problèmes qui sont soulevés par l'indemnisation lorsque le travailleur est affligé d'une condition personnelle déficiente. Ainsi, nous examinerons de façon spécifique, les cas particuliers d'aggravation et de consolidation d'une lésion professionnelle et ceux reliés à la symptomatologie d'une condition personnelle. Par la suite, nous étudierons les difficultés reliées aux droits de réadaptation, au droit de retour au travail, aux indemnités de décès et finalement, nous terminerons ce chapitre avec le cas particulier du travailleur handicapé.

1.1 Indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles

La L.A.T.M.P. vise la **réparation des lésions professionnelles** et des conséquences qu'elles entraînent pour les travailleurs ²²⁰. Dans cette optique, elle établit notamment le droit à une indemnité de remplacement de revenu (IRR), à une indemnité pour dommages corporels, à une indemnité de décès, à l'assistance médicale et à la réadaptation physique, sociale et professionnelle ²²¹. En outre, elle prévoit le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle²²².

La loi définit la notion de **lésion professionnelle** comme suit:

«une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.» ²²³

Les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle sont expressément élaborées à l'article 2 de la loi:

«**accident du travail**: 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;

²²⁰ L.A.T.M.P., art. 1.

²²¹ *Id.*, art. 44-178.

²²² *Id.*, art. 234-264. Voir également: *Supra.*, premier chapitre, p. 22-26.

²²³ *Id.*, art. 2.

maladie professionnelle: 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.»²²⁴

Ces notions seront davantage explicitées ultérieurement. Auparavant, il est essentiel d'examiner sommairement les moyens mis à la disposition du travailleur pour qu'il puisse faire reconnaître sa lésion comme étant «une lésion professionnelle» au sens de la loi. Ainsi, nous pourrions mieux comprendre les objectifs et les limites que la loi prévoit lorsqu'une demande d'indemnisation est formulée par un travailleur dont la condition personnelle est déficiente.

Il appartient au travailleur d'établir l'existence de la lésion dont il prétend avoir été victime. Cette preuve peut s'établir de deux façons: soit en démontrant qu'il a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de l'article 2, ou bien en utilisant la présomption de l'article 28 de la loi²²⁵.

1.1 Présomption de l'article 28

L'article 28 se lit ainsi:

«28. Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle.»

²²⁴ *Id.*

²²⁵ *Société Canadienne des postes c. Lippé*, [1989] C.A.L.P. 1116.

Cette disposition facilite grandement la preuve du travailleur quant au caractère professionnel d'une blessure subie alors qu'il était sur les lieux du travail pour son travail. Dès qu'il y a application de la présomption, le fardeau de preuve est renversé et il revient à l'employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle ²²⁶. Ceci a un impact important sur l'administration du régime. Lorsque l'employeur ne peut fournir des motifs suffisants démontrant qu'il n'y a pas de lésion professionnelle, la Commission considérera le bien fondé de la réclamation et versera les indemnités appropriées au travailleur.

Trois conditions sont essentielles pour donner ouverture à l'application de la présomption de l'article 28, soit:

- «- la survenance d'une blessure
- sur les lieux du travail
- alors que le travailleur est à son travail.» ²²⁷

La présence d'une **blessure** constitue la première condition nécessaire à la reconnaissance de cette présomption. Comme le mot «blessure» n'est pas élaboré

²²⁶ C.S.S.T., *Loi annotée sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Gouvernement du Québec, 1986, p. 23.

²²⁷ *General Motors du Canada Ltée c. Bélanger*, [1987] C.A.L.P. 600, 602. Voir également: *Communauté Urbaine de Montréal c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1987] C.A.L.P. 62.

dans la loi, les instances spécialisées s'en remettent donc à son sens général et commun tel que défini par les dictionnaires du langage usuel ²²⁸.

Dans cette perspective, il y aura une lésion professionnelle dans la mesure où la blessure sera provoquée par «une cause extérieure, par un agent vulnérable extérieur» ²²⁹. Par exemple, un «phénomène douloureux» ou «une dépression» ne peuvent être assimilés à une blessure au sens de cet article ²³⁰. La jurisprudence soutient que le législateur n'a pas voulu donner au terme blessure un sens qui dépasse le sens commun de «lésion faite à un tissu vivant» ²³¹.

Comme deuxième et troisième conditions d'application de la présomption, le travailleur doit explicitement démontrer qu'il s'est effectivement infligé une blessure dans l'exécution de son travail, alors qu'il était au travail ²³².

²²⁸ *Le Petit Robert* en donne cette définition: «Lésion faite à un tissu vivant par une cause extérieure (pression, instrument tranchant ou contondant, arme à feu; chaleur), involontairement ou pour nuire» et *Le Nouveau Larousse Médical* définit ainsi cette notion: «Blessure: lésion produite en un point quelconque du corps par un agent vulnérable extérieur». *cf.*, *Lévesque c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal*, [1988] C.A.L.P. 903, 906.

²²⁹ *Marticotte c. Minitel Inc.*, [1988] C.A.L.P. 468, 471.

²³⁰ *Caron c. Steinberg Inc.*, [1987-88] B.R.P. 242, 244.

²³¹ *Dault c. Centre Hospitalier Rouyn-Noranda*, [1987-88] B.R.P. 52, 54.

²³² *Hallé c. Reno-Dornac Limitée*, [1987-88] B.R.P. 308.

Lorsque la présomption de l'article 28 ne s'applique pas, il appartient au travailleur de faire la preuve qu'il a été victime d'une lésion professionnelle telle que définie à l'article 2²³³. Il a alors le fardeau complet de démontrer qu'il a réellement subi un accident du travail ou une maladie professionnelle. Pour ce faire, il devra établir en preuve les éléments constitutifs des définitions d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Nous allons maintenant les reprendre et les examiner distinctement.

1.2 Notion d'accident du travail

Comme nous l'avons vu précédemment, un accident du travail désigne:

«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.»

Les instances spécialisées telles la C.A.S., la C.A.L.P. et les tribunaux de droit commun, tout comme la doctrine, ont admis «qu'il fallait donner une interprétation large et libérale à l'expression «accident du travail»²³⁴. Il semble que cette position

²³³ *S.E.C.A.L. c. Deschênes*, [1986-87] B.R.P. 651.

²³⁴ *Gauthier c. Transport Robert (1973) Ltée*, [1987-88] B.R.P. 278,281; *Labelle-Dagenais c. Zeller's Limitée*, [1988-89] C.A.L.P. 316; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-58*, [1988] C.A.S. 336. Voir également: Michel LESAGE, «Les lésions

ait été prise afin de «respecter l'intention du législateur qui a instauré un régime de responsabilité sans égard à la faute avec recours aux instances administratives pour adjuger de ces réclamations»²³⁵. Dans cette optique libérale, la notion d'accident du travail englobe également les lésions d'ordre psychologique²³⁶.

La lecture de cet article nous permet d'identifier la présence de trois conditions essentielles pour qu'il y ait un accident du travail au sens de la loi:

«Il faut d'abord qu'il se produise un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause; cet événement doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail et, enfin, entraîner une blessure, une maladie ou le décès.»²³⁷

Premièrement, il faut qu'il s'agisse d'un **événement imprévu et soudain**, c'est-à-dire, un geste inhabituel et en dehors de l'ordinaire²³⁸. Il peut s'agir également d'un effort dur et habituel, d'efforts successifs²³⁹, ou encore d'un stress

professionnelles -Point de vue d'un médecin», dans Rodrigue BLOUIN (dir.) et autres, *Les lésions professionnelles*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1987, p. 44.

²³⁵ *Gauthier c. Transport Robert (1973) Ltée*, précité, note 17, 281.

²³⁶ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-43*, [1989] C.A.S. 416; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-37*, [1986] C.A.S. 336.

²³⁷ *General Motors du Canada c. Savard*, [1986-87] B.R.P. 77, 79.

²³⁸ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-66*, [1988] C.A.S. 676; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-16*, [1989] C.A.S. 62.

²³⁹ *Gauthier c. Transport Robert (1973)*, précité, note 17, 278.

inhabituel²⁴⁰. Il existe des événements imprévus et soudains qui ne soulèvent pas de problèmes. C'est le cas notamment lorsqu'un travailleur fait une chute tout à fait imprévue ou lorsqu'il se fait frapper par un objet sans qu'il n'ait participé à la production de l'impact ou sans qu'il ait pu l'éviter. Ces événements ne soulèvent pas de doute quant à leur origine accidentelle. Cependant, dans d'autres cas particuliers, l'accident n'est pas toujours aussi certain parce qu'il ne survient pas de choc ou d'impact physique. Il en est ainsi des lésions psychologiques²⁴¹. Il faut spécifier que les mots «imprévu» et «soudain» qui permettent de qualifier l'événement d'«accident du travail», impliquent que la cause de la lésion se situe dans «un très court laps de temps et se produise de façon inattendue. Une situation qui perdure ne saurait constituer un accident du travail»²⁴².

Deuxièmement, il faut que **cet accident soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail**. Il ne suffit pas que la lésion ou la symptomatologie soit apparue sur les lieux du travail²⁴³. Il ne saurait s'agir d'un motif raisonnable pour conclure à l'existence d'une lésion²⁴⁴. De même, on ne peut conclure qu'un

²⁴⁰ *Lavoie c. Messagerie Courrier Nordique Ltée*, [1986-87] B.R.P. 773.

²⁴¹ *General Motors du Canada Itée c. Bélanger*, précité, note 10, 600.

²⁴² *Buissière c. T. J. Moore*, [1985-86] B.R.P. 454. Voir également: *Vallière c. Ville de Hull*, [1989] B.R.P. 3.

²⁴³ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-19*, [1986] C.A.S. 53.

²⁴⁴ *Landry c. General Motors Ltée*, [1986] C.A.L.P. 212.

travailleur qui se plaint de douleurs sur les lieux du travail a subi «un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail»²⁴⁵. D'ailleurs, il peut s'agir que d'une pure coïncidence ²⁴⁶.

Si la douleur ressentie est sans lien avec le travail, il n'y aura pas d'indemnisation. Ainsi, un travailleur ayant ressenti des douleurs lombaires alors qu'il se penchait pour ramasser un linge à son travail, n'a pas été indemnisé. La C.A.S. concluait:

«Le fait qu'une personne ressente un ou des symptômes lors du cours normal de son travail, sans événement fortuit dommageable, n'est pas conforme à la définition d'un accident, d'autant plus, si ce ou ces symptômes sont rattachables à une pathologie personnelle préexistante.»²⁴⁷

Toutefois, une décision particulière mérite d'être citée ici. Le travailleur a été, en l'espèce, indemnisé pour la lésion qu'il a subi même si celle-ci n'était pas directement survenu «par le fait ou à l'occasion du travail». Le travailleur a subi une crise d'épilepsie à son travail, a fait une chute et s'est fracturé la cheville. L'employeur soutenait que cet accident était sans relation avec sa tâche et ne constituait pas une

²⁴⁵ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-54*, [1986] C.A.S. 617.

²⁴⁶ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-58*, précité, note 17, 603.

²⁴⁷ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-67*, [1987] C.A.S. 635, 639. Voir également: *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-54*, précité, note 28, 617.

lésion professionnelle au sens de la loi. Cependant, la C.A.L.P. a accepté la réclamation pour les motifs suivants:

«Il n'importe aucunement que la cause de la chute soit son évanouissement pendant une crise d'épilepsie. En effet, la définition de l'expression «accident du travail» à l'article 2 de la *loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* indique bien que «l'événement soudain et imprévu» mentionné dans cette définition peut être «attribuable à toute cause.»²⁴⁸

Cette interprétation n'est toutefois pas très répandue. Généralement les décisions se réfèrent plutôt à l'interprétation de l'expression «à l'occasion du travail» et non à l'expression «attribuable à toute cause».

Comme troisième et dernière condition, le travailleur doit démontrer par une **preuve prépondérante de nature médicale** qu'il a réellement subi une lésion²⁴⁹. Cette preuve doit établir, par des rapports médicaux, une relation de cause à effet entre une lésion et le travail²⁵⁰. Il ne s'agit pas d'une preuve hors de tout doute raisonnable. On exige la démonstration, par prépondérance de preuve, d'une possibilité relativement certaine de la lésion alléguée. Une décision d'un B.R.P. indique clairement ce principe:

«Il importe de rappeler que, en matière de relation entre un fait accidentel et un diagnostic de pathologie, la jurisprudence actuelle de la Commission d'appel en matière des lésions professionnelles et la Commission des affaires sociales a établi que la démonstration

²⁴⁸ *Savard c. General Motors du Canada Ltée*, [1987] C.A.L.P. 806, 808.

²⁴⁹ *Marcogliese c. Niccolini Inc.*, [1989] B.R.P. 11.

²⁵⁰ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-19*, précité, note 26, 53.

d'une telle relation exige une prépondérance de preuve de nature médicale.»²⁵¹

Ainsi, le travailleur doit démontrer un lien de cause à effet entre son travail et l'événement ayant entraîné la lésion subie²⁵².

1.3 notion de maladie professionnelle

Comme nous l'avons vu précédemment, une maladie professionnelle, telle que définie à l'article 2 de la loi, désigne:

«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 du travail.»

Les maladies couvertes par cette définition sont circonscrites et énumérées aux articles 29 et 30 de la loi. Un travailleur peut bénéficier de la présomption définie à l'article 29 pour démontrer qu'il souffre d'une maladie professionnelle. Cet article se lit comme suit:

«29. Les maladies énumérées dans l'annexe I sont caractéristiques du travail correspondant à chacune de ces maladies d'après cette annexe et sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie visée dans cette annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe.»

²⁵¹ *Brossard c. Les Industries Associées de l'Acier*, [1987-88] B.R.P. 456, 458.

²⁵² *General Motors du Canada c. Savard*, précité, note 20, 77.

Le législateur a adopté cet article pour alléger le fardeau de preuve du travailleur. Il a énuméré à l'annexe I de la loi certaines maladies caractéristiques de certains genres de travail ou directement reliées aux risques de ce genre de travail. Au deuxième alinéa de l'article 29, il a créé une présomption selon laquelle le travailleur qui est atteint d'une maladie énumérée à l'annexe I est atteint d'une maladie professionnelle s'il exerce un travail correspondant. Il y a alors ouverture à l'indemnisation ²⁵³.

