



LE SERVICE AUX MEMBRES,

NOTRE PRIORITÉ!



XVIII^e congrès, Sainte-Adèle du 26 au 28 octobre 2019

**Rapport du comité de santé et sécurité
Volet réparation**

Comité de réparation des accidentés du travail

Le mandat du comité :

- S'assurer que le membre soit défendu de concert avec les conseillers SCFP et les aider à recevoir les indemnités auxquelles ils ont droit en les informant sur:
 - Remplacement du revenu
 - Ajustement de l'indemnité de remplacement du revenu
 - Préjudice corporel
 - Vêtements
 - Prothèse ou orthèse
 - Assistance médicale
 - Remboursement de frais de déplacement et de séjour
 - Remboursement de frais de travaux d'entretien courant du domicile
 - Remboursement de frais pour aide personnelle à domicile
 - Indemnité de décès
- Les accompagner et s'assurer que les papiers de la CNESST soient bien remplis
- Les aider à reprendre leur emploi aussitôt que la lésion professionnelle est consolidée

Voici un rappel sur les étapes du processus de la déclaration d'un accident de travail :

1. Avisez votre employeur et remplissez un REA

Lorsqu'un accident survient ou qu'une maladie est causée par votre travail, avisez votre Gestionnaire.

2. Consultez un médecin

Vous devez consulter un médecin le plus rapidement possible et envoyer une attestation médicale à la Gestion des invalidités.

3. Remplissez le formulaire « Réclamation du travailleur »

Si vous vous absentez pour plus de 14 jours, ou si vous avez des frais médicaux à vous faire rembourser, remplissez le formulaire réclamation du travailleur.

4. Passez les examens médicaux

Vous devez vous assurer de passer tous les examens médicaux nécessaires et de bien suivre les traitements recommandés par votre médecin. Au cours de votre arrêt de travail, vous devez consulter le médecin désigné par votre employeur, si votre employeur vous le demande.

5. Informez l'employeur et la CNESST

Vous devez informer la CNESST de tout changement à votre situation. Lorsque vous connaissez la date de votre retour au travail, vous devez aussitôt en informer votre employeur.

6. Refus de la réclamation par la CNESST

À la suite du refus de la CNESST l'employé peut contester et demander une révision de son dossier en soumettant des preuves objectives additionnelles. Si la CNESST ne

change pas d'avis, une contestation auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) est possible.

7. Si la décision de la CNESST est favorable, l'employeur peut contester cette décision

L'employeur peut lui aussi demander une révision, si celle-ci ne lui est pas favorable, l'employeur peut s'adresser au TAT pour contester la décision de la CNESST.

8. Traitement d'une contestation au TAT

Le tribunal administratif (TAT) favorise le règlement des litiges à l'amiable en offrant gratuitement son service de conciliation, Si aucune entente n'est conclue, les parties sont entendues en audience par un juge administratif.

Les étapes du processus sont complexes et il est difficile de s'y retrouver. Informez les membres que le comité est là pour les supporter, les informer et faire valoir leurs droits.

Depuis le dernier congrès en 2016 :

Le nombre de dossiers traités depuis les dernières années était en chute libre mais une remontée a eu lieu en 2019 voici les chiffres :

2012- 26 dossiers dont 18 conciliés, 7 désistements HQ et une retraite de représentation

2013- 25 dossiers dont 20 conciliés et 5 désistements HQ

2014- 10 dossiers conciliés dont 1 désistement HQ

2015- 4 dossiers dont 1 concilié, 2 désistements, 1 accepté et 2 mises au rôle.

2016- 4 dossiers dont 3 conciliés, 1 mise au rôle.

2017- 1 dossier mis au rôle

2018- 1 dossier en retrait de représentation

2019- 6 dossiers dont 1 concilié, 2 mises au rôle et 2 en attente de décision

Gestions des invalidités

Depuis trois ans, la gestion des invalidités en prend large avec le rappel de courtoisie à outrance, sans oublier le fait que les employés en maladie sont très vite expertisés à leur demande, et ce, par un spécialiste soit interne ou externe (payé par l'employeur).

À noter qu'il serait important de s'assurer que **le déclencheur** de la maladie personnel (trouble de l'adaptation, anxiété, l'épuisement et encore la dépression). Advenant que cela ne soit pas le cas et que le déclencheur est véritablement le travail, cette mention doit se retrouver dans le

dossier médical de l'employé. Ce dernier devrait alors partir en maladie professionnelle, et ce pour deux raisons :

- Premièrement les droits des employés en maladie professionnelle sont beaucoup plus larges.
- Deuxièmement pour le CPSS, le fait d'avoir des REA en maladie psychologique nous aiderait à faire valoir les droits des employés et améliorer la qualité de leur environnement de travail.

Comité Harcèlement

La loi change :

1. Avant juin 2018, une personne avait 90 jours pour déposer une plainte, après la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement. Ce délai est maintenant porté à deux ans
2. Maintenant la nouvelle définition du harcèlement inclut explicitement les gestes à caractère sexuel.

La règle de gestion environnement de travail sain RH-RG-CONTR-07 a été mise à jour le 1^{er} septembre 2018 suivant ces modifications à la loi.

Voici le bilan d'Hydro-Québec depuis le dernier congrès toutes unités syndicales confondues:

2016 :

- 31 signalements
- 47 plaintes
- 7 enquêtes
- 3 plaintes fondées

2017 :

- 60 signalements
- 26 plaintes
- 3 enquêtes
- 1 plainte fondée

2018 :

- 49 signalements
- 28 plaintes
- 4 enquêtes
- 1 plainte fondée

58% des signalements concernent des incivilités et des conflits interpersonnels.

Chaque plainte reçue est analysée. Lorsque HQ la considère recevable, une enquête a lieu. Si celle-ci n'est pas considérée comme recevable ou fondée, le syndicat étudie le dossier et décide si un grief doit être déposé.

Quelques rappels :

Le signalement : Démarche confidentielle qui permet de porter à la connaissance de l'employeur une situation problématique afin que ce dernier intervienne rapidement et trouve une solution

La plainte : Toute personne qui estime être l'objet de discrimination ou de harcèlement peut déposer une plainte écrite qui sera traitée promptement selon la procédure prévue à la règle de gestion; Environnement de travail sain et engageant, exempt de discrimination et de harcèlement.

Pour établir qu'il y a bien harcèlement, il faut démontrer la présence de **TOUS** les éléments suivants :

- Conduite vexatoire
- Le caractère répétitif
- Paroles et gestes ou comportement hostile ou non désiré
- Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

La plupart des plaintes en harcèlement ne sont pas recevables, car tous les éléments ci-dessus ne sont pas présents dans le dossier. C'est pourquoi je crois que la formation paritaire en harcèlement doit être donnée à nos membres pour qu'ils comprennent bien ce qu'est le harcèlement avant le dépôt de ladite plainte.

Votre responsable

Geneviève Ménard

Comité provincial de santé et sécurité, Volet réparation.

GM/dg (sepb 574)

Le 3 octobre 2019

ANNEXE



