

le RÉFLEXE

Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) - Février 2021



Anciens groupes prioritaires

**Des reculs
historiques
pour l'industrie**

p.4

Mécanismes de prévention

**De la poudre
aux yeux pour
le secteur public**

p.5

**Tout sur la
réforme
en SST**

**Édition spéciale
projet de loi 59**



La mobilisation est de mise face au projet de loi 59

En 1979, lors de la mise sur pied des lois en santé-sécurité au travail, la commission parlementaire s'était déroulée pendant onze jours pour entendre les citoyennes, les citoyens et les groupes, et ce, uniquement sur la LSST. Quelques années plus tard, ce fut au tour de la LATMP dont les audiences s'étaient déroulées pendant dix jours.

Cette fois-ci, ce sont trois minces jours et demi qui furent consacrés à l'étude des deux lois: soit la LSST et la LATMP. De plus, 10 minutes seulement furent accordées à chaque participant afin de présenter leurs points de vue. Sans surprise, le patronat de ce monde continue à dénoncer le coût de notre régime et exige que le ministre en fasse plus. Toujours des savants calculs comptables, mais jamais le coût humain n'est pris en compte à la suite d'une blessure ou d'une maladie professionnelle et encore moins le coût sociétal.

Le ministre Jean Boulet a le culot de prétendre que sa réforme est basée sur la science alors que bon nombre de médecins spécialistes en médecine du travail et de

la santé sont venus dénoncés et dire le contraire. Le PL-59 semble autant inspiré de la science que les solutions à la pandémie mises de l'avant par l'ancien président Trump.

Le ministre du Travail se dit d'accord avec plusieurs critiques adressées lors de la commission. Cela se traduirait-il par des amendements substantiels? J'en doute. Pour que ce projet de loi indigeste soit refait du début à la fin, nous allons devoir prendre le chemin de la mobilisation pour faire entendre notre voix, la voix des travailleuses et travailleurs du Québec.

Déjà, nous avons vu que la question de la santé-sécurité au travail est la priorité dégagee par les délégué-es lors du congrès de la CSN. Nous devons prendre la balle au bond. Ce que ce ministre tente de faire est absolument honteux. Il se permet, en plus de se vanter que ce projet de loi permettrait de faire des économies de 4,3 milliards de dollars de façon cumulative sur 10 ans, de baisser, encore, les cotisations des employeurs dans certains secteurs.

Alors que les lois devaient, au départ, protéger les travailleuses et travailleurs

du Québec en assainissant les milieux de travail, 40 ans plus tard, elles sont plutôt criblées de nombreuses failles en raison des multiples contestations des employeurs et de l'application restrictive des lois par la CNESST. Nos protections se retrouvent judiciairisées à outrance. À cela, le ministre est muet. Il confirme même des pouvoirs supplémentaires à la CNESST, au BEM et aux médecins des employeurs.

Nous vous invitons à participer en grand nombre à la prochaine assemblée qui aura lieu le 3 février prochain. Lors de cette journée, l'avant-midi sera consacré à un panel sur les conséquences de cette réforme. Vous avez également à votre disposition du matériel d'information que vous pouvez partager avec vos membres. Des informations supplémentaires vous seront données lors de cette assemblée.

Tous ensemble, nous pouvons faire la différence et nous devons la faire afin de protéger les travailleuses et les travailleurs et obliger véritablement les employeurs à faire une réelle prévention dans les milieux de travail. Leur santé et leur sécurité au quotidien en dépendent ! ■

RÉFLEXE

Le Réflexe est publié quatre fois par année par le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN).

Il est normalement tiré à 1 100 exemplaires et est distribué gratuitement à tous les syndicats affiliés au conseil central.

155, boulevard Charest Est,
bureau 200
Québec (Québec) G1K 3G6
Téléphone : 418 647-5824
Courriel : ccqca@csn.qc.ca

Rédaction: Ann Gingras et Nicolas Lefebvre Legault

Conception et réalisation:
Nicolas Lefebvre Legault

Édition et correction:
Bérengère Lottin et Audrey Jomphe

Crédits photos: Archives CCQCA, Clément Allard,
Nicolas Lefebvre Legault, Université Laval, CSN.

La démocratie au pas de course

Le ministre du Travail, Jean Boulet, n'avait prévu que trois petits jours pour la commission parlementaire chargée de se pencher sur la réforme du régime québécois de santé-sécurité au travail. Celle-ci s'est tenue en visioconférence, du 19 au 21 janvier. Devant les critiques, le ministre a bien dû se rendre à l'évidence : ajouter une journée et inviter quelques groupes et experts qui avaient été mis de côté. L'exercice est à l'image du projet de loi 59 : bâclé et fait à la course.

La réforme proposée est d'envergure : le projet de loi 59 fait plus de 120 pages et modifie plusieurs articles se rapportant à deux lois différentes et se référant à plusieurs règlements. Il aura un impact majeur sur la santé et la sécurité au travail des travailleuses et des travailleurs.