Lorsque la maladie pour laquelle le travailleur demande d'être indemnisé n'apparaît pas à l'annexe I de la présente loi, c'est l'article 30 qui trouve application.

«30. Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement au risque particuliers de ce travail.»

S'il est établi qu'une maladie est contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qu'elle est caractéristique de ce travail ou directement reliée aux risques particuliers de ce travail, cette maladie est selon les termes de l'article 2, une maladie professionnelle, et ce, peu importe qu'elle soit énumérée ou non à l'annexe I ²⁵⁴.

²⁵³ *Audit c. Domlin (Division de Graybec)*, [1988] C.A.L.P. 473.

²⁵⁴ *Deschênes c. Société Canadienne des Métaux Reynolds Ltée*, [1989] C.A.L.P. 300, 316.

Il faut que la maladie soit caractéristique du travail, c'est-à-dire, qu'elle comporte des éléments distinctifs, identifiables à un travail ou qu'elle soit directement reliée aux risques particuliers de ce dernier, c'est-à-dire des risques que l'on ne retrouve pas dans les autres emplois.

Il appartient au travailleur non seulement de prouver qu'une relation causale est probable entre sa maladie et la nature du travail effectué, mais il doit également démontrer par une preuve prépondérante, que ses symptômes sont caractéristiques de son emploi²⁵⁵. On exige que la preuve médicale produite au dossier regroupe certains symptômes caractéristiques relevés à plusieurs reprises chez la plupart des travailleurs exerçant le type d'emploi. Pour démontrer qu'une maladie est caractéristique d'un travail, la preuve doit s'appuyer sur des études scientifiques²⁵⁶ et statistiques²⁵⁷. Un manque de consensus médical universel peut également entraîner l'absence de preuve prépondérante²⁵⁸.

Une fois de plus, une décision mérite d'être soulignée. Une travailleuse qui occupait, depuis trois ans, un emploi exigeant une présence continue devant un terminal d'ordinateur à écran cathodique, a souffert de maux de tête et de troubles

²⁵⁵ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-30*, [1987] C.A.S. 97.

²⁵⁶ *Laforest c. Cie Minière Québec-Cartier*, [1989] C.A.L.P. 678.

²⁵⁷ *Laforest c. Service d'Alimentation Universel*, [1989] C.A.L.P. 123.

²⁵⁸ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-12*, [1988] C.A.S. 63.

visuels qui ont été aggravés par son hypermétropie. L'employeur soutenait qu'il ne s'agissait pas d'une maladie professionnelle, mais de troubles personnels. La C.A.S. a conclu qu'il s'agissait là d'une maladie causée par le genre d'emploi que la travailleuse occupait et elle l'a conclu en ces termes:

«La notion de maladie professionnelle n'implique pas nécessairement l'idée que tous les travailleurs d'un même métier présentent les mêmes signes d'exposition (risque du métier); il faut considérer la variabilité de l'adaptation individuelle. Celle-ci restera toujours une notion à caractère individuel et, tant qu'elle reste raisonnable, la Commission croit qu'elle ne prive pas du droit aux indemnités en matière de maladie professionnelle.»²⁵⁹

En résumé, pour conclure qu'une maladie est reliée directement aux risques particuliers d'un travail, il faut être en mesure de pouvoir distinguer dans ce travail des éléments objectifs de risque, c'est-à-dire, des éléments qui représentent un danger pour tous les travailleurs, bien que ce danger puisse prendre une importance plus grande d'un individu à l'autre²⁶⁰. Ainsi, on retient que les risques et conséquences d'un travail peuvent affecter à des degrés variables les travailleurs.

²⁵⁹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-4*, [1987] C.A.S. 10, 17.

²⁶⁰ *Lanthier c. Défense Nationale*, [1985-86] B.R.P. 443.

2. Les cas particuliers liés à la condition personnelle

Les instances spécialisées sont fréquemment exposées à des problèmes découlant de la révélation ou l'aggravation d'un état pathologique préexistant de la victime à la suite d'une lésion professionnelle. Ces problèmes sont facilement résolus lorsque cet état est lui-même d'origine professionnelle. Toutefois, ils sont beaucoup plus complexes lorsque cet état est d'origine non professionnelle. Régulièrement, il arrive que la maladie ou l'invalidité de nature personnelle se révèle uniquement au moment où se produit la lésion professionnelle. Quel est l'impact de cette condition personnelle sur le droit à l'indemnisation?

En cette matière, la jurisprudence a développé des critères qui permettent d'encadrer l'exercice des droits qui découlent de la L.A.T.M.P. De plus, ces critères s'appliquent aussi bien à l'endroit d'une demande d'indemnisation pour un accident du travail que pour maladie professionnelle.

Il est de jurisprudence constante qu'une condition personnelle préexistante n'est pas en soi un obstacle à l'ouverture du droit à l'indemnisation. La C.A.S. le spécifie en ces termes:

«Selon la doctrine et la jurisprudence, il convient de rappeler que, l'existence d'une «fragilité», d'une prédisposition ou même d'une maladie, en l'occurrence de nature psychologique, préexistante à

l'accident ne saurait constituer une fin de non recevoir à la réclamation. Tout comme les tribunaux civils, les tribunaux administratifs appliquent en cette matière la «Thin skull rule». ²⁶¹

Lorsque une condition préexistante est présente, le cas doit être jugé selon les circonstances qui lui sont propres. De plus, il semble que les critères d'évaluation pour déterminer s'il y a eu une lésion professionnelle, soient plus exigeants. La C.A.S. précise ce point en ces termes:

«[...] la jurisprudence de l'un ou de l'autre tribunal démontre que l'on devient plus exigeant, quant au caractère imprévu et soudain, quand le travailleur était porteur, au moment de l'événement en cause, d'une condition préexistante. On cherche alors à identifier ce qui, de la condition préexistante ou de l'événement survenu au travail, est le plus déterminant pour expliquer la lésion pour laquelle compensation est réclamée et, en l'absence d'un événement traumatique précis, susceptible de causer la lésion ou d'aggraver de façon significative la condition préexistante, on a généralement tendance à imputer le dommage à la condition préexistante.»²⁶²

Évidemment, il faut qu'un accident du travail se soit produit ou qu'une maladie professionnelle se soit déclenchée. Les conséquences d'une condition personnelle ne pourront faire l'objet d'une indemnisation, si cette condition est sans relation avec la lésion subie au travail ²⁶³. Nous allons maintenant analyser chacun des principes développés par la jurisprudence, lorsqu'il y a préexistence d'une pathologie

²⁶¹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-43*, précité, note 19, 422.

²⁶² *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-58*, précité, note 17, 646.

²⁶³ *Ménard c. Canadair Inc.*, [1987] C.A.L.P. 335.

personnelle au moment où se manifeste une lésion professionnelle. Aujourd'hui, il semble que le droit positif s'oriente vers une distinction entre les prédispositions sans manifestations avant que ne survienne la lésion et les états personnels symptomatiques qui ont pu aggraver les conséquences de la lésion professionnelle subie.

2.1 Aggravation des lésions professionnelles

La L.A.T.M.P. reconnaît explicitement, à l'article 2, l'aggravation d'une lésion professionnelle ²⁶⁴. Lorsqu'un travailleur aggrave une pathologie résultant d'un accident du travail antérieur, il sera indemnisé pour cette aggravation conformément aux dispositions de cette loi. Ce droit était même reconnu dans les premières lois sur les accidents du travail ²⁶⁵. Cependant, cette notion d'aggravation, définie dans le cadre de la loi, inclue-t-elle l'aggravation d'un état pathologique préexistant? Est-il déraisonnable de conclure par l'affirmative? Le texte de loi précise seulement que «l'aggravation est considérée comme une lésion professionnelle si elle survient par le fait ou à l'occasion du travail» ²⁶⁶.

²⁶⁴ *Lebel c. Briquetterie St-Laurent*, [1985-86] B.R.P. 327; *Denis c. Centre d'accueil Laprairie*, [1987-88] B.R.P. 161; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-8*, [1988] C.A.S. 22.

²⁶⁵ *Supra.*, troisième chapitre, p. 52.

²⁶⁶ *Produit Métallique J.P. Inc. c. Caluori*, [1985-86] B.R.P. 437.

L'analyse de la jurisprudence nous permet de dégager deux applications en matière d'aggravation d'un état préexistant: la première prétend qu'un accident du travail qui aggrave une condition préexistante entraîne une lésion professionnelle, qui doit être indemnisée comme telle, par opposition à l'autre qui soutient qu'une condition personnelle démontrée renverse la présomption de lésion professionnelle de l'article 28 ²⁶⁷. Le travailleur doit démontrer par **une preuve prépondérante** que sa condition personnelle s'est aggravée et que cette aggravation est due aux conditions de son travail.

Il s'avère essentiel de démontrer l'impact des différences entre ces deux applications, et ce plus particulièrement, en matière d'aggravation d'une maladie personnelle préexistante. La première orientation découle de l'interprétation de la notion de «maladie professionnelle» donnée sous l'ancienne *Loi des accidents du travail* dans l'affaire *Cunningham*. La seconde est basée sur l'interprétation de la notion de «maladie professionnelle» donnée selon la L.A.T.M.P. dans l'affaire *Produit Chimique Expro*. Présentement, ces deux interprétations subsistent toujours, ce qui entraîne un manque d'uniformité au niveau des décisions rendues à ce sujet.

²⁶⁷ L.A.T.M.P., art. 2. Voir également: *Caron c. Steinberg Inc.*, précité, note 13, 244.

Le jugement *Cunningham*

La décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Cunningham c. Brasserie O'Keefe Inc.*, a rendu la notion d'aggravation extrêmement restreinte, pour ne pas dire inexistante dans certains cas. Dans cette décision, un livreur de bière demandait que sa maladie soit considérée comme une maladie professionnelle, à titre d'aggravation d'un état préexistant causé par son travail. Le juge Beaugard écrivait:

«L'appelant propose ensuite que rien dans la *loi sur les accidents du travail* ne laisse entendre que l'aggravation d'une maladie existante par l'exécution d'un travail particulier ne peut faire l'objet d'une indemnité en vertu de cette loi. L'appelante ajoute qu'au contraire le premier paragraphe de l'article 43 laisse croire que le législateur a expressément prévu le cas. Vu la conclusion à laquelle j'arrive, je ne crois pas nécessaire d'exprimer une opinion là-dessus.» [...]

Suivant le dossier, l'appelant souffrait de la maladie de Dupuytren avant de travailler comme livreur. Toujours suivant le dossier, le déclenchement de symptômes de cette maladie ou l'aggravation de cette maladie pouvait survenir à la suite de n'importe quels travaux manuels nécessitant une certaine force. L'appelant n'aurait pas été livreur pour Brasserie O'Keefe Inc. mais manoeuvre quelconque ailleurs qu'il est probable qu'il aurait eu les mêmes ennuis. L'aggravation de sa maladie n'est donc pas reliée aux risques particuliers du travail de livreur et n'a pas été causée par ce genre d'occupation.

Le but de la *Loi sur les accidents du travail* n'est pas de protéger le travailleur contre les manifestations, au cours de son travail, d'une maladie héréditaire, même dans les cas où cette maladie ne se serait pas manifestée si le travailleur était resté inactif, mais d'indemniser le travailleur pour le préjudice qui peut être relié directement aux risques particuliers d'un travail ou un préjudice causé par une occupation particulière.»²⁶⁸

²⁶⁸ [1983] C.A.S. 423, 427-428, (C.A.).

Dans cette décision, la Cour conclut que l'aggravation d'une maladie préexistante sera indemnisée seulement si cette aggravation est reliée aux risques particuliers du travail. Cette interprétation a engendré des situations obscures et incohérentes puisque, jusqu'à ce moment, la Commission des affaires sociales reconnaissait expressément l'indemnisation de l'aggravation d'une maladie préexistante causée par une lésion professionnelle ²⁶⁹.

À l'exception de cette décision, nous n'avons pas retracé d'autre décision provenant des tribunaux de droit commun portant sur cette question. La décision de la Cour d'appel a divisé les instances juridictionnelles puisque, pour des faits semblables, certaines ont par la suite accorder une indemnisation et d'autres pouvaient la refuser. Les deux prochains cas reflètent cette division.

Une travailleuse n'a pas été indemnisée pour les allergies dont elle a souffert à son travail. Ces allergies sont apparues et ont été causées par l'installation d'un nouvel appareil qui dégageait énormément de poussière. La preuve médicale établissait clairement que l'état de santé de la travailleuse avait été aggravé par la poussière dégagée par le nouvel appareil. Malgré la corrélation établie entre les symptômes de la travailleuse et son travail, la Commission a rejeté la réclamation au

²⁶⁹ *Accidents du travail-38*, [1979] C.A.S. 437; *Accidents du travail-54*, C.A.S. 495; *Accidents du travail-30*, [1981] C.A.S. 475; *Accidents du travail-37*, [1981] C.A.S. 498; *Accidents du travail-42*, [1981] C.A.S. 512; *Accidents du travail-5*, [1982] C.A.S. 23; *Accidents du travail-9*, [1982] C.A.S. 34; *Accidents du travail-61*, [1982] C.A.S. 518; *Accidents du travail-72*, [1982] C.A.S. 749.

motif qu'elle était la première personne à avoir ce type de symptômes dans ce genre de travail. À la lumière du jugement *Cunningham*, la C.A.S. soutient qu'il peut s'agir d'une incompatibilité entre l'état de santé de plaignante et son travail et que l'aggravation n'était pas caractéristique du travail.

