



L' Association des Travailleuses et
Travailleurs Accidentés
de l' Abitibi-Témiscamingue (ATTAAT)

LE LÉSIONNAIRE

Dommages collatéraux de la judiciarisation

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Nous constatons que bon nombre de travailleurs développent des lésions psychologiques suite au processus de contestation. Parfois, **les travailleurs subissent du harcèlement de l'employeur, de la CSST ou de la représentation devant tribunal par les avocats.**

Cela se traduit par la **multiplicité des contestations**, les **convocations à répétition pour des examens médicaux** par l'employeur, la CSST, le bureau d'évaluation médicale (BÉM), les **coupures d'indemnité**, les **audiences**, etc. Tant la CSST que la Commission des lésions professionnelles (CLP) ne considèrent **aucunement indemnisables ces dommages collatéraux**¹. Nous demandons que les lésions occasionnées par le processus de réparation soient reconnues au même titre qu'une lésion professionnelle.

De plus, une décision de la CLP rendue le 24 janvier 2008 dans l'affaire Valente vs Les vêtements Prestige inc., reconnaît l'existence de la **fibromyalgie post-traumatique**, ce qui a fait obtenir gain de cause pour la travailleuse accidentée².

La fibromyalgie se caractérise par des douleurs intenses, prolongées et mal contrôlées, de la détresse psychologique, du stress, des troubles du sommeil et la sédentarité due aux facteurs mentionnés précédemment entraîne leur aggravation. Les conflits ou litiges

liés à un accident du travail sont également considérés comme des facteurs de risques reconnus de la fibromyalgie. Les traumatismes sévères prédisposent à la fibromyalgie, mais aucune preuve scientifique ne peut alléguer qu'une «condition personnelle pré-existante» puisse invalider la lésion.

D'autres conséquences néfastes surviennent simultanément tels que la **perte de la santé du travailleur, perte de ses projets d'avenir, détresse psychologique dans une majorité de cas, voire de suicide**. Nous voyons donc qu'il existe une littérature médicale supportant la présence d'aspects post-traumatiques à une lésion, mais que celles-ci obtiennent rarement gain de cause malgré l'évolution des données scientifiques.

Constatant ces difficultés, nous croyons qu'un **allègement des procédures dans une structure similaire à la division des petites créances de la Cour du Québec et qui serait basée sur la conciliation et la médiation**, permettrait un délai plus raisonnable dans l'attente et l'exécution d'un jugement, ce qui serait bénéfique pour toutes les parties et tout particulièrement pour les travailleurs accidentés.

Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales

Québec



Dans cette édition :

Dommages collatéraux de la Judiciarisation	P.1
Réforme de la CSST: Par où commencer? (partie 1)	P.2
Réforme de la CSST: Par où commencer? (partie 2)	P.3
Système parajudiciaire des travailleurs du Reste du Canada (partie 1)	P. 4
Système parajudiciaire des travailleurs du Reste du Canada (partie 2)) P.5
Des ressources à la rescousse	P.6-7
La loi et ses mesures d'application: un coup d'épée dans l'eau (partie 1)	P.8
La loi et ses mesures d'application: un coup d'épée dans l'eau (partie 2)	P.9
Mécanismes de gestion des coûts de la CSST	P.10
Saviez-vous que?	P.11
Références.....	P.12

Coordonnées:
332, Perreault Est, bureau 211
Rouyn-Noranda, Québec
Tél: 819-797-5004
www.attaat.org

Réforme de la CSST: Par où commencer?

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

1. Reconnaissance de l'expertise du médecin traitant

«Le régime d'indemnisation prévoit que la CSST est liée par l'opinion du médecin traitant quant au diagnostic, à la période de consolidation, aux soins et traitements, à l'atteinte permanente et aux limitations fonctionnelles»¹.

Par contre, si le médecin choisi par la CSST ou l'employeur contredit l'opinion du médecin traitant et que celui-ci maintient son diagnostic, le BÉM tranchera le litige et la CSST sera liée à cette décision. Le rôle du médecin traitant est à ce moment évacué et discrédité de ses compétences.

«En 2008, les 10 771 avis du BÉM ont généré 7 984 demandes de révision à la DRA, soit un taux de contestation de 74%»³. Quand on sait qu'une étude faite par le BÉM lui-même en 1995 confirmait le diagnostic du médecin traitant dans seulement 25% des dossiers, le haut taux de contestation n'est guère étonnant. En 2008-2009, la CLP a infirmé totalement ou en partie 65% des avis du BÉM qui étaient en litige, ce qui démontre bien le non respect de l'avis du médecin traitant et l'inefficacité du BÉM.

Nous croyons que si le travailleur accidenté veut contester la décision, il pourrait le faire devant le tribunal approprié. Le travailleur accidenté continuerait d'être indemnisé selon l'opinion du médecin traitant jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cela permettrait d'assurer un soutien financier adéquat pour la durée des procédures en cas de renversement de la décision. Ce n'est pas le cas actuellement. Pourtant, un militaire accusé de meurtre continue d'être payé dans l'attente de son jugement. Et pourquoi pas les travailleurs accidentés ?