Historiquement, les deux lois qui composent l'essentiel du régime québécois de santé-sécurité du travail, l'une portant sur la prévention, l'autre sur la réparation des lésions, ont été instituées, et donc étudiées une après l'autre de façon séparée. Le projet de loi 59 vise à les réformer ensemble : une première, ce qui multiplie et complexifie beaucoup les enjeux tout en permettant aux modifications apportées à une loi de se nourrir de l'autre.

Malgré cela, le ministre a choisi d'aller vite, plutôt que de prendre le temps de bien faire les choses. Les délais imposés furent extrêmement serrés, à peine trois mois (en incluant les Fêtes) entre le dépôt du projet de loi et le début de la commission parlementaire. Le tout durant une période, rappelons-le, où les rassemblements de plus de 25 personnes sont interdits.

Jean Boulet a choisi les groupes et les experts qu'il voulait entendre

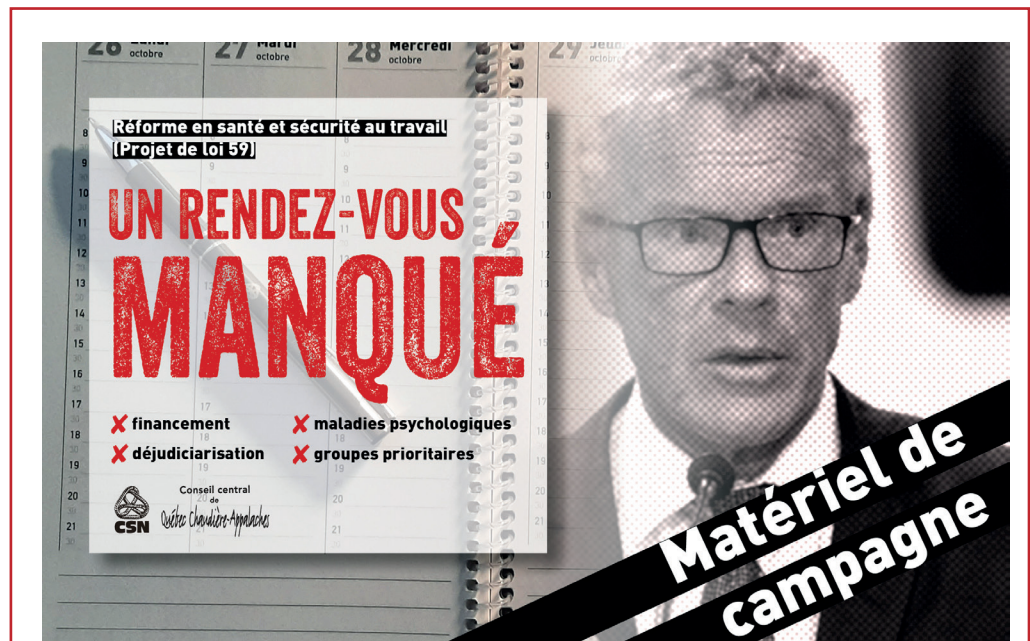


en commission parlementaire, écartant dans un premier temps certains experts reconnus, mais critiques, ainsi que les groupes communautaires œuvrant auprès des victimes d'accidents de travail ou de maladie professionnelle (l'uttam fut finalement invitée à la dernière

La commission parlementaire sur le PL-59 s'est tenue sur 4 jours, en visio-conférence.

minute). Malgré cela, le temps imparti aux intervenants pour faire valoir leur point, 10 minutes, était extrêmement court.

Tout cela a fait dire à la présidente du conseil central, Ann Gingras, que les conditions pour un débat public, serein et démocratique n'étaient pas réunies dans une lettre ouverte publiée quelques jours avant le début de la commission parlementaire. ■



La réforme du régime québécois de santé-sécurité au travail sera la priorité du Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches en 2021. Retrouvez le matériel de campagne du conseil central sur notre site Web (brochure de vulgarisation, affiches, autocollants, etc.).

==> [Cliquez ici](#) pour trouver le matériel de campagne

Un recul historique pour l'industrie manufacturière

Le projet de loi 59 constitue un recul historique pour les secteurs industriels et manufacturiers qui constituaient les anciens groupes prioritaires 1, 2 et 3. Selon l'analyse de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN), les modifications proposées à la loi auront pour effet d'éliminer à terme les syndicats du champ de la prévention.

La loi adoptée en 1979, à la suite des grandes mobilisations syndicales, a introduit dans les milieux de travail des mécanismes de prévention comme un comité paritaire de santé-sécurité au travail, l'obligation de mettre en place des programmes de prévention et de santé ainsi que la création d'un poste de représentant à la prévention. L'objectif était de favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail.

Globalement, ça a bien fonctionné dans les milieux où cela a été implanté. Et c'est là le principal défaut: le déploiement progressif des mécanismes de prévention, qui devait à l'origine s'étendre à tous les milieux de travail, s'est limité à certains groupes seulement (surtout industriels) ce qui fait que seuls 15 % des travailleuses et des travailleurs sont couverts. Alors que le conseil d'administration de la CNESST avait le pouvoir d'étendre ces mécanismes à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, ils ont préféré faire les morts en manquant lamentablement de leadership. Ils ont donc mis la table pour cette réforme.

