

# LE PLAN D'ACTION « SYNCHRO » : QU'EN EST-IL ?



PAR Sylvie Mallette

Le plan d'action « Synchro » de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), est-ce que cela vous dit quelque chose ? Pour en savoir davantage à ce sujet, des questions ont été posées à M. Michel Després, président du conseil d'administration et chef de la direction de la CSST.

## NOUS AVONS ENTENDU PARLER D'UN PLAN D'ACTION « SYNCHRO » À LA CSST, EN QUOI CELA CONSISTE ?

Afin de mieux répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs, nous avons mis sur pied, à la CSST, un plan d'action qui comporte un ensemble de projets et qui vise notamment à améliorer nos services en matière d'indemnisation et de réadaptation. Ce plan d'action porte le nom « Synchro », terme utilisé pour mobiliser notre personnel sur l'importance de travailler ensemble, avec cohésion et efficacité, afin de prévenir la chronicité et, ainsi, favoriser un prompt et durable retour au travail.

## QU'EST-CE QUE LA CHRONICITÉ ET COMMENT PEUT-ON L'EXPLIQUER ?

La chronicité signifie une incapacité prolongée pour un travailleur de retourner au travail. Dans notre contexte d'assureur public, la chronicité représente un risque majeur. Les récentes connaissances médicales et scientifiques nous offrent de nouvelles opportunités de s'y attaquer. Celles-ci indiquent, entre autres, que le temps est un facteur déterminant de la chronicité.

Les absences prolongées du travail affectent un nombre restreint de travailleurs, mais entraînent des coûts humains et financiers importants. Pour ces travailleurs, les délais de prise en charge et de traitements peuvent constituer des facteurs de risque de chronicité. C'est pourquoi nous devons détecter rapidement les

travailleurs qui présentent certains risques d'évoluer en ce sens afin d'agir rapidement.

Notre expérience d'assureur nous démontre que nous devons faire face à une problématique similaire à celle vécue par les compagnies d'assurance invalidité et les commissions des accidents du travail des autres provinces canadiennes. Tous reconnaissent que la chronicité dépend, à la fois, de facteurs physiques et psychologiques. Ce dernier facteur ne doit pas être négligé. Une absence prolongée amène souvent, chez les travailleurs, une perception négative de leur capacité de travailler. Les acteurs sont aussi unanimes à l'effet que la lutte à la chronicité exige une collaboration étroite entre les employeurs, les travailleurs, la CSST et le milieu médical.

## POUVEZ-VOUS NOUS DONNER DES EXEMPLES D'AMÉLIORATIONS QUE VOUS METTEZ DE L'AVANT ?

Nous avons développé une approche continue de prévention de la chronicité pour nous assurer de mieux comprendre la situation du travailleur qui vient de subir une lésion professionnelle. Ainsi, nous entrons en contact avec le travailleur et son employeur dès l'étape de l'admissibilité de la réclamation et régulièrement par la suite. Ces communications nous permettent :

- d'établir un portrait juste de la situation du travailleur et d'en identifier rapidement les besoins;
- de faire un suivi plus fréquent de l'évolution de la situation du travailleur et de sa capacité à retourner au travail;
- de prendre en charge plus rapidement le travailleur qui nécessite une intervention adaptée;
- de mettre en place, en concertation avec l'employeur, des solutions provisoires de retour au travail, lorsque possible.



M. Michel Després, président du conseil d'administration et chef de la direction de la CSST.

## QUELS SONT, POUR LES EMPLOYEURS, LES IMPACTS DE L'APPROCHE CONTINUE DE PRÉVENTION DE LA CHRONICITÉ QUE MET DE L'AVANT LA CSST ?

