

Pour comprendre le régime québécois de santé et de sécurité du travail



CSST

La prévention,
j'y travaille !

Pour **comprendre** le régime québécois de **santé** et de **sécurité** du **travail**



Ce guide a pour but de faciliter la compréhension du régime de santé et de sécurité du travail du Québec.

Il n'a aucune valeur juridique et ne saurait donc remplacer le texte des lois et des règlements.

Les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle avant le 19 août 1985, dont les cas relèvent de la *Loi sur les accidents du travail (LAT)*, de même que leurs employeurs, sont invités à communiquer avec la CSST pour s'informer de leurs droits et obligations.

Rédaction, révision et production

Direction des communications

Coordination

Sylvie Laberge

Conception graphique

Diane Urbain, Nancy Dubé

Infographie

Diane Urbain

Illustrations

Martin Gagnon illustrateur

Impression

Imprimerie K2

Note – La forme masculine utilisée dans ce texte désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

This brochure is also available in English.

© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

978-2-550-51144-1

Table des matières



Introduction	8
Le rôle de la CSST	9
La CSST, un organisme paritaire	9
La CSST et ses partenaires	10
La CSST, une équipe à votre service	10
<i>Les services en ligne personnalisés</i>	12
Faut-il vous inscrire à la CSST ?	13
<i>Vous êtes un employeur</i>	13
<i>Vous êtes un travailleur</i>	13
<i>Vous n'êtes pas couvert par le régime d'indemnisation</i>	13
La prévention : pourquoi et comment passer à l'action dans son milieu de travail	14
Le programme de prévention	15
La collaboration entre les travailleurs et l'employeur	15
Les services de santé au travail	15
Les associations sectorielles paritaires	16
Quand et comment un inspecteur de la CSST intervient dans un établissement ..	16
Le travailleur peut-il refuser d'exécuter un travail dangereux ?	17
Le programme <i>Pour une maternité sans danger</i>	18
<i>Le certificat</i>	18
<i>L'allaitement</i>	19
<i>L'affectation</i>	19
<i>Le retrait du travail</i>	19
<i>L'indemnisation</i>	20

Que faut-il faire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?21

Le revenu du travailleur est-il protégé ?	22
<i>Le jour de l'accident</i>	22
<i>Les jours qui suivent</i>	22
<i>Les 14 premiers jours</i>	22
<i>À compter du quinzième jour</i>	23
En cas de maladie professionnelle	24
Les frais d'assistance médicale sont-ils payés par la CSST ?	24
Le médecin traitant et les rapports médicaux	25

Les deux droits fondamentaux du travailleur victime d'une lésion professionnelle26

Qu'est-ce que le droit au retour au travail ?	27
Qu'est-ce que le droit à la réadaptation ?	27
<i>Le plan individualisé de réadaptation</i>	28
<i>Le retour au travail après la réadaptation</i>	28
Une solution de retour au travail : l'assignation temporaire	29

Les autres indemnités et recours30

Qu'est-ce que l'indemnité pour préjudice corporel ?	31
En cas de décès du travailleur, quels sont les droits des personnes à sa charge ? ...	31
<i>Le conjoint</i>	31
<i>L'enfant mineur et l'enfant majeur</i>	32
<i>Les autres personnes à charge</i>	32
<i>La mère et le père du travailleur</i>	32
<i>En cas d'invalidité</i>	32

Que peut faire le travailleur victime de sanction ?	32
La reconsidération d'une décision de la CSST	33
Peut-on contester une décision de la CSST ?	33
Un régime d'assurance sur mesure	35
Le taux moyen de prime	36
Le taux de prime de l'employeur	36
<i>La tarification au taux de l'unité : pour la petite entreprise</i>	<i>36</i>
<i>La tarification au taux personnalisé : pour la moyenne et la grande entreprise ..</i>	<i>36</i>
<i>La tarification rétrospective : pour la très grande entreprise</i>	<i>37</i>
Les mutuelles de prévention : l'union fait la force	37
Les étapes importantes pour l'employeur	37
<i>En octobre</i>	<i>37</i>
<i>En janvier</i>	<i>37</i>
<i>En mars</i>	<i>37</i>
Les recours en matière de financement	38
Quelques définitions	39
Adresses utiles	41
Bureaux régionaux de la CSST	41
Associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité du travail	42

Introduction



Le régime québécois de santé et de sécurité du travail fait l'objet d'un large consensus. Ce contrat social, qui lie plus de trois millions de travailleurs et leurs employeurs, vise avant tout à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi à aider ceux et celles qui en sont victimes.

Le Québec a adopté des lois pour établir les droits et les obligations de chacun : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), qui traite de la prévention et de l'inspection, et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), qui régit l'indemnisation et la réadaptation des travailleurs.

Ces lois confient aux employeurs et aux travailleurs la responsabilité de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail. La Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CSST, est chargée de leur application.

Les pages qui suivent donnent un aperçu du rôle de la CSST et du fonctionnement du régime de santé et de sécurité du travail. Pour obtenir davantage d'information à ce sujet, communiquez avec le bureau de la CSST de votre région.

Le rôle de la CSST

La Commission de la santé et de la sécurité du travail administre le régime. Elle s'intéresse, entre autres, à la prévention des lésions professionnelles, mais elle joue aussi le rôle d'assureur public auprès des employeurs¹ et des travailleurs², à qui elle fournit les services auxquels ils ont droit.

En matière de prévention, la CSST assure :

- la promotion de la santé et de la sécurité du travail;
- un soutien aux travailleurs et aux employeurs dans leurs démarches pour rendre leur milieu de travail plus sain et y éliminer les dangers;
- l'inspection des lieux de travail.

En tant qu'administratrice du régime, elle voit au financement de ce dernier par les primes qu'elle perçoit auprès des employeurs.

En matière de réparation, elle :

- indemnise les travailleurs qui ont subi une lésion à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- s'assure que les travailleurs reçoivent l'assistance médicale qu'exige leur état;
- fait en sorte que les travailleurs qui, à la suite d'une lésion professionnelle, subissent une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique³ obtiennent des services de réadaptation.

Pour remplir sa mission, la CSST mise sur le concours des employeurs et des travailleurs, bien sûr, mais aussi sur la collaboration des milieux de la santé, de la recherche, de l'enseignement, etc.

La CSST, un organisme paritaire

La CSST est dirigée par un conseil d'administration paritaire, c'est-à-dire formé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Le conseil se compose de 15 membres nommés par le gouvernement : le président du conseil d'administration et chef de la direction de la CSST et sept représentants de chacune des deux parties. Ainsi, les travailleurs et les employeurs participent à l'élaboration et à la gestion des programmes de santé et de sécurité du travail.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction préside les réunions du conseil et voit à son bon fonctionnement. Il est responsable d'administrer le régime, de diriger la CSST et de maintenir de bonnes relations avec le gouvernement. Il préside également un comité de direction qui coordonne, notamment, la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

1. Voir la section *Quelques définitions*.

2. Voir la section *Quelques définitions*.

3. Voir la section *Quelques définitions*.

La CSST et ses partenaires

Le régime de santé et de sécurité du travail exige la collaboration de nombreux partenaires, qui jouent chacun un rôle essentiel :

- l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail effectue la recherche scientifique en ce domaine, forme les chercheurs et offre les services de laboratoire ;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux, les agences régionales, principalement les directions de santé publique, ainsi que les centres de santé et de services sociaux offrent des services de santé axés sur la prévention ;
- les associations sectorielles paritaires⁴ fournissent aux entreprises de leur secteur des services de formation, d'information, de recherche et de conseil en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- le ministère de l'Éducation intègre la santé et la sécurité du travail dans ses programmes d'enseignement.

La CSST compte également sur la collaboration des associations syndicales et patronales, qui donnent à leurs membres de l'information et de la formation concernant la santé et la sécurité du travail.



