



# Démystifier les particularités de la juridiction fédérale

---

RÉPARATION ET PRÉVENTION, OÙ S'Y RETROUVER?

# Qui sommes-nous?

---

- Communication

  - Bureau

  - Terrain

- Transport

  - Aérien

  - Maritime

  - Terrestre

- Provincial et fédéral

- Autre

  - Années d'expérience dans notre métier

  - Années d'expérience syndicales

  - Formations SST

# Autres ateliers en lien

---

- Droit de refus et processus de règlement des plaintes
  - Atelier B jeudi matin
- Conciliation
  - Atelier C jeudi matin

# Prévention

---

Partie II du Code canadien du travail - Article 122 à 162

Obligations (*articles 124, 125 et 126*)

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

Normes (*compromis socio-économique*)

- Bruit : 85 au Québec (*anciennement 90*) et 87 au fédéral
- OMS : Dose sécuritaire – 8 h à 75 dBA et 16 h à 60 dBA

# Différences entre les juridictions

---

Dispositions de la LSST ne trouvant pas échos au fédéral :

- Droit de refus – menace imminente ou sérieuse (*définitions*)
- Retrait préventif
  - Travailleuse enceinte – articles 132, 204 et 205
  - Travailleuse qui allaite – articles 132, 204 et 205 (*durée*)
  - Général – n'existe pas
- Risques psychosociaux

# Décision sur la travailleuse enceinte ou allaitante

---

[29] Alors qu'il suffisait, antérieurement à cet arrêt de la Cour suprême, qu'une loi provinciale « touche » un élément vital ou essentiel d'une telle entreprise pour lui être inapplicable, ce n'est plus le cas. Sans aller jusqu'à stériliser ou paralyser l'entreprise fédérale, la loi provinciale est désormais inapplicable uniquement si elle « entrave » l'entreprise dans ce qu'elle a de vital ou d'essentiel ou lui cause un préjudice certain.

[36] Il découle de tout ceci que l'indemnité de remplacement du revenu de la femme enceinte ne peut pas être assimilée à celle versée au travailleur victime d'un accident de travail. S'agissant, dans le cas de la première, de son salaire, la travailleuse étant réputée être au travail parce que son employeur ne peut la relocaliser, j'en viens à la conclusion que l'appelante a tort lorsqu'elle prétend que l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 36 *L.s.s.t.* est applicable au CN parce qu'elle ne touche pas aux conditions de travail dans l'entreprise en raison de son caractère indemnitaire.

*Éthier c. Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, 2015 QCCA 1996 (CanLII)*

# Décision sur le droit de refus

---

[19] La véritable question qui se pose est de déterminer s'il y avait menace imminente ou sérieuse, aux termes mêmes de la définition de « danger ». Il est convenu qu'il ne s'agit pas d'une menace imminente; tout le monde en convient, même sur contrôle judiciaire. Ce sera donc le caractère vraisemblable de la menace sérieuse qui devra faire l'objet d'une évaluation. Ainsi, la déléguée ministérielle ne doute pas de la probabilité que des AC soient confrontés à un incendie dans le futur. Mais la déléguée ministérielle ne conclut pas à la probabilité d'une menace sérieuse de danger au sens de la définition du Code :

Dans le cas d'un début d'incendie, il est raisonnable de penser que les agents correctionnels vont prendre les mesures pour soit éteindre le feu ou appliquer les procédures d'évacuation. Le risque de propagation d'un incendie est limité par des moyens techniques et opérationnels. Il est raisonnable de penser que les détenus vont être déplacés dans un autre secteur. Les services des incendies pourront alors attaquer le feu. Il est également possible, selon la situation, d'éteindre un feu de l'extérieur.

