



Health and Safety Santé et sécurité



juin 2007

Accidents du travail Votre convention collective et le “ congé pour accident de travail ”

Un accident au travail est un événement suffisamment stressant pour ne pas avoir en plus à s'inquiéter de son revenu et à comprendre les lois bien souvent compliquées sur l'indemnisation des accidents.

Votre convention collective, négociée par votre syndicat, vous aide en la matière grâce au congé d'accident de travail (CAT). Votre droit à un CAT est énoncé dans l'article suivant :

“ L'employé(e) bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé(e) était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) *d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé(e),*

ou

b) *d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,*

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il(elle) reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou

affection, à condition qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé(e) ou son agent a versé la prime. ”

Si vous subissez une blessure au travail, voici la marche à suivre pour que vous continuiez de recevoir votre salaire:

- ☞ Une demande est remplie par un superviseur sur les lieux de travail et transmise à la Section des ressources humaines de l'employeur, puis à la Division des programmes du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).
- ☞ Cette demande d'indemnisation est évaluée à RHDSC pour déterminer s'il y a suffisamment de données justifiant l'envoi de la réclamation à la commission provinciale des accidents du travail (CAT).
- ☞ Jusqu'à ce moment, et jusqu'à ce que la réclamation soit approuvée, l'employé(e) est mis(e) en congé de maladie payé. Lorsque la réclamation est approuvée, l'employé(e) est alors mis(e) en congé pour accident de travail, et le congé de maladie utilisé entre-temps est rendu à l'employé(e).

Conformément à l'article susmentionné de la convention collective, les fonctionnaires fédéraux sont couverts par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE)* lorsqu'ils sont en CAT. Des frais d'administration sont versés à la commission provinciale des accidents du travail pour administrer les démarches au nom des ministères fédéraux, y compris les programmes du travail de RHDSC, lequel est responsable de certifier le congé et de fournir une vérification périodique pour appuyer la poursuite des dispositions du CAT.

Pendant combien de temps un(e) employé(e) peut rester en congé pour accident de travail? Lorsque l'employé(e) est absent(e) de son travail pour une courte période de récupération, il est tout à fait raisonnable que cette personne reste en CAT. Le mot important est "raisonnable". Plusieurs facteurs doivent être pris en considération par l'employeur avant de décider de retirer l'employé(e) du CAT et de le mettre dans une situation où il recevra directement des prestations d'accident du travail. Ces facteurs sont les suivants :

pronostic quant à la durée pendant laquelle l'employé(e) sera absent(e) du travail, et

s'il existe un programme de retour au travail (y compris de légères fonctions) sur les lieux de travail qui permettrait à l'employé(e) de reprendre graduellement l'intégralité de ses fonctions en travaillant des heures ou journées moins longues.

Nous sommes convaincus qu'il est tout à fait injuste qu'un(e) travailleur(euse) blessé(e) soit mis(e) dans une situation où des prestations directes lui sont versées sans que son cas particulier ne soit examiné. Lorsqu'un(e) employé(e) blessé(e) reçoit des prestations directes, on lui refuse un certain nombre de droits, y compris celui d'acquiescer des congés annuels ou de maladie.

Le Conseil du Trésor a une politique qui fournit au Ministère des directives sur l'administration du CAT. Au moment de déterminer s'il faudrait mettre fin au CAT, la politique précise que " si la durée totale du congé pour accident du travail accordé atteint 130 jours ouvrables, le Ministère devrait examiner le cas de nouveau et décider s'il serait justifier ou non de prolonger le congé pour accident du travail au-delà de cette période. "

Selon le Syndicat de l'Agriculture, cet examen devrait inclure le pronostic pour une récupération réussie et un retour au travail. Par ailleurs, les ministères ne devraient pas envisager de mettre fin au congé d'accident du travail d'un(e) employé(e) avant cette date.

La définition de " raisonnablement " a été contestée à plusieurs occasions à l'arbitrage. Un récent cas, où l'employé était d'avis qu'on l'avait retiré du congé pour accident du travail après six semaines et que cela n'était pas raisonnable, a été rejeté. (Dossier 166-02-35166). Les preuves avancées à l'arbitre révélaient que le médecin de l'employé et la commission des accidents du travail étaient d'avis que la blessure en question nécessiterait une période de récupération entre cinq et huit semaines. L'arbitre a trouvé que la décision de l'employeur d'accorder un congé de six semaines était raisonnable, étant donné les faits dont il disposait.

Avant de conclure, il ne faut pas perdre de vue un certain nombre de points :

Le salaire, y compris les primes d'heures supplémentaires et de poste, est considéré comme un revenu lors du calcul du montant de l'indemnisation de la commission des accidents du travail à verser.

Les programmes de retour au travail, bien qu'ils aient été principalement utilisés pour permettre à un(e) employé(e) blessé(e) de retourner au travail, peuvent également s'appliquer à des accidents subis à l'extérieur et à des maladies.

Les comités locaux de la santé et de la sécurité devraient prendre part aux décisions sur la sécurité du lieu de travail. Cela n'est pas seulement bénéfique au(à la) travailleur(euse) spécifique qui retourne au travail, mais également à ses collègues.

La "diligence raisonnable" de l'employeur doit s'assurer qu'il n'y a pas de danger, ni pour vous ni pour vos collègues lors du retour au travail. Les employé(e)s ont le droit de demander si cela a été pris en considération. Une partie de cette "diligence raisonnable" peut voir l'employeur exiger une évaluation médicale. Si tel est le cas, cette demande ne devrait pas être automatique. Elle devrait plutôt reposer sur l'un des critères suivants :

- une analyse du risque professionnel (ARP) liée au travail exécuté, ou
- un doute raisonnable du gestionnaire quant à la sécurité de l'employé(e) et de ses collègues.

Protégez-vous!

Posez-vous cette question...

Connaissez-vous le nom et les coordonnées de votre représentant(e) de la santé et sécurité?

Ces renseignements doivent être affichés sur un panneau à votre lieu de travail.

Si tel n'est pas le cas, contactez un(e) représentant(e) de l'exécutif de votre section locale.