Il arrive parfois que des travailleurs accidentés se plaignent de la non-conformité des examens médicaux d'un spécialiste à l'autre et des soins prodigués. Afin de valider l'équité des moyens utilisés, nous croyons que chaque médecin pourrait produire une feuille attestant les services rendus et les méthodes employées avec la signature du médecin et du travailleur accidenté. Cela permettrait l'équité des moyens entre les deux parties, donnerait une plus grande transparence du milieu médical et donnerait un rôle actif au travailleur accidenté dans la gestion de son bien-être.

2. Expertises médicales

Selon les études de Lippel⁴, il n'y a pas de différence significative dans la décision rendue peu importe le nombre de rapports médicaux ou psychologiques effectués dans le dossier. La provenance de l'expertise (psychologue, médecin, etc.) n'a également aucune incidence sur l'issue du dossier.

Voyant l'inutilité de la multiplication des expertises, nous croyons donc que le nombre d'expertises et de contre-expertises devrait se limiter à deux pour chaque partie. Le diagnostic du médecin traitant ayant droit à sa contre-expertise et l'approfondissement du diagnostic par les soins surspécialisés de même. Ces expertises faites, le tribunal devrait trancher sur les faits exposés sans possibilité d'analyse supplémentaire tel qu'exprimé dans les paragraphes précédents.

Nous croyons qu'il est nécessaire de mettre en place d'un système qui permettrait à la CSST d'exiger au besoin que le travailleur accidenté soit examiné par un médecin spécialiste de son choix en accord avec le médecin traitant. Ce médecin spécialiste ferait à son tour un rapport en tant que médecin consultant. La CSST devrait rendre une décision sur le rapport de ce médecin lorsque celui-ci confirme l'opinion du médecin traitant. En cas de divergence entre l'opinion des deux médecins, la CSST pourrait rendre une décision fondée sur l'opinion de l'un ou de l'autre.

3. Renforcer légalement la présomption de lésion professionnelle

La présomption de lésion professionnelle stipule qu'une « blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle »¹. Selon les données de la CSST pour 2008, 88% des réclamations pour accident du travail et 43% des réclamations pour maladie professionnelle sont acceptés⁵. Il y a donc une part importante d'accidents du travail non reconnus qui font passer les réclamants lésés pour des fraudeurs.

Selon ces données, plus de la moitié des réclamations de maladies professionnelles sont refusées, ce qui nous semble alarmant. Nous constatons que plusieurs maladies du travail tel que l'asthme bronchique, le syndrome du tunnel carpien et les problèmes psychologiques liés au stress sont difficilement acceptés. Pourtant, leur étiologie professionnelle a été reconnue scientifiquement.

Réforme de la CSST: Par où commencer?

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

4. Aide juridique

Une des raisons principales qui font **qu'un travailleur accidenté ne veut pas poursuivre son employeur lorsqu'il est sous le régime de la CSST, est le coût exorbitant généré en frais d'avocats et autres spécialistes, ce qui l'incite à accepter des règlements ou conciliation fortement à son désavantage¹.**

Les travailleurs accidentés vivant à peine au-dessus du seuil d'admissibilité fixé pour l'année 2010 dans la fourchette 12 844\$-21 060\$ selon leur situation familiale, se retrouvent pris entre deux chaises. Ils ont un revenu légèrement supérieur au seuil d'admissibilité, mais les frais générés afin de payer avocats et autres spécialistes dépassent souvent largement la différence de revenu, ce qui met ces familles en situation précaire⁶.

5. Ajustement salarial des indemnités de remplacement du revenu (IRR) et abolition de l'imposition

Les travailleurs accidentés reçoivent **90% de leur revenu net**, ce qui est une injustice puisque le 10% manquant ne finance rien du tout. En effet, **la CSST ne verse aucune cotisation sur les prélèvements faits sur le revenu**. Cela pénalise fortement **les travailleurs** ayant droit aux IRR sur une longue période puisqu'ils **ne cotisent plus au régime des rentes du Québec et aux fonds de pension. Cela hypothèque grandement leur avenir, particulièrement à l'âge de la retraite¹.**

Nous croyons que les travailleurs ne devraient pas être pénalisés pour les lésions professionnelles qu'ils subissent puisqu'ils n'en sont pas responsables. Nous voulons donc que l'indemnisation corresponde à 100% du revenu net et que les impôts prélevés à la source servent aux cotisations traditionnelles.

Techniquement, **les IRR sont légalement inaccessibles, insaisissables et non imposables¹**. Pourtant, depuis 2004, le gouvernement du Québec a introduit une mesure permettant d'imposer indirectement les indemnités ou par le biais des conjoints (es). Malgré l'intéressant programme québécois de crédits d'impôt transférables, les conjoints de ceux-ci ne peuvent ni transférer leurs crédits ni en bénéficier. Cela les pénalise lourdement au point de menacer l'équilibre familial.

