



La santé et sécurité au travail : les enjeux à venir

Comme vous le savez tous, nous sommes tributaires des fusions relatives à la loi 10 et par conséquent, nous sommes forcés de re-définir les structures de notre organisation syndicale afin de les adapter à la nouvelle conjoncture. Dans cette perspective nous avons créé des comités de travail en fonction des différents dossiers inhérents à nos responsabilités.

Les dossiers de la santé et sécurité du travail comptent parmi ceux-ci. Nous accordons à ce dossier toute l'importance qui lui revient et n'entendons pas faire de compromis quel qu'il soit lorsqu'il s'agit de notre santé et sécurité. Mais au-delà des grands principes, force est

d'admettre que les enjeux sont nombreux et fort complexes. Afin de relever le défi, nous devons d'abord chercher à consolider une véritable culture de prévention en SST. Pour ce faire nous aurons besoin de l'ensemble des forces vives de notre syndicat puisque la santé et sécurité du travail, c'est l'affaire de tout le monde. Tous autant que nous sommes, nous devons garder à l'esprit que **nous pouvons faire une différence** et pas juste se contenter d'attendre que l'autre agisse à notre place. D'ailleurs, **l'esprit du syndicalisme** ne repose-t-il pas sur cette prémisse fondamentale?

Suite à la dernière page...

Il nous faut un comité conjoint en SST

Des pourparlers vont débiter incessamment

La convention collective nationale (cc), à l'article 30.02, stipule qu'un comité conjoint de santé et sécurité au travail doit être formé dans les établissements du réseau (pour nous, l'établissement c'est le CIUSSS du NÎM). Suite aux démarches entreprises par votre syndicat et à un grief déposé pour non-respect de la cc, des pourparlers doivent enfin débiter ces jours-ci, ce qui devrait nous amener, à terme, à la création d'un comité conjoint SST. Ce comité doit établir les modes d'inspection, identifier les situations qui peuvent être source de danger, recevoir et étudier les statistiques, etc. (toujours à l'article 30.02). Espérons que l'employeur est sérieux dans sa volonté affichée de respecter ses obligations légales et morales (ouf!). Nous vous tiendrons au courant des avancements des travaux.

Les plaintes de harcèlement ne sont pas prises au sérieux par l'employeur

Que ce soit à cause de la lourdeur des tâches ou à cause des gestionnaires qui prennent un peu trop de libertés ou qui abusent carrément de leurs « pouvoirs », le climat de travail et la santé mentale des travailleurs et travailleuses du réseau se détériorent à vue d'œil. Pendant ce temps, l'employeur minimise les problèmes, notamment en balayant sous le tapis les cas de harcèlement qui lui sont rapportés. D'autant plus qu'il n'y a pas de place pour traiter les problèmes d'incivilité ou d'abus de pouvoir.

Alors, les plaintes de harcèlement, qu'est-ce que ça donne?

Malgré tout, les démarches entreprises amènent parfois des changements positifs, et ce, même si l'employeur ne reconnaît pas officiellement le lien entre une plainte et des changements administratifs. Comme quoi il ne faut pas désespérer et il faut continuer à déposer des plaintes justifiées. Avisez toujours votre syndicat des problèmes que vous vivez dans votre milieu de travail. Il y a des cas pour lesquels il faut de la persévérance pour faire avancer les choses. Le traitement sérieux des plaintes de harcèlement et le traitement des problèmes liés à de l'incivilité ou de l'abus de pouvoir sont une préoccupation majeure du comité SST du syndicat CSN du CIUSSS du NÎM.

Aussi, dans ce numéro :

- **Quoi faire lors d'un accident du travail**
- **Tranche de vie d'une PAB...**
- **L'accommodement suite à une invalidité**

Tranche de vie...

Histoire de PAB...

Un matin en arrivant au travail, une préposée aux bénéficiaires (PAB) de l'équipe volante m'attendait à la porte du bureau syndical. Elle avait passé sa nuit à l'urgence à faire non seulement ses propres tâches, mais aussi la moitié des tâches du PAB avec lequel elle travaillait. Chaque fois que son collègue ne savait pas quoi faire, le coordo lui disait de le faire à sa place.

En parlant avec son collègue, elle a appris qu'il était un nouvel employé, que c'était son premier quart depuis sa formation, qu'il n'avait pas eu une formation complète mais que ses supérieurs l'ont quand même mis seul sur le plancher.

Elle a demandé au coordo pourquoi c'était à elle toute seule d'assumer une telle surcharge de travail et il a répondu « parce que t'es tellement bonne! », avec un grand sourire. Au lieu de reconnaître le problème et d'exprimer une volonté de trouver une solution, il lui a fait comprendre que c'est comme ça qu'on traite les bonnes travailleuses...

