

Les jeunes, une “clientèle” cible pour les lésions professionnelles et le rôle du gestionnaire municipal (partie II)

Alexandre Lacasse
1 mars 2015

Minimiser les impacts d'une lésion

Confronté à l'embauche massive de jeunes travailleurs notamment en période estivale, il est important, pour les municipalités d'assurer une documentation optimale du dossier médical de ces jeunes travailleurs accidentés.

Bien qu'une telle démarche puisse présenter des enjeux de confidentialité, la survenance d'une lésion professionnelle et l'utilisation des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.A.T.M.P.) peuvent permettre de documenter le dossier médical d'un travailleur en certaines circonstances. Une bonne documentation, réalisée en respectant les impératifs de confidentialité, pourrait permettre de diminuer les impacts financiers d'une lésion par l'application des dispositions appropriées de la L.A.T.M.P. notamment celles permettant un partage ou un transfert de l'imputation des coûts.

En effet, malgré ce qui pourrait être cru, si un jeune travailleur subit une lésion professionnelle il n'est pas impossible pour un employeur d'obtenir un partage de l'imputation des coûts reliés à une lésion subie. L'important est d'assurer une prise en charge rapide du dossier médical aux fins de documenter la présence probable d'une condition préexistante.

Les critères jurisprudentiels pour l'obtention d'un partage de l'imputation des coûts sont bien connus, soit :

- 1) L'existence d'un handicap :
 - a. Condition personnelle préexistante;
 - b. Déviation de cette condition personnelle par rapport à la norme biomédicale;
- 2) L'incidence de cette condition personnelle sur la survenance de la lésion professionnelle; et/ou
- 3) L'impact de la condition personnelle sur la prolongation de la période de consolidation.

On pourrait être tenté de croire qu'un travailleur si jeune ne puisse pas être porteur d'une condition personnelle préexistante déviant par rapport à la norme biomédicale, donc handicapé au sens de la L.A.T.M.P.

Cette fausse conception mérite une attention particulière de l'ensemble des intervenants, gestionnaires SST au sein des municipalités et consultants. En effet, il va sans dire qu'un travailleur qui présente une condition personnelle alors âgé de moins de 24 ans a de fortes chances d'être déviant par rapport à la norme biomédicale donc de présenter un handicap.

Si, malgré l'ensemble des mesures de prévention mises de l'avant par la municipalité, un accident du travail survient, il est important d'exercer les recours de contestations prévus et d'entreprendre de façon hâtive, suivant une lésion professionnelle, la procédure d'évaluation médicale prévue à la L.A.T.M.P

- De documenter légalement les dossiers médicaux antérieurs de ces travailleurs;
- D'identifier des conditions médicales préexistantes;
- De contrôler la période de consolidation de ces travailleurs qui, pour plusieurs, retournent aux études;
- De peut-être, dans certains cas, éviter l'application des présomptions légales d'admissibilité prévues à la Loi.

Il va sans dire que si une démarche de documentation médicale pré-embauche rigoureuse a été effectuée, les recours mentionnés précédemment auront de plus grandes chances de succès.

Malgré que certains gestionnaires ou consultants puissent être perplexes face à de telles démarches, vu notamment l'âge du travailleur, le caractère souvent traumatique des lésions subies par les jeunes travailleurs et les règles relatives à la confidentialité, la prise en charge et la documentation hâtive des dossiers offrent de plus grandes chances de récupération financière. Elles peuvent aussi permettre, dans certaines circonstances, le renversement des présomptions d'admissibilité applicables par la démonstration que la lésion subie ne constitue en fait que la manifestation momentanée d'une condition purement personnelle déjà symptomatique.

Ainsi, en plus d'impliquer une gestion des enjeux propres à la situation particulière des jeunes travailleurs et la mise en place de processus rigoureux de prévention, de formation et de supervision, l'embauche de jeunes travailleurs suppose aussi une préparation méticuleuse des dossiers potentiellement litigieux et une attention particulière en matière de gestion.

URBA, Mars 2015, Vol. 36, numéro 1, p. 46