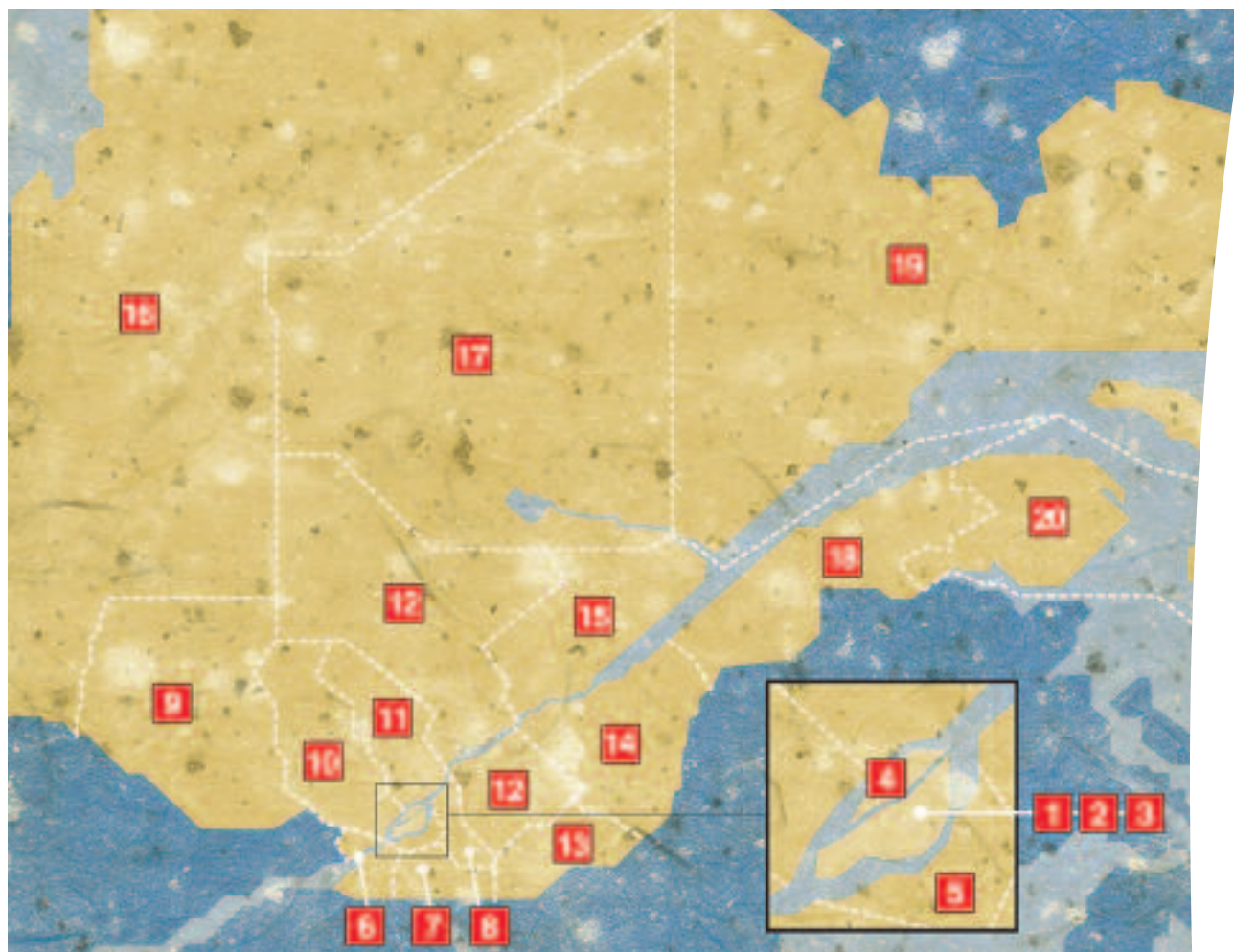
La CSST soutient ses partenaires en matière de santé et de sécurité du travail. Elle leur offre des services d'information et de formation en prévention, une assistance technique et, dans certains cas, une aide financière. Pour favoriser la coordination des interventions et en maximiser les effets, la CSST a établi des mécanismes de concertation qui lui permettent de travailler efficacement avec tous ses collaborateurs.

La CSST, une équipe à votre service

Pour être près de sa clientèle, la CSST est présente sur tout le territoire du Québec. Son personnel, réparti dans 20 directions régionales, fournit l'ensemble des programmes et des services en prévention-inspection, en réparation (indemnisation et réadaptation) et en financement. Travailleurs et employeurs y trouvent aussi un interlocuteur qui peut répondre à leurs demandes et prendre les décisions appropriées.

4. Voir la liste à la page 42.

Directions régionales de la CSST



- | | | | | | |
|---|--------------------------|----|------------------------------|----|-------------------------------|
| 1 | Île-de-Montréal – 1 | 8 | Yamaska | 15 | Québec |
| 2 | Île-de-Montréal – 2 | 9 | Outaouais | 16 | Abitibi-Témiscamingue |
| 3 | Île-de-Montréal – 3 | 10 | Laurentides | 17 | Saguenay–Lac-Saint-Jean |
| 4 | Laval | 11 | Lanaudière | 18 | Bas-Saint-Laurent |
| 5 | Longueuil | 12 | Mauricie et Centre-du-Québec | 19 | Côte-Nord |
| 6 | Valleyfield | 13 | Estrie | 20 | Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine |
| 7 | Saint-Jean-sur-Richelieu | 14 | Chaudière-Appalaches | | |

De plus, la CSST offre différents services d'information ou de consultation :

- elle rencontre les employeurs et les travailleurs dans leur milieu de travail afin de les informer de leurs droits et de leurs obligations en matière de prévention et, au besoin, de les soutenir dans leurs activités de prévention;
- elle gère un centre de documentation comprenant une audiovidéothèque, ouvert au public et accessible de partout au Québec grâce au réseau informatique;
- elle donne accès à un répertoire toxicologique informatisé, par un site Web de pointe, qui contient des renseignements sur les produits industriels ou commerciaux utilisés au Québec;
- elle édite, publie et distribue plusieurs documents d'information générale ou spécialisée, dont le magazine *Prévention au travail*, auquel on peut s'abonner gratuitement;

- elle offre aux employeurs l'accès à des renseignements et à des données qui les concernent au moyen de liens électroniques;
- elle est présente dans Internet à l'adresse suivante : www.csst.qc.ca.

Les services en ligne personnalisés

La CSST offre à ses clients employeurs, partenaires et fournisseurs une gamme complète de produits et de services électroniques⁵ qui facilitent et accélèrent l'échange d'information. Ces produits et services permettent une gestion simplifiée, plus efficace et accélérée de tout ce qui concerne la santé et la sécurité du travail. Des services sont aussi offerts aux centres hospitaliers, aux cliniques de physiothérapie et d'ergothérapie ainsi qu'aux centres de santé et de services sociaux.

*Bien servir les travailleurs
et les employeurs avec
respect, professionnalisme
et équité constitue
une priorité pour la CSST.*

5. Pour plus de détails, consultez le Guichet CSST du site Web de la CSST.

Faut-il vous inscrire à la CSST?

Vous êtes un employeur

Toute entreprise exploitant un établissement au Québec et comptant au moins un travailleur, employé à temps plein ou non, doit s'inscrire à titre d'employeur à la CSST dans les 14 jours suivant la date d'embauche du premier travailleur. Elle doit également fournir, dans les 60 jours, des renseignements sur la nature de ses activités et sur les salaires qu'elle prévoit verser au cours de l'année. C'est en fonction de ces renseignements que la CSST déterminera la prime que l'entreprise doit payer. Ce service d'assurance obligatoire protège l'entreprise contre le risque d'avoir à supporter un fardeau financier important pouvant résulter d'une lésion professionnelle.

Vous êtes un travailleur

Le travailleur n'a pas à s'inscrire à la CSST et n'a rien à déboursier pour être assuré s'il est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. À certaines conditions, d'autres personnes, comme les étudiants stagiaires, sont aussi couvertes par la CSST.

Les propriétaires d'entreprise, les associés et les administrateurs d'une entreprise ou d'un organisme constitué en personne morale peuvent bénéficier d'une protection personnelle s'ils en font la demande à la CSST. La plupart des domestiques et les travailleurs autonomes, soit ceux qui travaillent à leur compte, ne sont pas couverts automatiquement par la CSST.

Ils peuvent cependant s'inscrire eux-mêmes. Une association dont ils sont membres peut aussi le faire pour eux. Les bénévoles, pour leur part, sont protégés en autant que l'organisme ou l'entreprise bénéficiant de leurs services en fasse la demande à la CSST.

Le montant de la protection personnelle demandée ne peut pas être inférieur au salaire minimum ni supérieur au salaire maximum annuel assurable. En cas de lésion professionnelle, les indemnités que ces personnes reçoivent sont calculées en fonction du montant fixé dans leur demande.

Vous n'êtes pas couvert par le régime d'indemnisation

Les personnes engagées par un particulier pour garder une autre personne sans qu'elles résident dans le logement de ce particulier ainsi que les personnes dont la pratique du sport constitue la principale source de revenu ne sont pas couvertes par le régime d'indemnisation.