Or, plutôt que d'étendre des mécanismes qui ont fait leurs preuves à l'ensemble des milieux de travail, la réforme proposée fait table rase et propose de nouveaux mécanismes, beaucoup plus faibles, qui s'appliqueront en fonction d'un niveau de risque déterminé notamment à partir



du niveau de réclamations à la CNESST, c'est-à-dire les dossiers acceptés par cette dernière. Concrètement, les milieux organisés seront pénalisés à cause du travail réalisé en prévention et perdront l'essentiel de leurs moyens.

Le rôle de la santé publique est éliminé ainsi que les programmes de prévention pour laisser la place aux médecins des employeurs. Des représentantes et représentants à la prévention, des agentes et agents syndicaux choisis par leurs pairs, seront remplacés par des représentantes et représentants à la santé-sécurité qui disposeront de peu d'heures de libération et seront redevables du comité paritaire de santé et sécurité plutôt que du syndicat. De plus, les employeurs auront la possibilité de créer des comités multiétablissements risquant ainsi de déraciner complètement la santé-sécurité des milieux de

travail. Pour les milieux classés comme à risques élevés, la perte d'heures de libération est d'environ 20 %, mais pour ceux classés à risques modérés et faibles, elle est de 80 à 85 %.

À l'usine de Saint-Augustin de General Dynamics, la différence est majeure. «Le

représentant en prévention dispose de 16 h de libération par semaine», nous explique Jean-François Hardy, président du syndicat, «la personne est choisie par le syndicat, c'est le vice-président santé-sécurité qui est représentant à la prévention en même temps. Cette personne-là est complètement indépendante et libre de ses mouvements. Le temps nécessaire pour participer au comité paritaire de santé-sécurité de l'usine est calculé à part, ce n'est pas dans la même banque de libération.» Avec le projet de loi 59, le nouveau représentant à la santé-sécurité ne disposerait plus que de 3 h par semaine, incluant le temps de réunion du comité et serait redevable à ce dernier.

«Dans notre cas, tout est conventionné et on vient tout juste de signer pour cinq ans, alors on est quand même chanceux», dit Jean-François Hardy, «mais ça ne veut pas dire que ce ne sera pas un enjeu de négociation dans cinq ans, c'est quand même des coûts pour la compagnie.»

Et advenant le cas où ça devient un enjeu de négociation, y aurait-il mobilisation des troupes? «J'aimerais pouvoir dire oui, mais je ne suis pas optimiste», concède Jean-François Hardy, «s'il y a des attaques sur des sujets qui sont importants pour les travailleuses et les travailleurs, qui les touchent directement, oui, sans doute, il y a déjà eu des grosses luttes en SST ici, mais s'il s'agit seulement de réduire nos heures de libération et de réduire notre capacité d'action, pas sûr...» ■



Jean-François Hardy,
président du syndicat de
General Dynamics à
Saint-Augustin

De la poudre aux yeux pour le secteur public

Le ministre du Travail vend sa réforme du régime québécois de santé-sécurité du travail en la présentant comme un gain pour 85 % des travailleuses et des travailleurs qui n'étaient pas couverts jusqu'à maintenant par les mécanismes de prévention prévus par la loi. Un gain bien théorique pour les gens sur le terrain, notamment dans le secteur public.

«Je ne suis pas capable, actuellement, de dire que je vois des avantages dans le projet de loi», nous dit Christian Lecompte, vice-président santé-sécurité du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux (SPTSSS-CSN), «on dit souvent 'un pas en avant, deux pas en arrière', mais je ne le vois pas le pas en avant, peut-être que c'est moi qui comprends mal le projet de loi, mais ce qui me frappe surtout ce sont les nombreux reculs.»



Pierre Émond, du CHU de Québec



Pierre Émond, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec (STTCHU-CSN), est encore plus catégorique : «C'est épouvantable, ce projet-là c'est juste pour sauver de l'argent sur le dos des travailleurs et des travailleuses. Nous on va gagner entre 30 minutes et 4 h de libération par mois parce qu'on est un secteur à risque faible, c'est à peu près le temps de la réunion du comité paritaire SST ça !»

«La loi n'a pas été ouverte depuis 40 ans, je me serais attendu à ce qu'il y ait une reconnaissance des risques liés à notre secteur, mais non», déplore Christian Lecompte. «C'est complètement ridicule de dire que le réseau de la santé est à risque faible», poursuit Pierre Émond, «il y en a de la violence, il y en a des blessures, c'est juste que le monde se font écœurer et préfèrent se mettre sur l'assurance-salaire s'ils se blessent ce qui les sort des statistiques de la CNESST.»

Les collègues du secteur du soutien scolaire font le même constat sur la violence comme en témoignait Isabelle Larouche, présidente du Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs (CSN), dans une récente vidéo sur le site sstvraiment.org : «La réforme offre certaines avancées, mais ce n'est vraiment pas suffisant, on pourrait même dire que ce sont des miettes. Dans nos écoles, par exemple, si je regarde pour le personnel de soutien qui va travailler

auprès d'élèves, il y a des gens qui reçoivent des coups, des morsures, des blessures, qui partent pour commotions cérébrales pour des semaines et mêmes des mois, comment se fait-il qu'on soit encore à risque faible, qu'est-ce qu'il faut pour être considéré à risque modéré ou encore élevé?»

