

DÉCLARATION  
DE POLITIQUE  
EN SANTÉ  
ET SÉCURITÉ  
DU TRAVAIL

**En action  
dans un  
monde en  
changement**

Centre des congrès de Québec,  
du 25 au 28 novembre 2019

[ftq.qc.ca/congres-2019](http://ftq.qc.ca/congres-2019)



**Rédaction** Annie Landry

**Soutien à la rédaction** Serge Beaulieu, Lise Côté et Colin L'Ériger

**Secrétariat** Diane Bélanger

**Relecture** Diane Bélanger

**Coordination de la publication** Isabelle Gareau

**Page couverture** Upperkut

**Mise en page** Anne Brissette

**Fédération des travailleurset travailleuses du Québec (FTQ)**

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000  
Télécopieur : 514 383-8000  
Sans frais : 1 877 897-0057

ftq.qc.ca

Dépôt légal–4<sup>e</sup> trimestre 2019  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BANQ)  
ISBN 978-2-89639-423-4

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ



# DÉCLARATION DE POLITIQUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

À LA MÉMOIRE DE TOUS LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES QUI ONT PERDU LA VIE À CAUSE DE LEUR TRAVAIL

Les enjeux de santé et de sécurité ont toujours fait partie du paysage syndical. Les avancées sont toutefois lentes. Nous nous battons encore pour obtenir des droits que nous revendiquons depuis plus de 40 ans! Aujourd'hui, nous sommes à un tournant de l'histoire. Le gouvernement du Québec actuel a promis de déposer un projet de loi visant la modernisation du régime de santé et de sécurité, et ce, avant la fin de l'année 2019. Nous devons nous mobiliser pour protéger les acquis des travailleurs et des travailleuses et obtenir des modifications favorables pour l'ensemble de la société.

La présente déclaration de politique a donc pour objectif de réitérer les positions de la FTQ en matière de santé et de sécurité du travail en fonction de nos revendications historiques et des nouveaux enjeux qui émergent, notamment celui de la numérisation de l'économie.

## DES PRINCIPES D'HIER TOUJOURS PERTINENTS AUJOURD'HUI !

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, les travailleurs et les travailleuses ne bénéficiaient d'aucune sécurité d'emploi, en plus d'œuvrer dans des conditions dangereuses sans aucune protection de la loi. Lorsqu'une personne était victime d'un accident de travail et se retrouvait dans l'incapacité de subvenir à ses besoins, elle devait poursuivre son employeur au civil afin de recevoir un dédommagement monétaire en compensation des dommages physiques subis. Ce recours, à l'issue incertaine, était toutefois coûteux, long et inaccessible pour la majorité de la classe ouvrière. De leur côté, les employeurs poussaient les hauts cris de se retrouver acculés à la faillite si la cour accordait des dommages financiers trop élevés aux victimes.

Pour résoudre ces problèmes, le gouvernement ontarien a mis sur pied une commission en 1910. En 1913, le commissaire Meredith déposait son rapport comportant cinq recommandations qui se retrouveront dans l'ensemble des législations canadiennes, dont celles du Québec. Ces principes établiront les piliers du régime d'indemnisation des victimes d'accident de travail encore en vigueur aujourd'hui. Elles se résument ainsi : les travailleurs et les travailleuses reçoivent automatiquement une indemnité sans égard à la faute en réparation de leurs accidents de travail via un fonds financé par les employeurs et géré par une instance autonome. En échange, les travailleurs et les travailleuses renoncent au droit de poursuivre leur employeur au civil.

