

# Aide-mémoire en cas d'accident au travail

---

## Lorsqu'il y a accident au travail :

- 1- S'assurer de recevoir une assistance médicale (médecin ou hôpital), lorsque nécessaire.
- 2- Faire un rapport d'incident (le plus rapidement possible)
  - L'acheminer à son supérieur, ne pas oublier d'inscrire le nom des témoins de l'incident;
  - Ce rapport est important même si aucune consultation médicale ou aucun arrêt de travail n'est nécessaire. Il protégera vos droits pour l'avenir.

## Les définitions utiles (définis dans la loi):

- « **lésion professionnelle** » : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle ;
  - « **blessure** » (définie par la CNESST) une lésion causée par un agent vulnérant engendrant une ecchymose (bleu), une bosse, une plaie, une coupure, une écorchure, une entaille, une morsure, une mutilation, une piqûre, une brûlure, une contusion, une commotion, une distension, une élongation, une fêlure, une fracture, une foulure, une luxation, une perforation, une déchirure, un éclatement, une entorse, etc.»
- « **accident du travail** » : un événement imprévu et soudain, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
- « **Consolidation** » : La guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite duquel aucune amélioration de l'état de santé du travailleur n'est prévisible, et ce sans aucune considération juridique, judiciaire ou sociale.

## Arrêt de travail :

L'arrêt de travail est déterminé par un médecin. S'il y a arrêt de travail, la loi prévoit qu'une compensation salariale soit versée. Il s'agit des indemnités de remplacement de revenu (IRR).

Les IRR sont versés sur 365 jours, donc:

- calculées sur une base annuelle, soit le revenu brut estimé moins les déductions pondérées;
- égales à 90% du salaire net;
- versés pour 7 jours/semaine;
- versés pendant la mise à pied (s'il y a lieu)

Les traitements sont déterminés par et avec le médecin qu'il y ait arrêt de travail ou non. Il peut s'agir de médecine douce (à confirmer CNESST).

À la demande de l'employeur ou de la CNESST, il peut y avoir une **assignation temporaire**, si le médecin qui a charge et la ou le salarié sont d'accord ;

- Le temps travaillé est rémunéré à 100%;
- Il s'agit habituellement d'une portion de tâche;
- Exemples de tâches en assignation temporaire :  
Pour un OCE : faire des rapports;  
Pour une secrétaire d'école : effectuer le secrétariat à la bibliothèque.

## Retour au travail :

En vertu de la loi, la travailleuse ou le travailleur « est présumé incapable d'exercer son emploi tant que la lésion professionnelle dont il a été victime n'a pas été consolidée ».

La lésion est consolidée :

- lorsqu'un plateau thérapeutique est atteint;
- si les traitements ne visent qu'à l'entretien et non à l'amélioration de la condition.

NB : Pendant l'attente de chirurgie ou de résultats de tests, l'état du travailleur sera considéré comme non consolidé.

### La plupart des retours sont sans atteinte permanente :

Quand le médecin qui a charge considère que son état est consolidé, sans limitation fonctionnelle, et qu'elle ou il est capable d'exercer **son emploi**, la travailleuse ou le travailleur devient présumé capable d'exercer son emploi et n'a plus droit de recevoir l'IRR.

### Parfois il se peut que le retour soit avec atteinte permanente, ou limitation fonctionnelle :

Quand le médecin qui a charge considère que l'état de santé de la travailleuse ou du travailleur est consolidé, mais qu'elle ou il ne peut pas exercer son emploi, il peut s'agir soit:

D'une atteinte permanente :

- Perte de capacité. Par exemple : flexibilité, mouvement, cicatrices, perte de vision, etc;
- Pas nécessairement associée à une limitation fonctionnelle. Par exemple : une perte de vision à 10% ne limite pas les fonctions au travail ;
- Quantifiable;
- Souvent déterminée en pourcentage qui donne une compensation monétaire.

Soit d'une limitation fonctionnelle :

- Limite les fonctions;
- Nécessite habituellement un travail adapté;
- Demande d'analyser les tâches habituelles;
- Habituellement la suite d'une atteinte permanente;
- De façon plus rare, il peut ne pas y avoir d'atteinte permanente. Par exemple, une lésion au genou qui limite l'endurance ... pas plus de 30 minutes debout.

La ou le travailleur continue alors de recevoir l'IRR **pour un délai déterminé**. Au besoin, un processus de réadaptation est mis en place

## Suivi médical :

Il est extrêmement important que la personne accidentée du travail ait un suivi régulier avec le médecin qui a charge. Ce suivi est déterminant en cas de désaccord.

## BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE :

En tout temps pendant le processus, mais sous certaines conditions, la CNESST ou l'employeur peuvent contester le rapport du médecin qui a charge du travailleur et demander un avis au bureau d'évaluation médicale, La ou le salarié est lié aux décisions du médecin qui a charge. La CNESST est lié à la décision du BEM et l'exécute.

La décision du BEM est finale, mais elle **peut** être contestée.

Cette **contestation** appartient au salarié et doit se faire par étape;

- La 1<sup>e</sup> : révision administrative (délai pour faire la demande 30 jours suivants la décision)
- Si la 1<sup>e</sup> réponse est négative, une 2<sup>e</sup> contestation est nécessaire à la commission des lésions professionnelles (CLP), le délai pour le faire 45 jours suivants la 1<sup>e</sup> décision;
- Le SPSS, par choix, accompagne les membres jusqu'à l'audition de CLP, selon les avis médicaux (médecin qui a charge ou expert).

## Informations générales :

- Le délai pour faire une réclamation est de 6 mois;
- L'accès à son dossier(CNESST) est sans frais pour le salarié;
- Une copie de l'avis d'accident de l'employeur doit être fournie au salarié (salariée), qui devrait l'acheminer au syndicat.

## Les points importants à retenir :

- 1- faire un rapport d'incident ou d'accident;
- 2- avoir un suivi médical régulier;
- 3- afin d'obtenir de l'aide et du support : consulter ou aviser son syndicat à toutes les étapes du processus.

\* noté bien que les textes de loi prévalent sur ce texte