Les changements législatifs ne viendront pas épauler les syndicats du secteur public quand viendra le temps de porter des revendications en matière de prévention. «On va essayer de faire de quoi avec ça, mais on ne sait pas comment l'employeur va le prendre ici», explique Pierre Émond, «on pousse pour récupérer un représentant des travailleurs et des travailleuses comme on avait avant, une personne libérée pour accompagner les gens et s'occuper de SST, mais pour l'instant c'est sur la glace.» Même chose au CIUSSS de la Capitale-Nationale où tout le travail d'harmonisation et de structuration des divers comités de prévention et de santé-sécurité issus des anciennes structures des composantes fusionnées est aussi sur la glace à cause de la pandémie.

Tout indique qu'une fois de plus, les syndicats du secteur public devront s'en remettre à la bonne volonté de l'employeur (sic) et à l'état de leur rapport de force local pour faire des avancées en matière de santé-sécurité au travail. Des luttes additionnelles sont donc à prévoir advenant le cas où le ministre ne corrige pas le tir. ■

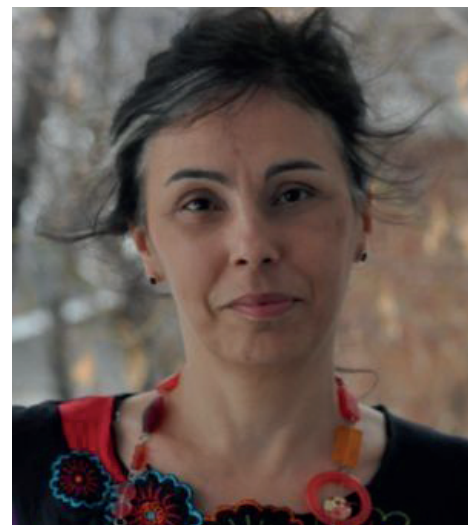
Plusieurs reculs pour les femmes

Loin d'être féministe, comme le prétend le ministre, le projet de loi 59 «contient plusieurs reculs pour les femmes et perpétue les inégalités sociales et de genre dont elles sont victimes», comme en a témoigné la professeure de l'Université Laval, Geneviève Baril-Gingras lors de son passage en commission parlementaire.

En structurant tout le volet de prévention de la loi sur la notion de niveau de risque, le projet de loi reproduit selon la professeure «le cercle vicieux de la sous-estimation des dangers» que rencontrent les femmes au travail. Une analyse de la répartition femmes/hommes sur la base des critères du projet de loi montre que beaucoup plus de femmes (69,3 %) que d'hommes (50,2 %) se retrouvent classées dans des secteurs à risques faibles. Or, ce qui se passe c'est que les risques du travail pour la santé des femmes sont invisibilisés. Concrètement,

certains problèmes de santé reliés au travail affectant particulièrement les travailleuses, comme les troubles musculo-squelettiques, font l'objet d'une sous-déclaration et d'une sous-reconnaissance.

Ce classement d'une majorité de travailleuses dans des secteurs à risques faibles va reconduire les problèmes en matière de prévention. En effet, le succès des mécanismes de prévention dépend de la capacité de donner une voix et des ressources aux travailleuses selon Geneviève Baril-Gingras. La faiblesse des ressources accordées aux représentantes et représentants de la santé-sécurité entre ainsi en contradiction flagrante avec l'objectif affiché qui est d'étendre les mécanismes de prévention partout. Selon la professeure, c'est le temps de libération qui est le facteur clef pour que la prévention fonctionne ; or, le temps alloué est beaucoup trop faible pour être efficace. ■



» » » Geneviève Baril-Gingras participera au panel sur la réforme des lois en santé-sécurité au travail dans le cadre de l'assemblée générale du conseil central le 3 février.

Recul pour la travailleuse enceinte ou qui allaite ?

Le PL-59 modifie de manière substantielle le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Ce droit, accordé à la fin des années 1970, vise à protéger les travailleuses enceintes ou qui allaitent ainsi que leur enfant à naître des conséquences d'un travail dangereux. Logique! En protégeant ces travailleuses et leur enfant à naître, on préserve leur santé, mais surtout, on transmet le message aux employeurs qu'ils doivent assainir leurs milieux de travail dangereux.

Aujourd'hui, le gouvernement veut limiter la portée de cette avancée pour les femmes en restreignant les risques pour lesquels ce droit serait applicable. Dans les faits, la Direction générale de la santé publique édicterait des protocoles mur-à-mur pour encadrer les médecins traitants qui accompagnent les travailleuses dans leur démarche. Il s'agit d'une restriction du droit des travailleuses. Pour toute

demande de retrait du milieu du travail et dont le danger indiqué ne figure pas dans le protocole national : c'est le médecin de l'employeur qui aura le dernier mot.

Clairement, la volonté est de restreindre l'accès à ce droit fondamental. ■



Les travailleuses enceintes ou qui allaitent seront-elles perdantes avec la réforme proposée? On peut faire plus pour protéger les femmes au travail.