Nous demandons l'abolition de l'imposition des indemnités de remplacement du revenu (IRR). Nous croyons qu'il est essentiel d'effectuer le calcul des IRR selon le revenu brut plutôt que le revenu net, car il nous semble inadmissible d'imposer une rente visant la compensation de la perte des capacités physiques suite à un accident du travail¹. De plus, une indexation annuelle des rentes devrait être en vigueur afin de suivre l'évolution du coût de la vie afin que le pouvoir d'achat du travailleur accidenté ne s'en trouve pas réduit.

6. Déjudiciarisation des dossiers

La multiplicité des paliers décisionnels (direction des révisions administratives, bureau d'évaluation médicale, commission des lésions professionnelles, cour d'appel, cour supérieure, etc) allonge l'échéance de la prise de décision, alourdit les procédures judiciaires, favorise le dédoublement et entraîne des coûts importants pour le travailleur accidenté.

Dès 2005, les membres de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale constataient que le **bureau d'évaluation médicale (BÉM) est en grande partie responsable de la judiciarisation des dossiers de CSST**. La multiplication d'expertises et d'exams coûteux que peuvent se permettre la CSST et l'employeur au détriment du travailleur accidenté ralentit le processus décisionnel, multiplie les dépenses et déplacements vers les grands centres urbains des travailleurs accidentés, problématique particulièrement importante pour les travailleurs de régions éloignées telles que l'Abitibi-Témiscamingue.

S'ajoute à cela le fait que **la CLP relève du ministère du Travail tout comme la CSST et le BÉM, ce qui pose un problème de conflit d'intérêt évident lorsque le tribunal s'affiche comme étant indépendant et impartial**. De plus, les commissaires de la CLP proviennent majoritairement de l'ancien bureau de révision de la CSST, ce qui accroît la présomption de conflit d'intérêt¹.

Système parajudiciaire des travailleurs accidentés du reste du Canada

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Dans l'optique de proposer des alternatives au processus judiciaire entourant la CSST, l'association ainsi que plusieurs regroupements de défense des droits des travailleurs et travailleuses accidenté(es) tentent de faire reconnaître l'importance d'un système parajudiciaire copié sur le modèle de nos voisins ontariens. Voici les grandes lignes du système ontarien et en quoi il est –selon nous–, supérieur au modèle québécois actuel.

Les organismes de défense des droits doivent obtenir une accréditation du **Bureau des conseillers des travailleurs (BCT)** afin d'aider les travailleurs accidentés (7). Cette accréditation n'étant pas nécessaire au Québec, la qualité des services reçus peut fortement varier. L'affaire D'Ascola, conseiller indépendant qui aurait floué des travailleurs accidentés et dévoilé par l'émission La Facture, n'aurait pas le droit de pratique en Ontario.



Nous croyons que le Québec pourrait faire de même en offrant une formation obligatoire en droit aux organismes communautaires sur la préparation d'un dossier de CSST devant un tribunal.

Cette formation pourrait suivre le même format que celles en secourisme où une accréditation est donnée à la fin de la formation et valide pour une période de trois ans. Après trois ans, tout organisme accrédité devrait reprendre cette formation pour une mise à jour sur les nouvelles procédures, lois et règlements en vigueur. Cette formation pourrait ensuite être donnée sur demande aux membres de l'organisme accrédité. Le travailleur accidenté pourrait donc être aidé dans ses démarches tout en ayant la chance de se représenter lui-même devant le tribunal.

Les autres provinces canadiennes n'ont pas ce problème puisque le BCT est un organisme indépendant, qui est rattaché au **ministère du Travail**. Il conseille et représente les personnes **non syndiquées** qui ont subi un accident du travail ou contracté une maladie professionnelle. Les services du BCT sont gratuits. Il peut remettre toute information pertinente au dossier du travailleur, référer à des ressources, aider à la réintégration au travail ou représenter ces personnes en audience d'appel. Cela fait en sorte que le travailleur est protégé par une instance gouvernementale et que la qualité des services reçus est contrôlée, ce qui n'est pas toujours le cas lorsque les travailleurs décident de choisir un avocat qui travaille à son compte.

L'employeur a un organisme équivalent : le **Bureau des conseillers des employeurs (BCE)**. Le BCE aide à gérer les coûts liés à la sécurité au travail et à l'assurance afin que l'entreprise bénéficie d'un avantage concurrentiel et ce, s'il y a moins de 100 employés. Le BCE offre conseils et représentation à tous les niveaux du régime de sécurité au travail et d'assurance contre les accidents du travail. Cet organisme est financé à 100% par les cotisations du **la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSSPAT)**, l'équivalent de la CSST(8).

