

Guide de santé et de sécurité au travail

Conseil provincial des affaires sociales

Guide pratique de santé et sécurité au travail

© Conseil provincial des affaires sociales

Janvier 2020

Photographie en couverture : mrsiraphol / freepik.com

Conception graphique : Conseil provincial des affaires sociales

Comité de santé et sécurité du travail du Conseil provincial des affaires sociales :

Luc Beauregard, responsable politique (section locale 5425)

Sébastien Clairoux (section locale 3247)

Jean Lavoie (section locale 1108)

Sylvain Vallée (section locale 2960)

Sophie Cunningham, conseillère syndicale

Afin de joindre le comité : [adresse courriel](#)

Conseil provincial des affaires sociales

565, boulevard Crémazie est

Bureau 6100

Montréal, Québec

H2M 2V6

Version électronique : cpas.scfp.qc.ca/sante-et-securite

Table des matières

INTRODUCTION

| | |
|--|-----------|
| VOLET 1 : ACCIDENT DE TRAVAIL | 1 |
| 1. QUOI FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL? | 2 |
| 2. LA RÉMUNÉRATION | 4 |
| 3. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE | 5 |
| 4. LE MANDAT DE REPRÉSENTATION | 6 |
| 5. LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE CONTESTATION | 6 |
| 5.1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail | |
| 5.2 Tribunal administratif du travail | |
| 5.3 Bureau d'évaluation médicale | |
| VOLET 2 : LA PRÉVENTION | 7 |
| 1. LE DROIT DE REFUS AU TRAVAIL | 7 |
| 2. LA DÉCISION DE L'INSPECTEUR | 8 |
| 3. LE RELEVÉ DE CONDITION DANGEREUSE | 8 |
| 4. LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR | 8 |
| 4.1 Travailleur | |
| 4.2 Employeur | |
| 5. LE COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ | 9 |
| 6. LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL | 9 |
| 6.1 Définition de la violence en milieu de travail | |
| 6.2 La violence au travail dans le secteur de la santé et des services sociaux | |
| BOTTIN DES REPRÉSENTANTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ | 10 |
| LEXIQUE | 11 |

Bien que la majorité des travailleurs du réseau de la santé soit des femmes, le masculin est utilisé dans l'intégralité du document afin d'alléger le texte.

Introduction

Ce guide s'adresse aux représentants à la prévention à la santé et sécurité des différentes sections locales du Conseil provincial des affaires sociales (CPAS). Il a pour objectif de les outiller autant en prévention qu'en réparation.

Pour chaque thème abordé, vous retrouverez des références suggérées.

La version électronique de ce guide est disponible à cette adresse : cpas.scfp.qc.ca/sante-et-securite

Elle contient des hyperliens menant à des documents, des organismes et des ressources.








Ce guide aborde plusieurs formulaires. Des versions papier de ceux-ci doivent être placées à la disposition des salariés dans un ou plusieurs des endroits suivants :

- 1) Bureau de santé
- 2) Bureau syndical
- 3) Autre emplacement désigné au sein du service

Les exemples de formulaires présentés peuvent être téléchargés ainsi que modifiés.

Vos questions, demandes et commentaires sont les bienvenus. Adressez-les au Comité de santé et de sécurité du travail du CPAS à cette adresse courriel : adressecourriel

Légende

| | |
|---|---|
|  | Important / s'assurer de |
|  | Ressource complémentaire disponible sur la version internet de de guide |
|  | Formulaire |
|  | Article de la Loi sur la santé et la sécurité du travail |
|  | Article de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles |
|  | Ressource complémentaire sur le site internet de la CNESST |
|  | Ressource complémentaire sur le site internet de la ASSTSAS |

Volet 1 : L'accident de travail

1. QUOI FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL?

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident, peu importe la gravité, la procédure suivante doit être suivie :

- 1** Le salarié doit arrêter immédiatement son travail dès qu'il ressent une douleur.
- 2** L'employeur doit en être avisé dès que possible.
- 3** Un **formulaire de déclaration d'accident** de travail doit être complété. Si le travailleur n'était pas en état de le faire, il n'est pas obligatoire que ce document soit complété sur le champ. Cependant, il doit être complété dans le plus court délai possible. Le formulaire doit être disponible soit au service, au bureau de santé ou au bureau syndical. Afin de le remplir, le salarié peut demander l'aide d'un représentant.



Voici les trois éléments importants à inscrire à la déclaration d'accident :

a) Le lien entre l'existence de la maladie ou de la blessure dont souffre le salarié et la pratique de son travail.