Tel que mentionné précédemment, l'employeur a aussi plusieurs mesures mises en place afin de prévenir les incendies. Bref, il est possible qu'un agent correctionnel soit confronté à un feu. Il est possible qu'un agent correctionnel soit en contact avec un détenu. Il est possible qu'un agent correctionnel applique les procédures d'évacuation. Par contre, la probabilité qu'un employé soit prisonnier des flammes et/ou de la fumée, en présence de détenus dans un contexte où la fumée est telle que personne ne peut intervenir et/ou évacuer et que les détenus refusent d'évacuer mettant ainsi leur propre vie en danger est très peu probable. Donc, que toutes ces situations soient présentes au même moment et que des blessures graves surviennent n'est pas vraisemblable.

*Bergeron c. Canada (Service correctionnel), 2022 CF 1567 (CanLII)*

# Réparation

---

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) du Québec s'applique également aux employé(e)s sous juridiction fédérale sauf...

# Dispositions de la LATMP

---

Articles ne s'appliquant pas aux employés sous juridiction fédérale :

Plainte en 32

Partages de coûts pour les employeurs

# Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations

---

En vertu de l'article 332 de la LATMP, l'employeur qui exploite une entreprise de transport ferroviaire ou maritime, international ou interprovincial, est tenu personnellement au paiement des prestations dues à ses travailleurs victimes de lésions professionnelles.

Contrairement aux autres employeurs, les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations ne cotisent pas à la CNESST, sauf pour pourvoir aux dépenses qui résultent de l'administration de leurs dossiers et des sommes que la CNESST a payées à un bénéficiaire à la place d'un de ces employeurs qui a disparu ou qui est insolvable.

Les travailleurs des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations bénéficient des avantages conférés par la LATMP aux mêmes conditions que les autres travailleurs.

De plus, il est important de souligner que les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations n'ont pas droit aux demandes de transfert ou de partage de l'imputation prévues aux articles 326 à 330 de la LATMP. Cette particularité est prévue à l'article 332 de cette Loi.

*Extrait du guide d'orientation en imputation de la CNESST*

# Impacts

---

Ces employeurs sont donc plus combatifs et prêts à investir beaucoup de ressources comme ils n'ont pas droit aux demandes de transfert ou de partage de l'imputation prévues à la loi pour les situations suivantes :

- Négligence grossière et volontaire – article 327 (*en référence à 27*)
- Lors de traitements – article 327 (*en référence à 31*)
- Violence à caractère sexuel – article 327
- Imputation à plusieurs employeurs – article 328
- Conditions personnelles – article 329
- Désastre – article 330
- Récidive, rechute ou aggravation

# Conciliation

---

Objectifs d'une entente hors cour - gagnant-gagnant

Beaucoup plus difficile car moins d'options en raison des règles d'imputation

# Atelier

---

Que pouvons-nous faire pour palier à ces iniquités entre les différents régimes?





# Retour des ateliers

---

Que pouvons-nous faire pour palier à ces iniquités entre les différents régimes?

# Solutions

---

Mobilisation

Négociation (*assurances*)

Lobbying

Contestations aux différentes instances

Comité d'orientation

Comités locaux de santé et de sécurité

Image corporative

Autre

# Différences

---

Il n'y en a pas tant que ça en fin de compte, mais, peu importe le texte, il est toujours très important de le lire et le relire en détail pour être certain de bien le comprendre et l'interpréter.