Voulant dénoncer la situation, j'ai interpellé mon vis-à-vis aux relations de travail. Elle a réagi à cette histoire en me disant qu'« au moins on peut voir que le coordo apprécie son travail ». J'aurais voulu croire qu'elle avait mal compris la situation, mais je sais très bien que ce n'était pas le cas.

Une semaine plus tard, la même travailleuse m'attendait encore une fois au bureau. Elle arrivait d'un remplacement dans un département qui comprend deux unités de soins, avec un PAB par unité pour le quart de nuit. Son rôle était d'aider les deux PAB avec leurs quatre tournées de patients, de passer son quart entier à ne faire rien que le travail le plus lourd. En arrivant pour la dernière tournée cette nuit-là, elle a été interpellée par une infirmière chef qui l'a chicanée parce qu'elle était en retard. Elle était là pour donner du soutien à l'équipe en suivant les instructions des réguliers du département. Elle avait fait tout ce qu'ils lui ont demandé, au moment où ils l'ont demandé, et comme récompense elle s'est fait chicaner pour quelque chose dont elle n'était pas responsable.

En terminant, elle m'a dit que ces deux histoires étaient les plus récentes dans une longue série d'événements qui deviennent de plus en plus fréquents dans son milieu de travail. Et puis, elle m'a tendu un billet de médecin, prescription pour un arrêt de travail d'une période indéterminée. Diagnostic : « burnout ».

C'est un bon exemple de la réalité que vivent les travailleuses et travailleurs dans le réseau de la santé : formations inadéquates, surcharge de travail, manque de reconnaissance, dénigrement... ce qui a comme conséquence un nombre élevé de cas de maladie parmi le personnel.

Brian Billings, responsable SST, unité de base Cœur-de-l'Île

L'accommodement suite à une invalidité

Au travail, la notion d'accommodement n'est pas seulement un truc de la Charte québécoise des droits et libertés. C'est aussi une obligation de l'employeur de tenir compte, au travail, d'un handicap ou d'une limitation fonctionnelle permanente chez une personne, et de maintenir l'accessibilité à l'emploi selon certaines conditions.

Malheureusement, il n'est pas rare que des travailleuses et des travailleurs se retrouvent avec un handicap (limitation fonctionnelle permanente) suite à une période d'invalidité. Alors s'enclenche le processus d'accommodement avec l'employeur, le syndicat et l'employé(e) dès qu'il y a consolidation au dossier médical.

Dans la perspective qu'il n'y a aucun retour possible sur le poste d'origine, une rencontre a lieu entre toutes les parties afin de déterminer un nouveau secteur de travail (dans tout le CIUSSS du NÎM) qui respecte les limitations fonctionnelles permanentes. Selon le ou les secteurs déterminés, il faudra aussi tenir compte des exigences du poste, comme par exemple avoir (ou réussir) les tests exigés pour le secteur bureau. Malgré tout, rien n'est sûr. Dans la notion de contrainte excessive, l'obligation de l'employeur (et du syndicat) n'est pas de vous offrir un poste tel que vous aviez, ni d'en créer un pour vos beaux yeux! Il faut tenir compte de ne pas léser d'autres salariés(es) et éviter de commettre un précédent. De plus, les postes ciblés doivent en principe être vacants.

L'employeur ne doit pas non plus « tourner les coins ronds » et être expéditif! Le syndicat doit alors veiller au bon déroulement, et s'assurer que toutes les avenues ont été observées. Malheureusement, bien que cela se déroule dans les règles de l'art, il faut toujours prendre en considération qu'une fin d'emploi puisse être envisageable.

Quoi faire lorsque survient un accident du travail?

«Bertoni est préposé au service alimentaire depuis plus de cinq ans. La semaine dernière, il s'est blessé à l'avant-bras gauche avec une porte du congélateur. La chef de service est au courant de la porte «qui blesse». Il y a trois jours, deux autres employés du service alimentaire ont rempli un formulaire de situation à risques. Bertoni, comme tout «bon» employé, n'a rien dit de son accident à personne. Il a fini son quart et a même travaillé les trois jours suivants, se disant qu'il se reposera la fin de semaine.»

Tout employé qui se blesse au travail doit, dans la mesure du possible, suivre ces indications :

1

Il faut absolument avertir son supérieur immédiat ou son remplaçant le plus vite possible

Vous devez remplir un formulaire de déclaration d'un évènement accidentel le plus rapidement possible, et il doit être daté et signé par votre supérieur immédiat. Même lorsque l'accident paraît insignifiant, il faut tout de même remplir ce formulaire. Souvent on ne ressent rien sur le coup mais, quelques jours après, la douleur apparaît.

Consulter un médecin

Si on est incapable d'accomplir notre travail, il est impératif de consulter un médecin et de présenter une attestation médicale à son employeur (le bureau de santé est le seul habilité à recevoir).