La prévention :

pourquoi et comment passer à l'action dans son milieu de travail



Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont des conséquences énormes sur les plans humain et économique. D'abord, pour le travailleur, qui peut en être affecté jusque dans sa vie personnelle, familiale et sociale; ensuite, pour l'entreprise, qui pourrait être privée d'une main-d'œuvre expérimentée; finalement, pour tout le monde, puisque les coûts des lésions professionnelles accroissent les frais de production et, par le fait même, le prix des biens et des services.

La solution, pourtant, tient en un seul mot : prévention ! Depuis des années, la CSST encourage les employeurs et les travailleurs à prendre eux-mêmes en charge la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle leur offre du soutien pour déceler les dangers présents dans leur milieu de travail, les éliminer et assurer en tout temps le maintien de conditions saines et sécuritaires.

Le programme de prévention

Les employeurs des secteurs d'activité désignés par règlement (jugés prioritaires en raison de la fréquence et de la gravité des lésions professionnelles qui y surviennent) ainsi que ceux qui font partie d'une mutuelle de prévention⁶ sont obligés d'élaborer un programme de prévention propre à chaque établissement. Tous les autres devraient aussi s'engager dans cette démarche, puisqu'elle leur permet d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Le programme de prévention doit comporter, entre autres, des mesures concrètes pour éliminer les dangers propres à l'établissement ou au milieu de travail. C'est pour l'employeur l'outil de gestion de la prévention par excellence.

La collaboration entre les travailleurs et l'employeur

La collaboration entre les travailleurs et l'employeur est un gage de réussite lorsqu'il s'agit de prévention. La meilleure façon de créer cette synergie, c'est de former un comité paritaire de santé et de sécurité, qui se donnera pour mandat d'améliorer les conditions de santé et de sécurité de tous les travailleurs qu'il représente. Ce comité peut, par exemple, évaluer les risques,

tenir des registres d'accidents, enquêter sur les accidents, soumettre des recommandations à l'employeur et participer à l'information et à la formation des travailleurs.

Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité, un ou des travailleurs sont désignés pour exercer les fonctions de représentant à la prévention. Ces fonctions consistent principalement à déceler les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs, à inspecter les lieux de travail, à enquêter sur les accidents, à formuler des recommandations et à assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits.

Les services de santé au travail

Ces services sont généralement fournis par le réseau de la santé et des services sociaux. Ce dernier dispose d'un personnel médical ou paramédical qui assure aux travailleurs des services de santé axés sur la prévention en fonction des risques auxquels ils sont exposés.

*La CSST poursuit
ses actions
de sensibilisation
à l'égard de la prévention
des accidents du travail
et des maladies
professionnelles,
un objectif au cœur
de son mandat.*

6. Voir la section *Un régime d'assurance sur mesure*.

Les principaux services qu'il offre consistent :

- à déterminer les risques pour la santé dans le milieu de travail et à informer les travailleurs des moyens de protection nécessaires ;
- à dépister et à prévenir tout problème de santé qui pourrait être provoqué ou aggravé par les dangers présents dans le milieu de travail ;
- à mettre sur pied et à rendre accessible un service approprié de premiers soins et de premiers secours ;
- à analyser le travail exécuté et à déterminer les caractéristiques physiques des travailleurs pour faciliter leur affectation à des tâches en respectant leur santé ;
- à faire de la surveillance environnementale sur les lieux de travail.

Les associations sectorielles paritaires

Pour favoriser encore davantage la prévention, les travailleurs et les employeurs peuvent se doter d'associations qui fonctionnent selon un mode paritaire, c'est-à-dire où chacune des parties est représentée en nombre égal.

Ces associations sont constituées à la suite d'une entente entre les regroupements d'employeurs et ceux des travailleurs d'un même secteur d'activité. Elles sont financées par les primes des employeurs de ce secteur. Les associations sectorielles paritaires (ASP) ont pour fonction de fournir des services de formation, d'information, de recherche et de conseil aux

travailleurs et aux employeurs du secteur d'activité qu'elles représentent. Elles leur procurent, entre autres, une aide technique et professionnelle pour créer un comité de santé et de sécurité ainsi que pour élaborer un programme de prévention. Actuellement, il existe 12 associations sectorielles paritaires⁷.

Quand et comment un inspecteur de la CSST intervient dans un établissement

Il revient aux employeurs et aux travailleurs de prendre en charge la santé et la sécurité dans leur milieu de travail, mais ce sont les inspecteurs de la CSST qui interviennent dans les établissements et sur les chantiers pour s'assurer que la loi et les règlements sont respectés. Un inspecteur intervient lorsqu'une plainte est adressée à la CSST ou lorsqu'il se produit un accident du travail grave. Il peut également se rendre sur un lieu de travail pour d'autres motifs : soutenir l'employeur ou les travailleurs dans une démarche de prévention, rendre une décision lorsqu'un travailleur exerce son droit de refuser de travailler, effectuer une vérification générale des mesures touchant la santé et la sécurité ou amener l'entreprise à prendre des mesures pour éliminer des dangers particuliers ciblés par la CSST. L'inspecteur peut aussi jouer le rôle de conciliateur en cas de litige entre l'employeur et le représentant à la prévention ou au sein du comité de santé et de sécurité, si les parties le désirent. On peut faire appel à un inspecteur en s'adressant à un bureau régional de la CSST, 24 heures

7. Voir la liste à la page 42.

sur 24. Cependant, les travailleurs sont encouragés à discuter d'abord avec leur employeur, leur comité de santé et de sécurité ou leur association reconnue pour trouver et appliquer des solutions aux problèmes de santé et de sécurité dans leur milieu. L'inspecteur peut utiliser des moyens qui vont de l'avis de correction à la suspension des travaux ou à la fermeture des lieux de travail. Des amendes sont prévues en cas de contravention à la loi ou aux règlements et s'il y a refus de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la législation.



Le travailleur peut-il refuser d'exécuter un travail dangereux ?

Le travailleur a le droit de refuser d'exécuter une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que lui ou une autre personne serait alors exposé à un danger. Il ne peut cependant pas exercer ce droit s'il met en péril la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de la tâche font normalement partie du travail auquel il est affecté. Dès qu'un travailleur exerce son droit de refuser de travailler, il doit en informer son supérieur immédiat ou son employeur et lui en donner les raisons. Il doit ensuite demeurer disponible et rester sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches, le cas échéant. Le supérieur immédiat ou l'employeur doit alors convoquer le représentant à la prévention pour examiner la situation et discuter des correctifs à apporter. Si l'établissement n'a pas de représentant à la prévention, ou si celui-ci n'est pas disponible, le supérieur immédiat ou l'employeur convoquera un représentant syndical ou un travailleur désigné par celui qui exerce son droit de refus. Si l'employeur et le représentant à la prévention n'arrivent pas à s'entendre sur l'existence d'un danger ou sur les correctifs à apporter, l'un ou l'autre peut demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST. Le travailleur peut également faire appel à un inspecteur s'il n'est pas satisfait de la conclusion à laquelle l'employeur et le représentant sont arrivés.

L'inspecteur doit déterminer dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger. La décision de l'inspecteur doit être appliquée, même si les parties ne sont pas d'accord. On peut cependant demander la révision de cette décision auprès de la CSST, au bureau régional visé⁸. Notons que, dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer celui qui exerce son droit de refus. Il doit toutefois l'informer de ce refus et de ses motifs. Ce travailleur peut à son tour refuser d'exécuter la tâche en question. Aucune sanction ne peut être imposée à un travailleur parce qu'il a exercé son droit de refuser de travailler. Il continue à toucher son salaire et ne peut pas être congédié ni faire l'objet d'une autre mesure disciplinaire, à moins d'avoir agi de façon abusive. Dans ce cas, c'est à l'employeur d'en faire la preuve.

Le programme *Pour une maternité sans danger*

Une travailleuse enceinte ou qui allaite bénéficie d'une protection particulière⁹. Si elle travaille dans des conditions dangereuses pour sa santé, ou pour celle de l'enfant à naître ou allaité, elle a le droit d'être immédiatement affectée à d'autres tâches qui ne comportent pas de dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir.



S'il est impossible de modifier son poste de travail ou de l'affecter à un autre poste, elle a le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de la CSST. Il ne s'agit pas d'un congé de maternité, mais bien d'un programme de nature préventive, qui vise avant tout à permettre à la travailleuse de demeurer en emploi, en toute sécurité. L'employeur dispose de plusieurs moyens pour atteindre cet objectif :

- éliminer le danger à la source ;
- modifier la tâche de la travailleuse ;
- adapter son poste de travail ;
- affecter la travailleuse à une autre tâche ou à un autre poste.