### Les principes de Meredith\*

1. « Indemnisation automatique, c'est-à-dire que les travailleurs ont droit à des prestations, quelle que soit la façon dont l'accident est survenu. Le travailleur et l'employeur renoncent au droit de poursuivre en justice. Il n'y a pas de dispute à propos de la responsabilité d'un accident.
2. « Sécurité des prestations, c'est-à-dire qu'un fonds est créé pour garantir l'existence des fonds nécessaires au paiement des prestations.
3. « Responsabilité collective, c'est-à-dire que les employeurs couverts partagent la responsabilité de l'assurance contre les accidents du travail. Les employeurs se partagent le coût du régime d'indemnisation. Les employeurs cotisent à un fonds commun. La responsabilité financière devient leur responsabilité collective.
4. « Administration indépendante, c'est-à-dire que l'organisation qui administre l'assurance contre les accidents du travail est distincte du gouvernement.
5. « Compétence exclusive, c'est-à-dire que seules les commissions des accidents du travail peuvent offrir l'assurance. Les demandes d'indemnisation sont adressées uniquement à la commission des accidents du travail. La commission décide en dernier ressort de toutes les demandes ».

\* ASSOCIATION DES COMMISSIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU CANADA (ACATC). Que sont les principes de Meredith?, [En ligne]. [[http://awcbc.org/fr/?page\\_id=226](http://awcbc.org/fr/?page_id=226)].

L'indemnisation des personnes accidentées n'est donc pas un « cadeau » des employeurs. Il s'agit d'un compromis historique dans lequel les travailleurs et les travailleuses ont abandonné leur droit de poursuivre leurs employeurs en échange d'une garantie minimale de protection monétaire en cas d'accident ou de maladie.

Par conséquent,

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ exige que toute modification à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles se fasse dans le respect des principes de Meredith, et que soit maintenue l'indemnisation automatique sans égard à la faute des travailleurs ou des travailleuses en cas de lésion professionnelle.**

### L'INDEMNISATION : UN PILIER ESSENTIEL

C'est en 1931<sup>1</sup> que la loi québécoise en matière d'accident du travail intègre pleinement les principes de Meredith. Cette loi instaure une indemnisation quasi universelle, une notion de maladie professionnelle, ainsi que la Commission des accidents du travail qui devient alors responsable de l'administration du régime pendant un peu plus de 50 ans.

Ce n'est qu'après des pressions syndicales soutenues que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la LATMP, est adoptée en 1985. Comme son nom l'indique, son objectif premier vise la réparation des lésions professionnelles et la réadaptation des victimes. Celle-ci accorde des droits essentiels aux travailleurs et travailleuses. La présence de présomptions légales pour les lésions et maladies professionnelles et pour les cas de décès favorise une indemnisation plus simple et rapide des victimes. De plus, la LATMP introduit la prépondérance du médecin traitant pour tout ce qui touche les diagnostics et les soins des victimes, mettant ainsi fin au système préjudiciable dans lequel les médecins de la CSST<sup>2</sup> favorisaient indûment les employeurs. Toutefois, l'exclusion des travailleuses domestiques de la loi et la présence d'un maximum pour l'indemnité de remplacement du revenu ont créé des inégalités maintes fois dénoncées par la FTQ.

Par conséquent,

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ demande que la réparation et la réadaptation des lésions professionnelles s'appliquent en intégralité et de manière égale à tous les travailleurs et les travailleuses sans exception;**

**QU'IL SOIT AUSSI RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ exige le maintien de la prépondérance du médecin traitant dans le processus de réparation et de réadaptation des lésions professionnelles;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ exige que la liste des maladies professionnelles qui permet l'application d'une présomption légale, laquelle se trouve à l'annexe 1 de la LATMP, soit mise à jour en s'inspirant de la liste des maladies professionnelles de l'Organisation internationale du travail et en consultant les experts et les expertes dans le domaine.**

