



INFO-SST



Printemps 2022

Le comité paritaire en santé et sécurité du travail (CPSST) : bilan du premier mandat

Vous le savez sans doute, l'organisation du CIUSSS-NÎM s'est doté d'un comité paritaire en santé et sécurité du travail (CPSST) depuis quelques années déjà. Cette structure intersyndicale/patronale est chargée de traiter des grands enjeux en matière de santé et sécurité du travail (SST). Lors du premier mandat nous avons divisé nos travaux essentiellement sur 3 axes : troubles musculosquelettiques, santé mentale et violence au travail.

Ces travaux sont traités en sous-comités afin d'être plus efficaces. Jusqu'à présent les bilans des sous-comités sont positifs. L'ensemble des membres de ces sous-comités semble être unanime sur cette question. Maintenant, quelques problèmes au niveau du CPSST lui-même ont occasionné certains malaises de part et autre du comité. Les syndicats inquiets de la tournure des travaux et de certains problèmes de communication et/ou de perception ont cru bon adresser une lettre à la direction de la DRHCAJ afin de pouvoir discuter des points d'achoppement.

À la suite des rencontres avec la direction plusieurs pistes de solutions très intéressantes pour l'avenir ont été retenues. Dans l'ensemble, les doléances syndicales ont été traitées dans le plus grand des respects mutuels et avec une écoute active. L'employeur semble bien comprendre les enjeux exprimés par la partie

syndicale et nous accorde tout son appui pour assurer la pérennité du CPSST. À titre d'exemple, nous avons convenu de l'importance d'effectuer des inspections paritaires lorsque requises. Convenu également de pouvoir discuter d'enjeux spécifiques par accréditations syndicales en comité restreint par accréditation. Des discussions sur l'application de la nouvelle loi de la CNESST (# 27) démontrent aussi une volonté commune de s'entendre sur la meilleure méthode d'application de cette loi dans une organisation comme la nôtre.

La direction semble partager nos objectifs de création d'une véritable culture de prévention en SST et également la définition du paritarisme déposé par la partie syndicale. En somme, au sortir des rencontres avec les représentants(es) de la direction, nous pouvons conclure que la volonté demeure afin de maintenir un dialogue constructif et respectueux. L'avenir pour le prochain mandat du CPSST semble donc prometteur, maintenant seul le temps nous permettra de voir si cette volonté de l'employeur se concrétisera par des actions concrètes.

Nous continuerons de vous tenir informés de l'évolution de nos travaux en matière de prévention en SST.



Dossier d'un travailleur en CNESST

Chaque jour au Québec des centaines de travailleuses et travailleurs se blessent au travail. Une lésion ou une maladie professionnelle (exemple la covid-19 contractée au travail) va de pair avec des enjeux financiers.

Il s'avère important pour les travailleuses et travailleurs concernés d'effectuer un suivi rigoureux de leurs dossiers, en collaboration avec la CNESST, le bureau de santé et s'ils le souhaitent avec le syndicat du CIUSSS du NÎM.

À titre d'exemple, les 14 premiers jours d'une invalidité sont payés par la CNESST et si votre cas n'est pas admis, elle peut réclamer un remboursement. D'où l'importance de votre suivi et de faire les contestations le cas échéant.

*CNESST : commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

À lire dans ce INFO-SST :

- ⇒ Différencier le rôle tenu par le service de santé et sécurité du travail (SST) de l'employeur à celui de la CNESST
- ⇒ Réseau d'entraide du STT CIUSSS NÎM-CSN
- ⇒ Saviez vous que ...



Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM

Site Web : sttciusssnimcsn.monsyndicat.org

(conventions collectives, coordonnées, actualité et plus encore)



Différencier le rôle tenu par le service de santé et sécurité du travail de l'employeur à celui de la CNESST

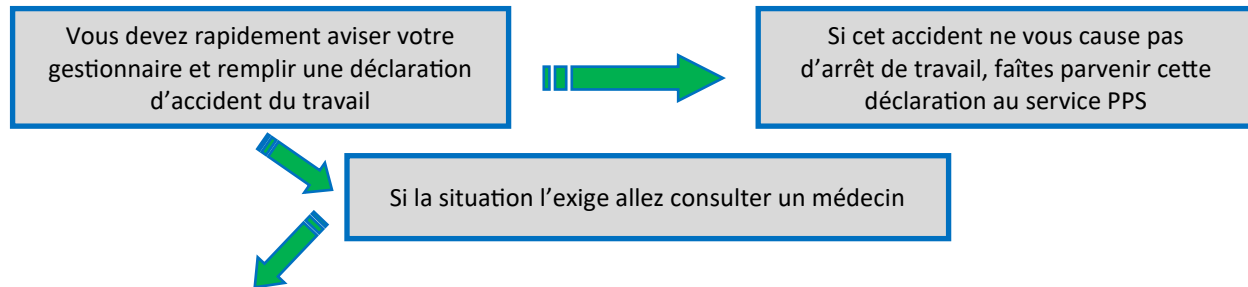
Qu'est-ce que la CNESST ?