Le certificat

Pour exercer son droit à une maternité sans danger, la travailleuse doit demander à un médecin de remplir le formulaire intitulé *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Ce médecin doit obligatoirement consulter le médecin responsable des services de

8. Voir la section *Peut-on contester une décision de la CSST?*

9. Les travailleuses des établissements fédéraux sont exclues du programme *Pour une maternité sans danger*.

santé de l'établissement où elle travaille ou, s'il n'y en a pas, le médecin désigné par le directeur de santé publique du territoire où se trouve le lieu de travail de la travailleuse. Le certificat n'est valide que si cette consultation a lieu. La travailleuse n'a rien à déboursier pour l'obtenir.

L'allaitement

La travailleuse doit faire les mêmes démarches si elle désire se prévaloir de ce droit pendant la période où elle allaite son bébé. Même si elle a bénéficié d'une affectation ou d'un retrait préventif pendant sa grossesse, elle doit obtenir un nouveau certificat. Toutefois, dans ce cas, seuls des dangers pouvant nuire à la santé de l'enfant allaité sont pris en considération.



L'affectation

Lorsque la travailleuse remet le certificat à son employeur, cela constitue automatiquement une demande d'affectation à un poste modifié ou à de nouvelles tâches exemptes de danger qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Elle touche alors le même salaire et bénéficie des mêmes avantages qu'auparavant. S'il y a un écart de rémunération, soit parce qu'il s'agit d'une affectation à temps partiel ou d'un poste commandant un salaire moindre, l'employeur peut demander à la CSST de combler la différence.

Le retrait du travail

La travailleuse cesse de travailler seulement si l'employeur ne peut pas éliminer les dangers à la source, adapter ou modifier les conditions de travail jugées dangereuses ni l'affecter immédiatement à d'autres tâches. Elle recevra alors des indemnités jusqu'au moment où l'employeur lui offrira un poste sécuritaire ou, sinon, jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement ou jusqu'à la fin de l'allaitement, selon le cas.

L'indemnisation

Pour les cinq jours ouvrables suivant le retrait temporaire du travail, la travailleuse recevra son salaire habituel de son employeur. Celui-ci ne sera pas remboursé par la CSST. Ensuite, pendant les 14 jours civils suivants, l'employeur lui versera 90 % de son salaire net, mais il sera remboursé par la CSST. Par la suite et jusqu'à la date de sa nouvelle affectation ou jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de son accouchement, la travailleuse recevra de la CSST 90 % de son revenu net retenu¹⁰. Le revenu brut servant au calcul des indemnités ne peut pas dépasser le salaire maximum annuel assurable et les indemnités reçues ne sont pas imposables.

Lorsqu'une travailleuse exerce son droit à l'affectation ou au retrait préventif, son employeur doit en informer la CSST et remplir le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Il doit de plus lui permettre de reprendre son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son retrait du travail.

Une décision rendue dans le cadre de l'exercice du droit à l'affectation ou au retrait préventif peut être contestée selon les dispositions prévues par la loi.



10. Voir la section *Quelques définitions*.

Que faut-il faire

en cas d'accident du travail
ou de maladie professionnelle ?



Lorsque survient un accident du travail, l'employeur doit en être informé le plus tôt possible. Il doit s'assurer que le travailleur reçoit rapidement les premiers soins que son état exige. Au besoin, il doit le faire transporter dans un établissement de santé, chez un médecin ou à son domicile, selon son état. L'employeur doit ensuite mener une enquête pour déterminer les causes de l'accident et apporter les correctifs qui éviteront la répétition d'événements semblables. S'il s'agit d'un accident grave ayant causé des blessures sérieuses à un ou à plusieurs travailleurs, ayant entraîné leur décès ou ayant occasionné des dommages matériels de 50 000 \$ ou plus, l'employeur doit le signaler immédiatement à la CSST.

C'est à l'employeur de payer ou de rembourser les frais de transport du travailleur victime d'un accident. Ce dernier a le droit de choisir son médecin traitant et l'établissement de santé où il recevra les traitements dont il a besoin.

Dans le cas d'un accident mineur qui a obligé un travailleur à recevoir des soins, mais qui ne l'a pas rendu incapable d'occuper son emploi après la journée où l'accident est survenu, il n'y a pas lieu d'avertir la CSST. L'employeur doit payer au travailleur son salaire net pour la partie de la journée de travail qu'il n'a pu achever à cause de sa lésion. Toutefois, la loi exige l'inscription de cet accident dans un registre que signe le travailleur.

Par contre, si le travailleur est incapable de travailler le lendemain, la CSST doit en être informée et le travailleur doit remettre à son employeur une attestation médicale. L'employeur doit indemniser le travailleur pendant les 14 premiers jours d'incapacité et faire parvenir à la CSST une demande de remboursement. Si le travailleur est absent pendant plus de 14 jours ou s'il a droit à certaines prestations prévues par la loi, il doit présenter lui-même une demande d'indemnisation à la CSST dans un délai de six mois.

La marche à suivre dans le cas d'une maladie professionnelle est sensiblement la même que celle décrite pour les accidents du travail. Pour

en connaître les particularités, renseignez-vous auprès du bureau de la CSST de votre région.

Le revenu du travailleur est-il protégé?

Si le travailleur devient incapable d'occuper son emploi à cause des conséquences d'une lésion professionnelle, il a le droit de recevoir un soutien financier jusqu'à ce qu'il puisse à nouveau occuper son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable.

Le jour de l'accident

Le jour même de l'accident, l'employeur doit verser au travailleur le salaire qu'il aurait gagné si cet événement n'était pas survenu. La partie du salaire correspondant aux heures où il n'a pas travaillé est payée par l'employeur et n'est pas remboursable par la CSST.

Les jours qui suivent

Dans le cas où il est toujours incapable d'occuper son emploi après la journée de l'accident, le travailleur doit fournir à son employeur une attestation médicale confirmant qu'il ne peut pas reprendre son travail. L'employeur doit, sur réception de l'attestation, verser une indemnité au travailleur à la période normale de paie.

Les 14 premiers jours

Pendant les 14 jours qui suivent le début de l'incapacité du travailleur, l'employeur paie à ce dernier 90 % de son salaire net pour les jours où

il aurait normalement travaillé. Le salaire net est calculé en soustrayant les impôts et les retenues de l'assurance-emploi, du Régime québécois d'assurance parentale, du Régime des rentes du Québec du salaire brut; le salaire brut ne peut dépasser le maximum assurable.

Pour être remboursé, l'employeur doit remplir le formulaire *Avís de l'employeur et demande de remboursement*, y joindre l'attestation médicale du travailleur et faire parvenir le tout au bureau de la CSST de sa région. Cette demande de remboursement doit être faite soit dans les 48 heures suivant le retour du travailleur à son emploi, soit dans les 48 heures suivant la fin des 14 premiers jours de son incapacité, même si le travailleur doit prolonger son absence après cette période.

La CSST rembourse l'employeur dans les 14 jours suivant sa demande, à défaut de quoi elle

lui verse des intérêts à compter du premier jour de retard. L'employeur peut choisir de bénéficier du service de virement automatique de la CSST pour le remboursement de ces indemnités. Ce service lui permet de recevoir chaque semaine, directement dans son compte et à la succursale bancaire de son choix, les sommes qui lui sont dues.

À compter du quinzième jour

Après 14 jours complets d'absence, si le travailleur est toujours incapable d'occuper son emploi, la CSST lui verse directement son indemnité de remplacement du revenu. Le travailleur doit cependant en faire la demande en utilisant le formulaire *Réclamation du travailleur*, qu'il peut obtenir chez son employeur ou au bureau régional de la CSST. Il lui suffit de le remplir et de le faire parvenir à la CSST. Son employeur est tenu de lui fournir toute l'aide nécessaire pour remplir ce formulaire.

Tant que le travailleur demeure incapable d'occuper son emploi en raison de sa lésion, la CSST lui envoie toutes les deux semaines un chèque couvrant les indemnités auxquelles il a droit. S'il s'inscrit au virement automatique, ces sommes sont versées directement dans son compte bancaire. Il reçoit normalement des indemnités pendant toute la période nécessaire à la consolidation¹¹ de sa lésion, puisqu'il est présumé incapable d'occuper son emploi.