Au Québec, la CSST relève du Ministère du Travail tout en recevant les cotisations d'employeurs. De plus, des tribunaux «indépendants» comme la Commission des lésions professionnelles (CLP) relèvent du même ministère, ce qui pose un problème de légitimité. Le travailleur accidenté doit se défendre par ses propres moyens contre une institution ayant des moyens presque illimités. **La CSSPAT n'est pas exempte d'un problème de légitimité en ayant des administrateurs nommés par décret par le gouvernement, mais elle est au moins indépendante du Ministère du Travail et son conseil d'administration provient de secteurs diversifiés excluant les syndicats, ce qui rend le processus plus équitable.**

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Allègement des procédures et législation

Au Québec, les dossiers de CSST se règlent souvent devant les tribunaux, le processus de conciliation se retrouvant principalement à la CLP. À la CSSPAT, équivalent ontarien de la CSST, le processus de conciliation débute avant même que la plainte soit formulée. Si la conciliation échoue, une plainte officielle est déposée, mais d'autres procédures de conciliation sont proposées à chaque étape du traitement de la plainte. Ce système nous semble plus efficace afin d'éviter le plus possible la judiciarisation d'un dossier et des coûts importants en énergie, temps et argent pour le travailleur accidenté tel qu'il a été démontré dans les articles précédents.

Afin de réduire la lourdeur des procédures judiciaires, quelques mesures concrètes dans la loi ontarienne méritent que l'on y porte attention. Tout d'abord, ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent ajouter d'éléments de révision du dossier sans que l'autre partie soit en accord en plus du commissaire. Cela évite le report d'audiences sur la base de nouveaux faits, procédure courante au Québec afin d'étirer les délais de règlement des dossiers ou même la prise d'une décision par le commissaire malgré le fait que la partie adverse n'était pas informée de ces nouvelles preuves.



Dans la loi ontarienne, le report d'audience ne peut être accordé que pour cause de maladie d'une des parties intéressées ou bien des conditions météorologiques difficiles, ce qui est beaucoup plus restrictif que les motifs pouvant être invoqués au Québec. À la CLP, la simple absence de disponibilité à la journée d'audience d'un témoin important, d'un expert médical ou d'un avocat est parfois suffisant pour ordonner une remise pour cause. Lorsqu'une personne n'a pas de représentant, elle a 21 jours pour en trouver un, sinon la cause poursuit son cours, ce qui est beaucoup plus court que le délai prévu au Québec.

Au Québec, le contre-interrogatoire est une procédure courante des avocats de la CSST ou de l'employeur afin de discréditer et d'intimider le travailleur accidenté. Les contre-interrogatoires sont interdits lors des audiences de la CSPAAT. Ceux-ci reconnaissent le ton accusateur et néfaste de cette procédure, d'où son interdiction. Au final, les décisions prennent environ 6 mois à être rendues plutôt que 12-18 mois au Québec, c'est pourquoi nous voulons une réforme de la CSST qui irait dans le sens des réglementations ontariennes et qui s'appliquent aux accidentés du travail du reste du Canada.

Des ressources à la rescousse

Texte: Jonathan Couture

Pour venir en aide à tous les accidentés du travail, il faut de nombreuses ressources, qu'elles soient en défense des droits, d'accompagnement, d'écoute, de support, de partage entre pairs ou tout autre organisme communautaire ou gouvernemental qui peuvent alléger le fardeau de tous les accidentés du travail et les victimes de lésions professionnelles. Pour mieux vous les faire connaître, en voilà une liste exhaustive avec, pour chaque ressource, une explication brève de leur mission.

R.A.I.D.D.A.T

Regroupement régional de défense des droits en santé mentale de l'Abitibi-Témiscamingue.

Sa mission : Protéger et défendre les droits de toute personne se trouvant dans une période de vulnérabilité dans sa vie en raison de problèmes de santé mentale.

Téléphone : 1-888-762-3266

Adresse: 8, rue Gamble Ouest, local 102

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R2

Courriel : raiddat@cablevision.qc.ca

Heures d'ouvertures : Du lundi au vendredi de 13 heures à 17 heures.

Centre local d'emploi

Sa mission: Améliorer le fonctionnement du marché du travail et maintenir un équilibre entre l'offre et la demande d'emplois.

Téléphone : 819-763-3583

Adresse: 189, avenue Murdoch, 1er étage,

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

R.E.P.A.S.

Regroupement d'entraide des personnes assistées sociales.

Sa mission: Défendre et promouvoir les droits des personnes assistées sociales et sans chèque.

Téléphone: 819-764-4812

Adresse: 380, avenue Richard, local 210 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4L3

Le Pilier

Association des traumatisés crâniens de l'Abitibi-Témiscamingue

Sa Mission: Soutenir les victimes d'un traumatisme crânien, leur famille et leurs proches.

Téléphone: 819-762-7478 Poste 47 421

Adresse: 100, chemin du Dr. Lemay C.P 1055

Rouyn-Noranda, (Québec) J9X 5C8

Regroupement des chômeurs et chômeuses de l'Abitibi-Témiscamingue .