La CNESST est l'organisme (anciennement la CSST créée en 1979) auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail, d'équité salariale et de santé et sécurité en milieu de travail. Elle a comme mission de faire respecter les différentes lois concernant ces enjeux auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois. C'est aussi cet organisme qui dédommage ou rémunère les travailleuses et travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladie professionnelle.

Qu'est-ce que le service de santé et sécurité au travail de l'employeur ?

Le service SST de l'employeur est le service qui assure la prise en charge et le suivi de votre dossier lorsque vous êtes en invalidité. C'est donc ce service qui doit autoriser votre arrêt de travail auprès de votre gestionnaire et communiquer avec le service de la paie les modalités de votre rémunération (assurance salaire ou CNESST).

Vous avez développé une maladie professionnelle ou eu un accident de travail ? Voici les premières étapes que vous devez suivre



Si cet accident vous occasionne une absence du travail, faites parvenir une copie de la déclaration signée par votre gestionnaire au **service SST**. Si vous avez un certificat médical justifiant votre arrêt de travail vous devez également le faire parvenir au service SST. Il est toujours recommandé de garder une copie de ces documents et d'en faire parvenir une au syndicat également.

Sachez que malgré ce que peuvent vous dire les agent(e)s du service SST, ce n'est pas à eux de décider si vous devez être indemnisés en CNESST ou pas. En effet cette décision appartient à la CNESST ou ultimement au tribunal administratif du travail (TAT).

Puisque notre employeur ne le fait pas automatiquement, il est très important que vous remplissiez le plus rapidement possible une réclamation auprès de la CNESST, d'en faire parvenir une copie au service SST et ce peu importe ce que vous dit le représentant du service SST.

Vos documents médicaux sont confidentiels et ne doivent jamais être transmis à vos supérieurs immédiats. Si vos gestionnaires vous demandent de tels documents, référez-les au service SST.

Liens utiles

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>



STTCIUSSS du NIM-CSN :

<https://sttcuusssnimcsn.monsyndicat.org/>



Définition de quelques acronymes

- ◆ **SST** : Santé et sécurité du travail
- ◆ **PPS** : Promotion et prévention en santé et sécurité du travail
- ◆ **IRR** : Indemnité de remplacement du revenu
- ◆ **LATMP** : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- ◆ **LSST** : Loi sur la santé et sécurité du travail
- ◆ **BEM** : Bureau d'évaluation médical

RÉSEAU D'ENTRAIDE DU STT CIUSSS du NÎM-CSN

L'automne dernier, le comité santé et sécurité a entrepris de mettre sur pied un réseau d'entraide. Une campagne de recrutement pour des candidats potentiels s'est tenue en janvier et février dernier (vidéo, message FB). Nous avons obtenu plus d'une trentaine de candidatures potentielles. Lorsque nous avons débuté le processus de sélection, seulement six personnes ont décidé de continuer l'aventure.

Les personnes retenues suivront très bientôt une formation qui sera donnée par la personne responsable du CCMM (Conseil Central de Montréal Métropolitain). Nous avons de l'espoir que d'ici quelques semaines, les membres du STTCIUSSS du NÎM-CSN qui seront pris avec des problèmes psychosociaux pourront avoir un support de leurs collègues faisant partie du réseau d'entraide.

Le STTCIUSSS DU NÎM-CSN compte plus de 27 ports d'attaches ; Il est clair que nous ne pourrions pas demander à ces six personnes qui ont répondu OUI pour le projet d'être présents partout. Nous sommes toujours en période de recrutement. Notre objectif est d'avoir au moins une personne entraïdante par site, voire par quart de travail. Si vous avez des atouts comme : une bonne écoute, de l'empathie, la discrétion et la confidentialité, vous avez la possibilité de faire partie de l'équipe du réseau d'entraide. Veuillez communiquer à cette adresse si vous désirez faire partie de l'équipe d'entraïdants :

vp.sst@sttcuusssnim-csn.org



Ensemble, donnons une approche plus humaine dans nos milieux de travail.

<https://sttcuusssnimcsn.monsyndicat.org/reseau-dentraide/>

UN RÉSEAU D'ENTRAIDE C'EST...

Un réseau d'aide mutuelle par des pairs aidants formés, qu'on appelle « entraïdants ». Ces personnes sont préoccupées par la qualité de vie, l'entraide et la solidarité entre collègues.

