
Systeme québécois de santé au travail

Dr Irène Sari-Minodier, MCU-PH

Service de médecine et santé au travail,

Laboratoire de biogénotoxicologie et mutagenèse environnementale
(EA 1784), Faculté de médecine, Université de la Méditerranée

Département de santé environnementale et santé au travail

Faculté de médecine, Université de Montréal (sept. 07 – sept. 08)

Définition et reconnaissance de la médecine du travail

- Pour le **Collège Royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC)**, la médecine du travail est « une **discipline médicale** qui met l'accent sur la prévention et qui traite des aspects cliniques et administratifs des besoins sanitaires des individus et des groupes en milieu de travail »
- Le **Collège des médecins du Québec ne reconnaît pas la médecine du travail comme une spécialité médicale**, mais plutôt comme un « champ de concentration » de la certification en **santé communautaire**.

Pratique de la médecine du travail au Québec (1)

- Grande diversité des pratiques
- Principalement exercée par les médecins, spécialistes ou médecin de famille, dans le cadre de leurs activités cliniques.
- Rôle primordial du médecin traitant :
 - Diagnostic, appréciation du lien étiologique
 - Réhabilitation, retour au travail
 - Mise en place de mesures préventives
 - +/- examens en pré emploi, certificats d'aptitude, formulaires pour assurances

Pratique de la médecine du travail au Québec (2)

- 2 réseaux
 - Réseau public de santé au travail (Loi sur la santé et la sécurité du travail)
 - Réseau privé : médecins agissant habituellement comme consultants auprès des employeurs
 - Examens d'embauche ou de retour au travail après lésion professionnelle,
 - Evaluation de l'aptitude médicale à exercer un emploi
 - Gestion de l'absentéisme, des problèmes de toxicomanies...
- Et également la médecine d'expertise en médecine du travail

Régime québécois de santé et sécurité au travail

Administré par la
**Commission de la santé et de la sécurité
au travail (CSST)**

Organisme paritaire

15 membres nommés par le gouvernement :
(1 président du CA, 1 chef de la direction de la CSST,
7 représentants des employeurs, 7 représentants des travailleurs)

Personnel réparti en 20 directions régionales
sur le territoire du Québec

CSST

Prévention

- ◆ **Promotion** de la santé et de la sécurité du travail
- ◆ Soutien aux travailleurs et employeurs dans leurs démarches pour **rendre leur milieu de travail plus sain** et y éliminer les dangers
- ◆ **Inspection** des lieux de travail

Réparation

- ◆ **Indemnise** AT-MP
- ◆ 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 psychique obtiennent des **services de réadaptation**

Financement

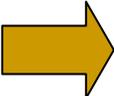
Primes perçues auprès des employeurs

CSST chargée de l'application des Lois

- Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) adoptée en 1979

□ Objectif : protéger la santé des salariés par **l'élimination des dangers à la source** en favorisant la prise en charge des milieux de travail

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

 Confie aux employeurs et travailleurs la responsabilité de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail

Le programme de prévention

- Principal outil de prévention prévu par la loi
- Les employeurs* sont **obligés** d'élaborer un **programme de prévention propre à chaque établissement**

* des secteurs d'activité désignés par règlement (**secteurs jugés prioritaires** par CSST, sur la base de la fréquence et gravité des lésions professionnelles)

* ou faisant partie d'une **mutuelle de prévention**

- *Les autres employeurs y sont invités*

L'équipe de santé au travail des Centres de Santé et de Services Sociaux (CSSS)

- Composée de :
 - Médecin(s) ;
 - Infirmière(s) ;
 - Technicien(s) en hygiène du travail ;
 - Hygiéniste(s) du travail.

- A le mandat d'élaborer et de mettre en œuvre les **Programmes de Santé Spécifiques aux Etablissements (PSSE)**.
 - En collaboration avec l'employeur, le comité de santé et de sécurité (CSS) et les travailleurs.

Le PSSE

- Elaboré par le médecin responsable du service SAT
 - sur la base de l'évaluation faite par l'hygiéniste du travail, auprès des entreprises listées par la CSST
- **Fait partie du programme de prévention**

- Objectifs du PSSE
 - Identification et évaluation des risques (surveillance environnementale)
 - Surveillance de l'état de santé
 - Information et formation
 - Soutien à l'organisation des premiers secours et premiers soins (PSPS)

Avis et guides de pratique développés par le Comité médical en santé au travail du Québec

- Téléchargeables sur internet (<http://www.santeautravail.qc.ca>)
- Guides de surveillance des salariés exposés au :
 - Bruit, plomb, CO, styrène, fumées de soudage, insecticides, isocyanates.....

Exemples d'actions prévues par la Loi

- Assignation temporaire
- Retrait préventif
- Programme « Pour une maternité sans danger »

⇒ Implication du médecin traitant +/-
médecin responsable de l'établissement

Retour à l'emploi après lésion professionnelle : l'assignation temporaire

L'**employeur** d'un travailleur victime d'une **lésion professionnelle** peut assigner temporairement un travail à ce dernier, **même si sa lésion n'est pas consolidée**, à condition que le **médecin** qui a charge du travailleur croit que :

- 1° le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
- 3° ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Retrait préventif (LSST)

- **Article 32.** Un travailleur qui fournit à l'employeur un **certificat** attestant que son exposition à un **contaminant comporte pour lui des dangers**, eu égard au fait que sa santé présente des **signes d'altération**, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.
- **Certificat établi par médecin traitant** (après consultation du médecin responsable de l'établissement) ou directement **par le médecin responsable**

Le programme « Pour une maternité sans danger » (CSST)

- Objectif : maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite
 - Si impossible : retrait préventif
- Financé par CSST (cotisations des employeurs)
 - coûts croissants (depuis entrée en vigueur en 1981 LSST)
 - 90 millions de dollars/an versés en indemnités aux travailleuses

Travailler en sécurité pour une maternité sans danger

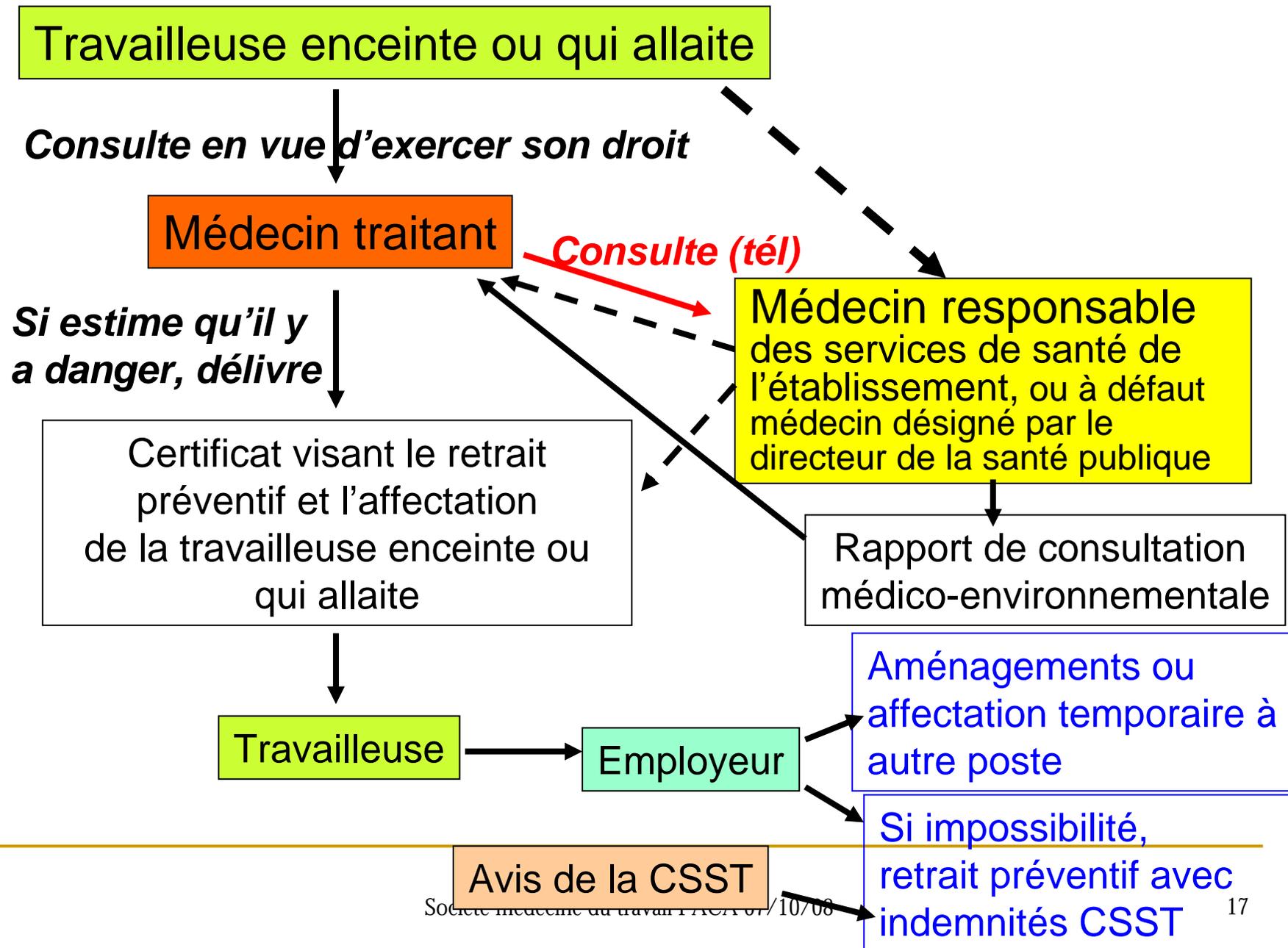
GUIDE DU MÉDECIN



CSST

La prévention,

Programme « Pour une maternité sans danger »



Référentiels pour le médecin

- Répertoire toxicologique de la CSST
www.reptox.csst.qc.ca
- Groupe de référence grossesse-travail de l'Institut de santé publique du Québec
www.inspq.qc.ca/grgt

A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation

N° de dossier à la CSST

Nom et prénom à la naissance

Adresse

Code postal

N° d'assurance-maladie

N° d'assurance sociale

Code postal

inst. rég. N° de téléphone

Catégorie de la demande

Grossesse

Date prévue de l'accouchement

Année Mois Jour

Allaitement

Date de naissance de l'enfant allaité

Année Mois Jour

Nature des dangers appréhendés par la travailleuse

Décrire :

Signature de la travailleuse

B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse

Raison sociale de l'employeur

Adresse du lieu de travail

Code postal

Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches

Titre de l'emploi

Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise

inst. rég. N° de téléphone

C - Consultation obligatoire en vertu de la loi
(Le médecin responsable des services de santé de l'établissement n'a pas à remplir cette section s'il émet le certificat.)

Nom du médecin consulté

En qualité de

médecin responsable de l'établissement

directeur de la santé publique

médecin désigné

Nom de la direction de la santé publique

inst. rég. N° de téléphone

Réception du Rapport de consultation

par téléphone

ou

par écrit

Date

Année Mois Jour

D - Rapport médical

Selon vous, quelles sont les conditions de travail comportant des dangers physiques pour l'enfant à naître ou allaité ou pour la travailleuse à cause de son état de grossesse?

Indiquer, s'il y a lieu, les problèmes de santé pouvant être aggravés par ces conditions de travail.

Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail?

Oui

Non

IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.

E - Attestation

J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.

Pour les cas de grossesse seulement : Indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date du retrait préventif ou de l'affectation.

Date du retrait préventif ou de l'affectation

Année Mois Jour

Médecin traitant

Médecin responsable de l'établissement

Nom du médecin (en lettres moulées)

N° de proposition

inst. rég. N° de téléphone

Signature

Date

Année Mois Jour

Date de remise du certificat à la travailleuse

Année Mois Jour

Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).

La travailleuse doit remettre ce certificat dûment rempli à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'invalide pas le certificat.

Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Pour une maternité sans danger

Le programme *Pour une maternité sans danger* reconnaît à une travailleuse enceinte ou qui allaite le droit d'être affectée à des tâches qu'elle peut raisonnablement accomplir et qui ne comportent pas de dangers physiques pour sa santé en raison de son état de grossesse ou pour celle de l'enfant à naître ou allaité. Il ne s'agit donc pas d'un congé de maternité, mais bien d'un programme de nature préventive visant d'abord le maintien en emploi sans danger.

Pour exercer ce droit, la travailleuse doit obligatoirement fournir un **Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite** attestant que ses conditions de travail comportent des dangers physiques. La remise de ce certificat constitue une demande d'affectation à de nouvelles tâches exemptes de dangers et qu'elle sera raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si vous affectez la travailleuse à un travail moins rémunéré, vous devez lui verser son salaire habituel et demander à la CSST de combler la différence. Si vous ne pouvez affecter la travailleuse à d'autres tâches ou si l'affectation ne peut se faire qu'à une date ultérieure, elle peut cesser de travailler jusqu'à la date de son affectation ou de son accouchement ou à la fin de la période d'allaitement. Vous devez alors lui verser son salaire habituel pour les 5 premiers jours ouvrables suivant sa cessation de travail, somme non remboursable par la CSST. Par la suite, vous lui versez 90 % de son salaire net, jusqu'à concurrence du salaire maximum annuel assurable, pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé au cours des 14 jours calendriers suivant les 5 premiers jours ouvrables. La CSST vous rembourse ce montant et indemnise ensuite directement la travailleuse.

Rappelons que, dans tous les cas, la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation ou sa cessation de travail.

Retrait préventif • Affectation

L'employeur doit utiliser ce formulaire pour :

- les cas de retraits préventifs

- afin d'obtenir le remboursement des indemnités versées à la travailleuse pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé au cours des 14 jours calendriers suivant les 5 premiers jours ouvrables;

- les cas d'affectations

- afin de demander à la CSST de combler, s'il y a lieu, la différence de salaire entre la rémunération rattachée à l'emploi habituel de la travailleuse et celle rattachée au poste d'affectation, si celle-ci est moins élevée.

L'employeur doit poster ce formulaire à la direction régionale de la CSST à laquelle se rattache l'établissement de la travailleuse :

- à la fin de la période des 14 jours calendriers suivant les 5 premiers jours ouvrables pour les demandes de retrait préventif;
- à la fin de la période d'affectation dans le cas d'une demande de remboursement.

La prévention, j'y travaille !

Conclusion

Similitudes France-Québec ?

Les perspectives d'évolution du système français de santé au travail :

principales propositions IGAS-IGAENR 2007 ± CES 2008