«En somme, pour qu'une aggravation puisse être considérée comme un équivalent de maladie professionnelle, l'aggravation elle-même doit être reliée au risque particulier du travail, [...], elle doit être elle-même caractéristique du travail. Or, malgré la preuve circonstancielle apparemment assez éloquente qui lui a été fournie, la Commission ne peut faire autrement que de considérer que les allergies [...] sont d'abord et avant tout le fait d'une prédisposition à l'atopie, qu'elles ont été tout au plus aggravée par le milieu de travail mais, que ce type d'aggravation n'étant relié directement au risque particulier du travail, ni caractéristique de celui-ci, il ne saurait être question d'en faire une maladie professionnelle.»²⁷⁰

Par contre, dans une autre décision où les faits étaient similaires, la C.A.S. a reconnu que les allergies de la travailleuse étaient indemnisables à titre d'aggravation d'un état préexistant. La Commission a considéré que la condition dermatologique de la travailleuse était une pathologie préexistante aggravée par son nouveau milieu de travail qui l'exposait à des quantités suffisantes de poussière pour déclencher ses allergies.

«Il s'agit bien d'un événement imprévu puisque ni l'intimée, ni l'appelante n'avaient vraisemblablement pu prévoir de telles réactions occasionnées par une cause physique ou naturelle. La poussière constitue une cause physique. La Commission est d'avis qu'il s'agit d'un accident au sens de la loi.»²⁷¹

²⁷⁰ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-32*, [1986] C.A.S. 313, 321.

²⁷¹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-33*, [1986] C.A.S. 322, 324.

La C.A.S. a conclu que l'aggravation de sa condition personnelle était indemnisable à titre d'accident du travail et non pas comme maladie professionnelle, parce que son état n'était pas relié aux risques particuliers de son emploi.

Le jugement *Produits Chimiques Expro*

Dans l'affaire *Produits Chimiques Expro*, on a reconnu qu'un travailleur a aggravé son arthrose personnelle, devenue symptomatique par l'accomplissement de son travail. La C.A.L.P. a décidé, qu'en vertu de l'article 30 de la L.A.T.M.P., le travailleur a prouvé qu'il avait été victime d'une maladie reliée aux risques particuliers de son travail. L'employeur a déposé une requête en évocation à l'encontre de cette décision, soutenant que l'aggravation d'une maladie personnelle n'était pas indemnisable au sens de la L.A.T.M.P. La Cour supérieure spécifie que la notion de lésion professionnelle, définie à l'article 2, inclut expressément l'aggravation de la maladie, comprenant l'aggravation d'un état préexistant, par opposition à l'ancienne loi qui ne l'incluait pas explicitement.

«En effet, la loi ne comportait pas la définition citée plus haut de lésion professionnelle et l'article 111 traitant de maladie professionnelle, imposait un lien de causalité puisqu'on y lit, entre autres, au paragraphe 8:

Dans les autres cas, il doit être établi, à la satisfaction de la Commission, que la maladie a été causé par le genre d'occupation auquel le travailleur était employé.

Depuis, la loi a été modifiée de façon à retrancher l'emploi du mot «cause» et pour inclure, dans la maladie professionnelle la notion

La C.A.S. a conclu que l'aggravation de sa condition personnelle était indemnisable à titre d'accident du travail et non pas comme maladie professionnelle, parce que son état n'était pas relié aux risques particuliers de son emploi.

Le jugement *Produits Chimiques Expro*

Dans l'affaire *Produits Chimiques Expro*, on a reconnu qu'un travailleur a aggravé son arthrose personnelle, devenue symptomatique par l'accomplissement de son travail. La C.A.L.P. a décidé, qu'en vertu de l'article 30 de la L.A.T.M.P., le travailleur a prouvé qu'il avait été victime d'une maladie reliée aux risques particuliers de son travail. L'employeur a déposé une requête en évocation à l'encontre de cette décision, soutenant que l'aggravation d'une maladie personnelle n'était pas indemnisable au sens de la L.A.T.M.P. La Cour supérieure spécifie que la notion de lésion professionnelle, définie à l'article 2, inclut expressément l'aggravation de la maladie, comprenant l'aggravation d'un état préexistant, par opposition à l'ancienne loi qui ne l'incluait pas explicitement.

«En effet, la loi ne comportait pas la définition citée plus haut de lésion professionnelle et l'article 111 traitant de maladie professionnelle, imposait un lien de causalité puisqu'on y lit, entre autres, au paragraphe 8:

Dans les autres cas, il doit être établi, à la satisfaction de la Commission, que la maladie a été causée par le genre d'occupation auquel le travailleur était employé.

Depuis, la loi a été modifiée de façon à retrancher l'emploi du mot «cause» et pour inclure, dans la maladie professionnelle la notion

d'aggravation, même si la définition à cet égard, est susceptible de deux interprétations.»²⁷²

Toujours dans cette affaire, le juge Gonthier souligne qu'il est bien établi en droit civil qu'une victime a droit à une indemnité, non seulement pour une maladie provoquée par la faute d'autrui, mais également pour l'aggravation d'une maladie personnelle existante. De plus:

«Eu égard tant au texte législatif, à la jurisprudence selon l'ancienne loi qu'à l'objet de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, «soit la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires», loi qui, soit dit en passant, tout en prévoyant une telle réparation, prive la victime de recours contre son employeur qui serait en faute, **le tribunal ne peut conclure qu'il serait déraisonnable de comprendre dans la maladie professionnelle l'aggravation d'un état préexistant.**»²⁷³

Dans cette décision, le tribunal a clairement admis que l'aggravation d'une maladie préexistante pouvait être indemnisable, ce que la Cour d'appel n'avait pas fait dans l'affaire *Cunningham*.

Dans une autre affaire, suivant l'interprétation donnée dans l'affaire *Produits Chimiques Expro*, la C.A.L.P. a indemnisé un travailleur, qui a aggravé son arthrose à la suite d'un accident du travail puisque malgré ses nombreuses insuffisances, le travailleur occupait son emploi de façon régulière et son état était stable. C'est

²⁷² *Les Produits Chimiques Expro c. Richer*, [1988] C.A.L.P. 187, 194, (C.S.).

²⁷³ *Id.*, nos soulignés. Cette interprétation est aussi retenue dans: *Matériaux de construction Canada Ltée c. Quessy*, [1989] C.A.L.P. 221 et dans *Beaudin c. Société d'ingénierie Combustion*, [1987] C.A.L.P. 117.

l'accident qui a aggravé son état. La C.A.L.P., en se référant à la «Thin skull rule»²⁷⁴, s'exprime ainsi:

«La Commission d'appel considère que la réparation des lésions professionnelles, y compris une aggravation, et des conséquences qu'elles entraînent doit tenir compte de l'état de santé du travailleur au moment où il subit une lésion. Les conséquences sont plus considérables si l'état de santé du travailleur est précaire au moment où il subit une lésion professionnelle, conséquences que la loi a pour objet de réparer, quelles qu'elles soient.»²⁷⁵

En résumé, il y a un manque d'uniformité de la part des instances spécialisées, tant sous l'ancienne loi que sous la L.A.T.M.P., en ce qui concerne les cas d'aggravation d'état préexistant, selon qu'on les traite comme une maladie professionnelle ou un accident du travail. Nous croyons que ce manque de rigueur peut entraîner des injustices, dans la mesure où certains travailleurs, présentant des conditions similaires, ne seront pas indemnisés de la même façon.

2.2 Symptomatologie des conditions personnelles

Lors d'une demande d'indemnisation, plus particulièrement dans les cas d'aggravation de condition personnelle, la jurisprudence tiendra compte de la symptomatologie de la condition personnelle. Elle pose essentiellement une distinction entre une condition personnelle qui était asymptomatique et une autre qui

²⁷⁴ Supra., p. 60.

²⁷⁵ *Hétu c. Brasserie Molson*, [1988] C.A.L.P. 266, 274. Voir également: *Bernard c. Les Industries Westrec*, [1988] C.A.L.P. 601.

était symptomatique, avant que ne se produise une lésion professionnelle. Habituellement, les effets ne seront pas les mêmes chez une personne qui est porteuse d'une faiblesse constitutionnelle qui ne s'est jamais manifestée par comparaison à une autre personne atteinte d'une pathologie personnelle ou encore d'un état latent plus ou moins évolutif qui s'est déjà manifesté sans la présence d'une lésion professionnelle.

Habituellement, le travailleur porteur d'une condition personnelle asymptomatique avant que survienne la lésion sera indemnisé ²⁷⁶. On soutient que dans une telle situation, le travailleur était fonctionnel au travail et qu'il occupait son emploi de façon régulière puisque sa pathologie ne s'était jamais manifestée par des douleurs nécessitant des arrêts de travail. On examinera également si cette pathologie avait déjà exigé des soins médicaux particuliers, tels des soins de physiothérapie.

Bref, lorsqu'il est démontré que la lésion professionnelle a déclenché la symptomatologie de la condition personnelle, il y a ouverture à l'indemnisation. Dans une décision, le B.R.P. s'exprime ainsi:

«Il est de jurisprudence constante qu'un état pathologique personnel n'est pas en soi, un obstacle à l'admissibilité d'une réclamation en

²⁷⁶ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-49*, [1988] C.A.S. 404; *Collona c. Maçonnerie G.E. Limitée*, [1988] C.A.L.P. 288; *Couto c. Construction Salvador & Couto Inc.*, [1988] C.A.L.P. 569.

vertu de la L.A.T.M.P. si, par ailleurs, cette affectation n'avait pas déjà pour effet de rendre le travailleur inapte à exercer son emploi.»²⁷⁷

L'élément le plus important qui est retenu pour évaluer si la pathologie du travailleur s'est déjà manifestée, c'est si celle-ci a déjà eu pour effet d'entraîner dans le passé des arrêts de travail.

Généralement, si la lésion était symptomatique avant l'accident, il n'y a pas d'indemnisation²⁷⁸. Toutefois, la présence d'une condition personnelle symptomatique ne signifie pas automatiquement que le travailleur ne sera pas indemnisé pour les conséquences de la lésion qu'il a subi à son travail. Dans cette circonstance, on examine l'état de santé du travailleur dans les jours précédents immédiatement l'accident. Si le travailleur a fourni des journées de travail normales et qu'il ne s'est pas plaint de douleurs dans les jours ou les mois précédant la lésion, cette dernière sera présumée professionnelle²⁷⁹. Si, avant la lésion, le travailleur a éprouvé des problèmes, s'il a été inactif et que les symptômes ou douleurs sont réapparues dans les jours précédents l'accident, on jugera alors qu'il n'y a pas de preuve prépondérante de lésion professionnelle²⁸⁰.

²⁷⁷ *Gauthier c. Transport Robert (1973) Ltée.*, précité, note 17, 280.

²⁷⁸ *Hallée c. Reno-Dornac Limitée*, [1987-88] B.R.P. 308.

²⁷⁹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-35*, [1986] C.A.S. 330; *La Forge C.S.W. c. Charette*, [1986] C.A.L.P. 312.

²⁸⁰ *S.E.C.A.L. c. Deschênes*, précité, note 16, 651.

Il ne suffit pas qu'une condition personnelle devienne significative sur les lieux du travail pour entraîner le droit à une indemnisation. Il faut aussi qu'un événement assimilable à un accident du travail se produise. Ainsi, la C.A.S. a rejeté la réclamation d'un travailleur qui avait ressenti des douleurs lombaires alors qu'il se penchait pour ramasser un linge.

«En effet, la Commission estime que, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, la preuve établit manifestement que l'intimé n'a pas subi d'accident du travail, le 15 juin 1982, ce dernier ayant plutôt rendu symptomatique une condition préexistante très significative, à l'occasion d'un geste tout à fait bénin qui ne saurait, à défaut de preuve précise et très documentée, être qualifié, à lui seul d'accident du travail.»²⁸¹

En résumé, un travailleur porteur d'une condition personnelle qui était asymptomatique, avant que ne survienne une lésion, sera indemnisé s'il est démontré, que c'est la lésion qui a rendu symptomatologique une pathologie qui ne s'était jamais manifestée. Par contre, si cette condition s'était déjà manifestée, c'est-à-dire qu'elle avait déjà été symptomatologique, on examinera alors l'état de santé du travailleur dans les jours qui ont précédé l'accident. Si le travailleur n'éprouvait pas de douleur et qu'il a effectué normalement son travail, sans aucune restriction, il sera également indemnisé.

²⁸¹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-35*, précité, note 64, 635, 639. Toutefois, dans une autre cause, un travailleur qui s'est également penché pour prendre une enveloppe et qui s'est infligé une douleur au dos a été indemnisé pour l'aggravation de sa condition personnelle et qui jusque là était asymptomatique. cf., *Communauté Urbaine de Montréal c. Blouin*, [1987] C.A.L.P. 62.

2.3 Consolidation

Il arrive également que la condition personnelle puisse affecter la durée de guérison d'une lésion professionnelle. Dans certains cas, la durée est plus longue parce que le travailleur présente une constitution plus faible que la moyenne. De nouveaux problèmes peuvent aussi surgir au cours de la convalescence, prolongeant ainsi la période d'incapacité. Dans un tel cas, si les problèmes nouveaux sont de nature personnelle, les indemnités de remplacement de revenu seront-elles prolongées? C'est ce que nous allons examiner.

L'article 2 de la loi définit ainsi la notion de consolidation:

«consolidation»: La guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible.»

Le droit de recevoir une indemnité de remplacement de revenu pour un travailleur victime d'une lésion professionnelle, qui devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion, est prévu à l'article 44 de la loi:

«44. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

Le travailleur qui n'a plus d'emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle a droit à cette indemnité s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement.»

La loi prévoit, à l'article 46, une présomption d'incapacité du travailleur jusqu'à ce que sa lésion soit consolidée:

«46. Le travailleur est présumé incapable d'exercer son emploi tant que la lésion professionnelle dont il a été victime n'est pas consolidée.»

La présence d'une condition personnelle ne signifie pas automatiquement que la période de consolidation sera plus longue. Si par contre la période d'incapacité doit être prolongée, le travailleur doit démontrer, de façon prépondérante, qu'il existe une relation entre son incapacité et la lésion qu'il a subie antérieurement et que c'est en raison de cette incapacité que la date de consolidation doit être repoussée ²⁸². Par exemple, une travailleuse ayant subi un accident du travail au dos, demandait que sa date de consolidation soit reportée. L'employeur s'y opposait soutenant que la période d'incapacité était prolongée en raison d'une condition personnelle préexistante. La C.A.L.P. a accepté la demande de la travailleuse parce qu'elle avait démontré, de façon prépondérante, que son incapacité était reliée à l'accident qu'elle avait subi et non pas à sa faible constitution. De plus, la C.A.L.P. rappelait que:

«le but de la loi est de réparer les lésions qui surviennent par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail. Dès lors, lorsqu'une telle démonstration est faite, il y a ouverture au droit à l'indemnisation.