Les entraïdantes et entraïdants sont...

Attentifs, à l'écoute des autres et de leur milieu de travail. Ils connaissent les ressources institutionnelles et communautaires et, au besoin, dirigent les collègues en difficulté vers ces ressources. Ils sont dans le milieu de travail, disponibles et à proximité. Leur présence est rassurante.

Les entraïdantes et les entraïdants peuvent, par exemple, être d'une aide précieuse auprès de collègues vivant de la détresse psychologique ou éprouvant des problèmes de santé psychologique, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de violence conjugale et lors du retour au travail.



Programme d'aide aux employé-es (PAE)

Le programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) vous propose, à vous et votre famille, un soutien immédiat et confidentiel pour vous aider à résoudre des problèmes touchant le travail, la santé et la vie, afin d'améliorer votre situation.

L'accès au programme et son utilisation sont entièrement confidentiels. Personne, pas même votre employeur, vos collègues ou les membres de votre famille, ne saura que vous l'avez utilisé, à moins que vous n'en parliez vous-même.

Accédez au programme d'aide aux employés en tout temps, par téléphone, sur le web ou à l'aide d'un appareil mobile.

Voici les coordonnées : 514-257-7393 ou au 1-800-361-2433

www.travaillsantevie.com

MORNEAU
SHEPELL



le saviez-vous ?



Assignment temporaire

Un employé assigné temporairement au travail (travaux légers) doit recevoir de son employeur le même salaire et les mêmes avantages que lorsqu'il effectue son travail régulier. Si ces conditions changent pendant la durée de son assignation, le travailleur temporairement assigné doit aussi en bénéficier.

Le médecin traitant doit absolument se prononcer sur la capacité du travailleur à exercer l'emploi temporairement assigné.

Il doit informer :

- ◆ Le travailleur tant des limites qui résultent de sa lésion que des capacités fonctionnelles demeurées intactes.
- ◆ Acheminer les rapports médicaux qui lui permettront de se prononcer sur la capacité du travailleur.
- ◆ Dès que le médecin consent à l'assignation, l'employeur peut affecter l'employé au travail et ils doivent aviser la CNESST pour que cesse le paiement des prestations.

Les recours du travailleur en assignation temporaire

En cas de désaccord ou de refus à une proposition d'assignation temporaire le travailleur peut solliciter un conseiller de la CNESST qui intervient pour aider les parties à trouver un terrain d'entente sur les modalités d'assignation. Il encadre le travailleur, planifie et assure le suivi des interventions des divers acteurs. Cependant il ne peut pas se substituer à eux, car il ne dispose que d'un pouvoir de conseiller et de facilitateur.

La cessation des IRR

Le droit aux IRR cesse lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi ou lorsqu'il atteint 68 ans.

Les IRR cessent également :

À la fin du contrat de travail dans le cas d'un travailleur lié à son employeur par un contrat de travail à durée limitée ; exemple des travailleurs du programme « je contribue ».

Si le travailleur n'a pas réintégré son emploi ou un emploi équivalent un an après la date où il est redevenu capable d'exercer son emploi, soit après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail ou jusqu'à ce qu'il refuse de le faire sans raison valable.

Quatre ans après la date de son incapacité à exercer son emploi si le travailleur est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans.

À son décès ; si le travailleur décède d'une cause étrangère à sa lésionnelles, les IRR continuent d'être versées au conjoint durant les trois mois qui suivent le décès.

Le BEM

La plupart des travailleuses et travailleurs en arrêt de travail à la suite d'une lésion ou maladie professionnelle se font consulter par un membre du **BEM (bureau d'évaluation médicale)**.

Quelle est la compétence du BEM ?

Si le médecin qui a charge du travailleur et le médecin désigné de l'employeur ne s'entendent pas sur certains points d'un diagnostic à retenir comme par exemple la date de consolidation ou la nécessité des soins, un membre du BEM peut être sollicité pour évaluer le travailleur. Par avis écrit motivé, il infirme ou confirme le diagnostic et les conclusions du médecin à charge du travailleur et/ou du médecin désigné par l'employeur ou la CNESST relativement à la date ou à la période prévisible de consolidation. Son avis médical peut concerner la nature, la nécessité, la suffisance ou la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits. Il détermine l'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique de la personne (DAP) ainsi que l'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles.

Il peut s'il le faut donner son avis relativement à chacun de ces sujets même si le médecin traitant et celui désigné par l'employeur ne se sont pas prononcés.

Référence : Laroche H., D.-P. J.-J. (2013). *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*. Montréal: Chenelière Éducation Inc.