*Exemples : Dans l'exercice de mon travail à l'unité X...
Dans l'exercice de mon travail à la cafétéria...*

b) Déclarer un fait accidentel (événement imprévu et soudain attribuable à toute cause).

Exemple : Je me suis accroché les pieds dans une chaise et je suis tombé.

c) Décrire la lésion professionnelle.

Exemples : Je ressens une douleur au bas du dos.

 Si des personnes ont été témoins de l'accident de travail, il est important de l'indiquer dans la déclaration.


 En cas de bris matériel, il est important de l'inscrire à la déclaration.


4 Le salarié doit rapidement consulter un médecin de son choix, et ce, même si la blessure semble mineure. En tant que représentant syndical, vous devez être en mesure de le référer à une clinique médicale au besoin. Le travailleur a droit à un accompagnement si la situation l'exige. Lors de la consultation avec le médecin, il est important que celui-ci remette une attestation médicale de la CNESST, laquelle doit contenir un diagnostic clair et précis en lien avec l'accident.

5 Il faut remettre à l'employeur l'attestation médicale de la CNESST le plus tôt possible.

6 Par la suite, le [formulaire de réclamation du travailleur de la CNESST](#) doit être rempli. Ce formulaire est disponible auprès de l'employeur et au bureau syndical. Il peut également être complété en ligne, sur le site internet de la [CNESST](#).




 Sur le [formulaire de réclamation du travailleur de la CNESST](#), il est recommandé qu'il y soit sensiblement inscrit la même version que sur la déclaration d'accident de travail, en y ajoutant les éléments nouveaux s'il y a lieu.

 Il est important d'inciter le salarié à faire parvenir au syndicat une copie de chaque document qu'il remet à l'employeur et qu'il informe son représentant syndical en santé et sécurité de toute communication et correspondance avec l'employeur ou la CNESST afin que vous puissiez l'accompagner et faire un suivi de la situation.

2. LA RÉMUNÉRATION

- Les 14 premiers jours de rémunération sont payés par l'employeur
- Dès le 15e jour de rémunération, c'est la CNESST qui prend le relai, ou encore l'assurances salaire, jusqu'à ce que le traitement du dossier soit finalisé par la CNESST

 Il est important que le salarié conserve l'ensemble de ses factures de médicaments et de ses traitements car ils seront remboursés par la CNESST lorsque son dossier sera accepté.

3. L'ASSIGNATION TEMPORAIRE

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut lui assigner temporairement un travail, et ce, jusqu'à ce qu'il soit à nouveau capable d'exercer complètement son emploi, ou encore, d'exercer un emploi convenable.




Le médecin traitant du travailleur doit ou non en faire la recommandation, s'il juge que :


- a) Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail (qu'il détient la formation et les capacités afin d'accomplir l'intégralité des tâches de cette assignation);
- b) Si, compte tenu de la lésion, ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur;
- c) Ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

L'assignation temporaire peut être à temps complet ou à temps partiel.

Elle peut avoir lieu :

- Suite à la consolidation de la lésion
- Parallèlement à la réadaptation

 Un travailleur en assignation temporaire doit être en surplus (et non en remplacement) au sein de son service et ne doit engendrer aucune hausse de travail pour ses collègues.

 L'objectif primaire de cette mesure est de favoriser la réadaptation et non la réduction des coûts pour l'employeur.

* Une assignation temporaire peut engendrer un déplacement de département, voire d'établissement. Cependant, cela doit se faire sans frais supplémentaires pour le salarié.

4. LE MANDAT DE REPRÉSENTATION

Le travailleur qui souhaite être représenté par son syndicat face à diverses instances (employeur, CNESST, TAT), doit remplir un mandat de représentation.

Voir annexe pour un exemple de mandat



5. LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE CONTESTATION

5.1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Le salarié a 30 jours afin de demander une révision administrative ou la contestation d'une décision de la CNESST.

Pour ce faire, il devra se rendre sur le [site internet de la CNESST](#) afin de remplir le **formulaire nom**. Dans la case dédiée au *motif* il faut inscrire « Non fondé en fait et en endroit » .



Voir annexe pour un exemple de demande de révision administrative de la CNESST



5.2 Tribunal administratif du travail (TAT)

Il est possible de contester la décision rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST auprès du TAT dans les 45 jours suivant la décision.

À cette fin, il faut remplir [le formulaire de contestation](#) en ligne disponible sur son site. Dans la case dédiée au motif il faut inscrire « Non fondé en fait et en endroit » .