2

3

Remplir le formulaire de «réclamation du travailleur»

Si le médecin traitant signe un arrêt de travail pour une période de plus de 14 jours, il faut absolument remplir ce formulaire.

Il est aussi nécessaire de remplir ce formulaire pour le remboursement des frais médicaux, déplacements, séjours et autres frais...

Respecter les notes du médecin traitant

Il faut toujours respecter et suivre les indications de son médecin traitant sur le plan médical. C'est notre médecin traitant qui a le dernier mot et non celui de l'employeur.

4

5

Informez la CNESST et son employeur de son dossier

La CNESST et l'employeur doivent être informés de l'évolution du dossier médical en tout temps. Ils veulent surtout connaître la date de consolidation (le retour au travail régulier).

N.B. : Il est de votre devoir d'aviser le syndicat de l'accident et de toute décision rendue en rapport avec cet évènement. Nous vous conseillons fortement de donner une copie de tous vos papiers en lien avec l'accident à votre syndicat. **NON, malheureusement l'employeur ne transmet pas au syndicat vos documents concernant un accident de travail. (Marie-Roberte Lucate, SST AMN)**



Suite de la page 2

Afin de mieux vous aider, n'hésitez pas à fournir à votre syndicat des copies de votre dossier médical, dans l'éventualité où vous pourriez être consolidés avec des limitations fonctionnelles permanentes. Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter le document « ABC de l'obligation d'accommodement - FSSS » sur le web.

Mathieu Latour, responsable SST, unité de base Sacré-Cœur

...suite de la première page

Ainsi, lorsqu'on examine l'ensemble des dossiers d'accidents du travail portés à notre attention nous constatons que parmi ceux-ci bon nombre s'apparentent aux lésions psychologiques. Le phénomène de détresse psychologique dans nos rangs est loin d'être nouveau. Toutefois, la croissance vertigineuse des nouveaux cas révèle une ampleur pour le moins inquiétante. Les années de surcharge, de manque de valorisation, de reconnaissance, d'autonomie décisionnelle auraient-elles eu raison de notre santé mentale? Jacques Benoit (coordonnateur de la coalition solidarité santé) écrivait justement à ce sujet que « ... le personnel essoufflé et surchargé est en état de détresse psychologique, vit une perte de sens de leurs professions et se bute à un système qui ignore les besoins réels, tant les siens que ceux de la population... » (Le Devoir: décembre 2017). Voilà un énoncé on ne peut plus réaliste de la situation avec laquelle nous devons exercer notre travail au quotidien.

Selon notre expertise syndicale, nul doute que les éléments énoncés ici font partie intégrante de la croissance du phénomène. Malheureusement l'employeur ne partage pas cette vision. Nous avons donc encore beaucoup de chemin à parcourir avant

Le comité Santé et Sécurité du STT du CIUSSS du NÎM (de gauche à droite) : Davide Barrette, Mathieu Latour, Nancy Bocage, Marie-Roberte Lucate, Brian Billings, Benoît Taillefer, Pablo Martinez-Perez.



« ... le personnel essoufflé et surchargé est en état de détresse psychologique... »

de parvenir à trouver des solutions communes à ce fléau. Mais faudrait-il nous rappeler que nous avons l'opportunité de croire en nos moyens et de refuser de toujours subir les humeurs de certains gestionnaires et surtout les diktats du Ministre Barrette. Nous ne sommes pas seuls à décrier les incohérences d'un système de gestion déshumanisé :

« (...) Le top-down, c'est aux antipodes de tout ce qu'on nous enseigne dans les écoles de gestion de la planète. On a dit au ministre : vous n'arriverez pas à vos fins à coup de lois et de menaces.» (Carole Trempe, DG de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, La Presse décembre 2017).

Cependant, ce message ne semble pas avoir fait écho jusqu'à notre direction générale. Mais, syndicalement, nous avons également le droit de réfuter ce type de gestion. Nous devrions pouvoir exercer nos fonctions dans le respect de notre intégrité psychologique et physique sans compromis. C'est pourquoi nous devons compter sur notre solidarité et surtout notre jugement.

Le comité syndical (CSN) entend poursuivre dans cette direction. Parler de culture de prévention c'est aussi cela. Respecter nos limites et celles de nos collègues. La production à tout prix (méthode Lean) non merci! Un travail humain pour des humains oui, mais avec des conditions respectables. Nous vous invitons donc à une réflexion collective, à savoir où nous situons-nous dans cette perspective de SST ? Jusqu'où sommes-nous prêts à aller pour que cessent les abus de pouvoir et d'autorité malveillante ?

Une culture de santé et sécurité du travail, ça se construit ensemble. À nous de voir !

Benoit Taillefer

V. P. Santé et sécurité du STT du CIUSSS du NÎM



Visitez notre page *Facebook* et aimez la!
Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM

