

Définitions

Assurance salaire

Définition (art. 30.03 des dispositions nationales) :

- Un état d'incapacité résultant :
 - une maladie
 - un accident
 - une complication de grossesse
 - une ligature tubaire
 - une vasectomie (ou de cas similaires reliés à la planification familiale)
 - un don d'organes ou de moelle osseuse
- faisant l'objet d'un suivi médical
- et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue.



**Pas nécessairement
lié au travail**

CNESST

Selon la loi (LATMP), un accident du travail est 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.

Pour qu'il y ait accident du travail, il faut :

- un fait accidentel
un événement qui survient soudainement et qui se produit d'une manière imprévue.
- que l'événement se produise par le fait du travail
il survient alors qu'il exécute ses tâches.
- ou à l'occasion du travail
les activités qu'il exerce sont connexes à ce travail, le travailleur doit, au moment de l'accident, se trouver sous le contrôle, la subordination ou la surveillance de l'employeur.

Les circonstances de l'accident, le lieu et le moment où il survient sont également des critères qui sont considérés.

Enfin, pour qu'il y ait accident du travail, l'événement doit avoir entraîné une lésion professionnelle, c'est-à-dire une blessure ou une maladie. Il doit y avoir une relation de cause à effet et non seulement une coïncidence entre l'accident et la lésion.



Nécessairement lié au travail

Quelques notions importantes en SST

Lésion physique ou psychologique

Un accident de travail peut être autre chose qu'une blessure physique. Le travailleur qui veut se voir reconnaître une lésion professionnelle de nature psychologique en invoquant la survenance d'un accident du travail doit démontrer l'existence d'un événement imprévu et soudain qui est survenu par le fait ou à l'occasion du travail et le lien de causalité entre cet événement imprévu et soudain et la maladie diagnostiquée.

Risques liés à l'emploi et Formation / expérience de travail

Un événement traumatisant ne devient pas banal du fait qu'il survient dans un milieu de travail difficile ou dans lequel un tel risque d'événement est prévisible.

Aussi, le fait d'avoir été formé ou d'être expérimenté dans son travail n'exclut pas la possibilité que se produise un événement imprévu et soudain, même s'il était prévisible qu'un tel événement puisse survenir.

Événement imprévu et soudain

L'événement imprévu et soudain peut être le fait d'un seul événement ou encore, il peut relever de l'effet cumulatif de plusieurs événements. Par ailleurs, pour reconnaître l'existence d'un événement imprévu et soudain, la jurisprudence retient que le ou les événements allégués doivent revêtir un caractère objectivement traumatisant et s'écarter ou déborder du cadre normal et habituel du travail.

Cumul d'événements

La jurisprudence retient que certains événements survenus par le fait ou à l'occasion du travail et qui, considérés isolément, paraissent bénins, peuvent toutefois, par leur superposition, devenir significatifs lorsqu'ils sont considérés dans leur ensemble et ainsi présenter le caractère imprévu et soudain requis par la loi.

La notion d'événement imprévu et soudain peut donc comprendre une succession de microtraumatismes, surtout s'ils surviennent sur des périodes de temps limitées. Il peut s'agir d'un événement traumatique (attaque violente) ou de plusieurs événements accumulés (microtraumatismes) qui, juxtaposés, constituent un événement imprévu et soudain (harcèlement psychologique, surcharge de travail, manque de soutien ou des conditions difficiles d'exécution du travail).

La violence au travail

Elle consiste en une action (comportements, gestes, paroles, etc.), intentionnelle ou non, exercée dans des circonstances liées au travail, par un ou plusieurs individus, qui est de nature à porter atteinte à la santé, à la sécurité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un individu, qui ont pour caractéristiques de blesser sur le plan émotionnel et pouvant entraîner une détérioration des conditions de travail. La violence psychologique peut se manifester par des menaces, des cris, des insultes, des injures, des humiliations, des moqueries, de l'intimidation, du mépris, des propos vulgaires, du vandalisme, etc.

Les effets sont nombreux : perte d'appétit, stress, anxiété, insomnie, dépression, épuisement professionnel, syndrome post-traumatique, idées suicidaires, démotivation, baisse de l'estime de soi et du sentiment de compétence, honte, frustration, culpabilité, tensions et conflits avec les collègues ou l'employeur, absentéisme, isolement, déplacement ou mutation, démission, congédiement, perte de crédibilité, etc.

Le phénomène de la violence au travail reste très banalisé. Une des premières caractéristiques de la violence, peu importe la forme qu'elle prend, c'est le silence qui l'entoure. Pour des raisons d'image et de réputation, les victimes de violence ont souvent choisi aussi de taire la violence dont ils sont victimes. Ces comportements contribuent à banaliser la violence vécue par le personnel et à l'intégrer à la culture organisationnelle. On en vient ainsi à considérer que cette violence « fait partie de la job », ce qui assure sa perpétuité et son évolution dans les milieux.