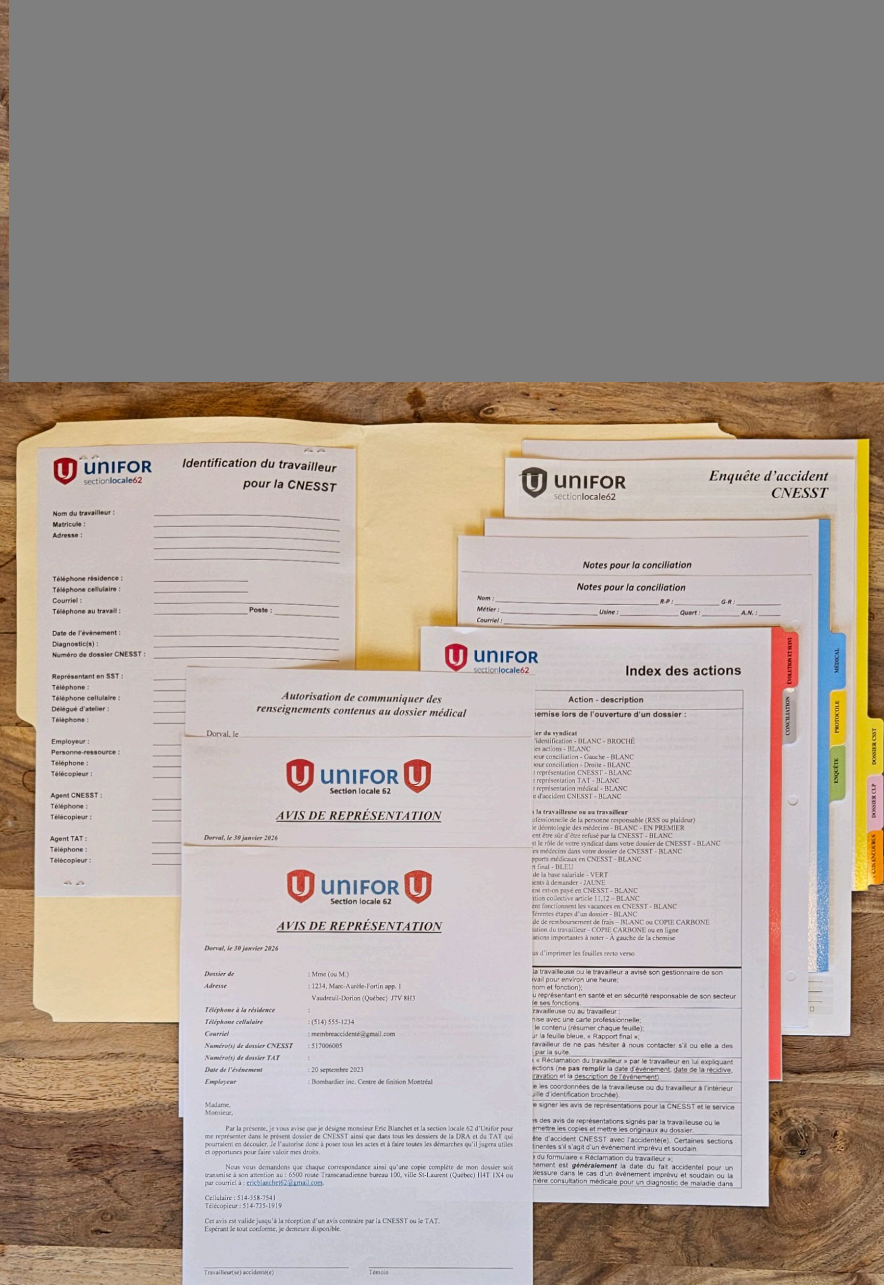
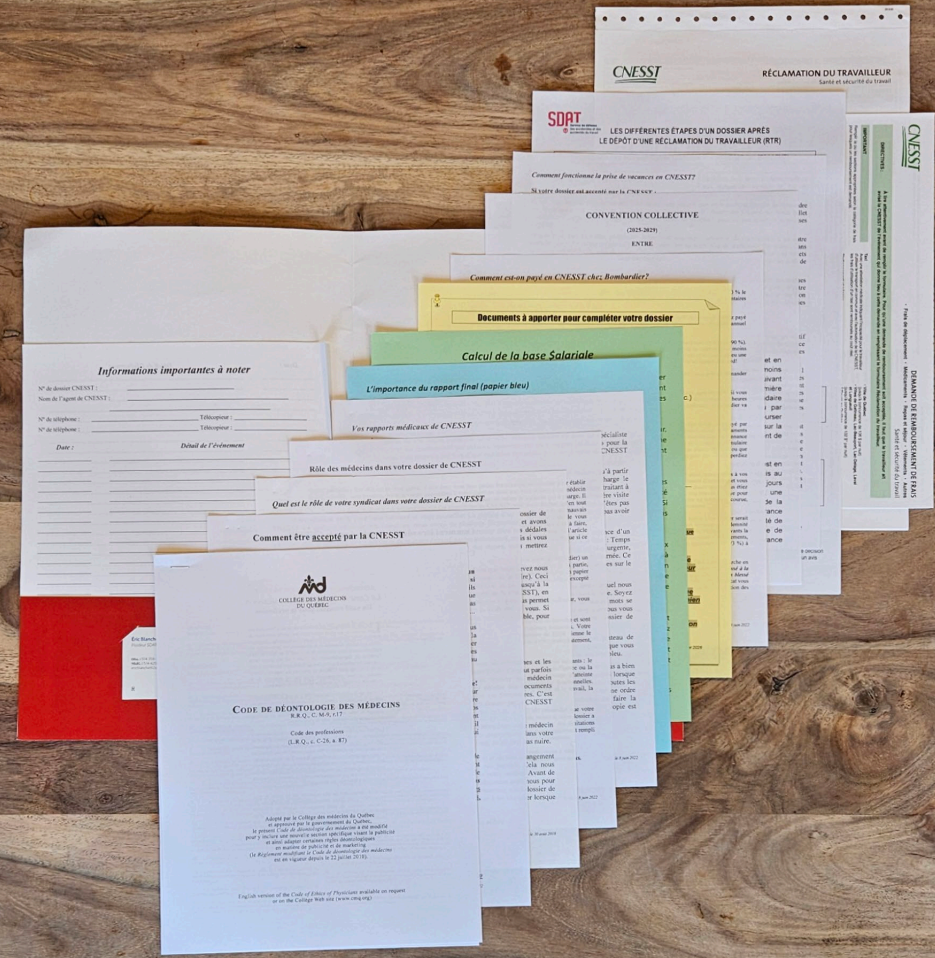
