

par Lysanne Dagenais

L'assignation temporaire a été introduite dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) en 1985, son but s'inscrivait dans le processus de réadaptation des travailleurs et visait à encadrer ce qui était couramment appelé « les travaux légers ». D'une mesure timidement utilisée, elle a pris un essor considérable depuis quelques années en regard des modifications au mode de financement et aux contributions des employeurs à la Commission de

Tension

la santé et de la sécurité du travail (CSST). On appréhende également une prolifération de cette mesure avec l'avènement des mutuelles de prévention.

L'assignation temporaire est une mesure dont l'objectif est la réadaptation du travailleur, elle vise à éviter la perte de contact entre le travailleur victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et son milieu de travail. Le travail assigné doit être favorable à la réadaptation physique, sociale ou professionnelle du travailleur.

L'article 179 de la LATMP qui encadre le processus d'assignation impose comme prémisses à cette mesure trois conditions fondamentales sur lesquelles le médecin qui a charge du travailleur doit se prononcer positivement :

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

L'avis du médecin en charge doit être obtenu avant que la victime d'une lésion professionnelle ne soit affectée au travail assigné. Cet avis ne pourra en aucun cas être rétroactif et il n'est pas nécessaire qu'il soit formulé par écrit. De plus, l'employeur ne peut contester l'avis du médecin qui a la charge du travailleur.

L'acheminement des formules d'assignation temporaire n'est pas une obligation imposée par la LATMP au

l'assignation!

travailleur. Cependant, il y a de votre intérêt d'acheminer le formulaire prescrit afin de pouvoir discuter avec votre médecin de l'implication physique, sociale et professionnelle de l'assignation proposée et de votre capacité à l'accomplir. Agir autrement équivaut à donner toute latitude à votre employeur pour régler la question sur un simple appel téléphonique à votre médecin; l'employeur peut alors formuler des représentations qui l'avantagent. Nous vous conseillons donc de participer à la procédure pour que votre médecin soit valablement éclairé.

Certains employeurs proposent une formule d'assignation temporaire où plusieurs limitations de mouvement sont énumérées sans que ne soit véritablement proposée une occupation définie. Nous vous invitons à contester ce type de formulaire dont le seul objectif, pour l'employeur, est de déterminer unilatéralement votre assignation. La CSST offre un formulaire dont nous vous invitons à prôner l'utilisation.

En contrepartie de l'accomplissement de l'assignation temporaire, l'article 180 de la LATMP prévoit que l'employeur verse au travailleur le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il occupait au moment de sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué de

l'occuper. Ainsi, le travailleur a droit de recevoir les primes pour factions de soir et de nuit s'il occupait un emploi sur ces factions et ce, même si l'assignation s'effectue de jour. Le temps supplémentaire devra être rémunéré si celui-ci était prévu avant l'assignation temporaire et si le travailleur avait accepté de l'accomplir.

Notez bien qu'une affectation à des travaux légers n'existe pas dans la loi. Les seules tâches que vous devrez exercer seront celles qui respectent la procédure établie pour l'assignation temporaire en vertu de l'article 179 de la LATMP. Il ne revient pas à l'employeur de déterminer unilatéralement à quels travaux légers il vous assignera si votre médecin a inscrit la mention travaux légers sur votre rapport médical. Informez vous car vous avez des droits.

Si vous n'êtes pas d'accord avec votre assignation ou avec l'opinion de votre médecin relativement à votre capacité d'effectuer l'assignation temporaire, vous devrez vous prévaloir de la procédure de contestation de votre assignation temporaire, prévue aux articles 37 à 37.3 de la *Loi sur la santé et la sécu-*



rité du travail (LSST), avant de débiter ou de cesser votre affectation. Agir autrement vous expose à des sanctions de votre employeur et/ou à la réduction ou la suspension du paiement d'une indemnité par la CSST.

La CSD croit que l'assignation temporaire peut être positive, si elle s'effectue dans le respect des travailleurs et de leurs droits. Malheureusement, trop d'employeurs dénaturent cet outil et l'utilisent dans le seul but de réduire leur facture de CSST. Ainsi, lorsque vous participez au programme d'assignation temporaire, sachez que votre employeur en retire un avantage financier certain. Il s'agit pour lui d'une économie puisqu'il évite l'imputation à son dossier financier du coût de vos indemnités de remplacement de revenu, auxquelles différents taux de chargement seront ajoutés. ☺