**VRAIMENT
POUR PROTÉGER
TOUT LE MONDE
RÉFORME EN SANTÉ-SÉCURITÉ**



Un oubli majeur : l'épuisement professionnel

Le ministre promettait une mise à jour de l'annexe sur les maladies professionnelles présumées reconnues pour, notamment, inclure les maladies à caractère psychologique dans la loi. L'ouverture est extrêmement timide sur le stress post-traumatique et limitée à des situations très balisées ainsi qu'à des groupes précis. Pire, il n'est nulle part mention de l'épuisement professionnel ou du stress chronique induit par une surcharge de travail alors qu'il s'agit d'un véritable fléau dans les milieux de travail.

«Au cégep, 99 % des cas d'invalidité au travail c'est de l'épuisement professionnel,» confie Robin Cormier, président du Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Limoilou «on a fait un sondage en 2019 et les thèmes de préoccupation qui ressortaient le plus en matière de santé-sécurité c'était l'épuisement professionnel, la surcharge de travail et le harcèlement.» Selon le syndicaliste, l'épuisement professionnel touche bon an, mal an de 1 % à 2 % de ses membres.

«La direction n'est pas très conscientisée à ce phénomène», croit Robin Cormier, «pour eux, la détresse psychologique ce



n'est pas si important, quand vient le temps de poser des gestes concrets, on ne voit pas grand-chose. On le sent au syndicat que ce n'est pas pris au sérieux par le cégep, on a deux ou trois cas un peu plus corsés de gens qui sont au bord du burn-out et quand on le souligne à la direction, rien ne change, la pression sur ces gens-là reste la même.»

«À la base ça prendrait au moins une conscientisation sur le phénomène et ensuite de travailler en prévention», suggère Robin Cormier, «à tout le moins mieux informer les profs, au lieu d'envoyer un courriel avec un lien vers une vidéo, organiser une activité concrète sur place, par exemple un atelier de sensibilisation et d'information, ce serait un bon point de départ parce que là on en est réduit à parler du programme d'aide aux employé-es quand on a un cas. Il n'y a pas de prévention.»

Christian Lecompte, vice-président santé-sécurité du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux (SPTSSS-CSN), est déçu

que le gouvernement n'en ait pas profité pour inclure l'épuisement professionnel dans les maladies présumées reconnues. «L'épuisement professionnel c'est un tout, il faut tenir compte des risques psychosociaux», dit-il, «c'est difficile de faire considérer l'impact du climat de travail dans l'équation sans que ce soit nécessairement du harcèlement, l'attitude des gestionnaires, la pression qu'ils mettent sur les gens a une incidence, tout ça est en lien, mais ce n'est pas reconnu.»

Christian Lecompte croit que si l'épuisement professionnel était reconnu par la CNESST, cela changerait la donne considérablement : «ça forcerait l'employeur à considérer les risques psychosociaux, à venir dans les équipes de travail et à voir comment ça se passe.» Selon lui, cela créerait un meilleur équilibre entre les parties. «Je crois que l'employeur serait plus proactif en prévention, ça le forcerait à examiner le climat de travail et ça nous donnerait un meilleur levier pour changer les choses.»

Malgré les problèmes bien présents dans les milieux de travail, nous constatons avec la réforme, que le volet portant sur les conséquences d'une mauvaise organisation du travail a été largué pour uniquement considérer les facteurs de risque. ■



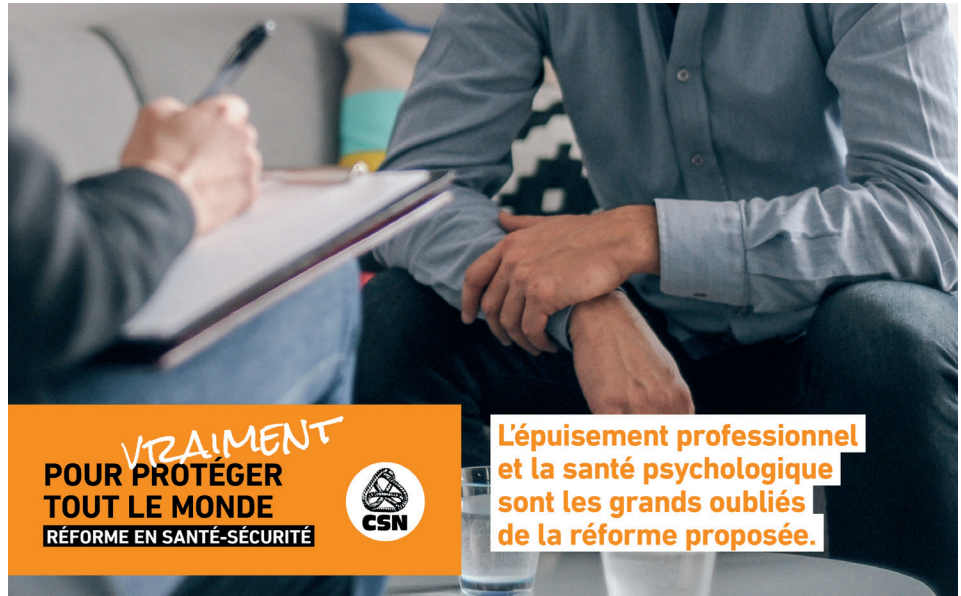
Robin Cormier, président du Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Limoilou (CSN)

Des reculs pour économiser sur le dos des victimes

Le projet de loi prévoit des compressions d'indemnités de remplacement de revenus versées aux victimes d'accident du travail ainsi qu'une augmentation du niveau de difficulté lors de la réclamation pour les victimes de maladies professionnelles.