Voir annexe pour un exemple de demande de révision administrative auprès du TAT



5.3 Bureau d'évaluation médicale (BEM)

Il est possible de contester la décision du BEM, mais non son rapport. Bien que la CNESST soit liée par la décision du BEM, il est toujours possible de contester cette décision.

Volet 2 : La prévention

1. LE DROIT DE REFUS AU TRAVAIL

Au Québec, en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail, les travailleurs ont le droit de refuser d'effectuer tout travail dangereux. Un salarié doit se prévaloir de ce droit lorsqu'il a des motifs de croire que le travail à effectuer l'exposerait ou exposerait une autre personne à un danger qui pourrait affecter la santé, la sécurité ou le bien-être physique. Cependant, on ne peut exercer son droit de refus si les conditions d'exécutions sont normales pour le genre de travail qu'il exerce.

 12

 13

Voici les étapes à suivre, lorsqu'un salarié souhaite effectuer un droit de refus :

1 Informer immédiatement son gestionnaire ou son représentant de ses inquiétudes et de son refus d'accomplir le travail dangereux.

 15

2 Le gestionnaire ou son représentant doit communiquer avec le représentant syndical en santé et sécurité ou tout autre membre de l'exécutif syndical et demander d'examiner et de déterminer les mesures de correction à prendre.


 16

3 Si les corrections proposées ne satisfont pas le salarié, le représentant syndical ou l'employeur doivent communiquer avec un inspecteur de la CNESST.

 18

4 L'inspecteur doit faire une enquête à partir des inquiétudes du salarié et faire les recommandations. Vous devez recevoir une copie du rapport écrit tout comme l'employeur et le salarié.

5 Si la solution ne satisfait pas le salarié, vous avez un délai de 10 jours pour faire appel de la décision devant le bureau de la CNESST.

 Les travailleurs ne peuvent être suspendus, congédiés, mutés ou pénalisés pour avoir exercé un droit visé par la loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec.

 12

 30 & 227


2. LA DÉCISION DE L'INSPECTEUR

Si l'inspecteur est d'avis que le salarié a raison, et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que le salarié demeure disponible sur les lieux du travail afin d'effectuer temporairement à une tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, et ce sans aucune perte de salaire.

 25

Si, de l'avis de l'inspecteur, il n'y a pas de danger justifiant le recours à ce droit, il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail et exiger quand même des corrections.

 19

 Selon la disposition exécutoire, un ordre ou une décision d'un inspecteur est effectif immédiatement, malgré une demande de révision.

 20

3. LE RELEVÉ DE CONDITION DANGEREUSE

Lorsqu'un travailleur constate une situation qui pourrait être dangereuse, (ex.: fuite d'eau, odeur inhabituelle, équipement défectueux, manque de personnel) il doit compléter un relevé de condition dangereuse. Notez que vous pouvez déclarer qu'une seule condition dangereuse par relevé. C'est avec les relevés que le comité SST local fait ses représentations auprès de l'employeur afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire.

4. LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR

4.1 Travailleur

Le travailleur a le devoir de prendre les mesures nécessaires afin de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ainsi que celles des autres personnes se trouvant sur les lieux, ou à proximité des lieux de son travail.

 49

4.2 Employeur

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ainsi que celles des autres personnes se trouvant sur les lieux, ou à proximité des lieux de travail.

 51

5. LE COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Un CPSST concrétise l'engagement commun des parties patronales et syndicales à l'égard de la prévention.

Ses fonctions sont établies paritairement.

Son équipe consultative évalue, de façon continue, la prévention afin de conseiller l'employeur sur les enjeux et actions à prendre en matière de santé et de sécurité au travail. Par exemple, il analyse les statistiques d'absence, évalue des procédures et des outils de prévention, fait le suivi de mesures correctives, soumet des recommandations quant à la sécurité des équipements).


6. LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

6.1 Définition de la violence en milieu de travail

La plupart des gens associent la violence à une agression physique. Cependant, la violence en milieu de travail est un problème plus large. La violence désigne tout acte ou comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée.

Voici les points qui distinguent en général, la violence au travail :

- **Comportements menaçants**
Exemples : Gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés, etc.
- **Menaces orales ou écrites**
Toute expression d'une intention d'infliger du mal.
- **Harcèlement**
Comportement qui abaisse une personne, l'humilie, la gêne, l'inquiète, l'ennuie ou l'injurie, que cela soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres activités inappropriées.
- **Excès verbaux**
Jurons, insultes ou langage condescendant.
- **Agression physique**
Exemples : Coups portés de la main ou du pied, poussées, bousculade, etc.

