

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Date d'entrée en vigueur: 20 octobre 2004

Origine: Vice-rectorat aux services

Remplace/amende: VRS-43/1er octobre 1997

Numéro de référence: VPS-43

N.B.: Le genre masculin est utilisé comme générique à seule fin d'alléger le texte.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des professeurs réguliers et des chargés de cours ainsi qu'au personnel administratif et de soutien, aux étudiants en stage et aux bénévoles inscrits en vertu de la loi appropriée. Aucun élément de la politique, toutefois, ne peut contrevenir aux dispositions des conventions collectives touchant le présent sujet.

DÉFINITIONS

Les termes suivants utilisés dans la Politique sont extraits de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles R.S.Q., chapitre A-3.001* (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, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

«emploi équivalent» - un 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;

«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;

«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;

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 2 de 10

«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;

«emploi convenable» - un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion.

POLITIQUE

L'Université et son personnel sont sujets à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, R.S.Q., chapitre A-3.001*, à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail R.S.Q., chapitre S-2.1* ainsi qu'à tous règlements connexes. L'Université souscrit entièrement aux objectifs de ces lois, comme en fait foi la présente Politique. Advenant un conflit d'interprétation entre la Politique et la Loi, la Loi a préséance.

Déclaration de lésion ou de maladie professionnelles

Responsabilités hiérarchiques

1. Le responsable hiérarchique, chef de département ou directeur de service (appelé : le supérieur hiérarchique):
 - a. prend les mesures appropriées pour s'assurer que le travailleur qui a subi une lésion ou une maladie professionnelle reçoive immédiatement les soins médicaux requis. Il dirige le travailleur vers le Service de santé du choix du travailleur, muni du formulaire Assignation temporaire d'un travail qui contient une brève description de ses tâches;
 - b. demande au travailleur de retourner, si possible le même jour, le certificat médical de la CSST et le formulaire Assignation temporaire d'un travail dûment signé par le médecin. Si ce n'est pas possible, il lui demande de lui fournir sans délai au téléphone les renseignements suivants : nom du médecin, numéro de

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 3 de 10

téléphone, date prévue de retour au travail et date du prochain rendez-vous chez le médecin;

- c. communique avec le Service environnement, santé et sécurité (ESS) de l'Université par les moyens les plus rapides pour déclarer la lésion ou la maladie professionnelle et fournir tout renseignement supplémentaire communiqué par le travailleur, et pour prendre les mesures qui feront en sorte que la lésion ou la maladie sera déclarée conformément à la *politique relative à la déclaration de blessures et d'incidents et à l'enquête qui suit (VPS-42)*, et fera l'objet d'une enquête;
- d. envoie au fur et à mesure au Service ESS les exemplaires de tous les certificats médicaux ainsi que les documents de la CSST et s'assure que le Service EES est au courant de tout renseignement touchant l'état de santé du travailleur absent;
- e. informe immédiatement le Service EES du retour au travail du travailleur, que ce soit en assignation temporaire ou en réintégration d'emploi.

Responsabilités du travailleur

2. Le travailleur :
 - a. déclare immédiatement toute lésion ou maladie professionnelle à son supérieur hiérarchique ou, si ce n'est pas possible, à un membre du personnel du Service de la protection publique. Aucun travailleur ne doit quitter son travail pour se faire traiter par un médecin pour lésion professionnelle sans s'assurer d'abord que son supérieur hiérarchique est au courant de l'incident;
 - b. se rend chez le médecin de son choix muni du formulaire Assignation temporaire d'un travail et demande à son médecin traitant s'il estime que la lésion est reliée au travail;
 - c. retourne à son supérieur hiérarchique, autant que possible le jour même, le certificat médical de la CSST ainsi que le formulaire Assignation temporaire d'un travail, dûment signé. Si ce n'est pas possible de le faire le même jour, il s'assure qu'un représentant retourne les formulaires en question et indique par téléphone

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 4 de 10

à son supérieur hiérarchique la nature de son état de santé, le nom de son médecin ainsi que son numéro de téléphone, la date prévue de retour au travail et la date du prochain rendez-vous chez le médecin. Ou, à défaut, le travailleur ou son représentant peut retourner le certificat médical de la CSST au Service EES;

- d. prend les mesures nécessaires pour que les documents requis soient remplis et remis au Service EES conformément à la *politique relative à la déclaration de blessures et d'incidents et à l'enquête qui suit* ([VPS-42](#));
- e. communique avec son supérieur hiérarchique au moins une fois par mois en cas d'absence prolongée et fournit tous les documents médicaux pertinents.

Responsabilités du Service environnement, santé et sécurité (ESS)

- 3. Le Service ESS fait une demande d'indemnisation auprès de la CSST, dûment signée par le travailleur ou son représentant ; il peut communiquer les observations du travailleur.