Tenir compte de la capacité ou non d'une personne à effectuer un travail serait ajouter à la loi.» ²⁸³

²⁸² *Gagné c. Résidence Christophe Colomb*, [1988] C.A.L.P. 305; *Prévost c. Rôtisserie St-Hubert*, [1987] C.A.L.P. 801.

²⁸³ *Lebelle-Dagenais c. Zeller's Limitée*, précité, note 17, 316, 323.

Il peut arriver que la période de consolidation soit plus longue chez un travailleur, parce que la lésion a aggravé une condition personnelle, faisant en sorte que les conséquences sont plus grandes chez ce travailleur que pour un autre qui aurait subi exactement la même lésion professionnelle. Si tel est le cas, il y aura prolongation des indemnités ²⁸⁴. De plus, on examinera la symptomatologie de la condition personnelle ²⁸⁵. Si la lésion a rendu symptomatique une pathologie personnelle, nécessitant une période de guérison plus longue, les indemnités seront prolongées ²⁸⁶.

Par contre, si la date de consolidation doit être reportée à cause de nouveaux problèmes, sans relation avec la lésion subie antérieurement, la période d'indemnité de remplacement de revenu ne sera pas prolongé ²⁸⁷. C'est le cas lorsque la guérison est retardée par des facteurs psychologiques reliés à la personne même du travailleur ²⁸⁸.

²⁸⁴ *Collona c. Maçonnerie G.E. Limitée*, précité, note 61, 288 et *Tousignant c. Construction Louisbourg*, [1989] C.A.L.P. 1076.

²⁸⁵ *Supra.*, pp. 31-34.

²⁸⁶ *Bernard c. Les industries Westroc Ltée*, [1988] C.A.L.P. 601.

²⁸⁷ *Chicoine c. Commission des Écoles Catholique de Montréal*, [1987] C.A.L.P. 114; *Létourneux c. Électricité Kingston Limitée*, [1988] C.A.L.P. 54; *Leroux c. Fourgon Transit Inc.*, [1988] C.A.L.P. 54; *Ouellet c. F.F. Soucy Inc.*, [1988] C.A.L.P. 337.

²⁸⁸ *Lévesque c. Aliment Culinar*, [1989] C.A.L.P. 167.

2.4 Combinaison de facteurs et autres cas spécifiques

Fréquemment, lorsque survient une lésion professionnelle, il y a une combinaison de facteurs qui interviennent, tant des facteurs reliés à la personne du travailleur et que d'autres reliés à son milieu de travail. Ce genre de situation est parfois complexe. Dès qu'un employeur découvre la présence d'une pathologie personnelle déficiente chez un travailleur, il sera tenté de contester la validité de la lésion.

Lorsque la lésion n'est pas attribuable uniquement à une pathologie du travailleur, mais à un ensemble de facteurs, il y aura indemnisation de la lésion ²⁸⁹. Par exemple, dans un cas, on rapporte qu'un travailleur a aggravé sa condition personnelle à la suite d'un changement de poste. Il a été indemnisé parce que cette aggravation était due à la fois à son travail, à sa condition personnelle et à des limitations fonctionnelles qui résultaient d'un accident antérieur²⁹⁰. Ainsi, lorsqu'il est mis en preuve qu'il y a plusieurs facteurs qui interviennent et qu'il est démontré par preuve prépondérante ²⁹¹ que la condition personnelle n'est pas le principal facteur déclencheur de la lésion, il y a ouverture à l'indemnisation ²⁹².

²⁸⁹ *Gauthier c. Transport Robert (1973) Ltée*, précité, note 17.

²⁹⁰ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-39*, [1989] C.A.S. 381.

²⁹¹ *Calavancia c. Hôpital Louis-H. Lafontaine*, [1989] C.A.L.P. 90.

²⁹² *Bouchard c. Sûreté du Québec*, [1988] C.A.L.P. 701.

Nous allons maintenant examiner les cas particuliers des infarctus du myocarde et des lésions psychologiques qui se distinguent des autres cas par la multiplicité des éléments qui interviennent lorsque se présente une lésion professionnelle de ce type.

Les infarctus du myocarde sont des lésions particulières et complexes. Il est généralement difficile d'évaluer avec exactitude toutes les causes précises qui ont favorisé la survenance d'un infarctus sur les lieux du travail. Comme pour tous les autres cas d'accident du travail ²⁹³, il faut établir de façon prépondérante une relation entre le travail effectué et l'infarctus dont a été victime le travailleur.

Selon une jurisprudence bien établie, le travailleur doit démontrer «une relation selon laquelle son travail était le déclencheur objectif de la séquelle subie, soit un événement imprévu et soudain en dehors de l'ordinaire et qualifié de stress au travail»²⁹⁴. Voici les quatre grands critères permettant de reconnaître un lien entre l'infarctus aigu du myocarde et une activité professionnelle, tels qu'énoncés par la C.A.S. dans une décision:

«soit la présence sans contredit d'un infarctus du myocarde sans signe de souffrance systémique antérieure, le déclenchement des douleurs par un effort physique important dans des relations

²⁹³ Les infarctus du myocarde sont toujours considérés comme des accidents du travail, puisqu'ils surviennent généralement à la suite d'un effort ou d'un stress inhabituel, assimilable à un événement imprévu et soudain.

²⁹⁴ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-66*, [1988] C.A.S. 676, 680.

particulières, une relation temporelle évidente entre la maladie et l'effort physique et l'opinion favorable d'experts [...].»²⁹⁵

Lorsque le travail était normal et routinier, qu'aucun effort extraordinaire n'a été fourni, et qu'aucun obstacle inhabituel n'a été rencontré, il ne peut y avoir reconnaissance d'une lésion professionnelle²⁹⁶. De plus, lorsqu'il est reconnu que le travailleur était porteur d'une maladie coronarienne et que l'infarctus de ce dernier aurait pu se produire n'importe quand, n'importe où, et que c'est par hasard qu'il s'est produit au travail, la réclamation est rejetée²⁹⁷. On tient compte également de certains facteurs de risque liés à la personne, comme si le travailleur fumait, s'il était obèse, si son taux de cholestérol était élevé, son âge, les antécédents familiaux, s'il était sédentaire²⁹⁸, ou s'il avait déjà eu des signes objectifs avant de se rendre au travail²⁹⁹.

Cependant, même si la preuve médicale démontre que le travailleur était candidat à subir un infarctus, «la préexistence d'une maladie coronarienne n'exclut

²⁹⁵ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-16*, [1989] C.A.S. 62, 64.

²⁹⁶ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-58*, précité, note 17, 603.

²⁹⁷ *Marticotte c. Minitel Inc.*, [1988] C.A.L.P. 468. Voir également: *Accident du travail-15*, [1985] C.A.S. 47.

²⁹⁸ *Laperrière c. Steinberg Inc.*, [1986] C.A.L.P. 171; *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-7*, [1986] C.A.S. 21.

²⁹⁹ *Les Ressources du Lac Meston Inc. c. Joanisse*, [1987] C.A.L.P. 818; *Plante c. Meubles Robert Lévesque Inc.*, [1987-88] B.R.P. 561.

pas automatiquement la recevabilité de la réclamation si elle répond aux critères d'admissibilité de la présente loi»³⁰⁰. Lorsqu'il est démontré que l'accident du travail a été l'élément déclencheur, par la présence d'un effort inhabituel ou d'un stress suffisamment important pour causer la crise cardiaque, il y a reconnaissance du droit à l'indemnisation³⁰¹.

Les lésions psychologiques présentent également des difficultés particulières puisque plusieurs facteurs interviennent dans la survenance d'une telle lésion. Dans plusieurs cas, il est difficile d'évaluer si ces maladies sont professionnelles ou non puisqu'elles ne sont pas clairement définies et que ceux qui écrivent à leur sujet ne semblent pas s'entendre sur les symptômes, sur leur origine, ni sur la façon de les traiter.

Il a été reconnu qu'une blessure psychologique peut être assimilée à une lésion professionnelle indemnisable, lorsqu'elle répond aux critères élaborés par la loi et la jurisprudence³⁰². Nous parlons ici des lésions qui surviennent à la suite d'un accident du travail, telle l'anxiété, le stress, les dépressions, et le burnout³⁰³.

³⁰⁰ *Lavoie c. Messagerie Courrier Nordique Ltée*, [1986-87] B.R.P. 773.

³⁰¹ *Sauveteurs et victime d'actes criminels-22*, [1989] C.A.S. 85.

³⁰² *Supra.*, p. 8.

³⁰³ *Soubigou c. Maloso*, [1988] C.A.L.P. 977.

A cause de la nature même de ces traumatismes et des lésions de cet ordre, il est parfois difficile d'évaluer avec exactitude s'il s'agit d'une lésion professionnelle puisque leurs causes ne sont pas facilement identifiables. Habituellement, lorsqu'il s'agit de stress associé à un accident du travail, un événement imprévu et soudain, il y a indemnisation. Il importe alors peu que le travailleur ait déjà subi des dépressions ³⁰⁴. On soutient que dans de telles circonstances, une personne normale, sans antécédents psychologiques, aurait réagi de la même façon.

L'exemple suivant illustre bien le principe. Un B.R.P. a indemnisé une travailleuse qui avait déjà subi des troubles psychologiques, pour le stress qu'elle a subi au travail, à la suite de la découverte d'un patient qui tentait de se suicider. A ce sujet, le passage suivant de cette décision est intéressant:

«Par ailleurs, l'employeur, dans une lettre datée du 11 juin 1987 déjà au dossier, faisait état du fait que la travailleuse avait déjà eu des abandons de travail dû à des diagnostics de «burnout» et de «réactions anxiodépressives». Toutefois, le Bureau de révision paritaire est d'avis que tout travailleur qui aurait été confronté à une situation aussi inhabituelle qu'horrible, en l'occurrence la découverte d'un patient ayant tenté de se suicider dans des circonstances aussi macabres, aurait été susceptible d'être affecté par un tel événement déclencheur d'une lésion professionnelle telle que diagnostiquée par différents médecins au dossier, et ce, peu importe la présence d'une condition personnelle.» ³⁰⁵

³⁰⁴ *Lemousy c. Hôpital Rivière-Des Prairies*, [1988] C.A.L.P. 573.

³⁰⁵ *Vachon-Verrault c. Centre Hospitalier de Valleyfield*, [1989] B.R.P. 60.

Lorsqu'il s'agit d'un état anxiodépressif³⁰⁶ ou de traumatismes psychiques³⁰⁷ directement reliés aux problèmes vécus au travail, il y a ouverture à l'indemnisation si toutes les conditions sont respectées. Récemment, la C.A.S. a accepté qu'une suite de microtraumatismes puisse constituer un accident du travail, dans le cas d'un état dépressif majeur d'une travailleuse, en raison du harcèlement subi à son travail:

«La Commission souligne que ce n'est pas parce que la dépression de l'intimée origine d'actes plus ou moins intentionnels d'une ou d'autres personnes que la participation de ces événements à la source du présent litige doit les exclure de la notion «d'accident» du travail.

Chaque élément de la situation anormale subie par l'intimée peut être qualifié de soudain et d'imprévu, et le fait que les événements à la source du harcèlement aient duré n'est pas incompatible avec l'aspect fortuit et soudain qui qualifie la notion d'accident du travail.»³⁰⁸

Toutefois, cette interprétation de la notion de harcèlement n'est pas uniforme, puisque dans un autre cas le travailleur n'a pas été indemnisé³⁰⁹.

Si la lésion est reliée à un facteur purement personnel³¹⁰ ou si le stress fait partie des tâches habituelles de l'emploi, il n'y aura pas d'indemnisation. C'est le cas du stress relié au travail dans un pénitencier:

³⁰⁶ *Buissières c. T.J. Moore Ltée*, précité, note 25, 57.

³⁰⁷ *Gariépy c. Jenkins Canada Inc.*, [1989] B.R.P. 70.

³⁰⁸ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-69*, [1988] C.A.S. 694, 703.

³⁰⁹ *Anglade c. Communauté Urbaine de Montréal*, [1985-86] B.R.P. 131.

³¹⁰ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-35*, [1987] C.A.S. 303.

«Le stress habituel dans le milieu carcéral ne constitue ni un accident du travail, ni une maladie professionnelle [...]. En effet, on ne peut adapter l'atmosphère à l'intérieur du pénitencier à une personnalité un peu plus fragile du côté psychologique. La seule solution demeure le changement d'emploi puisque, pour la très grande majorité des travailleurs de ce milieu, le stress fait partie des difficultés de l'emploi et ils s'y adaptent aisément. Le stress au travail dans le cas en l'espèce est subjectif et a provoqué une dépression et un abandon du travailleur à cause de la personnalité de l'appelant.»³¹¹

Les lésions psychologiques répondent aux mêmes critères que l'indemnisation des lésions physiques. Si la lésion est causée par un état relié exclusivement au travailleur, il n'y aura pas d'indemnisation.

2.5 Indemnités de décès

Le décès d'un travailleur, à la suite d'une lésion professionnelle donne ouverture à des indemnités de décès versées aux membres de sa famille. Les indemnités de décès sont prévues à la section III du chapitre III de la loi dont l'article 97 se lit comme suit:

«97. Le décès d'un travailleur en raison d'une lésion professionnelle donne droit aux indemnités prévues par la présente section.»

Lorsqu'un travailleur meurt à la suite d'un accident du travail, la démonstration de la relation entre le décès et l'accident ne fait pas de doute lorsqu'il y a eu une chute ou un impact violent. Les difficultés surgissent habituellement lorsque le

³¹¹ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-60*, [1986] C.A.S. 639, 646,

travailleur avant son décès affichait une maladie professionnelle reconnue, à laquelle se greffait des conditions personnelles. En matière de décès à la suite de maladie professionnelle, c'est la présomption de l'article 95 qui s'applique. Cet article se lit comme suit:

«95. Le travailleur qui décède alors qu'il reçoit une indemnité de remplacement de revenu par suite d'une maladie professionnelle pouvant entraîner le décès est présumé décéder en raison de cette maladie.