1. Une première mouture des lois est adoptée en 1928 par l'Assemblée législative.

2. La Commission de la santé et de la sécurité du travail a été l'organisme chargé de l'application du régime de santé et de sécurité du Québec de 1979 à 2015, alors renommée Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Toutefois, les employeurs briment les droits des travailleurs et des travailleuses en contestant inlassablement les dossiers de lésions professionnelles pourtant reconnues et indemnifiables. Ces démarches ne visent qu'à éviter une hausse de leurs cotisations à la CNESST. Alors qu'en principe le diagnostic du médecin traitant lie la CNESST, le Bureau d'évaluation médicale (BEM) permet de trancher entre l'avis du médecin de l'employeur et celui du médecin traitant. En 2018, 71 % des contestations au BEM ont été initiées par les employeurs. Si le BEM change l'opinion du médecin traitant, les victimes d'une lésion doivent alors se défendre dans un processus médico-légal long et complexe qui demande des connaissances spécialisées et des moyens financiers dont disposent peu de travailleurs et de travailleuses. Cet état de fait met en péril l'accès aux indemnisations et génère un stress supplémentaire pour les personnes malades, qui doivent parfois attendre jusqu'à deux ans avant la fin des procédures.

**Par conséquent,**

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ demande qu'un comité d'experts se penche sur le mode de financement du régime de santé et de sécurité du travail afin de limiter l'intérêt pécunier des employeurs à judiciariser les dossiers;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ exige que le processus de contestation soit allégé afin de minimiser les délais juridiques et la suspension des droits des travailleurs et des travailleuses qui y sont reliés.**

## **LA PRÉVENTION POUR TOUS ET TOUTES : C'EST ESSENTIEL**

En ce qui concerne la prévention, les modifications législatives du début du 20<sup>e</sup> siècle n'ont pas pris en compte les enjeux de sécurité dans les milieux de travail. Ce n'est qu'en 1979 que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoit une prévention proactive avec l'implication de tous les acteurs des milieux de travail, autant du côté patronal que des personnes salariées.

L'objectif premier de la LSST est d'éliminer à la source même les dangers en assurant une prise en charge des milieux de travail. Elle prévoit des obligations importantes pour les employeurs, dont l'identification et l'élimination des risques et le devoir de ne pas porter atteinte à la santé des travailleurs et des travailleuses. La LSST prévoit également quatre mécanismes de prévention essentiels à la réussite de l'objectif de la loi, dont le programme de prévention, le programme de santé, le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention. Formant un tout indissociable, ces quatre mécanismes de prévention

ont réellement contribué à sauver des vies et à limiter le nombre de lésions professionnelles.

Là où des comités de santé et de sécurité ont été instaurés, de concert avec la libération d'un représentant à la prévention, des gains concrets ont été réalisés. Par exemple, le secteur minier est passé d'une moyenne de 19 décès par année entre 1950 et 1980 à un seul en 2018. Les travailleurs et travailleuses qui possèdent des connaissances pointues de leurs lieux de travail contribuent à une meilleure compréhension des risques spécifiques et peuvent proposer des mesures correctives mieux adaptées. En cumulant ces connaissances, le représentant à la prévention est le

### **Les quatre mécanismes de prévention**

1. Le programme de prévention doit prévoir le respect des lois et des normes réglementaires dans l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement et le matériel utilisés, ainsi que les moyens de formation et d'information afin d'assurer la santé et la sécurité. Il est établi paritairement entre l'employeur, les travailleurs et les travailleuses.
2. Le programme de santé est élaboré par la CNESST et s'adresse à des secteurs d'activités et des territoires particuliers. Les employeurs, en partenariat avec le réseau de santé publique et de santé au travail (RSPSAT), s'y réfèrent afin d'élaborer un programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE). Ce dernier inclut, entre autres, les mesures pour identifier les risques de l'entreprise, les services de premiers soins et premiers secours, et une liste des travailleurs et des travailleuses exposés à des contaminants dans le cadre de leur fonction.
3. Le comité de santé et de sécurité du travail est formé des représentants de l'employeur et des travailleuses et des travailleurs. Son rôle est d'approuver le PSSE, d'établir le programme de formation et d'information, en plus de participer à l'identification et à l'évaluation des risques présents dans le milieu de travail.
4. Le représentant à la prévention représente les travailleurs et les travailleuses. Son rôle principal est de faire l'inspection des lieux de travail et d'identifier les situations à risque. Il assiste les travailleurs et les travailleuses dans la reconnaissance de leurs droits en matière de SST, il accompagne les inspecteurs et inspectrices de la CNESST et fait des recommandations au comité SST.

plus à même de favoriser des changements appropriés en assurant le lien entre le comité de santé et de sécurité et la réalité vécue sur les lieux du travail.