D'abord, des communications plus rapides et plus fréquentes de la CSST avec les travailleurs et les employeurs pour permettre de détecter les situations qui peuvent faire obstacle au retour au travail. Ensuite, les employeurs seront plus fréquemment sollicités et mieux soutenus pour mettre en place, avec l'accord du médecin traitant, des solutions de retour au travail provisoires ou permanentes. En adoptant ces pratiques, avec l'aide des mutuelles de prévention lorsqu'elles sont présentes, le retour au travail s'effectue plus efficacement et rapidement. Je vous rappelle d'ailleurs que notre message corporatif est : *Parce que le Québec a besoin de tous ses travailleurs !*

... ➔ suite à la page 12

## LE PLAN D'ACTION « SYNCHRO » : QU'EN EST-IL ?

suite de la page 7

### VOUS METTEZ DE L'AVANT DIFFÉRENTS PROJETS COMPLÉMENTAIRES EN VUE DE CONTRIBUER AU RETOUR EN EMPLOI. QUELS SONT-ILS ?

Effectivement, plusieurs projets sont en cours afin de trouver des solutions de retour au travail.

Nous avons mis sur pied un mécanisme de collaboration avec les mutuelles de prévention. Si une mutuelle est présente dans un dossier ou susceptible de l'être, nos intervenants communiquent avec le responsable de la mutuelle pour identifier une solution de retour au travail et collaborer à sa mise en œuvre. Il peut s'agir, par exemple, de la mise sur

pied d'une assignation temporaire du travailleur, avec l'accord du médecin traitant et de l'employeur.

En matière d'accès aux soins de santé, nous avons mis en place, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, un mécanisme d'échange d'information et de suivi des travailleurs en attente d'une chirurgie. Le tout pour s'assurer que les travailleurs sont opérés dans des délais comparables à ceux de la population en général.

Nous offrons également des services de soutien en recherche d'emploi à certains travailleurs qui ne peuvent reprendre leur travail. Les travailleurs

intéressés sont alors orientés vers des organismes financés par Emploi-Québec ou vers d'autres ressources pour recevoir ces services.

#### Quelques statistiques par rapport à la chronicité (incapacité prolongée du travailleur à reprendre son travail)

Les données indiquent que 5,5 % des cas de lésions professionnelles représentent près de 75 % de tous les coûts d'indemnités de remplacement du revenu. En 2011, ce montant était de 1,1 MM\$, d'où l'importance, pour la CSST, de s'attaquer à la chronicité.

## PROFITER DU SYSTÈME, C'EST JOUER AVEC LE FEU !

suite de la page 9

### DES CONSÉQUENCES QUI VONT AU-DELÀ D'UNE AMENDE...

Bien sûr, parmi les conséquences, il y a les amendes prévues pour toute personne reconnue coupable d'une infraction pénale. Bien sûr, la CSST pourrait aussi exiger, en cas de fausses déclarations en vue d'obtenir un avantage auquel le travailleur sait qu'il n'a pas droit, les remboursements de toutes les indemnités reçues illégalement. Évidemment, l'employeur pourrait administrer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement<sup>9</sup>.

Mais la pire conséquence, c'est toute la publicité qu'un jugement condamnant le travailleur pourrait avoir sur son avenir. Doit-on rappeler que les jugements rendus sont publics et parfois publiés sur des sites de jugements accessibles sur Internet ? Même si cela va de soi, il serait peut-être parfois opportun de rappeler, à certains travailleurs, que c'est l'incapacité d'occuper son emploi, un emploi en assignation temporaire ou un emploi convenable qui donne droit à l'indemnité de remplacement du revenu, et non le fait que l'accident a bel et bien eu lieu.

Ne commettons toutefois pas l'erreur grossière de généraliser. La très grande majorité des bénéficiaires de la CSST sont de bonne foi, et les cas de fraude sont exceptionnels. Néanmoins, ils méritent d'être soulevés non seulement pour sensibiliser les employeurs sur l'importance de les dénoncer grâce à une bonne enquête, mais également pour rassurer les employeurs qui croient que la CSST « laisse toujours tout passer ». Non... « pas toujours »! 😊

9. Le Centre offre une conférence intitulée « Sanctions disciplinaires et SST ».