Cette présomption ne s'applique que si la Commission a la possibilité de faire l'autopsie du travailleur.»

Si la présomption s'applique, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de relation entre la maladie et le décès ³¹². Il faut une preuve de nature médicale qui établisse que la maladie professionnelle a directement entraîné le décès du travailleur ³¹³. Lorsque cette relation est établie, même si le travailleur était porteur d'autres conditions personnelles, il sera indemnisé ³¹⁴.

Le suicide peut également donner ouverture à une indemnité de décès selon la loi. Deux conditions sont alors requises:

³¹² *Succession Oliva Simoneau c. Société Asbestos Ltée*, [1989] C.A.L.P. 260.

³¹³ *Couture-Poisson c. J.M. Asbestos Inc.*, [1989] C.A.L.P. 547.

³¹⁴ *Accident du travail-32*, précité, note 53, 356.

«-Il faut d'abord qu'une relation directe soit établie, par une preuve prépondérante, entre l'accident et la condition pathologique psychique;
-Il faut ensuite que le suicide soit le résultat de cette condition psychique, qu'il s'inscrive en quelque sorte dans le prolongement du traumatisme psychique.»³¹⁵

Les cas de décès sont complexes puisque plusieurs facteurs interviennent dans la mort d'un travailleur comme la maladie professionnelle et d'autres conditions personnelles reliées au travailleur indépendantes de la maladie professionnelle. Par exemple, il arrive que travailleurs atteints de silicose ou d'amiantose mourir d'un cancer du poumon non relié à leur maladie pulmonaire³¹⁶. Dès que la preuve démontre que le décès est relié à une pathologie personnelle, autre que la maladie professionnelle, il ne peut y avoir versement des indemnités de décès à la famille.

2.6 Autres droits

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la L.A.T.M.P., en plus des indemnités, prévoit d'autres droits comme les droits de réadaptation, à l'assistance médicale et de retour au travail. Ici aussi, comme dans les cas des demandes d'indemnisation, les conditions personnelles préexistantes des travailleurs peuvent avoir un impact et affecter l'application de ces droits.

³¹⁵ *Sauveteurs et victimes d'actes criminels-62*, [1988] C.A.S. 659.

³¹⁶ *Farmer c. Les Ateliers d'ingénierie Dominion*, [1988] C.A.L.P. 34.

Droit de réadaptation

Le droit à la réadaptation est prévu à l'article 145 de la loi. Cet article circonscrit les conditions nécessaires pour qu'un travailleur puisse bénéficier des avantages de la réadaptation.

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

S'il est démontré par preuve prépondérante que le travailleur présente des besoins de réadaptation en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle, en raison de la lésion qu'il a subie, il aura droit aux services de réadaptation que requiert son état, même s'il présente une condition personnelle déficiente ³¹⁷.

Par contre, s'il est démontré que les besoins de réadaptation sont liés, non pas à la lésion professionnelle subie, mais à des facteurs d'ordre purement personnel sans lien avec la lésion, la C.S.S.T. ne couvrira pas les frais des services de réadaptation que son état requiert. La présence d'une telle condition personnelle n'est cependant pas un obstacle aux droits à la réadaptation, lorsque cette dernière

³¹⁷ *Gagné c. Les produits Alba Inc.*, [1987-88] B.R.P. 394; *Vaccaro-Curcio c. Les entreprises Damiani*, [1988] C.A.L.P. 62.

est sans relation avec la lésion subie ³¹⁸. De plus, s'il est établi que les limitations fonctionnelles d'un travailleur découlent d'un accident du travail qui a aggravé la condition personnelle, il y aura reconnaissance du droit à la réadaptation ³¹⁹.

Droit de retour au travail

Le droit de retour au travail est un droit entièrement nouveau. Il confère au travailleur victime d'une lésion professionnelle le respect des avantages liés à son emploi comme, son salaire, et ses qualifications professionnelles ³²⁰. Il reconnaît au travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi le droit de le réintégrer avec tous les avantages qui y étaient liées ³²¹.

Ce droit est tout à fait nouveau par rapport au régime d'indemnisation des lésions professionnelles qui prévalent au Canada et aux États-Unis. Il s'inscrit dans un système qui a pour objet de réparer autant que possible toutes les conséquences qu'entraînent une lésion professionnelle, en remplaçant le travailleur dans la situation la plus près de celle où il était avant qu'il ne subisse la lésion professionnelle.

³¹⁸ *Dominion Textile c. Gouin-Jacques*, [1989] C.A.L.P. 1106; *Dunn c. Bakertal Inc.*, [1989] B.R.P. 270.

³¹⁹ *Robitaille c. Produit Belle Inc.*, [1988] C.A.L.P. 429.

³²⁰ L.A.T.M.P., art. 235.

³²¹ *Id.*, art. 236.

La loi est souple et prévoit toutes les modalités facilitant la réintégration³²². Ce droit ne peut être exercé qu'à l'intérieur de certains délais, un an ou deux, selon le nombre d'employés de l'établissement³²³.

Ce droit constitue un acquis important pour les travailleurs < et il constitue la pierre d'angle du régime. Comme il est d'application récente, la jurisprudence est restreinte. Cependant, nous avons retracé un bon exemple démontrant les relations qu'il peut y avoir entre ce droit et la condition personnelle du travailleur. Un travailleur a subi un accident du travail au dos. Avant de le réintégrer, l'employeur lui a fait passer un examen médical qui a révélé la présence d'une pathologie particulière au dos. L'employeur, sur la base de cette condition personnelle, a refusé de le réintégrer, bafouant ainsi son droit de retour au travail. La C.A.L.P. a ordonné que le travailleur soit réintégré dans son emploi parce que l'employeur l'avait congédié sur la base de sa condition personnelle³²⁴, ce qui ne constituait pas une cause juste de congédiement.

Cet exemple, nous démontre à quel point ce droit peut être utile aux travailleurs contre les agissements arbitraires de certains employeurs. La présence d'une condition personnelle n'est pas un obstacle au droit de retour au travail.

³²² *Id.*, art. 237-264.

³²³ *Id.*, art. 240.

³²⁴ *Isolation Mason c. Tremblay*, [1988] C.A.L.P. 831.

3. Le cas particulier du travailleur handicapé

Nous allons maintenant nous attarder au cas particulier du travailleur handicapé, puisque la loi prévoit une disposition spécifique en matière d'imputation des coûts des prestations versées à un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle. De plus, cette disposition présente des analogies avec les principes d'indemnisation reconnus par la «Thin skull rule» développée par le droit commun, selon laquelle un employeur assume les risques liés à la personne même du travailleur, même si le travailleur présentait une déficience avant que ne survienne la lésion. Examinons cette disposition de la loi.

En matière d'imputation des coûts des prestations dues en raison d'un accident du travail, c'est l'article 326 de la L.A.T.M.P. qui établit le principe de base:

«326. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail et le porte au compte de l'établissement aux fins duquel le travailleur occupait son emploi au moment de l'accident.

Elle peut également imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement à un employeur.»

Quelques exceptions à la règle générale sont prévues aux articles 326 à 330 de la loi. L'une d'elles énoncée à l'article 329 concerne le cas spécifique du travailleur qui était déjà handicapé lorsque survient une lésion professionnelle.

«329. Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste la lésion professionnelle, la Commission peut imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités.

Cette exception permet à l'employeur de se soustraire à l'obligation de supporter en partie ou en totalité le coût des prestations payables au travailleur, lorsque celui-ci était handicapé au moment où se manifeste sa lésion. Tel que rédigé, l'article 329 ne laisse que très peu de place à l'interprétation. Le but de cette disposition est d'empêcher de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations encourues par un accident subi par un de ses travailleurs.

Comme première condition d'ouverture, l'article 329 spécifie que le travailleur doit être handicapé. C'est à l'employeur de démontrer ce fait. La loi ne précise pas ce que l'on doit entendre par l'expression «travailleur déjà handicapé». Il y a donc lieu de s'en remettre au sens commun³²⁵. Le *Petit Robert* définit le mot «handicapé» comme suit:

«Handicapé: Se dit d'une personne présentant une déficience (congénitale ou acquise) des capacités physiques ou mentales.»

³²⁵ Voir à ce sujet: *Les Industries Ling Inc., c. Dubois*, [1986-87] B.R.P. 710; *Montival Construction c. Guay*, [1986-87] B.R.P. 715; *Ville de Hull c. Roussel*, [1986] C.A.L.P. 132; *Consolidated Bathurst Inc. c. Arvisais*, [198-86] B.R.P. 12.

Se référant toujours au *Petit Robert*, on constate que la déficience fait appel à la notion d'insuffisance:

«Déficience: Insuffisance organique ou mentale.»

Pour sa part, le *Petit Larousse* définit un «handicapé» comme suit:

«Handicapé: Se dit d'une personne diminuée physiquement par suite d'une maladie chronique, d'une déficience sensorielle ou motrice, ou mentalement (débilité mentale).»

Ces définitions font ressortir que le mot «handicapé» est caractéristique d'une personne atteinte d'une forme d'insuffisance ou d'une déficience de ses capacités.

Dans l'affaire *J.M. Asbestos*, la C.A.L.P. a très bien expliqué le but de l'article 329:

«Par ailleurs, comme toute exception, celles prévues à ces articles doivent être interprétées strictement. Et l'interprétation stricte de la Commission d'appel du mot «handicapé», qui exclut l'état latent ou la faiblesse d'une personne sans que celle-ci présente une déficience de ses capacités, est conforme au but de ces dispositions de la loi en matière de financement, soit que les coûts résultant d'un accident du travail soient imputés à l'employeur au service duquel se trouvait le travailleur au moment de son accident.»³²⁶

Il est vrai que la situation particulière d'un travailleur peut influencer le coût des prestations dues en raison d'un accident, mais il n'en demeure pas moins que ces coûts sont dus en raison d'un accident du travail survenu chez son employeur. Ainsi, «la situation de cet employeur ne sera pas différente de celle du régime de responsabilité civile prévue au *Code civil*» et la règle de la «thin skull rule» développée

³²⁶ *J.M. Asbestos Inc. c. April*, [1987] C.A.L.P. 622, 625.

par les tribunaux de droit commun s'applique³²⁷. Ce n'est que lorsque sa victime présente déjà une déficience manifeste que l'auteur d'un délit n'assumera pas tous les coûts résultant de la situation de sa victime. La mesure d'exception prévue à l'article 329 est bien près des principes d'indemnisation prévus au *Code civil*. L'employeur supporte le coût des prestations en relation avec les risques inhérents à la qualité et à la personnalité du travailleur qui est à son emploi.

De plus, par cet article, le législateur a voulu favoriser l'embauche et le maintien à l'emploi des personnes handicapées. Pour ce faire, il a prévu que les coûts des prestations encourues par un accident du travail qui survient à un travailleur handicapé, puissent être imputés, en partie ou en totalité, à l'ensemble des employeurs. Dans la décision suivante, un B.R.P. explique cet objectif de la L.A.T.M.P.:

«Le mot «handicapé» qui figure à l'article 329 doit correspondre à ces objectifs du législateur. Dans ce contexte, ce mot vise les personnes qui éprouveraient normalement des difficultés sur le marché de l'emploi à cause de cette caractéristique physique ou mentale qu'on considère comme déficiente. Or, pour qu'une déficience ait cet effet, il faut être en présence d'une déficience qui soit à la fois permanente et non pas simplement temporaire et deuxièmement d'une caractéristique physique ou mentale qui limite ou empêche la personne de jouer son rôle professionnel. Autrement, à peu près tout le monde dans la société devrait être considéré comme handicapé puisque nous possédons à peu près tous, à des degrés divers, des

³²⁷ *Les Matériaux Électriques Commander Inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, [1987] C.A.L.P. 630, 633.

particularités qui pourraient être considérées comme une déficience physique ou mentale.»³²⁸

Doit-on considérer la condition personnelle comme un handicap au sens de l'article 329?

Dans la perspective de l'imputation des coûts, les instances examineront des facteurs semblables à ceux développés en matière d'indemnisation des lésions professionnelles, pour déterminer si le travailleur était handicapé ou non. Ainsi, on tiendra compte de la symptomatologie de la condition personnelle du travailleur. A-t-elle déjà entraîné des douleurs ou des limitations fonctionnelles? Le travailleur s'est-il déjà absenté de son travail? Ainsi, on tient compte de la capacité du plaignant à exercer son emploi de façon régulière. Cette preuve s'établit par:

«l'établissement d'une diminution ou déficience de la capacité physique ou d'une atteinte sensorielle ou motrice présentée par un travailleur mais également par l'analyse de la nature et de l'importance de ses conséquences sur les activités de ce travailleur qu'on peut déterminer s'il s'agit ou non d'un travailleur handicapé.»³²⁹

Suivant cette interprétation, il devient alors peu ou pas important de savoir que le travailleur présente ou non une condition personnelle déficiente. Il faut plutôt se demander si celle-ci a une influence sur sa capacité à exercer son emploi et ses activités normales. Toujours dans l'affaire *J.M. Asbestos*, la C.A.L.P. s'exprime ainsi au sujet de la condition personnelle:

³²⁸ *Ville de Montréal c. Belitchenko*, [1986-87] B.R.P. 814, 816.

³²⁹ *Toiture et Construction Robitaille (1985) Inc. c. Chamberland*, [1988] C.A.L.P. 592, 533. Voir également: *Transport Brazeau c. Généreux*, [1989] C.A.L.P. 646.