Pour Roch Lafrance, porte-parole de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (uttam), «dans le cas de la réparation des lésions c'est le plus grand recul depuis 1985, c'est objectif et très clair.» Le ministre chiffre même les économies cumulatives que permettront de faire son projet de loi : jusqu'à 4,3 milliards de dollars sur dix ans tout en annonçant une baisse du taux de cotisation pour certains employeurs.

«Il y a plusieurs reculs pour les personnes accidentées, mais s'il faut y aller par priorité : sortir la liste des maladies professionnelles de la loi pour en faire



un règlement que la CNESST pourrait modifier, cela constitue un recul majeur,» explique Roch Lafrance, «ce que l'on voit c'est qu'il n'y a pas d'ajouts majeurs dans le projet de règlement (les ajouts sont des maladies déjà reconnues par des décisions rendues par les tribunaux), mais on profite de l'occasion pour donner à la CNESST un nouveau pouvoir réglementaire pour enlever des maladies de la liste et définir des critères qui lui permettront de limiter la reconnaissance, ça, c'est un recul majeur.»

«Les deux principales lésions professionnelles sur lesquelles on ajoute des critères très sévères pour restreindre, sont la surdité et les troubles musculo-squelettiques», ajoute Roch Lafrance, «et comme par hasard, ce sont les deux types de maladies les plus courantes, donc on veut clairement réduire l'accessibilité.» Le porte-parole souligne que le taux de refus à la CNESST est actuellement de 50 %, ce qui ne pourra qu'augmenter en resserrant les critères de la sorte.

Autre grand recul pour l'uttam, toute la transformation de la réadaptation. «On abolit la réadaptation physique», explique Roch Lafrance, «une fois que la lésion est consolidée, ils coupent le droit à l'assistance médicale

ce qui va pousser les gens qui ont besoin de suivi dans le réseau public (ou dans le privé), mais ce ne sera plus la CNESST qui assumera la facture.» Autre enjeu : actuellement, la réadaptation physique, sociale et professionnelle commence une fois que la lésion est consolidée, mais le PL-59 change tout. «La réadaptation pourra commencer avant la consolidation et permettre un retour progressif au travail (alors que le principe actuel c'est que tant que ta lésion n'est pas consolidée tu as droit aux prestations et tu peux ne pas travailler sauf assignation temporaire et ce n'est pas contestable)», explique Roch Lafrance, «dorénavant, la CNESST pourrait obliger quelqu'un à retourner travailler alors même que son médecin refuse et, si le travailleur refuse, la CNESST pourrait couper les indemnités. On enlève au travailleur tout droit de contestation.» Pour Roch Lafrance, on est en train de détourner le sens de la loi. «C'est un recul très très important pour les travailleurs, c'est grossier», dénonce-t-il.

Plusieurs autres reculs sont prévus au projet de loi qui ont tous pour effet de réduire l'accessibilité aux prestations, d'appauvrir les gens et de rendre la vie plus difficile aux victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles un peu sur le modèle de ce qui est arrivé avec l'assurance-emploi. «La modernité c'est de couper partout? C'est ça la modernisation?», se demande Roch Lafrance en conclusion. ■



Roch Lafrance, de l'uttam
Photo : Archives CCQCA / Clément Allard

Le PL-59 du point de vue des non-syndiqués

Il y a des différences majeures en matière de santé-sécurité au travail selon que l'on soit syndiqué ou pas. Roch Lafrance, de l'uttam, reviens sur quelques-unes d'entre elles.