Malheureusement, les quatre mécanismes de prévention prévus à la LSST ne sont actuellement appliqués qu'à 11,6 %<sup>1</sup> des personnes salariées. L'hécatombe se poursuit avec plus de 200 décès chaque année.

### **SECTEURS PRIORITAIRES : TOUJOURS INDISPENSABLES**

Lors de la promulgation de la LSST, il avait été prévu que les mécanismes de prévention s'appliqueraient de manière progressive selon la nomination de secteurs prioritaires. Mais ce ne fut jamais fait. Pas plus que la mise en vigueur des articles de la loi qui s'adressent spécifiquement au domaine de la construction. Alors que les travailleurs et les travailleuses de la construction sont les plus à risque de décès et que les secteurs de l'éducation et de la santé comptent les taux de lésion professionnelle les plus élevés, rien ne favorise une prise en charge par leurs milieux de travail. Il est inconcevable que les mécanismes de prévention ne s'y appliquent pas. D'autant plus que lorsque les travailleuses et les travailleurs ont les moyens de faire valoir leurs intérêts et de mettre de la pression sur les employeurs, on constate de réelles améliorations.

**Par conséquent,**

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ demande que les objectifs et les obligations de la LSST soient maintenus;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ exige que les quatre mécanismes de prévention prévus à la LSST s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec, avec les adaptations nécessaires pour les entreprises de 20 travailleurs et moins.**

### **PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES : NON NÉGOCIABLE**

Le programme pour une maternité sans danger (PMSD) a été promulgué en 1981 dans le même ordre d'esprit que la LSST. Ainsi, ce programme prévoit l'identification des dangers et leur élimination à la source. S'ils ne peuvent le faire, les employeurs doivent réaffecter la travailleuse à des tâches différentes durant sa grossesse. Dans le cas où aucune autre tâche ne convient, la travailleuse est retirée du milieu de travail et reçoit une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à sa 36<sup>e</sup> semaine de grossesse. Par la suite, elle doit soumettre une demande

pour accéder à son congé de maternité prévu par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) afin de combler son manque à gagner.

Les obligations des employeurs prévues au PMSD, ne sont malheureusement pas respectées; au lieu de les réaffecter à d'autres tâches, la majorité des femmes enceintes à risque sont simplement renvoyées à la maison. Aujourd'hui, ces mêmes employeurs décrivent les coûts liés au PMSD et voudraient qu'il devienne un programme social. Et ce, afin de refiler la facture de leur inaction et de leur incompétence à respecter l'objectif de la LSST à l'ensemble de la société. Pour la FTQ, cette attitude est inacceptable.

**Par conséquent,**

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ réclame le maintien du Programme pour une maternité sans danger (PMSD) et qu'il soit appliqué uniformément dans l'ensemble des régions du Québec;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ réclame que la CNESST consacre des efforts pour que les employeurs appliquent le PMSD dans son entièreté afin de respecter son objectif premier qui est l'élimination à la source des dangers.**