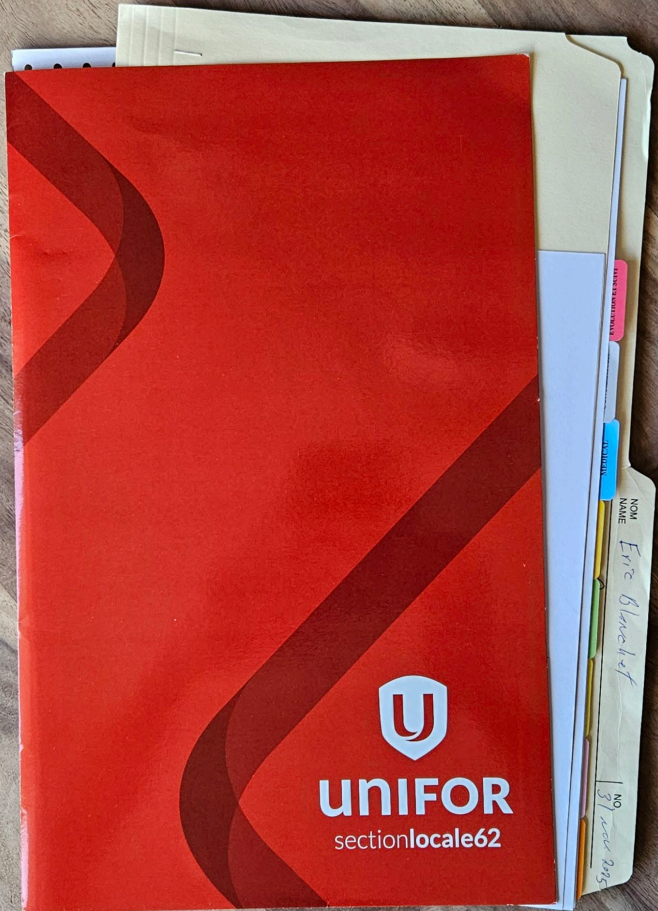
# Il n'y a rien de personnel