 La violence au travail peut, entre autres, prendre des formes aussi diverses que les rumeurs, les jurons, les injures, les mauvais coups, les chicanes, la bousculade, l'agression physique ou psychologique.

6.2 La violence au travail dans le secteur de la santé et des services sociaux

Malheureusement, puisque les travailleurs du réseau de la santé œuvrent tous les jours avec une clientèle diversifiée et souvent fragile, ils forment un groupe exposé à un risque élevé de violence en milieu de travail.

De ce fait, nous vous sensibilisons à ne pas banaliser et surtout à ne pas hésiter à inciter les travailleurs à remplir une **déclaration d'événement accidentel** lorsqu'ils sont victimes d'intimidation ou de menaces, et ce, que ce soit de la part de patients ou d'autres personnes. Même si l'événement ne requière aucun arrêt de travail, il est important de remplir ce formulaire puisque les dommages pourraient se manifester à moyen ou à long terme.

Et parce que les écrits restent!

Pour certains gestionnaires dans le réseau de la santé et des services sociaux, puisque la violence au travail fait partie du quotidien, ses impacts sont minimisés. Toutefois il est faux de penser ainsi, et la violence ne doit pas être considérée comme la normalité. *Il faut la dénoncer et la combattre par des actions de sensibilisation et de prévention!*



Bottin

des représentants en santé et sécurité du CPAS

| Section locale | Personne(s) ressource(s) | Téléphone | Courriel |
|----------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| 311 | Lynda Casavant | 819 764-5131 #42871 | loufre@ffff.gouv.qc.ca |
| 899 | Valérie Gauthier | 418 748-6435 #22131 | valerie_gauthier@ssss.gouv.qc.ca |
| 1108 | Jean Lavoie | 418 525-4444 #15322 | lavoie.jean@chudequebec.ca |
| 1878 | Michel Bradette | 438 275-4452 | michel.bradette.inlb@ssss.gouv.qc.ca |
| 2115 | Sandra Fasciano | 450 675-8034 | scfp2115@gmail.com |
| 2442 | Simon Trottier | 418 929-9032 | trottier.simon@gmail.com |
| 2667 | Bruno Paradis | 514 457-2070 #2275 | scfp2667@hotmail.com |
| 2718 | George Gawel | 515 932-7722 #2246 | georges_gawel@ssss.gouv.Québec.ca |
| 2881 | Nathalie Paradis | 514 245-9462 | sst@scfp2881.com |
| 2960 | Sylvain Vallée | 514 881-3756 | scfp2960@scfp2960.co |
| 3161 | | 450 834-3070 #1030 | scfp3161@hotmail.ca |
| 3247 | Sébastien Clairoux | 450 507-1560 | scfp3247presidence@videotron.ca |
| 3300 | Christian Bisson Stéphane Allard | 418 656-4704 | scfp3300@yahoo.ca |
| 4475 | Sara Lacroix- Rousseau | 819 446-5671 | comitesstscfp@outlook.com |
| 4628 | Mélissa Morin | 438 969-6674 | melissa.morin.ccsmtl@ssss.gc.ca |
| 4671 | | 418 650-5115 #5809 | vincent.bourassa@inspq.quebec.ca |
| 4997 | | 514 620-0362 | local4997@gmail.com |
| 5007 | Sandra Viel | 844 562-2550 | rdl5007@hotmail.com |
| 5038 | | | syndicatcaureq@hotmail.com |
| 5059 | | 514 864-1600 #3301 | scfp.cremazie@gmail.com |
| 5087 | | 514 488-4161 | ulluriaqlocal5087@hotmail.com |
| 5214 | | 514 881-9859 | scfp5214.cpepicasso@gmail.com |
| 5347 | | 418 687-2747 | conyqc-888@hotmail.com |
| 5384 | Audrey Paul | 418 275-5386 #1328 | scfp5384@outlook.fr |
| 5403 | | 450 822-1755 | executifcpe@gmail.com |
| 5425 | Luc Beauregard | 514 722-3000 #5202 | scfp5425@hotmail.com |

Lexique

Organismes et institutions

ASSTSAS

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales

BEM

Bureau d'évaluation médicale

CNESST

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CPSST

Centre paritaire SST

TAT

Tribunal administratif du travail

Concepts et expressions

Consolidation d'une lésion professionnelle

La guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible.

Révision administrative

À compléter