### **UNE DIVISION DE DROIT INJUSTE**

La réalité de la fédération canadienne a un impact important sur les droits des travailleurs et des travailleuses du Québec. Alors que la majorité de la prévention dans les milieux de travail est régie par la LSST, ce n'est pas le cas des milieux de travail dont l'employeur est couvert par la législation fédérale, comme la fonction publique fédérale, les aéroports et les ports. Or, la loi provinciale n'est pas l'équivalente de la loi fédérale. Le retrait préventif pour les femmes enceintes reste inaccessible pour les femmes du Québec dont l'employeur est sous juridiction fédérale. Et à l'inverse, les employeurs sous la législation provinciale n'ont pas d'obligation de prévention spécifique de la violence dans les milieux de travail. Pourtant, les autres législations provinciales et canadiennes précisent maintenant l'obligation de prévention des employeurs envers la violence, dont la violence conjugale<sup>2</sup>. Alors que l'INSPQ et l'Organisation internationale du travail reconnaissent que le milieu de travail demeure un moyen privilégié pour dépister la

1. Rapport du vérificateur général, Audit de performance, Prévention en santé et sécurité du travail, chapitre 3, mai 2019, 50 p.

2. À l'exception du Yukon. Pour le règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, la modification a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018, mais n'est toujours pas en vigueur en date du 29 octobre 2019. Pour un comparatif plus complet, voir : Cox, R., *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*, UQAM, septembre 2019.

violence conjugale et protéger autant les victimes que leurs collègues, il est inconcevable que les travailleuses qui sont couvertes par la LSST n'aient pas accès à cette mesure de prévention.

Cette division législative entre le fédéral et le provincial touche particulièrement les femmes, et il est grand temps que ces dernières aient des droits équivalents, peu importe sous quel cadre législatif se trouve leur employeur.

**Par conséquent,**

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ réclame que le Programme pour une maternité sans danger (PMSD) soit accessible aux travailleuses dont l'employeur est régi par la législation fédérale;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE le 32<sup>e</sup> Congrès de la FTQ réclame que la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit une obligation de prévention de la violence, incluant la violence conjugale, pour les employeurs.**

## **S'UNIR POUR L'AVENIR**

Force est d'admettre que 40 ans plus tard on est loin des avancées que promettait le régime de santé et de sécurité du travail du Québec. L'an dernier, plus de 100 000 personnes ont subi une lésion professionnelle et ont vu leur vie chamboulée. À titre de comparaison, il y a eu 35 510 accidentés<sup>1</sup> sur les routes du Québec en 2018. Personne ne remet pourtant en question la pertinence d'appliquer la loi à tous et à toutes. Il est grand temps qu'il en soit de même en SST et que la prévention s'applique à tous.

Dans un contexte où les avancées technologiques, les changements climatiques et le manque de main-d'œuvre augmenteront les facteurs de risque dans les milieux de travail, les syndicats se doivent d'être proactifs. Tous les gains obtenus pour les travailleurs et les travailleuses du Québec sont passés par une action syndicale soutenue. Il faut continuer.

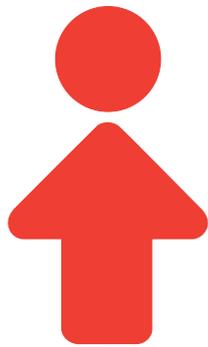
La force de la FTQ, ce sont ses 600 000 membres et leur capacité à se mobiliser pour exiger des changements. Aujourd'hui, c'est le moment de démontrer qu'une vie humaine est non négociable. Nous voulons que tous les moyens soient mis en œuvre pour en protéger la dignité et la sauvegarder.

**Par conséquent,**

**QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ continue d'être un leader et un agent mobilisateur en santé et en sécurité du travail pour les syndicats affiliés;**

**QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QUE la FTQ invite ses syndicats affiliés à maintenir leurs efforts de sensibilisation et de mobilisation auprès des exécutifs locaux et leurs membres.**

1. Bilan routier 2018, Société de l'assurance automobile du Québec.



Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec

---

**FTQ**

[ftq.qc.ca](http://ftq.qc.ca)

565, boulevard Crémazie Est  
Bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone • 514 383-8000  
Sans frais • 1 877 897-0057  
Télécopieur • 514 383-8000