«Ce n'est que lorsque le travailleur est déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle que l'imputation du coût des prestations sera soustraite du compte de l'employeur. La simple condition personnelle d'un travailleur ne saurait être considérée comme un handicap, si le travailleur ne connaît pas une insuffisance de ses capacités. Ainsi, l'employeur supporte le coût des prestations en relation avec les risques inhérents à la qualité et à la personnalité du travailleur à son emploi, sauf lorsque l'employeur arrive à prouver que le travailleur était déjà handicapé.»³³⁰

Dans un cas tranché par la C.A.L.P., le travailleur présentait une condition personnelle déficiente, avant même que se manifeste sa lésion professionnelle. Cependant il effectuait son travail normalement et sans restriction. Selon l'employeur, le travailleur était handicapé au sens de l'article 329. Toutefois, la C.A.L.P. ne fut pas de cet avis:

«De l'avis de la Commission d'appel, on ne saurait conclure que le travailleur était handicapé au sens usuel du mot handicapé. Nous avons affaire à un travailleur de 57 ans et, à l'instar de nombreux travailleurs de son groupe d'âge, le poids des années a fait sa marque sans pour autant qu'il doivent être considéré comme handicapé avant sa lésion professionnelle. Tout comme dans l'affaire *J.M. Asbestos Inc.*, la condition personnelle n'est pas suffisante pour ouvrir le droit à l'application à l'article 329 de la loi qui nécessite que le travailleur soit déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle. La condition d'ouverture n'étant pas satisfaite, cette disposition est inapplicable.»³³¹

Ainsi, lorsque le travailleur est atteint d'un état pathologique préexistant au fait accidentel et qu'il est démontré que le travailleur exerçait l'ensemble de ses tâches, sans aucune restriction, que ce soit avant l'accident ou après l'accident, il n'est pas

³³⁰ *J.M. Asbestos c. April*, précité, note 111.

³³¹ *Lord & Cie Limitée c. Savard*, [1989] C.A.L.P. 370, 375.

considéré comme «handicapé»³³². Si son état préexistant a déjà eu pour effet de limiter le travailleur dans l'exécution de ses fonctions, cet article s'applique³³³. Il faut avoir à l'esprit qu'une simple pathologie personnelle ne peut automatiquement constituer un handicap au terme de cet article. On ne peut considérer comme un handicap toute atteinte ou diminution de la capacité physique, ou toute atteinte sensorielle ou motrice, et ce, sans égard aux conséquences qu'entraîne cette diminution de la capacité physique dans l'exercice des activités courantes du travailleur.

Une déficience, à titre d'exemple l'arthrose présente chez un grand nombre de personne de 45 ans et plus, n'entraîne pas nécessairement dans tous les cas les mêmes symptômes et une diminution de la capacité. Chez certains travailleurs, l'arthrose peut être symptomatique et entraîner une diminution des capacités. Chez d'autres, elle est asymptomatique et n'a aucune incidence sur les activités professionnelles. Tels, sont les critères dont tiennent compte les instances spécialisées pour décider de l'imputation des coûts des cotisations, selon l'article 329 de la L.A.T.M.P.

³³² *Gestion G.H.P. 1986 Inc. c. Houde*, [1986-87] B.R.P. 36. Voir également: *Transport Provost c. Egglefield*, [1985-86] B.R.P. 427; *Wabasso Canada Inc. c. Bouliane*, [1985-86] B.R.P. 491; *Les Aliments Valdi Inc. (Division de Steinberg Inc) c. Desjardins*, [1986-87] B.R.P. 32; *Transport Brazeau Inc. c. Lessard*, [1987-88] B.R.P. 10.

³³³ *Didier Corporation c. Produit Réfractaires*, [1987-88] B.R.P. 147; *Électrolux Canada c. Bourbonnais*, [1985-86] B.R.P. 30.

L'employeur doit donc démontrer que le travailleur était handicapé, c'est-à-dire qu'il présentait une insuffisance de ses capacités avant que se manifeste sa lésion professionnelle ³³⁴. La présence d'une condition personnelle chez un travailleur n'implique pas automatiquement qu'il soit un handicapé. Ce n'est que lorsque l'employeur aura démontré le handicap, par une preuve prépondérante, que la Commission décidera dans quelle proportion il y aura imputation des coûts au sens de l'article 329 L.A.T.M.P. ³³⁵.

Nous venons de voir les principales règles en matière d'indemnisation des lésions professionnelles concernant le cas des conditions personnelles préexistantes chez les travailleurs. Comme nous avons pu le constater, la présence d'une pathologie personnelle lors de la survenance d'une lésion n'est pas automatiquement un obstacle à l'indemnisation. Dès l'instant où il est démontré que la condition du travailleur n'est pas le seul facteur déclencheur de la lésion, il y a ouverture à l'indemnisation. Nous croyons que la situation actuelle en cette matière suit de très près l'objectif de cette loi et qu'elle répond aux besoins des travailleurs. Dans la conclusion qui suit, nous discuterons davantage des cas qui présentent encore des difficultés.

³³⁴ *S.P.B. Canada Inc. c. Girard*, [1985-86] B.R.P. 104.

³³⁵ *Le Groupe Transport Brazeau c. Mercier*, [1986-87] B.R.P. 302. Voir également: *Panval Inc. c. Gagnon*, [1986] C.A.L.P. 40.

**ANALYSE CRITIQUE DE LA L.S.S.T. ET DE LA L.A.T.M.P.
PAR RAPPORT AU CAS PARTICULIER DE LA CONDITION PERSONNELLE**

L'analyse jurisprudentielle effectuée nous a permis de cerner la situation actuelle du droit relativement au cas particulier de la «condition personnelle» en matière de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles. Nous avons pu dégager un ensemble de règles et de principes structurés qui encadrent l'exercice des droits particuliers établis par la L.S.S.T. et la L.A.T.M.P.

Au cours de cette analyse, nous nous sommes davantage préoccupée de décrire l'état du droit sans toutefois l'évaluer, du moins de façon explicite. C'est ce que nous proposons de faire maintenant. Le droit positif répond-il adéquatement aux besoins des travailleurs affligés d'une condition personnelle déficiente? Les principes développés par la jurisprudence correspondent-ils aux grands objectifs de prévention et d'indemnisation établis dans les deux lois? Le système de santé et de sécurité doit-il prendre en charge les travailleurs dont les conditions personnelles sont déficientes? Si oui, dans quelle mesure?

Malgré la qualité du régime québécois de santé et de sécurité du travail, certains aspects relatifs aux conditions personnelles des travailleurs demeurent problématiques et soulèvent des insatisfactions et des critiques de la part des

organisations syndicales et patronales. Dans un premier temps, nous allons résumer sommairement les principes élaborés par les différentes instances compétentes pour présenter, par la suite, nos critiques ou nos suggestions. Notre but n'est pas de faire une analyse critique exhaustive du régime, mais plutôt de procéder à une réflexion générale sur l'état du droit actuel en regard de notre problématique initiale. Cet exercice favorisera une meilleure compréhension du régime, tout en nous permettant de proposer un cadre général pour l'avenir.

1. Prévention des lésions professionnelles

Les droits de retrait préventif et le droit de refus sont des droits qui permettent, notamment, de contrôler les risques présents dans l'environnement du travail. Ils permettent également aux travailleurs et aux employeurs d'intervenir, d'une façon relativement rapide, lorsqu'un danger menace la santé ou l'intégrité physique des travailleurs. De cette manière, on cherche à réduire les impacts négatifs sur la santé des travailleurs et à diminuer le nombre de lésions professionnelles.

Ces droits sont très importants, puisqu'en plus de réduire les conséquences sur la santé des travailleurs, ils permettent, dans une certaine mesure, d'identifier des sources de danger qui jusque-là étaient restées inconnues parce qu'elles n'avaient jamais été dénoncées. Ainsi, cette identification des dangers permet de diminuer le nombre de lésions professionnelles, ce qui est le but premier de la prévention. Comme nous l'avons vu au quatrième chapitre, la loi impose certaines conditions à l'exercice de ces droits. Ces conditions sont-elles raisonnables par rapport aux exigences particulières d'un travailleur affligé d'une condition personnelle déficiente?

Droit de refus

La possibilité pour un travailleur d'exercer un refus relié à des conditions personnelles a mainte fois été soulevée. Le problème se pose lorsqu'un travailleur, en raison d'une incapacité personnelle, refuse d'exécuter un travail qu'il juge dangereux pour sa santé. Ce peut être le cas d'un travailleur qui, en raison de problèmes au dos, refuse de déplacer des charges trop lourdes parce qu'il pourrait aggraver ainsi son état de santé et être victime d'une lésion professionnelle. Nous avons pu constater qu'un tel motif ne peut constituer un motif valable lui permettant de refuser d'exécuter cette tâche.

En ce qui concerne le droit de refus, le débat a essentiellement été orienté sur la distinction entre les dangers reliés aux conditions de travail et ceux reliés aux conditions personnelles du travailleur. Actuellement, après une période d'ajustement, les règles d'application du droit de refus sont bien définies et appliquées uniformément par les différentes instances compétentes.

Ainsi, on a reconnu, en autres conditions, qu'un travailleur peut exercer un refus lorsque les conditions de son travail sont anormales³³⁶. Il faut être obligatoirement en présence de conditions anormales d'exécution du travail et

³³⁶ Le travailleur doit également respecter d'autres conditions, comme nous l'avons mentionné au quatrième chapitre. *Supra.*, quatrième chapitre, pp. 65-110.

généralement un travailleur ne pourra exercer un refus relié exclusivement à un motif personnel. Cette condition permet d'éviter les exercices abusifs de ce droit. Lorsqu'un danger est inhérent aux tâches d'un travail, il ne serait justifié de permettre à un travailleur de refuser d'exécuter les tâches. Pensons à un pompier qui refuserait de grimper dans une échelle, uniquement en raison de ses vertiges.

Malgré ce consensus bien établi, les cas spécifiques des travailleurs affectés de conditions personnelles déficientes demeurent problématiques. Qu'en est-il, par exemple, lorsqu'un travailleur développe une incapacité au cours de son emploi régulier? Ou encore, qu'arrive-t-il dans le cas d'un travailleur qui aggraverait sa condition personnelle à cause de l'exécution de son travail régulier? Une telle forme d'incapacité pourrait également survenir à la suite de l'exécution répétitive d'une tâche reliée à son emploi. Pensons, par exemple, aux maux de dos. Il existe également d'autres problèmes comme le stress, la fatigue, les problèmes d'allergies qui peuvent inciter des travailleurs à exercer, dans certaines situations spécifiques, un refus. Même si les conditions d'exécution sont normales pour l'ensemble des travailleurs, elles peuvent, en raison du cas particulier d'un travailleur, présenter des dangers pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Dans l'hypothèse, où un accepterait, dans certains cas, qu'un travailleur puisse exercer un refus en raison d'une condition personnelle, on pourrait ainsi empêcher soit l'aggravation de l'état de santé du travailleur, soit la survenance d'une

blessure et l'absence prolongée du travail. De cette façon, on éviterait que les coûts soient supportés par le régime d'indemnisation ou encore, par un régime d'assurance privée ou par le régime d'assurance maladie du Québec.

Dans la mesure, où en permettant au travailleur d'exercer un refus parce qu'il y a un risque qu'une lésion professionnelle survienne en raison de sa condition personnelle, on pourrait ainsi diminuer le nombre d'accidents du travail, diminuer les coûts du régime et atteindre l'objectif premier de la prévention qui est d'éliminer à la source les dangers, permettant ainsi la diminution du nombre de lésions professionnelles.

Retrait préventif

Les dispositions concernant le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite sont claires, bien tranchées et ne présentent plus d'ambiguïté. Habituellement, lorsqu'une travailleuse veut se prévaloir d'un retrait préventif, elle doit, entre autres conditions, remettre à son employeur un certificat attestant que ce sont les conditions de son travail qui comportent des dangers pour elle, pour son foetus ou pour l'enfant qu'elle allaite. L'existence d'une condition personnelle préexistante, empêchant une travailleuse enceinte ou qui allaite d'effectuer un travail particulier, n'est pas un obstacle lorsque cette condition ne l'empêche pas d'effectuer un autre travail. Les conditions personnelles des travailleuses ne peuvent cependant à elles seules être à l'origine d'une demande de retrait préventif. La jurisprudence a adopté

une position qui tient compte à la fois des conditions de travail et des conditions personnelles de la travailleuse.

Cette interprétation est basée sur l'analyse des articles 40 et 46 de la L.S.S.T. qui permet de conclure que la procédure d'évaluation pour déterminer si une travailleuse peut bénéficier d'un retrait, doit tenir compte de la condition personnelle de la travailleuse. Dans cette perspective, il est reconnu que l'état de grossesse peut contribuer à exacerber les risques inhérents au travail. Nous croyons que cette interprétation donnée à ces dispositions est juste et raisonnable et qu'en général, elle répond adéquatement aux besoins des femmes, en protégeant leur santé et celle des foetus et enfants à naître.

Le droit de retrait préventif pour exposition à un contaminant est selon nous très déterminant, parce que c'est le droit qui laisse le plus de place à la considération de la condition personnelle des travailleurs et de leur cas particulier. L'article 32 indique clairement qu'un travailleur peut demander une autre affectation si **son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers et que sa santé présente des signes d'altération**. Nous croyons que ce droit donne ouverture à la considération des conditions personnelles préexistantes, à cause de l'utilisation de ces termes. Ainsi, un travailleur peut demander à son employeur de l'affecter à une nouvelle tâche, si son exposition à un contaminant entraîne des changements à son état de santé.

L'aspect distinctif de ce droit, c'est qu'il s'adresse au travailleur dont la santé présente des signes d'altération, ce qui n'est pas le cas, par exemple, pour le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite. L'application de ce droit sera déterminante puisqu'elle permet la considération du cas particulier du travailleur. Ce mécanisme est essentiel. En permettant à un travailleur d'être affecté à d'autres tâches, lorsque sa santé le nécessite, on peut ainsi éviter une absence prolongée au travail, absence qui serait éventuellement supportée, par un autre régime. Comme ce droit est d'application récente, il faudra encore patienter quelques temps pour pouvoir évaluer l'orientation que prendra ce droit. Nous espérons que les travailleurs vont se prévaloir de ce droit et que les instances spécialisées l'appliqueront de façon libérale, en tenant compte des conditions personnelles des travailleurs.