Sa mission: Défendre les droits des chômeurs et chômeuses, offrir un service téléphonique d'information en assurance-emploi. Accompagnement et représentation devant les instances d'appel.

Téléphone : 819-764-9888 ou 819-764-0298

Adresse : 127, 8 Rue , Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4M8

Centre «Entre-femmes»

Sa mission : Améliorer la condition de vie des femmes en brisant l'isolement de celles-ci et en favorisant leur autonomie.

Téléphone : 819-764-4714

Adresse: 60, rue du Terminus Ouest, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2P5

Centre Bernard Hamel

Sa mission : Recueillir, transformer et redistribuer les denrées alimentaires à la population dans le besoin.

Téléphone : 819-797-2245

Adresse : 101, 11e Rue, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2E8

AIDE JURIDIQUE

Sa mission: Prendre en charge les honoraires et les frais de justice des personnes à faible revenu.

Téléphone : 819-762-2301

Adresse: 53, rue Du Terminus, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2P4

A.C.E.F de l'Abitibi-Témiscamingue

Association coopérative d'économie familiale de l'Abitibi-Témiscamingue.

Sa mission: Défendre les droits des personnes en situation de pauvreté et/ou de discrimination sociale par l'éducation populaire et la planification financière.

Téléphone: 819-764-3302

Des ressources à la rescousse

Voilà la suite des ressources qui pourraient être susceptibles de vous aider ou que vous pourriez donner à une personne qui est dans le besoin ou en situation de vulnérabilité. Nous avons mis les ressources du milieu qui nous semblaient les plus pertinentes et appropriées à toute situations difficiles.

C.A.A.P.A.T

Centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes

Mission: Recevoir et être à l'écoute de la personne, informer la personne sur le processus de plaintes et des divers possibilités, l'assister dans les procédures selon le désir de l'utilisateur. Accompagner lors des rencontres.

Téléphone : 819-797-2433 ou 1-877-797-2432

Adresse : 139, avenue Québec, bureau 104, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 6M8

Centre local d'emploi

Mission: Améliorer le fonctionnement du marché du travail et maintenir un équilibre entre l'offre et la demande d'emplois.

Téléphone : 819-763-3583

Adresse : 189, avenue Murdock, 1er étage, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3

Maison de la famille de Rouyn-Noranda

Mission: Favoriser l'entraide entre les familles et donner un répit aux familles.

Téléphone : 819-764-5243

Adresse : 380, avenue Richard, local 100, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4L3

Vision-Travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Mission: Favoriser l'intégration en emploi et offrir un service de main-d'œuvre aux entreprises.

Téléphone: 819-797-6634

Adresse : 115, rue Du Terminus Ouest, bureau 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2P7



C.L.S.C

Centre local de services sociaux de Rouyn-Noranda

Mission: Offrir des services à la population qu'elle dessert des services de santé et des services sociaux de nature préventive ou curative ainsi que des services de réadaptation et de réinsertion.

Téléphone: 819-762-8144

Adresse: 1, 9e Rue, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9

La Maison du soleil levant de Rouyn-Noranda

Mission: Accueillir, héberger et procurer à ses résidents des services psychosociaux nécessaires au développement et au maintien de leur équilibre physique et psychologique.

Téléphone : 819-764-4765

Adresse : 93, avenue Carter , Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1S2

Centre ressource jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue

Mission: Guider les jeunes de 12 à 35 ans dans leurs démarches de recherche d'emploi et dans le développement de leur projet professionnel et social.

Téléphone : 819-762-0715

Adresse : 80, rue Mgr Tessier Est, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 3B9

Les Intrépides de Rouyn-Noranda inc.

Mission: Promouvoir la défense des droits, l'hébergement, le développement de l'emploi et permettre l'autonomie et la prise en charge des personnes vivant avec un handicap physique, intellectuel, en perte d'autonomie et autres.

Téléphone: 819-762-7217

Adresse: 380, avenue Richard, bureau 203 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4L3

La loi et ses mesures d'application : un coup d'épée dans l'eau

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Quand nous parlons d'un crime, nous avons souvent des images d'un policier, d'un voleur et d'une prison. Pourtant, la définition d'un **crime** tel que la loi le dit est plus large : « Est considérée comme une victime d'un acte criminel **toute personne physique qui a subi une atteinte à son intégrité physique ou psychologique ou une perte matérielle, que l'auteur de cet acte criminel soit ou non identifié, arrêté, poursuivi ou reconnu coupable. (9)**»

Lorsqu'il s'agit de «boss» prenant des risques calculés avec la vie des travailleurs, nous avons beaucoup de difficultés à considérer cela comme un acte criminel. Nous croyons que les accidents du travail sont normaux et inévitables dans un système de production moderne et de compétitivité accrue. De ce fait, **les poursuites criminelles sont extrêmement rares et nous n'entendons jamais parler de cela dans les médias.**

Plutôt que de transformer les méthodes d'organisation du travail et éliminer les pratiques dangereuses, la CSST et les lois s'y rattachant cautionnent plutôt les politiques de limitation des pratiques dangereuses au sein d'une structure de travail ayant de plus en plus de risques pour la santé (10).