11. Voir la section *Quelques définitions*.

Une fois sa lésion consolidée, le travailleur reçoit des indemnités tant qu'il a besoin de réadaptation pour être de nouveau en mesure d'occuper son emploi ou, si cela est impossible, jusqu'à ce qu'il puisse occuper un emploi équivalent ou un emploi convenable.

Tout au long du processus de réadaptation, un agent d'indemnisation ou un conseiller en réadaptation s'occupe personnellement du travailleur. Ce dernier peut, en tout temps, s'adresser à l'un d'eux pour lui faire part de ses besoins ou pour lui demander des renseignements.

L'indemnité versée par la CSST est égale à 90% du revenu net retenu, calculé en fonction du revenu brut¹² du travailleur. Le revenu brut ne peut pas dépasser le maximum annuel assurable. Pour connaître le montant des indemnités payables à un travailleur selon son revenu et sa situation familiale (en vertu des lois de l'impôt), consultez la *Table des indemnités de remplacement du revenu* que la CSST publie chaque année.

En cas de maladie professionnelle

Le revenu du travailleur atteint d'une maladie professionnelle est également protégé. La procédure et les modalités sont similaires à celles décrites dans le cas d'un accident du travail, sauf pour certaines particularités. Pour les connaître, renseignez-vous auprès du bureau de la CSST de votre région.

Les frais d'assistance médicale sont-ils payés par la CSST?

Tous les frais d'assistance médicale liés à une lésion professionnelle sont à la charge de la CSST, qui paie :

- les services d'un professionnel de la santé (médecin, dentiste, optométriste, pharmacien);
- les soins et traitements reçus dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux du Québec (par exemple, un hôpital ou un centre de santé et de services sociaux);
- les médicaments et autres produits pharmaceutiques;
- les orthèses et prothèses, selon certaines conditions;
- les soins et traitements fournis dans les établissements de santé privés par des intervenants de la santé et déterminés dans le *Règlement sur l'assistance médicale*, s'ils ont été prescrits par le médecin traitant (par exemple, en audiologie ou en physiothérapie);
- les aides techniques et autres frais prévus par le règlement.

12. Voir la section *Quelques définitions*.

Le médecin traitant et les rapports médicaux

Le médecin choisi par le travailleur joue un rôle capital pendant tout le processus d'indemnisation, d'assistance et d'évaluation médicales, de même que pendant la période de réadaptation physique. Ses rapports sont déterminants et les décisions de la CSST sont liées à son avis sur les points suivants : le diagnostic; la date ou la période prévisible de consolidation de la lésion; la nature, la nécessité, la suffisance et la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits; l'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur; l'existence ou l'évaluation de ses limitations fonctionnelles.

Est-ce à dire que l'employeur ou la CSST ne peuvent pas contester un rapport du médecin traitant d'un travailleur ? Pas tout à fait. Ils peuvent exiger que le travailleur se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'ils désignent selon des modalités établies.

L'employeur peut contester, dans les délais prévus, le rapport du médecin traitant du travailleur s'il obtient un rapport d'un professionnel de la santé qui, après examen, contredit les conclusions de ce médecin sur les points énumérés ci-dessus.

La CSST, quant à elle, peut à tout moment faire appel à l'avis d'un professionnel de la santé qu'elle désigne relativement à un ou plusieurs de ces points, même si le médecin traitant du travailleur ne s'est pas prononcé à ce propos.

Les rapports qui infirment celui du médecin traitant sont soumis à ce dernier afin qu'il fournisse à la CSST un rapport complémentaire en vue d'étayer ses conclusions et qu'il y joigne le cas échéant un rapport de consultation motivé. La CSST soumet ces rapports, s'il y a lieu, à un membre du Bureau d'évaluation médicale, qui tranche la question. Celui-ci, s'il le juge approprié, donne aussi son avis sur des points sur lesquels le médecin traitant ou le professionnel de la santé désigné ne se sont pas prononcés. Les membres du Bureau d'évaluation médicale sont nommés par le ministre du Travail et ils sont indépendants de la CSST. La loi reconnaît donc aux professionnels de la santé une compétence exclusive pour l'évaluation des questions d'ordre médicale.

La CSST est liée par l'avis d'un membre du Bureau d'évaluation médicale lorsqu'il est rendu dans le délai prescrit par la loi. Elle doit rendre une décision fondée sur cet avis. Le travailleur, comme l'employeur, peut contester cette décision.

Les deux droits

fondamentaux du travailleur victime d'une lésion professionnelle



Tout travailleur québécois qui subit un accident du travail ou une maladie professionnelle bénéficie d'une protection fondamentale : le droit au retour au travail et le droit à la réadaptation.

Afin de protéger le droit au retour au travail, la CSST met tout en œuvre pour maintenir le lien d'emploi entre le travailleur qui a subi une lésion professionnelle et son employeur. En gardant ce contact, le travailleur peut en effet mieux protéger son avenir financier et professionnel.

Une intervention rapide et la collaboration de toutes les parties, soit le travailleur, ses représentants, son employeur, les médecins et la CSST, sont essentielles pour aider le travailleur à retourner dans son milieu de travail. C'est alors que le droit à la réadaptation prend tout son sens, puisqu'il vise le même objectif : le retour au travail.

Qu'est-ce que le droit au retour au travail ?

Le droit au retour au travail oblige l'employeur à reprendre un travailleur qui redevient capable d'occuper son emploi ou un emploi équivalent, avec le salaire et tous les avantages qui y sont liés. Si, toutefois, sa lésion professionnelle empêche le travailleur de reprendre cet emploi ou un emploi équivalent, il a le droit d'occuper le premier emploi convenable disponible chez son employeur, à la condition de respecter les règles relatives à l'ancienneté inscrites dans sa convention collective, s'il y a lieu.

Le droit au retour au travail doit s'exercer dans les délais prescrits : deux ans si l'établissement compte plus de 20 travailleurs au début de la période d'absence continue ; un an dans les autres cas.

L'exercice de ce droit est soumis aux modalités des conventions collectives existantes. Si de telles modalités n'existent pas, ou si l'établissement n'a pas de comité de santé et de sécurité, l'employeur et le travailleur doivent s'entendre entre eux ou, sinon, demander à la CSST d'intervenir.

Le droit au retour au travail s'applique aussi aux travailleurs de la construction. Il permet au travailleur qui redevient capable d'occuper son emploi de réintégrer cet emploi chez l'employeur pour qui il travaillait au moment où l'accident est survenu ou que la maladie s'est déclarée, selon les conditions prévues dans le règlement concernant le placement des salariés.

Qu'est-ce que le droit à la réadaptation ?

Lorsqu'un travailleur est atteint de façon permanente dans son intégrité physique ou psychique, au point où sa réinsertion sociale et professionnelle est compromise, notamment le retour à l'emploi qu'il occupait, il peut bénéficier de services de réadaptation.

L'objectif de la réadaptation est de faciliter la réintégration du travailleur sur le marché du travail, en éliminant ou en atténuant son incapacité physique ou psychique et en l'aidant à surmonter les conséquences sur les plans personnel et social de sa lésion professionnelle.



Le plan individualisé de réadaptation

Dès qu'un travailleur y est admissible, un conseiller de la CSST élabore un plan individualisé de réadaptation, avec sa collaboration et en invitant son représentant et son employeur à y participer. Il s'agit d'une intervention personnalisée, puisque chaque cas est unique.

Ce plan peut comporter des mesures de réadaptation physique (ex. : des traitements d'ergothérapie), sociale (ex. : l'adaptation du domicile) et professionnelle (ex. : l'adaptation du poste de travail). Il peut être modifié pour des raisons valables en fonction de circonstances ou de besoins nouveaux qui peuvent survenir au cours du processus de réadaptation.

La CSST couvre les frais de la réadaptation du travailleur. Par contre, elle peut suspendre le plan individualisé de réadaptation ou y mettre fin si le travailleur néglige une mesure qui y est prévue ou qu'il refuse de s'en prévaloir.



Le retour au travail après la réadaptation

Les mesures contenues dans le plan individualisé de réadaptation ont pour objectif ultime de favoriser le retour en emploi du travailleur. À cette fin, la démarche de la CSST respecte un ordre de priorité. Elle cherche à réintégrer le travailleur :

- d'abord, dans l'emploi qu'il occupait ou, si celui-ci n'existe plus, dans un emploi équivalent chez le même employeur;
- ensuite, dans un emploi convenable chez son employeur; et
- enfin, dans un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

Si le travailleur est réintégré dans un emploi convenable mais moins bien payé, la CSST lui verse une indemnité réduite de remplacement du revenu. Cette compensation est calculée et révisée selon les modalités prévues par la loi.