2. Indemnisation des lésions professionnelles

Comme en matière de prévention, la condition personnelle des travailleurs ne constitue pas automatiquement un obstacle à l'indemnisation lorsque survient une lésion professionnelle. Évidemment, pour qu'il y ait ouverture à l'indemnisation, il faut que la lésion réponde aux définitions d'accident du travail ou de maladie professionnelle contenues dans la loi et aux critères établis par la jurisprudence. Il y aura ouverture à l'indemnisation si, au moment où se produit la lésion, la condition personnelle du travailleur était stable et asymptomatique et si elle n'a pas empêché

le travailleur d'exercer de façon constante son emploi régulier. En d'autres termes, il y aura indemnisation si la condition personnelle du travailleur n'est pas l'unique facteur qui intervient dans la lésion.

Il nous semble que cette situation et la façon dont la jurisprudence a interprété les articles de la L.A.T.M.P. sont en accord avec la philosophie sous jacente à l'adoption de cette loi. Il faut se rappeler que la loi n'a pas pour objectif d'indemniser les conséquences de conditions ou de pathologies purement personnelles, sans relation avec le milieu du travail. La loi vise essentiellement l'indemnisation de «lésions professionnelles qui surviennent par le fait ou à l'occasion du travail». Il est primordial ici de distinguer une pathologie d'ordre purement personnel, sans relation avec le travail, et une autre qui présente des caractéristiques reliées à la condition du travailleur et à son environnement de travail.

Les principaux problèmes soulevés par l'indemnisation des lésions professionnelles se rapportent à la reconnaissance de certaines lésions professionnelles. L'origine de plusieurs lésions est incontestable et reconnu universellement par le milieu médical comme étant d'origine professionnelle. Toutefois, il existe d'autres situations, beaucoup plus complexes, causées par la multiplicité des facteurs qui jouent sur le développement de ces maladies ou sur la survenance des accidents. Généralement, ces lésions professionnelles impliquent une

part de conditions personnelles déficientes comme les problèmes de stress, de burnout, de maux de dos, des problèmes cardiovasculaires, etc.

Cette difficulté est beaucoup plus répandue en ce qui concerne les maladies professionnelles. L'origine de certaines maladies est incontestable, soit parce qu'elles sont inscrites à l'annexe I de la loi ³³⁷ ou parce qu'elles sont caractéristiques des risques particuliers d'un travail ³³⁸. De nouvelles maladies font cependant leur apparition. Les maladies reliées à la mauvaise qualité de l'air dans les immeubles à bureaux en constituent un exemple. Les travailleurs se plaignaient déjà depuis quelques temps de malaises reliés à ce type de problème, mais il a fallu une dénonciation publique de cette situation pour forcer les divers intervenants à mobiliser leurs efforts afin de régler ce problème et reconnaître cette nouvelle maladie. On peut aussi penser au nombre d'années qu'il a fallu pour que l'amiantose soit reconnue comme étant une maladie reliée aux risques particuliers du travail. Plusieurs travailleurs en sont morts, sans n'avoir jamais reçu aucune forme d'indemnisation.

Nous ne revendiquons pas l'indemnisation de maladie non professionnelle. Mais il faut comprendre que dans le contexte actuel, les philosophies et les mentalités ont évolués. Auparavant, on examinait seulement les conditions de travail

³³⁷ L.A.T.M.P., art. 29.

³³⁸ *Id.*, art. 30.

comme source de dangers et comme sources des lésions professionnelles. Les lois sont formulées autour de cette perspective: pour améliorer la santé et sécurité des travailleurs, il faut éliminer les dangers à la source. Ceci est entièrement vrai. Toutefois, il faudrait maintenant considérer le milieu du travail comme étant un lieu où un ensemble de composantes interviennent, les conditions de travail et le travailleur avec sa personnalité et ses particularités individuelles. Les dimensions individuelles et humaines doivent être considérées comme étant une part importante du problème.

C'est pour cette raison que la loi devra trouver un meilleur moyen pour reconnaître des nouvelles lésions professionnelles qui sont reliées aux problèmes qui apparaissent constamment dans le milieu du travail comme les risques reliés aux nouvelles formes de technologie, les risques associés à la charge mentale du travail, les risques associés aux conditions particulières du travail des femmes. Dans cette optique, c'est au gouvernement à être attentif à toutes les demandes d'indemnisation. Il doit les analyser attentivement afin d'accroître ses connaissances et il doit également utiliser la recherche scientifique pour actualiser la liste des maladies professionnelles prévues dans la loi.

En conclusion, nous sommes consciente que les conditions particulières des travailleurs constitueront toujours des cas limites, des cas problématiques. Il est difficile de satisfaire entièrement les besoins des travailleurs, en tenant compte de la

capacité de payer des employeurs. On ne peut exiger du régime qu'il prenne en charge toutes les incapacités personnelles des travailleurs. On ne peut non plus exiger qu'il tienne compte de chaque particularité individuelle. Toutefois, une meilleure adaptabilité du régime aux nouveaux besoins qui surgissent devrait être envisagée. Cependant, une précision s'impose. Au cours de cette analyse nous avons principalement exploré l'aspect des bénéfices pour les travailleurs présentant une condition personnelle déficiente, sans tenir compte de l'aspect des coûts supplémentaire qui pourrait être engendré pour les employeurs et le système de santé et de la sécurité au travail.

Il faut également se rappeler que la clé du succès réside dans la prévention des lésions professionnelles, qui contribue à diminuer le nombre de lésions professionnelles, à améliorer la qualité de vie des travailleurs et à diminuer le coût social des lésions professionnelles.

TABLES BIBLIOGRAPHIQUES

TABLE DE LA LÉGISLATION

- Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*, S.Q. 1885, c. 32
Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12
Loi concernant la Commission des accidents du travail, S.Q. 1928, c. 79
Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent, S.Q. 1909, c. 66
Loi des accidents du travail, S.Q. 1931, c. 100
Loi relative aux édifices publics, S.Q. 1894, c. 29
Loi relative aux établissements industriels, S.Q. 1894, c. 30
Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001
Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c. N-1.1
Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, R.R.Q., c. S-2.1, r.2

BIBLIOGRAPHIE

Monographies et recueils

- BARTH, P.S. et H. A. HUNT, *Worker's Compensation and Work-Related Illnesses and Diseases*, The MIT Press, Cambridge, 1982, 322 p.
BAUDOIN, J.L., *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2^e édition, 1985, 454 p.
BLOUIN R. et autres, *Les lésions professionnelles*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1987, 296 p.
BLOUIN R. et autres, *Régimes de santé et sécurité et relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1984, 281p.
BRADET et autres, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986, 300 p.
CHARTIER, Y., *La réparation du préjudice dans la responsabilité civile*, Paris, Dalloz, 1983, 1050 p.
CSN/CEQ, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec 150 ans de luttes*, Montréal, Coédition CSN/CEQ, 1984, 328 p.

- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Loi annotée sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Québec, Gouvernement du Québec, 1986, 23 p.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Rapport annuel 1988*, Québec, Gouvernement du Québec, 1988, 70 p.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Régime québécois de santé et de sécurité du travail, un portrait statistique et financier*, Québec, Gouvernement du Québec, 1987, 24 p.
- D'AOUST, C. et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie n° 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 p.
- D'AOUST, C., L. LECLERC et G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: Étude jurisprudentielle et doctrinale*, monographie n° 13, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 484 p.
- DION, G., *Dictionnaire Canadien des relations de travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 p.
- HÉBERT, G., *Management et prévention des accidents du travail La responsabilité des cadres à l'égard de la prévention*, Tiré à part n° 15, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1976, 28 p.
- HÉBERT, G. et G. TRUDEAU, *les normes du travail*, Montréal, Librairie de l'Université de Montréal, 1987, 572 p.
- LA COALITION SUR LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE, *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un droit en voie d'extinction?*, janvier 1989, 52 p.
- Livre blanc sur la santé et la sécurité au travail*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1979, p.
- LORD, F., *Le risque professionnel Ouvrage théorique et pratique*, Trois-Rivières, 1919, 368 p.
- Loi annotée sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Québec, C.S.S.T., 1986, p.
- LIPPEL, K., *Le droit des accidentés du travail à une indemnisation: analyse historique et critique*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1986, 264 p.
- LLUELLES, D., *Guide des références pour la rédaction juridique*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1987, 101 p.
- PONTAUT, A., *Santé et sécurité Un bilan du régime québécois de santé et sécurité du travail, 1885-1985*, Montréal, Les Éditions Boréal Express, 1985, 249 p.
- RENAUD, M. et autres, *Le droit de refus: Une révolution tranquille Étude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit*, monographie n° 21, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 329 p.
- SEILAN, H., *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Paris, Dalloz, 1981, 344 p.
- TANCELIN, M. et D. SHELTON, *Des institutions -Branches et sources du droit*, Montréal, Les Éditions Andage Inc., 1989, 298 p.

- TRUDEL, J. et V. LAROUCHE, *Les accidents du travail, classification des modèles et théories: valeurs et utilités*, monographie n° 22, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 141 p.
- VINEY, G., *Les obligations la responsabilités: effets*, Paris, L.G.D.J., 592 p.

Articles de revue

- MELOTTÉ, R., «Les états préexistants aux accidents du travail», (1973) 21^e cahier, *Recueil Dalloz-Sirey* 32.
- NGUGEN THANH NHA, J., «L'influence des prédispositions de la victime sur l'obligation à réparation du défendeur à l'action en responsabilité», (1976) 75 *R.T.D.C.* 1.
- TRUDEAU, G., «Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales», (1986), *Sociologie et sociétés* 87.
- TRUDEAU, G., «Le retrait préventif de la femme enceinte en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail: où en sommes-nous?», (1986), *Revue du Barreau* 477.

TABLE DES DÉCISIONS

Décisions de la Cour d'Appel

- Lacroix c. Hachey*, [1970] C.A. 156
- Voyageur (1969) Inc. c. Ally*, [1977] C.A. 581

Décisions de la Cour supérieure

Bootlegger c. Couture, C.S. Montréal, n° 500-05-008894-832, le 24 janvier 1984, j. Benoît, D.T.E. n° 84T-171
Coulson c. Carruther, [1968] C.S. 600
Dion c. Parent, [1943] C.S. 400
Tardif c. La Compagnie d'Assurance du Club Automobile de Québec, [1966] C.S. 529
Roch c. St-Germain, [1982] C.S. 856

Décisions de la Cour suprême du Canada

Parents c. Lapointe, (1952) S.C.R. 376

Décision des Bureaux de révision paritaires

Anglade c. Communauté Urbaine de Montréal, [1985-86] B.R.P. 131
Bédard c. Giguère, [1987-88] B.R.P. 448
Bibeau c. Hôpital Cité de la santé, [1985-86] B.R.P. 287
Bisson et Bisson Inc. c. Michaud, [1986-87] B.R.P. 867
Boisvert c. Construction Albert Jean Ltée., [1987-88] B.R.P. 253
Boucher c. Hydro-Québec, [1987-88] B.R.P. 1
Brossard c. Les Industries Associées de l'Acier, [1987-88] B.R.P. 456
Caron c. Cast Amérique du Nord '83 (Camionage) Ltée., [1985-86] B.R.P. 324
Caron c. Steinberg Inc., [1987-88] B.R.P. 242
Caron c. Sûreté du Québec, [1987-88] B.R.P. 405
C.C.R. (Division) c. Tremblay, [1985-86] B.R.P. 14
Consolidated Bathurst Inc. c. Arvisais, [1985-86] B.R.P. 12
Courrier Purolator Ltée. c. Cyr, [1986-87] B.R.P. 355
Couture, [1985-86] B.R.P. 253
Dault c. Centre Hospitalier Rouyn-Noranda, [1987-88] B.R.P. 52
Day c. Ambulance des Pins Inc., [1985-86] B.R.P. 35
Denis c. Centre d'Accueil Laprairie, [1987-88] B.R.P. 161
Didier Corporation c. Produits Réfractaires, [1987-88] B.R.P. 147
Donofrio c. Union Internationale des ouvriers du vêtements pour dames, [1989] B.R.P. 506

Dunn c. Bakertal Inc., [1989] B.R.P. 270
Electrolux Canada c. Bourbonnais, [1985-86] B.R.P. 30
Emballages Bitswell Ltée. c. Landry, [1985-86] B.R.P. 23
Gagné c. Les Produits Alba Inc., [1987-88] B.R.P. 394
Gallant c. Grissol, [1985-86] B.R.P. 184
Gariepy c. Jenkins Canada Inc., [1989] B.R.P. 70
Gaudreault c. Reitmans Inc., [1986-87] B.R.P. 905
Gauthier c. Transport Robert (1973) Ltée., [1987-88] B.R.P. 278
General Motors du Canada c. Savard, [1986-87] B.R.P. 77
Gestion G.H.P. 1986 Inc. c. Houde, [1986-87] B.R.P. 36
Godbout c. Tripar Inc., [1989] B.R.P. 207
Goulet c. Provigo Distribution Inc., [1987-88] B.R.P. 87
Guay c. Philips Electronique Ltée., [1985-86] B.R.P. 426
Hallé c. Reno-Dornac Limitée, [1987-88] B.R.P. 308
Hôpital Charles-Lemoyne c. Tessier, [1986-87] B.R.P. 20
Huot c. Sûreté du Québec, [1989] B.R.P. 321
Indalex (Division de Indal Ltée. c. Mayrand, [1987-88] B.R.P. 359
Industries James MaClaren Inc. c. J.P. D'Aragon, [1989] B.R.P. 1
Isolation Manson Inc. c. Tremblay, [1987-88] B.R.P. 37
J.A. Hubert Limitée c. Bourget, [1985-86] B.R.P. 381
Johns-Manville Canada Inc. c. April, [1985-86] B.R.P. 488
Lanthier c. Défense Nationale, [1985-86] B.R.P. 443
Lauzon c. Produits Chimiques Expro, [1985-86] B.R.P. 368
Lavoie c. Messagerie Courrier Nordique Ltée., [1986-87] B.R.P. 773
Lebel c. Briquetterie St-Laurent, [1985-86] B.R.P. 327
Léger-Leclerc c. La Cie de Gypse du Canada Ltée., [1987-88] B.R.P. 90
Le Groupe de Transport Brazeau c. Mercier, [1986-87] B.R.P. 302
Les Aliments Valdi Inc. (Division Steinberg Inc.) c. Desjardins, [1986-87] B.R.P. 32
Les Industries Ling Inc. c. Dubois, [1986-87] B.R.P. 710
Les Industries Maibec Inc. c. Lemay, [1985-86] B.R.P. 495
Levasseur c. Gagnon, [1985-86] B.R.P. 493
Linch c. Service Correctionnel du Canada, [1985-86] B.R.P. 174
Maheu c. C.N. Route (Transport Chalut Inc.), [1985-86] B.R.P. 238
Maltais c. Hôpital de Chicoutimi, [1986-87] B.R.P. 207
Marcogliese c. Niccolini, [1989] B.R.P. 11
Marine Industrie Ltée c. Lambert, [1985-86] B.R.P. 329
Marquis c. Caisse Populaire St-Joseph de Sherbrooke, [1985-86] B.R.P. 204
Masse c. Donohue Normick Inc., [1987-88] B.R.P. 442
Motival Construction c. Guay, [1986-87] B.R.P. 715
Noel c. Communauté Urbaine de Montréal, [1985-86] B.R.P. 175
Pelletier c. Hôtel le Manoir, [1985-86] B.R.P. 386
Picard-Tadros c. Service d'Alimentation Universel, [1985-86] B.R.P. 123
Plante c. Meubles Robert Lévesque Inc., [1987-88] B.R.P. 561
Plastique D.C.N. Inc. c. Bilodeau, [1989] B.R.P. 352
Poulin c. Compagnie Minière Québec Cartier, [1986-87] B.R.P. 44