L'article 237 sur la **Loi sur la santé et sécurité au travail** est très clair dans son laxisme : « Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur est passible d'une amende d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$, s'il s'agit d'une personne physique, ou d'une amende d'au moins 5 000 \$ et d'au plus 20 000 \$ s'il s'agit d'une personne morale ou d'une peine d'emprisonnement d'au moins deux mois et d'au plus six mois, ou d'une amende d'au moins 5 000\$ et d'au plus 20 000\$ s'il s'agit d'une corporation.» Dans le Code criminel, l'amende maximale est de 100 000 \$. Dans les cas de décès ou lorsque l'infraction est grave, il n'y a aucune limite à la peine financière.

La loi a ainsi fixé le prix de la vie d'un travailleur. Ces très faibles montants ne sont nullement dissuasifs. Il est plus profitable aux entreprises de payer l'amende

rendre les installations de travail sécuritaire.

De plus, la jurisprudence et les éléments sur lesquels le juge basera sa décision facilite l'entreprise à prendre le risque d'être poursuivi. Le juge tient compte de trois éléments : **1- les avantages financiers dont l'entreprise a profité de cette infraction à la santé et sécurité au travail ; 2- le besoin d'assurer la vitalité économique de l'organisation pour conserver l'emploi des individus « innocents » ; 3- les antécédents de condamnation criminelle et les mesures disciplinaires prises par l'entreprise pour punir les employés qui ont participé à l'infraction.** Le deuxième élément démontre bien qu'une amende ne doit pas être dissuasive afin d'assurer la vitalité économique(11).

L'entreprise est responsable des actes illégaux commis jusqu'à preuve du contraire à l'effet qu'il y ait eu faute personnelle d'un administrateur. La peine imposée variera selon l'erreur et le niveau de négligence. Pour la négligence ayant causé la mort, la peine maximale est la prison à vie, et pour des blessures corporelles, la sentence maximale est de dix ans d'emprisonnement. Si les sentences semblent exemplaires pour les personnes, il faut cependant comprendre qu'il est **très difficile de prouver la faute personnelle dans un dossier criminel de négligence.** Les entreprises s'abritent souvent derrière le concept de «diligence raisonnable» qui signifie «que les employeurs devront prendre toutes les précautions raisonnables dans certaines circonstances pour prévenir les blessures ou les accidents sur le lieu de travail. (12)»

Toutes ces contraintes font en sorte que **«la majorité des plaintes sont rejetées, soit à cause de l'inadéquation du texte juridique, soit à cause de l'attitude de la magistrature, souvent réticente à condamner un employeur. (11)»** Résultat : depuis l'adoption des nouvelles dispositions concernant la responsabilité pénale des organisations, seulement deux cas ont été soumis à ces mesures alors qu'il y a environ 13 000 accidents du travail et plusieurs dizaines de décès par année. Ces deux cas étant toujours actifs, aucune jurisprudence n'existe sur le sujet.

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Il est économique pour les entreprises de payer une amende pour une infraction à la santé et la sécurité d'un travailleur plutôt que d'instaurer une structure de travail plus efficace. Il est également économique de déterminer les balises d'une norme de santé et sécurité sous-évaluée qui compromet la santé et la qualité de vie des travailleurs.

Les **règlements**, qui relèvent de diverses lois comme celui sur le barème des **dommages corporels**, a une fonction économique en versant les prestations les plus faibles possibles selon le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique et psychologique (APIPP). **L'APIPP est constitué du pourcentage de perte subie par le corps (Déficit anatomo-physiologique) additionné au pourcentage lié aux inconvénients associés à cette perte (Douleurs et perte de jouissance de la vie).**

Le pourcentage déterminé est multiplié à un montant fixe inscrit dans l'annexe 2 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et qui est basé sur l'âge du travailleur au moment de l'accident. Cependant, les montants dans la loi datent de 1985 et ont été bonifiés depuis. **Ces montants sont également indexés selon l'inflation à chaque année (environ 2%). Cela est multiplié par le pourcentage (%) d'atteinte pour donner le résultat final (13).**

Dans la majorité des cas, ce pourcentage final se situe entre 1 et 5% pour une multitude de maux divers. Selon cette logique, le travailleur conserverait entre 95 et 99% de ses capacités physiques initiales. Pourquoi la plupart de ceux ayant un APIPP possèdent des contraintes sévères à l'emploi ou sont carrément invalides ? Cela peut sembler absurde, mais **le médecin qui évalue correctement la lésion est lié au pourcentage accordé par le barème.** C'est tout à fait légal, mais désavantage les travailleurs accidentés.

Le montant final accordé pour une blessure au travail qui hypothéquera une vie entière se résumera bien souvent à quelques milliers de dollars alors que cela couvre une petite fraction des revenus qu'il aurait pu tirer lorsqu'il était en santé.