Rémunération et retour au travail

Dispositions générales

- 4. Les conditions décrites ci-après s'appliquent pour une période maximale de deux ans à compter du début de l'absence continue d'un travailleur en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.
- 5. Le travailleur est rémunéré conformément aux règles de la CSST durant son absence du travail. Sa rémunération est traitée par le Service de la paie pendant au moins les 14 premiers jours de son absence. Il continue d'accumuler de l'ancienneté sans interruption de service conformément à la politique de l'Université ou à la convention collective applicable au moment où l'absence débute.

**DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES,
RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)**

Page 5 de 10

Personnel permanent (personnel ayant un contrat à durée indéterminée):

6. L'indemnité est égale à 90 % du salaire net jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable établi par la CSST. Le remplacement du salaire pour le personnel permanent est initialement de 100 %. Ce pourcentage varie conformément à la politique de l'Université ou à la convention collective qui s'applique au travailleur;
7. Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux ou des régimes d'assurance de l'Université auxquels il participait au moment où est survenue son absence, à condition qu'il continue de verser ses primes. Dans ce cas, l'Université continue d'assumer sa part des coûts. Cette section s'applique jusqu'à l'expiration de la limite de deux ans prescrite par la Loi;
8. Lorsque les autorités compétentes décrètent qu'il est médicalement apte à retourner au travail, le travailleur réintègre de préférence son poste. Advenant que le poste qu'il occupait au début de son absence ait été aboli, il se voit assigner un emploi équivalent;
9. Si, par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, le travailleur ne peut exercer les fonctions de son emploi habituel ou d'un emploi équivalent et qu'il est en mesure d'occuper un autre emploi, on lui assignera le premier emploi convenable qui devient disponible: (a) dans lequel il peut utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles; et (b) dont les conditions d'exercice ne comportent pas de dangers pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique compte tenu de sa lésion. Les dispositions touchant à l'ancienneté prévues dans la convention collective s'appliquent;
10. Le travailleur qui réintègre son poste ou un emploi équivalent reçoit le salaire ou le traitement ainsi que les avantages sociaux qui se seraient appliqués s'il avait continué à s'acquitter des tâches qu'il occupait au moment de la lésion ou de la maladie professionnelle. Le travailleur qui se voit assigner un emploi convenable reçoit le salaire ou le traitement et les avantages sociaux liés à cet emploi, compte tenu de l'ancienneté et du service ininterrompu qu'il a accumulés;
11. Il n'y a pas d'interruption de la période d'«absence continue » si le travailleur, en raison de son état de santé causé par une lésion ou une maladie professionnelle et après avoir obtenu un avis du médecin, doit quitter le travail le jour de son retour au travail.

**DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES,
RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)**

Page 6 de 10

Personnel temporaire, occasionnel ou contractuel y compris les postes à durée déterminée (personnel bénéficiant d'un contrat à durée fixe):

12. L'indemnité est égale à 90 % du salaire net jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable établi par la CSST;
13. Le travailleur victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle qui redevient apte à réintégrer ses fonctions avant l'expiration de son assignation ou de son contrat a droit à être réintégré dans son poste et à y demeurer jusqu'à la date d'expiration du contrat.

Assignation temporaire

14. Le travailleur ayant subi une lésion ou une maladie professionnelle peut se voir assigner un travail temporaire en attendant de redevenir apte à exercer son emploi ou un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, à condition que le médecin qui en a la charge estime:
 - a. que le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 - b. que ce travail ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique; et
 - c. que ce travail est favorable à sa réadaptation.
15. Le supérieur hiérarchique ne peut assigner un travail à un membre du personnel qui s'est absenté du travail par suite d'une lésion professionnelle sans que le retour au travail n'ait été entériné par le médecin du travailleur.
16. Par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, le médecin du travailleur évalue ses handicaps physiques; le Service ESS, en collaboration avec le supérieur hiérarchique, fait tous les efforts possibles pour trouver une assignation temporaire qui ne nuise pas à l'état de santé du travailleur et qui favorise sa réadaptation.
17. Les supérieurs hiérarchiques sont censés appuyer le programme d'assignation temporaire en désignant les emplois convenables que le travailleur peut accomplir

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 7 de 10

compte tenu de ses handicaps physiques et en favorisant activement sa réadaptation. Si un travailleur retourne au travail sur la base d'une assignation temporaire, son supérieur hiérarchique lui assure un soutien et un encadrement réguliers.