Les actions de la CSST sont donc axées sur la participation et l'engagement de toutes les parties dans la recherche de solutions provisoires ou permanentes de retour au travail. À cet égard, l'assignation temporaire constitue une solution provisoire possible.

Une solution de retour au travail : l'assignation temporaire

L'assignation temporaire a pour objectif de favoriser le prompt retour en emploi du travailleur ayant subi une lésion professionnelle, même s'il n'en est pas encore tout à fait remis. Elle permet à son employeur de l'affecter à une autre tâche en attendant qu'il puisse occuper à nouveau son emploi ou un emploi convenable.

La mesure d'assignation temporaire s'applique avec l'accord préalable du médecin traitant, en fonction des critères suivants :

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'exécuter le travail proposé;
- ce travail ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité ni son intégrité physique;
- ce travail favorise sa réadaptation.

Pendant son assignation temporaire, le travailleur a droit au même salaire et aux mêmes avantages qu'il avait avant son accident du travail ou sa maladie professionnelle.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la recommandation de son médecin et se croit incapable d'accepter l'assignation, il peut la contester. En l'absence d'un comité de santé et de sécurité ou d'un représentant à la prévention, il peut s'adresser lui-même à la CSST. La décision rendue peut être contestée par le travailleur auprès de la Direction de la révision administrative¹⁵. Durant la période de contestation, le travailleur n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.



15. Voir la section *Peut-on contester une décision de la CSST?*

Les autres indemnités et recours



Selon la gravité de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, la CSST peut verser d'autres indemnités. Il peut s'agir de l'indemnité pour préjudice corporel ou d'indemnités en cas de décès du travailleur. Une personne qui s'estime lésée peut aussi exercer différents recours.

Qu'est-ce que l'indemnité pour préjudice corporel ?

À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il peut arriver qu'un travailleur soit atteint de manière permanente sur le plan physique ou psychique. Il a alors droit à une indemnité forfaitaire pour préjudice corporel. Le montant de cette indemnité varie selon le pourcentage de son atteinte permanente et de son âge au moment où il a subi la lésion. Couvrant l'ensemble des préjudices corporels, ce dédommagement est fixé en fonction des séquelles, appelées déficit anatomo-physiologique, du préjudice esthétique, des douleurs et de la perte de jouissance de la vie qui en résultent.

Il appartient au médecin traitant d'évaluer les pourcentages d'atteinte permanente du travailleur selon un barème déterminé. Les pourcentages correspondant à chacune des lésions s'additionnent et d'autres peuvent s'y ajouter si le travailleur a subi une atteinte à des organes ou à des membres symétriques, par exemple ses deux bras.

L'évaluation qui détermine le pourcentage d'atteinte permanente du travailleur est faite dès que sa lésion est consolidée. La CSST fixe ensuite le montant de l'indemnité pour préjudice corporel dans un délai maximal de deux ans.

S'il est médicalement impossible de déterminer toutes les séquelles de la lésion au terme de cette période, la CSST évalue le montant minimal de

l'indemnité. Par la suite, et dès que possible, elle rajuste ce montant à la hausse, s'il y a lieu. Dans les cas de récurrence, de rechute ou d'aggravation, le travailleur peut bénéficier d'une nouvelle indemnité s'il a subi une nouvelle atteinte permanente.

La CSST paie des intérêts sur le montant de l'indemnité pour préjudice corporel à compter de la date de la demande du travailleur.

En cas de décès du travailleur, quels sont les droits des personnes à sa charge ?

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle entraîne le décès d'un travailleur, les personnes à sa charge ont droit à des indemnités. Ces personnes sont le conjoint, l'enfant mineur, l'enfant majeur âgé de moins de 25 ans qui étudie à temps plein ou qui est invalide, ainsi que toute autre personne qui dépend économiquement du travailleur.

Le conjoint

Le conjoint¹⁴ reçoit une indemnité égale à 55 % de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur avait droit à la date de son décès. Il s'agit d'une indemnité temporaire, versée sous forme de rente mensuelle pendant un à trois ans, selon l'âge du conjoint à la date du décès du travailleur. De plus, le conjoint est admissible à des mesures de réadaptation professionnelle.

14. Voir la section *Quelques définitions*.

La CSST verse également au conjoint un montant forfaitaire qui ne peut pas excéder trois fois le revenu brut annuel d'emploi du travailleur au moment de son décès, en tenant compte du maximum annuel assurable. Ce montant n'a pas d'effet sur les prestations du Régime de rentes du Québec auxquelles le conjoint peut avoir droit. De plus, la CSST paie une indemnité pour les frais funéraires et une autre pour les dépenses immédiates causées par le décès du travailleur.

L'enfant mineur et l'enfant majeur

L'enfant mineur du travailleur décédé reçoit une rente mensuelle jusqu'à sa majorité. Cette rente est indexée annuellement. À 18 ans, s'il est encore aux études à temps plein, il reçoit une indemnité forfaitaire. Il en est de même pour l'enfant majeur âgé de moins de 25 ans qui étudie à temps plein au moment du décès du travailleur.

Les autres personnes à charge

Chaque personne âgée de moins de 35 ans dont le travailleur assurait plus de 50 % des besoins au moment de son décès a droit à une indemnité forfaitaire. Si cette personne a 35 ans ou plus, l'indemnité équivaut à 75 % du revenu brut annuel du travailleur et peut être rajustée.

Les personnes dont les besoins étaient assurés par le travailleur décédé dans une proportion de 10 % à 50 % reçoivent aussi une indemnité.

La mère et le père du travailleur

Lorsque le travailleur décédé n'avait personne à sa charge, sa mère et son père, ou les personnes qui en tiennent lieu, ont chacun droit à une indemnité. Si l'un de ses deux parents est décédé ou déchu de son autorité parentale, son indemnité s'ajoute à celle qui est versée à l'autre parent.

En cas d'invalidité

Si les personnes à charge ayant droit aux indemnités sont invalides au moment du décès du travailleur, des modalités particulières peuvent s'appliquer. Pour plus de détails, communiquez avec le bureau de la CSST de votre région.

Que peut faire le travailleur victime de sanction ?

En vertu de la loi, l'employeur ne peut congédier un travailleur, le suspendre, le déplacer de son poste ou le pénaliser de quelque façon que ce soit parce qu'il a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. C'est également le cas s'il a exercé un droit ou une fonction prévus par la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail.

Un travailleur qui fait l'objet d'une sanction pour une de ces raisons a le choix entre deux recours : utiliser la procédure de griefs prévue dans sa convention collective ou porter plainte à la CSST. S'il choisit de s'adresser à la CSST, il a 30 jours pour déposer sa plainte ; il doit la présenter par écrit et en remettre un exemplaire à son employeur.

Pour favoriser un climat d'entente entre le travailleur et l'employeur, la CSST peut tenter une conciliation entre eux, si le travailleur y consent. Si une entente est impossible, elle traitera la plainte du travailleur.

Si la plainte établit que le travailleur a fait l'objet d'une sanction dans les six mois suivant la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit ou une fonction prévus par la loi ou les règlements, il sera présumé que cette mesure lui a été imposée pour un de ces motifs. Cela déplace ainsi le fardeau de la preuve et l'employeur devra alors prouver que la sanction a été imposée pour une autre raison juste et suffisante.

La CSST a 30 jours pour rendre sa décision. Elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des représailles et l'obliger à verser au travailleur le salaire et les avantages dont il a été privé.

La reconsidération d'une décision de la CSST

La reconsidération permet à la CSST de revoir ses décisions au cas où des erreurs auraient été commises ou que ces décisions auraient été rendues

avant qu'un fait essentiel ne soit connu. Toutefois, lorsqu'une décision a déjà été rendue par la Direction de la révision administrative, il n'est pas possible de la modifier.

La reconsidération est un processus, engagé à certaines conditions et dans des délais déterminés, qui vise à réduire la charge des instances de révision et d'appel. Quand une décision crée des insatisfactions, la CSST favorise la communication entre les personnes touchées et l'employé chargé du dossier.

Avant de rendre une décision, elle informe les intéressés de la teneur de cette décision.

Peut-on contester une décision de la CSST ?

Toute personne qui se croit lésée par une décision de la CSST a le droit de la contester. La marche à suivre varie toutefois selon la nature de la décision.