Prenons une APIPP de 2% pour un travailleur ayant eu un accident en 2005 et âgé de 45 ans à cette époque. Le montant pour une personne âgée de 45 ans en 2005 est de $61\,727\$ \times 2\% (0,02) = 1234,54\$$.

D'autres règlements liés à la Loi sur la santé et la sécurité au travail poursuivent les mêmes objectifs financiers et de standardisation des barèmes avec d'autres provinces ou pays. On n'a qu'à penser au taux d'exposition aux poussières dans les mines qui ne garantit aucunement que le lieu de travail soit sans risques pour la santé du travailleur, mais garantit plutôt à l'employeur qu'il œuvre en toute légalité s'il respecte les normes d'exposition dans le règlement (14).



Lorsqu'on creuse un peu, nous nous apercevons que les barèmes ne sont pas toujours fondés sur une évidence scientifique complète. La réglementation sur le taux d'exposition au bruit suit ce processus de standardisation fixé entre 75-80 décibels par 8 heures. Cependant, ce taux ne tient pas compte des bruits plus forts, mais de courte durée. Le bruit est rarement constant et continu dans un milieu de travail. De plus, plusieurs emplois ont des quarts de travail de plus de 8 heures. Cela n'est pas pris en compte. Donc, un travailleur peut souffrir d'une perte d'audition problématique tout en n'étant pas reconnu comme ayant une incapacité au sens de la loi.

En bref, pour une question monétaire, les risques assumés par le travailleur sont cautionnés à différents degrés par l'employeur, les institutions qui se chargent d'appliquer les lois et règlements en lien avec les normes du travail et la faible sensibilité aux accidents du travail par la population en général.

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

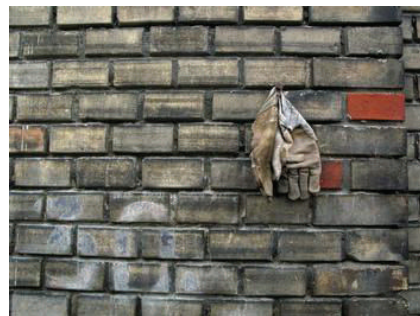
Les accidents du travail sont calculés en fonction d'un ratio coût/bénéfice optimal avec les coûts de prévention. Si l'on peut se questionner sur cette façon de mettre un prix sur la santé des travailleurs, il faut cependant mentionner qu'ils engendrent des coûts souvent sous-estimés ou ignorés par la CSST ou l'employeur. Celui-ci associe généralement les coûts aux **cotisations des différents régimes d'assurances en termes d'indemnisation au travailleur et aux frais médicaux.** Ce sont les **coûts directs.** Cependant, il existe des **coûts indirects comme les coûts incontrôlables, non assurés, méconnus, cachés ou variables selon la typologie des auteurs (15).** La difficulté de ces types de coûts est de les évaluer correctement et de les quantifier, ce qui oriente fortement les politiques adoptées par la CSST.

La CSST joue le rôle d'une compagnie d'assurances voulant optimiser le coût/bénéfice de la prévention ainsi que le niveau de sécurité optimal pour les entreprises. Celle-ci tente d'établir la **perte financière moyenne encourue lors d'un type d'accident du travail donné en évaluant les coûts et le degré de risque.** Sans élaborer tous les facteurs de risque, nous pouvons tout de même constater que le nombre élevé de travailleurs manuels en région, secteur hautement à risque d'accident, fait grimper la facture au détriment des travailleurs. Ne pouvant établir avec précision l'évaluation des coûts, ceux-ci minimisent les coûts indirects les plus difficiles à évaluer et ce, à la baisse.

De plus, **les coûts indirects sont souvent pensés à travers le prisme de l'employeur plutôt que de l'être humain. En relations industrielles, on parle souvent de destruction de machinerie, de matériaux, d'arrêt de la production, de pertes de temps liées à la formation d'un remplaçant. Ces évaluations tiennent rarement compte de facteurs tels que la gravité et la durée de la lésion ainsi que le secteur d'emploi.** Pourtant, une évaluation du rapport entre les coûts directs et indirects datant de 1931 par Heinrich démontre que **pour un dollar dépensé en coûts directs, environ quatre sont dépensés en coûts indirects.** Soixante-quinze ans plus tard, aucune étude n'a pu réfuter catégoriquement ce ratio.

Ces risques contiennent le travail supplémentaire, l'exposition à un danger potentiel au travail et le salaire versus la motivation au travail.

