

POUR
UNE RÉFORME ADÉQUATE
DES LOIS EN MATIÈRE
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ
DU TRAVAIL

LA **SANTÉ**
ET LA **SÉCURITÉ**
AU **TRAVAIL,**
C'EST VITAL





Les lois en matière de santé et de sécurité du travail n'ont jamais été revues depuis leur adoption. Alors que le Québec agissait en réel précurseur avec la LSST en 1979 et la LATMP en 1985, nous trainons aujourd'hui en queue de peloton. Malgré les transformations de nos milieux et de nos réalités de travail, les protections des travailleuses et des travailleurs ont stagné.

Il est temps que ça change. Voilà pourquoi, au cours des travaux de réforme des lois en matière de santé et de sécurité du travail annoncés par le ministre du Travail, la CSN revendiquera, notamment, les mécanismes contenus dans ce document.

DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION POUR TOUS LES MILIEUX DE TRAVAIL

ÊTRE REPRÉSENTANTE OU REPRÉSENTANT

en prévention consiste à identifier les dangers à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Choisie et élue par ses pairs, cette personne a la tâche d'éliminer les dangers dans les milieux de travail. Seuls 12 % des salarié-es du Québec peuvent bénéficier de cette couverture prévue par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

D'AUTRES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

sont également prévus par la loi : comités paritaires de santé et de sécurité, programmes de prévention, programmes de santé au travail... Pourtant, 75 % des travailleuses et des travailleurs ne sont pas couverts par ces mécanismes. À titre d'exemple, le plus gros « client » de la CNESST en matière de réclamations liées à la santé et la sécurité du travail, à savoir le réseau public de santé et de services sociaux, n'est assujéti à aucun de ces mécanismes de prévention.

EN CHIFFRE

75 %

Proportion des travailleuses et des travailleurs qui ne sont protégés par aucun mécanisme de prévention prévu par la loi.

NOTRE DEMANDE

Que tous les milieux de travail soient protégés par l'ensemble des mécanismes de prévention prévus par la loi :

- Une représentante ou un représentant en prévention choisi par ses pairs
- Un comité paritaire de santé et de sécurité
- Un programme de prévention
- Un programme de santé

MAINTENIR LE PROGRAMME DE MATERNITÉ SANS DANGER

**TOUTES ET TOUS S'ENTENDENT
SUR LE FAIT QUE LES FEMMES
ENCEINTES, LEUR FŒTUS OU LEUR
NOURRISSON LORS DE L'ALLAITEMENT
SONT PLUS VULNÉRABLES QUE
LE RESTE DE LA POPULATION AUX
DIFFÉRENTS DANGERS PRÉSENTS
EN MILIEU DE TRAVAIL.**

C'EST POURQUOI un programme de maternité sans danger existe afin d'identifier les dangers. Lors du retrait préventif, les travailleuses concernées peuvent ou bien être réaffectées à d'autres tâches pour être soustraites à toute exposition aux dangers, ou bien se voir accorder un arrêt de travail, lorsque la réaffectation n'est pas possible.

DE PLUS, ce programme de prévention bénéficie à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses : déceler les

dangers pour les femmes enceintes favorise ainsi des milieux de travail plus sécuritaires, pour toutes et pour tous.

LES EMPLOYEURS, qui assument la totalité du financement du programme de maternité sans danger, trouvent toutefois que celui-ci leur coûte trop cher. Ils voudraient qu'il soit considéré comme un « programme social », au même titre que le RQAP, dont la moitié des coûts sont assumés... par les salarié-es.

DEPUIS QUAND les salarié-es devraient-ils payer de leur poche pour s'assurer de travailler de façon sécuritaire ? D'autant plus que selon la loi, il incombe aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité ainsi que l'intégrité physique des salarié-es.

NOTRE DEMANDE

Que le programme de maternité sans danger soit maintenu intégralement.

POUR UNE MISE À JOUR COMPLÈTE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

comprend une liste de maladies professionnelles reliées à nos différents milieux de travail. Toutefois, cette liste n'a été ni revue ni mise à jour depuis son adoption en 1985, et ce, malgré l'évolution phénoménale de nos réalités de travail. Pire : aucune, strictement aucune maladie à caractère psychologique ne figure sur cette liste.

SI UNE MALADIE PROFESSIONNELLE EST PRÉSUMÉE RECONNUE PAR LA LOI,

le fardeau de la preuve repose sur les épaules de l'employeur. Il lui revient donc de démontrer que la maladie en question n'est pas liée au travail. Toutefois, si cette maladie ne figure pas sur la liste, c'est le travailleur ou la travailleuse qui doit faire la démonstration qu'elle est liée au travail. Aucune personne accidentée du travail ne devrait subir cette pression inutile ni attendre plusieurs semaines avant d'obtenir une indemnisation.

EN CHIFFRE

0

Nombre de maladies à caractère psychologique présumées reconnues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

NOTRE DEMANDE

Une mise à jour complète de la liste des maladies professionnelles présumées reconnues par la loi, en incluant les maladies à caractère psychologique.

DÉJUDICIARISER LE RÉGIME D'INDEMNISATION

Quiconque ayant eu à se frotter à la CNESST pour obtenir une indemnisation après un accident du travail peut en témoigner : en plus de subir la maladie liée au travail, les travailleuses et les travailleurs sont soumis à la lourdeur des dédales juridiques, souvent infernale.

EN EFFET, AFIN DE RÉDUIRE LE COÛT DE LEUR PARTICIPATION AU RÉGIME D'INDEMNISATION, les employeurs ont tendance à tout contester. Ils contestent d'abord le lien entre le travail et la lésion et sont souvent prêts, ultimement, à se rendre devant le Tribunal administratif du travail.

LES CONTESTATIONS MÉDICALES S'AJOUTENT ÉGALEMENT À LA LISTE. De fait, les employeurs et la CNESST utilisent très largement le Bureau d'évaluation médicale (BEM) pour contredire l'avis du médecin traitant. À cet effet, plus de 11 000 contestations ont été soumises au BEM en 2018. Pour les employeurs, cet outil n'est qu'une voie de contournement et une échappatoire à leur responsabilité financière comprise dans le régime d'indemnisation.

LE SYSTÈME EST AINSI INUTILEMENT ALOURDI.

Pire : les accidenté-es du travail sont durement pénalisés : en plus du stress occasionné, qui est des plus malsains pour leur rétablissement, les coûts médicaux et légaux sont parfois importants.

EN CHIFFRE

72,4 %

De toutes les contestations logées au BEM, 72,4 % proviennent des employeurs.

NOTRE DEMANDE

Déjudiciariser le régime d'indemnisation de la CNESST, notamment par l'élimination du BEM, et revoir le financement du régime d'indemnisation.





csn.qc.ca