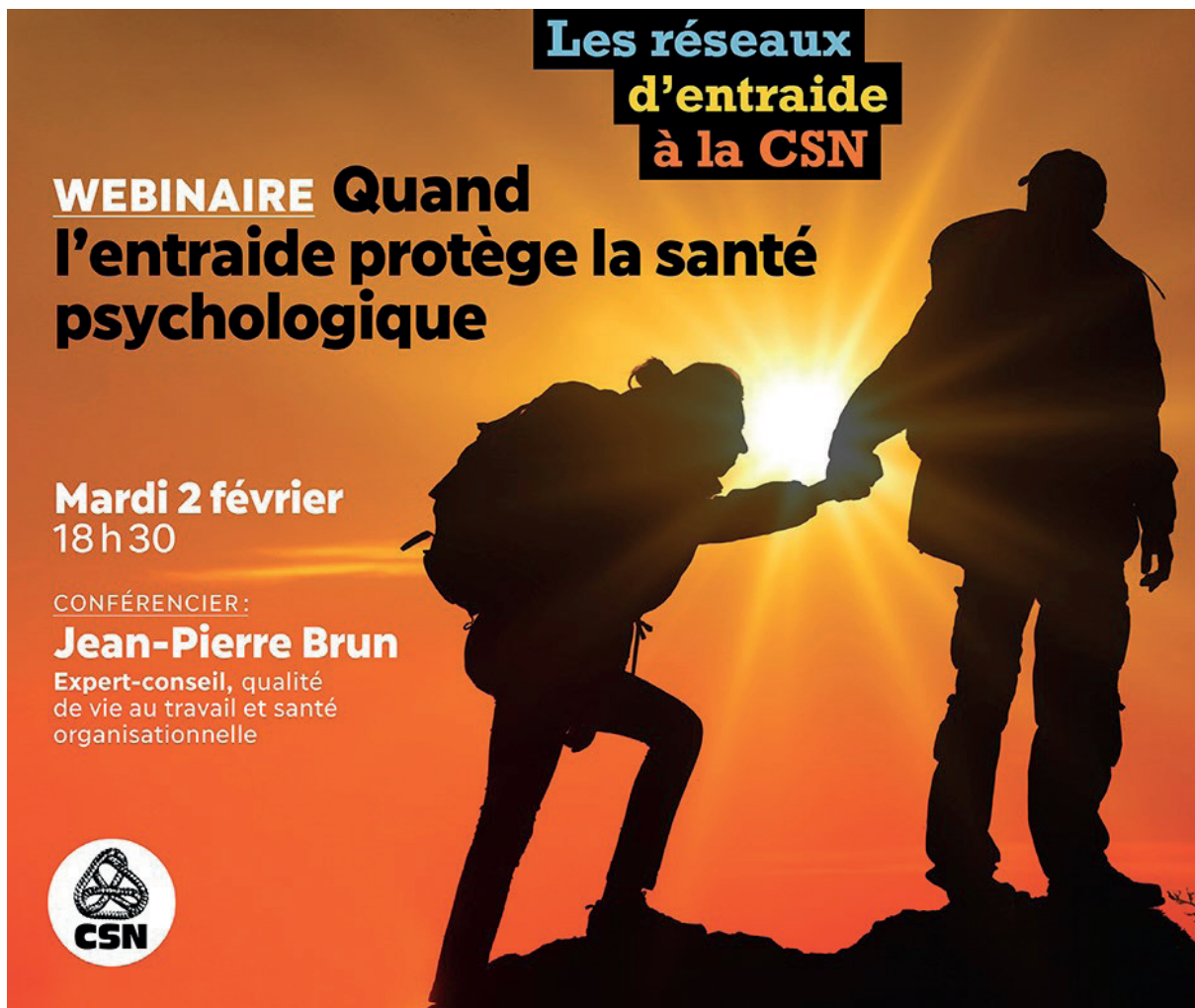
Par exemple, la question du droit de retour au travail. «Il y a de nouvelles dispositions et des accommodements qui vont favoriser le retour au travail dans la foulée de l'arrêt Caron, une décision de la Cour suprême. C'est un gain pour tout le monde», explique Roch Lafrance, «mais il y a une difficulté particulière pour les personnes non syndiquées. La CNESST forcera les employeurs à reprendre les employés et coupera les indemnités immédiatement. Or, si l'employeur ne reprend pas la personne, celle-ci va devoir épuiser tous les recours ce qui prendra passablement de temps. Pendant ce délai, le travailleur sera sans

revenu pour la durée qui pourrait s'étaler sur un an et plus.

«Autre différence : quand un dossier a été judiciairisé, qu'il y a eu de la chicane pendant un an, deux ans, trois ans, l'employé-e ne veut pas nécessairement revenir dans l'entreprise», dit le porte-parole de l'uttam, «c'est une différence majeure dans un milieu qui n'est pas syndiqué, si la CNESST force un employeur à reprendre une personne non désirée ça peut être l'enfer.» Pour Roch Lafrance, il devrait y avoir un droit de refus pour l'employé-e, «la personne ne devrait pas être obligée de retourner là pour se faire harceler et congédier au bout de six mois», suggère-t-il.

Au niveau de la prévention, il y a des problèmes majeurs dans les milieux non

syndiqués. «Un comité de santé et un représentant à la prévention dans une entreprise non syndiquée, ça ne marche pas tellement», illustre Roch Lafrance, «il y a des pays qui ont pris ça en compte pour les petites entreprises non syndiquées avec des représentants en prévention itinérants qui sont indépendants et ne travaillent pas dans l'entreprise.» Selon l'uttam, il y a toute sorte de mécanismes comme ça qui ne sont pas prévus pour les non-syndiqués et qui devraient être adaptés. «Le gouvernement pourrait s'inspirer des associations sectorielles paritaires, où il y aurait des représentantes et représentants des non-syndiqués, et qui pourraient embaucher des salarié-es itinérants pour accompagner les gens et les conseiller en matière de santé-sécurité.» ■



**Les réseaux
d'entraide
à la CSN**

**WEBINAIRE Quand
l'entraide protège la santé
psychologique**

**Mardi 2 février
18h30**

CONFÉRENCIER :
Jean-Pierre Brun
Expert-conseil, qualité
de vie au travail et santé
organisationnelle



En ces temps de grand stress, saviez-vous que l'entraide au travail est un antidote efficace et protège la santé psychologique? Le 2 février, lors de la Journée nationale de l'entraide, participez à ce webinaire gratuit en écrivant à ursule.ferland@csn.qc.ca

Financement et judiciarisation dans l'angle mort

La judiciarisation et la bureaucratisation du régime, qui transforment l'indemnisation des personnes accidentées ou malades du travail en véritable parcours du combattant, sont dénoncées depuis des années. Pourtant, le projet de loi ne permet pas de corriger les abus les plus flagrants, au contraire, il en rajoute.