Le dirigeant aurait satisfaction d'effectuer un investissement à long terme, alors que le travailleur serait dans des situations moins à risque, ou davantage protégé de ces risques. Cela créerait une situation gagnante tant pour le travailleur que l'employeur ou la CSST elle-même qui verrait ses coûts à long terme diminuer. Il est important de poursuivre le travail d'éducation afin de faire passer le message suivant : **Il est payant pour tous d'assurer la sécurité, le bien-être, les soins et la réadaptation rapide du travailleur.**



Les indemnités déboursées par la CSST pour lésion psychologique sont passées de 1,5 à 5,1 millions de dollars alors que le nombre de réclamations diminuait de près de la moitié entre 1990 et 1999. Au début des années 80, les lésions psychologiques comptaient pour 2-3% des réclamations d'assurance-invalidité, alors qu'en 1995 ils représentaient 36%. Le stress, la dépression, l'anxiété, la violence au travail, le harcèlement et l'intimidation comptaient pour 18% des problèmes de santé liés au travail (16). **La protection de la santé physique et mentale devrait s'inscrire comme priorité de santé publique, mais ces risques sont toujours non reconnus et couverts par les systèmes de protection en place.**

Ces éléments sont complexes à étudier et les facteurs ne peuvent être étudiés isolément de leur contexte. Comme les causes sont difficiles à déterminer, il est facile d'embrouiller une contestation sur le principe de la poule ou l'œuf : Quelle cause ou conséquence est apparue en premier ? Si cela ne peut être déterminé, la cause penchera en faveur de l'employeur dans la majorité des cas.

Texte: Jonathan Couture, stagiaire en travail social

Voici l'ensemble des règlements et lois sous lesquels la CSST doit se conformer dans le dossier d'un travailleur accidenté. Rappelons que les règlements sont des applications concrètes de lois plus générales.

Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles

- Règlement sur l'assistance médicale.
- Règlement sur le barème des dommages corporels.
- Règlement sur les frais de déplacement et de séjour.
- Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile.
- Règlement sur les programmes de stabilisation sociale et de stabilisation économique.
- Règlement sur la table des indemnités de remplacement du revenu payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des indemnités payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* pour l'année 2008.
- Règlement sur la table des revenus bruts annuels d'emplois convenables pour l'année 2008.

Loi sur les accidents du travail

- Règlement sur l'assistance financière.
- Règlement sur le barème des déficits anatomo-physiologiques.
- Règlement sur le calcul du revenu net retenu.
- Règlement sur l'examen médical prévu à l'article 23.
- Règlement sur les normes minimales de premiers secours et premiers soins.
- Règlement sur le remboursement d'un vêtement, d'une prothèse ou d'une orthèse endommagé ou brisé.
- Code de sécurité pour les travaux de construction.
- Règlement sur les comités de santé et de sécurité au travail.
- Règlement sur les établissements industriels et commerciaux.
- Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines.
- Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés.

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative à tout programme du Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre.
- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au travail effectué dans le cadre de mesures de réadaptation arrêtées par la Société de l'assurance-automobile du Québec.
- Règlement sur le programme de prévention.
- Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité au travail.
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail.
- Règlement sur les services de santé au travail.
- Règlement sur les travaux forestiers.

Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels

- Règlement sur la demande et l'avis d'option d'une victime d'actes criminels.
- Règlement sur la réadaptation psychothérapeutique des proches des victimes d'actes criminels.

Loi sur les victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières

1. Manifeste de l'UTTAM, 9 septembre 2009. (AdresseWeb) : <http://www.uttam.qc.ca/manifeste.html>
2. White, K. (février 2000), *Trauma and fibromyalgie : Is there an association and what does it mean ?*, Seminars in arthritis and rheumatism, Vol. 29 (4) : p. 200-216.
3. Commission de l'économie et du travail. *Examen du rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale et du document d'actualisation de ce rapport*. Décembre 2006.
4. Lippel, K. (2003). *Portrait du traitement accordé aux lésions professionnelles psychiques par la Commission des lésions professionnelles : 1998-2002*.
5. Rapport annuel de la CSST (2008). http://www.csst.qc.ca/NR/rdonlyres/5368AE67-D7BB-450E-984B-A4DFC0734A3E/5556/DC_400_2032_3.pdf
6. Aide juridique. (Adresse Web) : <http://www.avocat.qc.ca/public/iiaidejur.htm#1>
7. <http://www.wsib.on.ca/>
8. http://www.employeradviser.ca/html/aboutus_fr.html
9. Loi sur l'aide aux victimes d'actes criminels. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_13_2/A13_2.html
10. « Les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents de travail » Katherine Lippel Criminologie, vol. 21, n° 1, 1988, p. 35-56.
11. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. http://www.orhri.org/VigieRT/fiche_demo.aspx?p=305487
12. <http://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/diligence.html>
13. http://www.centrepatronalsst.qc.ca/documents/pdf/conv_mai_05.pdf
14. Laroche, C. Vallet, M. Aubrée, D. (2003). Bruit. In : Environnement et santé publique- Fondements et pratiques, Edisem/ Tec et Doc, Paris, pp. 479-497.
15. Brody, B. Létourneau, Y. *Le coût des accidents du travail : État des connaissances Relations industrielles*, vol.45, no.1, 1990, p.94-117
16. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (2003). *Travail en transition, santé mentale et conditions de travail*. (AdresseWeb) : http://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/docs/sante_psychologique_recension.pdf