Dans la plupart des cas, la première étape consiste à présenter une demande de révision par écrit. Il faut y indiquer l'objet de la décision et les motifs de la contestation. Cette demande doit être adressée au bureau de la CSST de la région où habite le travailleur.

*Aucune sanction
ne peut être exercée
contre un travailleur
parce qu'il a été
victime d'un accident
du travail
ou d'une maladie
professionnelle.*

On dispose le plus souvent de 30 jours pour présenter une demande de révision après avoir reçu une décision de la CSST. Toutefois, ce délai est de 10 jours quand la demande a trait à un ordre ou à une décision d'un inspecteur, à l'exercice d'un droit de refuser de travailler ou au refus de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite.

Après avoir pris connaissance d'une demande de révision, le réviseur de la CSST téléphone à la personne qui l'a soumise pour obtenir des précisions. Puis, il recherche, auprès des parties, les éléments susceptibles d'apporter un nouvel éclairage sur la question. Par la suite, le réviseur leur explique le cadre juridique, les motifs et les effets de sa décision.

La révision administrative permet aux travailleurs et aux employeurs de faire réviser une décision de la CSST selon un processus

humain, simple et rapide. C'est pourquoi il n'y a pas d'audience. Le réviseur téléphone directement aux personnes touchées. L'objectif est de s'assurer que la décision a été rendue conformément à la loi et en tenant compte de l'ensemble des faits et des circonstances propres au cas.

Pour contester la décision rendue par la CSST à la suite d'une révision administrative, il faut s'adresser à la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les délais prévus. La CLP est un tribunal administratif composé de membres nommés par le gouvernement. Avant d'entendre les parties et de rendre une décision, la CLP peut leur offrir des services de conciliation pour leur permettre d'en arriver à un accord.

Sauf exception, la majorité des décisions de la CSST prennent effet dès qu'elles sont rendues, même si une demande de révision ou de contestation est présentée à la Commission des lésions professionnelles.



Un régime d'assurance sur mesure



La CSST fournit un service d'assurance essentiel aux entreprises établies au Québec. Elle les assure, moyennant le paiement d'une prime, que leurs travailleurs seront indemnisés s'ils subissent des lésions à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle les protège également de tout fardeau financier important pouvant résulter d'une lésion professionnelle.

Dans cet esprit, la CSST a mis au point une tarification qui s'inspire des grands principes d'assurance et incite à la prévention.

Le taux moyen de prime

Pour établir la tarification annuelle des employeurs, la CSST prévoit d'abord les besoins financiers du régime de santé et de sécurité du travail. Ces besoins équivalent au coût des lésions professionnelles qui surviendront au cours de l'année, auquel s'ajoutent le coût du programme *Pour une maternité sans danger*, les dépenses relatives à la prévention, les frais d'administration et autres. La CSST détermine ainsi le taux moyen de la tarification en fonction de ces besoins financiers et des salaires assurables prévus.

Le taux de prime de l'employeur

La CSST établit annuellement, par règlement, des unités de classification qui représentent les secteurs d'activité au Québec. Chaque employeur est ainsi classé dans une unité selon la nature des activités qu'il exerce. Le taux de la prime est fixé suivant les principes de base de l'assurance. Il varie en fonction du risque associé à l'activité et du coût des accidents. Par exemple, assurer les employés d'une pharmacie coûte moins cher qu'assurer les ouvriers d'une usine.

Il existe trois modes de tarification pour établir le taux de prime applicable à un employeur : la tarification au taux de l'unité, la tarification au taux personnalisé et la tarification rétrospective.

La tarification au taux de l'unité : pour la petite entreprise

Ce mode de tarification s'adresse généralement aux employeurs dont la prime annuelle totale est inférieure à 7 000 \$. La prime est calculée à partir du taux de chacune des unités dans laquelle les activités de l'entreprise sont classées et par tranche de 100 \$ de masse salariale assurable.

Les employeurs au taux de l'unité sont tarifés de façon collective : lorsqu'un accident se produit, c'est l'ensemble du groupe qui en supporte les coûts. Par contre, si chacun fait des efforts pour prévenir les accidents du travail ou en réduire les coûts, tous en bénéficieront à long terme.

La tarification au taux personnalisé : pour la moyenne et la grande entreprise

Ce mode de tarification s'applique aux employeurs dont la prime annuelle totale se situe, en règle générale, entre 7 000 \$ et 400 000 \$.

La prime est calculée à partir d'un taux personnalisé. Autrement dit, le taux de l'unité ou des unités correspondant aux activités de l'entreprise est ajusté afin de tenir compte des efforts investis pour prévenir les lésions professionnelles, faciliter la réadaptation et favoriser un retour au travail prompt et durable.

La tarification rétrospective : pour la très grande entreprise

Ce mode de tarification est conçu pour l'entreprise dont la cotisation annuelle est généralement supérieure à 400 000 \$.

La tarification rétrospective a pour effet d'ajuster la cotisation de l'employeur en fonction de l'évolution sur quatre ans du coût des lésions professionnelles survenues au cours d'une année. L'ajustement tient compte de la limite par lésion qui convient le mieux aux besoins d'assurance de l'employeur.

Les mutuelles de prévention : l'union fait la force

La CSST offre aux petites et aux moyennes entreprises la possibilité de se regrouper afin de former une mutuelle de prévention. C'est un moyen pour elles de s'engager dans une démarche qui favorise la prévention des accidents et des maladies liées au travail, la réadaptation et le retour au travail prompt et durable des travailleurs victimes d'un accident. Les entreprises membres d'une mutuelle sont tarifées collectivement selon le mode au taux personnalisé, qui tient compte de leurs résultats communs en matière de santé et de sécurité du travail.

Les étapes importantes pour l'employeur

Il existe un certain nombre d'étapes menant au paiement de la prime annuelle des employeurs.

En octobre

La CSST expédie la *Décision de classification* à l'employeur afin de l'informer de la classification de ses activités et de son taux de prime pour l'année de tarification suivante.

En janvier

L'employeur reçoit le formulaire *Déclaration des salaires*, où il indique les salaires versés pendant l'année précédente et ceux qu'il prévoit verser pour l'année courante. L'employeur doit ensuite retourner ce formulaire à la CSST dans les délais exigés. C'est à ce moment, entre autres, qu'il peut souscrire une protection personnelle pour les personnes de son entreprise qui ne sont pas couvertes en vertu de la loi.

La CSST expédie aux employeurs visés l'*Avis de taux personnalisé* contenant les données ayant servi à calculer leur taux.

En mars

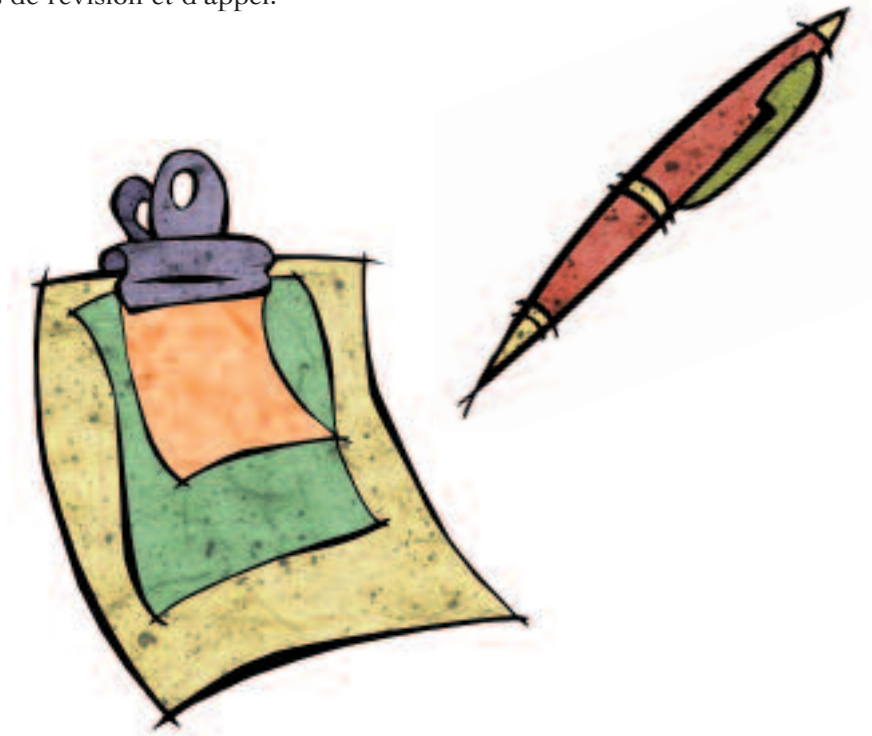
L'employeur doit retourner à la CSST le formulaire *Déclaration des salaires* dûment rempli avant le 15 mars.