Non seulement le ministre maintient le Bureau d'évaluation médicale (BEM), fer de lance de la judiciarisation, mais écarte complètement les médecins de la santé publique des efforts de prévention et donne davantage de pouvoir aux médecins de la CNESST au détriment du médecin traitant.

Selon Mathieu Charbonneau, chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), il y a un lien à faire entre le mode de financement du régime québécois de santé-sécurité au travail et la judiciarisation du système. «Au Québec, on a installé un régime où les volets réparation et prévention sont séparés, avec une mutualisation des risques

en fonction des secteurs», explique-t-il, «or, à la fin des années 1980, on a commencé à personnaliser les taux selon l'expérience du milieu de travail.» «C'est comme une prime d'assurance établie en fonction de notre propre expérience de risque», explique Mathieu Charbonneau, «la justification de la CNESST c'est que c'est un incitatif pour les employeurs à investir en prévention, mais quand on regarde la littérature, il n'y a aucune étude qui fait un lien entre les deux.»

Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) dénonce la judiciarisation du régime depuis fort longtemps. Le régime parallèle qui s'est dressé, en raison des politiques de la CNESST, fait vivre bon nombre de médecins de papier, avocats, conseillers, mutuelles et bien d'autres. Tous se nourrissent sur le dos des personnes victimes de l'insouciance de leur employeur. Voilà pourquoi le congrès du conseil central de 2019 a donc mandaté l'IRIS afin de faire une étude sur la question.

Alors, quand l'IRIS s'est mis au travail et a mesuré les effets de ce système d'imputation, les chercheurs ont constaté qu'il y a une augmentation des contestations depuis l'instauration des taux personnalisés. «Ça a ramené une logique de confrontation entre employeur et employé au centre d'un système de "no fault"», explique Mathieu Charbonneau, «le mode de financement a un impact sur la lourdeur, les délais et les coûts du régime québécois.»

«Il y a une tendance contraire en Ontario et

en Colombie-Britannique où l'on observe plutôt une déjudiciarisation», précise Mathieu Charbonneau. Selon le chercheur, plusieurs facteurs entrent en ligne de compte. Le Bureau d'évaluation médicale (BEM), par exemple, est une structure unique au Québec. «Ce n'est qu'ici que la commission peut faire une contestation de la position du médecin traitant», explique le chercheur, «c'est une source immense de judiciarisation. Il y a une série d'effets indésirables que la judiciarisation apporte, ce n'est pas que financier. Ça impose un énorme stress aux gens.»

Afin de lutter contre la judiciarisation du régime, l'IRIS propose l'abolition du BEM et de la direction des révisions administratives, une réforme du système de contestation, la mise en place de services de conciliation au Tribunal administratif du travail (TAT) et, la création de bureaux de conseillers en matière de santé-sécurité au travail.

«On propose surtout une commission d'enquête sur le financement du régime», dit Mathieu Charbonneau, «le lien entre le financement personnalisé et prévention n'a jamais été fait, il faut amener la CNESST à faire un examen des mutuelles de prévention, de l'impact du financement. Ça fait trois décennies que c'est en place et on n'a jamais fait de bilan.» Pour le chercheur, il faut entendre les voix des gens qui vivent la judiciarisation, ce ne sont pas juste des statistiques. «Il n'y a pas d'autres moyens de faire l'examen et le bilan des conséquences du financement personnalisé, de la série d'effets pervers que les études statistiques ne peuvent pas mettre en lumière, que par une commission d'enquête», conclut-il. ■

» » » Pour en savoir plus : [La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec](#), Mathieu Charbonneau et Guillaume Hébert, IRIS, 2020



Mathieu Charbonneau, chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)

ÉCOUTONS LES FEMMES



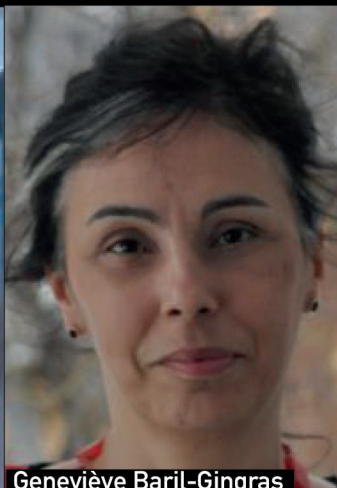
8 MARS 2021

Journée internationale
des droits des femmes

Panel sur la réforme des lois en santé-sécurité au travail dans le cadre de l'assemblée générale du



Roch Lafrance



Geneviève Baril-Gingras



Martine Baillargeon



Louis Patry

Inscrivez-vous auprès de ccqca@csn.qc.ca avant le 2 février à midi.

3 FÉVRIER 2021

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

SUR ZOOM



Conseil central
de
Québec Chaudière-Appalaches