---

Tout n'est qu'une question d'argent...

Toujours en appui à nos membres!

- D'ailleurs, de quoi nos membres ont-ils besoin?



# Liste du contenu

---

## Dans le dossier du syndicat

Fiche d'identification

Index des actions

Notes pour conciliation

Notes pour conciliation

Mandat de représentation CNESST

Mandat de représentation TAT

Mandat de représentation médical

Enquête d'accident CNESST

## À remettre à la travailleuse ou au travailleur

\* - Carte professionnelle de la personne responsable (RSS ou plaideur)

Code de déontologie des médecins

Comment être sûr d'être refusé par la CNESST

Quel est le rôle de votre syndicat dans votre dossier de CNESST

Rôle des médecins dans votre dossier de CNESST

Vos rapports médicaux en CNESST

Rapport final

Calcul de la base salariale

Documents à demander

Comment est-on payé en CNESST

Convention collective article 11,12

Comment fonctionnent les vacances en CNESST

Les différentes étapes d'un dossier

Demande de remboursement de frais

Réclamation du travailleur

Informations importantes à noter

## Comment être sûr d'être refusé par la CNESST

C'est extrêmement simple, suivez ces 3 étapes faciles !!!

**Vous n'avez qu'à déclarer votre accident quelques jours ou semaines plus tard, pourquoi pas des mois, l'idéal c'est après une longue fin de semaine ou au retour des vacances!** Dites-le au secouriste ou à votre chef d'équipe, comme ils ne sont pas des représentants de l'employeur, ça n'a aucune valeur. Même si ça vous fait mal, ce n'est pas grave, ça va passer...

**Allez consulter un médecin quand ça vous adonnera.** Plus vous attendez, mieux c'est. Si en plus vous avez un diagnostic de lombalgie, cervicalgie ou tout ce qui se termine en « algie » (*ce qui veut dire une douleur et non pas une blessure*) là vous avez vraiment le billet gagnant! En plus, ce ne sont pas tous les médecins qui sont à l'aise avec les dossiers de CNESST, bonne chance...

**N'allez surtout pas voir votre syndicat!** Écrivez ce que vous pensez, comme ça vient, l'agent de la CNESST qui traitera votre dossier appréciera votre sincérité et votre belle naïveté. N'oubliez surtout pas de demander l'aide de votre superviseur pour remplir votre formulaire, il va sûrement bien vous représenter. N'allez pas non plus poser des questions à votre syndicat ou les informer d'où en est rendu votre dossier, vous êtes capable de vous débrouiller tout seul! Vous n'avez qu'à lire la loi et l'interpréter correctement, tout le monde peut le faire, pourquoi pas votre beau-frère ou même ChatGPT...

Même si vous suivez toutes ces recommandations, ce n'est évidemment pas une garantie d'être refusé, mais, si vous vouliez plutôt être accepté, j'irais m'acheter un billet de loterie à la place, vous aurez sûrement plus de chance!

**Si vous êtes gentils, ils vont sûrement accepter votre réclamation pour vos beaux yeux!**

*P.-S. Je suis bien conscient que ce message pourrait choquer certaines personnes, mais il est important que tous comprennent bien les détails d'une réclamation à la CNESST pour pouvoir faire respecter ses droits.*

# Ressources

---

Votre structure syndicale ainsi que la FTQ

Formations données par votre syndicat et la FTQ (*juridiction fédérale*)

Outil de recherche de jurisprudence de la FTQ

CANLII et SOQUIJ

IRSST

# Questions?

---

*« Nous sommes vaincus uniquement  
quand on arrête de se battre! »*