La CSST expédie l'*Avis de cotisation*. L'employeur doit acquitter sa prime, selon les modalités qui lui sont offertes, avant la date d'échéance de l'avis.

Les recours en matière de financement

En matière de financement, la CSST peut, à certaines conditions et dans les délais prévus, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, déterminer à nouveau la classification de cet employeur, sa cotisation ou l'imputation du coût des prestations, au cas où des erreurs se seraient glissées ou que des décisions auraient été rendues avant qu'un fait essentiel soit connu. La nouvelle détermination d'une décision vise à réduire la charge des instances de révision et d'appel.

S'il se croit lésé par celle-ci, l'employeur peut aussi contester une décision auprès de la révision administrative¹⁵. Pour ce faire, il doit présenter à la CSST, dans les 30 jours, une demande de révision par écrit en y exposant les motifs de la contestation. Le réviseur rendra une décision motivée. Si l'employeur est en désaccord avec cette décision, il peut s'adresser, dans les 45 jours, à la Commission des lésions professionnelles.



15. Pour plus de détails, veuillez consulter la section *Peut-on contester une décision de la CSST?*

Quelques définitions

Accident du travail

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 (LATMP¹⁶, art. 2).

Atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique (APIPP)

Dommege physique ou psychique qui affecte un travailleur et qui doit vraisemblablement durer toujours.

Conciliation

La conciliation consiste à faire intervenir un conciliateur pour tenter de résoudre un problème entre deux personnes ou organisations. Le conciliateur n'est pas là pour trancher la question, mais bien pour aider à trouver une solution qui satisfera les parties. Pour que la conciliation ait lieu, il faut que les deux parties acceptent d'y participer.

Conjoint

La personne qui, à la date du décès du travailleur :

1. est liée par un mariage ou une union civile au travailleur et cohabite avec lui ; ou
2. vit maritalement avec le travailleur, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe ; et :
 - a) réside avec lui depuis au moins trois ans ou depuis un an si un enfant est né ou à naître de leur union, et
 - b) est publiquement représentée comme son conjoint.

Consolidation

Guérison ou 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 (LATMP, art. 2).

Emploi convenable

Emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser la capacité qui lui reste et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, compte tenu de sa lésion (LATMP, art. 2).

Emploi équivalent

Emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice (LATMP, art. 2).

Employeur

Personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de l'exploitation de son établissement.

16. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

Lésion professionnelle

Blessure ou maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation (LATMP, art. 2).

Maladie professionnelle

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 (LATMP, art. 2).

Professionnel de la santé

Médecin, dentiste, optométriste, pharmacien.

Revenu brut annuel

Revenu qu'un travailleur tire de son emploi dans le cours d'une année. Ce revenu est déterminé en fonction de son contrat de travail ou de son revenu des 12 derniers mois.

Revenu net retenu

Revenu brut annuel tiré d'un emploi, moins les retenues à la source habituelles, soit l'impôt fédéral, l'impôt provincial, et les cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de rentes du Québec. Le revenu net retenu tient compte de la situation familiale réelle du travailleur selon les lois de l'impôt.

Travailleur

Personne physique qui exécute un travail rémunéré pour un employeur conformément à un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

- d'un domestique ;
- d'une personne employée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas sous le même toit que le particulier qui l'emploie ;
- d'une personne dont la pratique du sport constitue la principale source de revenu.

Pour joindre la CSST, un seul numéro : 1 866 302-CSST (2778)

Abitibi-Témiscamingue

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda
(Québec) J9X 2R3

2e étage
1185, rue Germain
Val-d'Or
(Québec) J9P 6B1

Bas-Saint-Laurent

180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski
(Québec) G5L 7P3

Chaudière-Appalaches

835, rue de la Concorde
Saint-Romuald
(Québec) G6W 7P7

Côte-Nord

Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles
(Québec) G4R 1Y1

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau
(Québec) G4Z 2Z4

Estrie

Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke
(Québec) J1J 2C3

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

163, boulevard de Gaspé
Gaspé
(Québec) G4X 2V1

200, boulevard Perron Ouest
New Richmond
(Québec) G0C 2B0

Île-de-Montréal

1, complexe Desjardins
Tour Sud, 31e étage
Case postale 3
Succursale Place-Desjardins
Montréal
(Québec) H5B 1H1

Lanaudière

432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette
(Québec) J6E 7N2

Laurentides

6e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme
(Québec) J7Y 3R8

Laval

1700, boulevard Laval
Laval
(Québec) H7S 2G6

Longueuil

25, boulevard La Fayette
Longueuil
(Québec) J4K 5B7

Mauricie et Centre-du-Québec

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières
(Québec) G8Z 4J9

Outaouais

15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau
(Québec) J8X 3Y3

Québec

425, rue du Pont
Case postale 4900
Succursale Terminus
Québec
(Québec) G1K 7S6

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Chicoutimi
(Québec) G7H 6P8

Complexe du Parc
6e étage
1209, boulevard du Sacré-Coeur
Case postale 47
Saint-Félicien
(Québec) G8K 2P8

Saint-Jean-sur-Richelieu

145, boulevard Saint-Joseph
Case postale 100
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3B 6Z1

Valleyfield

9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec) J6T 4M4

Yamaska

2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe
(Québec) J2S 8B6

Bureau RC-4
77, rue Principale
Granby
(Québec) J2G 9B3

Bureau 102
26, place Charles-De Montmagny
Sorel-Tracy
(Québec) J3P 7E3

Associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité du travail

Secteur administration provinciale

Bureau 10
1220, boulevard Lebourgneuf
Québec (Québec) G2K 2G4
(418) 624-4801
Télécopieur : (418) 624-4858
www.apssap.qc.ca

Secteur affaires municipales

Bureau 710
715, square Victoria
Montréal (Québec) H2Y 2H7
Tél. (514) 849-8373
1 800 465-1754
Télec. (514) 849-8873
www.apsam.com

Secteur affaires sociales

Bureau 950
5100, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1V 3R9
Tél. (514) 253-6871
1 800 361-4528
Télec. (514) 253-1443
www.asstas.qc.ca

Secteur construction

Bureau 301
7905, boulevard Louis-H.-Lafontaine
Anjou (Québec) H1K 4E4
Tél. (514) 355-6190
1 800 361-2061
Télec. (514) 355-7861
www.asp-construction.org

Secteur fabrication d'équipement de transport et de machines

Bureau 202
3565, rue Jarry Est
Montréal (Québec) H1Z 4K6
Tél. (514) 729-6961
1 888 527-3386
Télec. (514) 729-8628
www.asfetm.com

Secteur fabrication de produits en métal et de produits électriques

Bureau 301
2271, rue Fernand-Lafontaine
Longueuil (Québec) J4G 2R7
Tél. (450) 442-7763
Télec. (450) 442-2332
www.aspme.org

Secteur habillement

Bureau 1011
9310, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2N 1N4
Tél. (514) 383-8317
Télec. (514) 383-7938
www.asp-habillement.com

Secteur imprimerie et activités connexes

Bureau 450
7450, boul. des Galeries-d'Anjou
Anjou (Québec) H1M 3M3
Tél. (514) 355-8282
Télec. (514) 355-6818
www.aspimprimerie.qc.ca

Secteur mines et services miniers

Bureau 570
979, avenue de Bourgogne
Sainte-Foy (Québec) G1W 2L4
Tél. (418) 653-1933
Télec. (418) 653-7726

Secteur services automobiles

Bureau 150
8, rue de la Place-du-commerce
Brossard (Québec) J4W 3H2
www.autoprevention.qc.ca
Tél. (450) 672-9330
1 800 363-2344
Télec. (450) 672-4335
1 800 910-0122

Secteur transport et entreposage

Bureau 301
6455, rue Jean-Talon E.
Montréal (Québec) H1S 3E8
Tél. (514) 955-0454
1 800 361-8906
Télec. (514) 955-0449
www.aste.qc.ca

Préventex Association paritaire du textile

Bureau 203
2035, avenue Victoria
Saint-Lambert (Québec) J4S 1H1
Tél. (450) 671-6925
Télec. (450) 671-9267
www.preventex.qc.ca

www.csst.qc.ca :
une adresse branchée
sur vos besoins !