18. Le travailleur doit accepter l'assignation temporaire approuvée par son médecin. S'il est en désaccord avec son médecin, il peut, conformément à la Loi, demander au Comité de santé et de sécurité de l'Université ainsi qu'à son supérieur hiérarchique d'examiner la question et de prendre une décision, de concert avec le médecin responsable des services de santé au travail de l'Université.
19. Le supérieur hiérarchique doit accepter la réintégration d'un travailleur muni d'un certificat médical valable ou du formulaire Assignation temporaire de travail qui autorise le retour au travail, même avec des handicaps.
20. Le travailleur qui bénéficie d'une assignation temporaire a droit au salaire et aux avantages sociaux attachés à l'emploi qu'il occupait lorsqu'est survenue sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à occuper son emploi.
21. À la fin de la période d'assignation temporaire, le travailleur réintègre son emploi.
22. Si le travailleur s'estime lésé, il peut contester la décision selon les modalités prévues à la Loi.

Autres responsabilités

Service environnement, santé et sécurité (ESS)

23. C'est au Service EES qu'il incombe de coordonner la gestion des demandes d'indemnisation auprès de la CSST et du Programme d'assignation temporaire. En plus des autres obligations énumérées dans la présente politique, le Service EES:
 - a. reçoit, étudie et investigate tous les rapports d'accidents qui donnent lieu à des demandes d'indemnisation auprès de la CSST;

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 8 de 10

- b. assure la liaison avec le médecin du travailleur pour obtenir les informations relatives à sa capacité de travailler;
- c. maintient des contacts réguliers avec la CSST;
- d. tient à jour toute la documentation relative à la demande d'indemnisation;
- e. surveille les aspects financiers de la demande d'indemnisation et, le cas échéant, demande une reconsidération de la décision de la CSST ou un partage des coûts;
- f. gère le Fonds d'incapacité-CSST conformément aux critères fixés par le Comité central de santé et de sécurité du travail de l'Université;
- g. tient à jour les dossiers des demandes d'indemnisation et de leurs coûts et en fait rapport au moins une fois par année au Comité central de santé et de sécurité de l'Université ainsi qu'au Vice-recteur aux finances;
- h. fournit conseils et aide aux travailleurs ainsi qu'aux supérieurs hiérarchiques relativement à leurs droits et obligations respectifs;
- i. avise le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel en cas d'absence prolongée anticipée.

Supérieurs hiérarchiques

- 24. En plus des autres obligations établies dans la présente politique, les responsables hiérarchiques, chefs de service et directeurs de département:
 - a. maintiennent un contact régulier avec le travailleur pour assurer le suivi de sa condition (état de santé, date du prochain rendez-vous, date prévue de retour au travail) et informe le Service EES si un travailleur ne réintègre pas son poste le lendemain du jour où est survenue une lésion professionnelle;
 - b. s'assurent que le poste du travailleur demeure vacant pour l'intéressé jusqu'à concurrence de deux ans, s'il s'agit d'un poste permanent ou, dans les autres cas,

DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES, RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)

Page 9 de 10

pendant la durée du contrat, à condition que ledit contrat ne dure pas plus de deux (2) ans;

- c. consultent le Service EES afin de s'assurer que l'Université suit bien le protocole de retour au travail avant de réintégrer un travailleur.

Travailleurs

- 25. En plus des autres obligations établies dans la présente politique, le travailleur:
 - a. se présente à tous les rendez-vous médicaux requis par l'Université;
 - b. se prête à toutes les démarches de réadaptation ou de formation requises qui lui permettront d'accepter un emploi équivalent ou convenable s'il n'est pas en mesure de réintégrer ses fonctions normales.

Divers

- 26. Aucun renseignement médical confidentiel ne peut être transmis au supérieur hiérarchique du travailleur sans le consentement écrit de ce dernier. Toutefois, le supérieur hiérarchique a le droit de connaître toute information relative à la capacité de travailler de l'intéressé.
- 27. En cas d'absence prolongée par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, le poste visé peut être comblé sur une base temporaire pendant la durée de l'absence du travailleur, à condition d'obtenir l'autorisation requise à cette fin. Le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel prêtera son concours à cet égard. Advenant qu'un travailleur s'absente pendant plus de un mois après que soit survenue la lésion, son supérieur hiérarchique peut demander au Service EES d'obtenir une aide financière à même le Fonds d'incapacité-CSST.

**DÉCLARATION D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES,
RETOUR AU TRAVAIL ET ASSIGNATION TEMPORAIRE (CSST)**

Page 10 de 10

ANNEXE A

Marche à suivre - déclaration d'accidents du travail et de maladies professionnelles, retour au travail et assignation temporaire (CSST)

On peut se procurer les directives suivantes au Services environnement, santé et sécurité:

Rapport d'accident/incident/maladie professionnelle

Guidelines for Emergency Transportation

Assignation temporaire (Programme de retour au travail)

Emergency First Aid and Medical Assistance