Produit Métallique J.P. Inc. c. Caluori, [1985-86] B.R.P. 437
Riverin c. Centre des Services Sociaux Saguenay-Lac-St-Jean, [1986-87] B.R.P. 327
Roberge c. 136210 Canada Inc., [1985-86] B.R.P. 160
Roberge c. Hôpital Laval, [1986-87] B.R.P. 894
S.E.C.A.L. c. Deschênes, [1986-87] B.R.P. 651
Schok Béton Québec Inc. c. Picotte, [1986-87] B.R.P. 992
Soubigou c. Les Entreprises de Bois d'Allumage Maloso, [1986-87] B.R.P. 205
S.P.B. Canada Inc. c. Girard, [1985-86] B.R.P. 104
Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec Inc. c. Ministère du Revenu du Québec, [1986-87] B.R.P. 539
Tanguay c. Alimentation G. Garneau Inc., [1986-87] B.R.P. 291
Tessier c. Les Produits de Béton Casaubon Inc., [1987-88] B.R.P. 4
TNT Canada Inc. (Division KWIKASAIR Express), [1986-87] B.R.P. 45
Transport Provost Inc. c. Egglefield, [1985-86] B.R.P. 427
Vachon-Verrault c. Centre Hospitalier de Valleyfield, [1989] B.R.P. 60
Vallière c. Ville de Hull, [1989] B.R.P. 3
Vanier-Lessard c. Cité de la Santé, [1986-87] B.R.P. 65
Ville de Montréal c. Belitchenko, [1986-87] B.R.P. 814
Viot c. Litho Prestige, [1985-86] B.R.P. 290
Wabasso Canada Inc. c. Bouliane, [1985-86] B.R.P. 491

Décisions de la C.A.L.P.

Audit c. Domlin (Division de Graybec), [1988] C.A.L.P. 473
Beaudin c. Société d'Ingénierie Combustion, [1987] C.A.L.P. 117
Bédard c. Minerais Lac Ltée., [1987] C.A.L.P. 286
Bernard c. Les Industries Westroc Ltée., [1988] C.A.L.P. 601
Bizier c. Le Renfort Inc., [1987] C.A.L.P. 543
Bouchard c. Garderie Joyeux Lutins, [1989] C.A.L.P. 120
Bouchard c. Sûreté du Québec, [1988] C.A.L.P. 701
Buissière c. T.J. Moore Ltée., [1986] C.A.L.P. 57
Cavalancia c. Hôpital Louis-H. Lafontaine, [1989] C.A.L.P. 90
Centre d'Accueil Emilie-Gamelin c. Commission d'Appel en Matière des Lésions Professionnelles, [1988] C.A.L.P. 195
Centre d'Accueil Emilie-Gamelin c. Thivierge, [1987] C.A.L.P. 331
Chicoine c. Commission des Écoles Catholiques de Montréal, [1987] C.A.L.P. 114
Claude c. Service Correctionnel du Canada, [1987] C.A.L.P. 586
Collona c. Maçonnerie G.E. Limitée, [1988] C.A.L.P. 288
Communauté Urbaine de Montréal c. Blouin, [1987] C.A.L.P. 62
Couto c. Construction Salavador & Couto Inc., [1988] C.A.L.P. 569
Couture-Poisson c. J.M. Asbestos Inc., [1989] C.A.L.P. 547
Daraïche c. A.C. Leslie Inc., [1989] C.A.L.P. 136

Deschênes et Perrault Construction Limitée. c. Desnoyers, [1989] C.A.L.P. 507
Deschênes c. Société Canadienne de Métaux Reynolds Ltée., [1989] C.A.L.P.300
Desjardins c. Hôtel Estérel, [1988] C.A.L.P. 138
Donohue St-Félicien Inc. c. Dumas, [1988] C.A.L.P. 180
Edmond-Fraser c. Hôtel-Dieu de Rivière du Loup, [1986] C.A.L.P. 144
Farmer c. Les Ateliers d'Ingénierie Dominion, [1987] C.A.L.P. 34
Fitzpatrick c. Communauté Urbaine de Montréal, [1989] C.A.L.P.25
Foisy c. Commission Scolaire Jérôme Le Royer, [1987] C.A.L.P. 446
Gagné c. Sidbec-Dosco, [1988] C.A.L.P. 92
Gagné c. Résidence Christophe Colomb, [1988] C.A.L.P. 305
Gauthier c. Société Canadienne des Postes, [1988] C.A.L.P. 758
General Motors du Canada Ltée. c. Bélanger, [1987] C.A.L.P. 600
Giguère c. Compagnie Kenworth du Canada Ltée., [1986] C.A.L.P. 53
Giroux c. Société Hôtelière Canadien Pacifique, [1986] C.A.L.P. 141
Hétu c. Brasserie Molson, [1988] C.A.L.P. 266
Hôpital Laval c. Côté, [1987] C.A.L.P. 511
Isolation Manson c. Tremblay, [1988] C.A.L.P. 831
J.M. Asbestos Inc. c. April, [1987] C.A.L.P. 622
J.M. Asbestos c. Lampron, [1987] C.A.L.P. 648
Labelle-Dagenais c. Zeller's Limitée, [1988] C.A.L.P. 316
Laforest c. Cie. Minière Québec-Cartier, [1989] C.A.L.P. 678
Laforest c. Service d'Alimentation Universel, [1989] C.A.L.P. 123
La Forge C.S.W. c. Charette, [1986] C.A.L.P. 312
Landry c. General Motors du Canada Ltée., [1986] C.A.L.P. 21
Lapierre c. Steinberg Inc., [1986] C.A.L.P. 171
Larose c. Colombia International, [1986] C.A.L.P. 199
Legros c. Centre Hospitalier Régional de l'Outaouais, [1989] C.A.L.P. 401
Lemousy c. Hôpital Rivière-des-Prairies, [1988] C.A.L.P. 573
Leroux c. Fourgon Transit Inc., [1988] C.A.L.P. 54
Les Matériaux Électriques Commanders c. Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, [1987] C.A.L.P. 630
Les Ressources du Lac Meston Inc. c. Joanisse, [1987] C.A.L.P. 818
Létourneaux c. Electricité Kingston Limitée, [1988] C.A.L.P. 84
Les Produits Chimiques Expro c. Richer, [1988] C.A.L.P. 247 (C.S.)
Lévesque c. Aliment Culinar, [1987] C.A.L.P. 167
Lévesque c. Société des Transports de la Communauté Urbaine de Montréal, [1988] C.A.L.P. 903
Lord et Cie Limitée. c. Simard, [1989] C.A.L.P. 370
Mailloux c. Construction Finar, [1986] C.A.L.P.182
Marticotte c. Minitel Inc., [1988] C.A.L.P. 468
Matériaux de Construction Canada Ltée. c. Quessy, [1989] C.A.L.P. 221
Mayrand c. Indalex (Division of Indal Ltée.), [1989] C.A.L.P.
Ménard c. Canadaire, [1987] C.A.L.P. 335
Minéraux Noranda Inc. c. Goulet, [1987] C.A.L.P. 791

Nadeau c. Commission d'Appel en Matière des Lésions professionnelles, [1989] C.A.L.P. 245
Nadeau c. Volcano Inc., [1989] C.A.L.P. 245
Nicolas c. Direct Film, [1989] C.A.L.P. 588
Ouellet c. F.F. Soucy Inc., [1988] C.A.L.P. 337
Panval Inc. c. Gagnon, [1986] C.A.L.P. 40
Paquet c. Camionnage Atomic Inc., [1988] C.A.L.P. 345
Pratt & Whitney Canada c. Caravias, [1987] C.A.L.P. 460
Pratt & Withney Inc. c. Coutrouzas, [1988] C.A.L.P. 80
Prévost c. Rôtisserie St-Hubert, [1987] C.A.L.P. 801
Produits Chimiques Expro Inc. c. Commission d'Appel en Matière des Lésions Professionnelles, [1988] C.A.L.P. 187
Robitaille c. Produits Bel Inc., [1988] C.A.L.P. 429
Savard c. General Motors du Canada Ltée., [1987] C.A.L.P. 806
Scierie Tachereau Inc. c. Fortier, [1986] C.A.L.P. 283
Shean c. I.G.A., [1988] C.A.L.P. 631
Simard c. Compagnie des Chemins de Fer Nationaux du Canada, [1987] C.A.L.P. 295
Simmon's Ltée. c. Fournier, [1988] C.A.L.P. 673
Société Canadienne des Postes c. Commission d'Appel en Matière des Lésions Professionnelles, [1988] C.A.L.P. 146
Soubigou c. Maloso, [1988] C.A.L.P. 977
Succession Oliva Simoneau c. Société Asbestos, [1989] C.A.L.P. 260
Toiture et Construction Robitaille (1985) Inc. c. Chamberland, [1988] C.A.L.P. 529
Tousignant c. Construction Louisbourg, [1989] C.A.L.P. 601
Transport Brazeau c. Généreux, [1989] C.A.L.P. 646
Tremblay c. Noranda Inc. (Division C.C.R.), [1987] C.A.L.P. 560
Turcotte-Guérin c. Magasin Allard, [1989] C.A.L.P. 520
Vaccaro-Curicio c. Les Entreprises Damiani, [1988] C.A.L.P. 62
Ville de Hull c. Roussel, [1986] C.A.L.P.132

Décisions de la Commission des Affaires Sociales

Accidents du travail-38, [1979] C.A.S. 437
Accidents du travail-54, [1979] C.A.S. 495
Accidents du travail-30, [1981] C.A.S. 475
Accidents du travail-37, [1981] C.A.S. 498
Accidents du travail-42, [1981] C.A.S. 512
Accidents du travail-9, [1982] C.A.S. 34
Accidents du travail-61, [1982] C.A.S. 518
Accidents du travail-72, [1982] C.A.S. 749
Accidents du Travail-15, [1985] C.A.S. 47
Accidents du Travail-23, [1985] C.A.S. 73

Accidents du Travail-26, [1985] C.A.S. 229
Accidents du Travail-30, [1985] C.A.S. 250
Accidents du Travail-32, [1985] C.A.S. 256
Accidents du Travail-37, [1985] C.A.S. 274
Cunningham c. Brasserie O'Keefe Inc., [1983] C.A.S. 423, (C.S.)
Domtar Inc. c. Commission des Affaires Sociales, [1985] C.A.S. 652
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-1, [1986] C.A.S. 1
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-19, [1986] C.A.S. 53
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-22, [1986] C.A.S. 64
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-27, [1986] C.A.S. 289
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-29, [1986] C.A.S. 297
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-32, [1986] C.A.S. 313
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-33, [1986] C.A.S. 322
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-35, [1986] C.A.S. 330
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-37, [1986] C.A.S. 336
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-53, [1986] C.A.S. 614
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-54, [1986] C.A.S. 617
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-56, [1986] C.A.S. 62
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-60, [1986] C.A.S. 639
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-4, [1987] C.A.S. 10
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-14, [1987] C.A.S. 44
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-19, [1987] C.A.S. 58
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-24, [1987] C.A.S. 77
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-30, [1987] C.A.S. 97
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-33, [1987] C.A.S. 108
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-35, [1987] C.A.S. 303
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-41, [1987] C.A.S. 330
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-58, [1987] C.A.S. 603
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-67, [1987] C.A.S. 635
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-75, [1987] C.A.S. 661
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-77, [1987] C.A.S. 66
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-81, [1987] C.A.S. 973
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-5, [1988] C.A.S. 16
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-6, [1988] C.A.S. 21
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-8, [1988] C.A.S. 22
Sauveteurs et Victimes D'Actes Criminels-12, [1988] C.A.S. 63
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-15, [1988] C.A.S. 79
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-27, [1988] C.A.S. 27
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-37, [1988] C.A.S. 361
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-49, [1988] C.A.S. 404
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-58, [1988] C.A.S. 641
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-66, [1988] C.A.S. 676
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-68, [1988] C.A.S. 682
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-69, [1988] C.A.S. 659
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-74, [1988] C.A.S. 723

Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-4, [1989] C.A.S. 20
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-16, [1989] C.A.S. 62
Sauveteurs et Victimes d'actes Criminels-19, [1989] C.A.S. 73
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-22, [1989] C.A.S. 85
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-29, [1989] C.A.S. 339
Sauveteurs et Victimes d'Actes Criminels-39, [1989] C.A.S. 381
Tousignant c. Commission des Affaires Sociales, [1986] C.A.S. 80

