

L'heure du choix



(page 8)

Sommaire

② Un automne chargé nous attend!

④ Bruit au travail : la nouvelle norme

⑬ Accélération du traitement des demandes de révision à la CNÉST



⑥ Grève au cimetière Notre-Dame-des-Neiges

③ Réussir à obtenir le remboursement pour du cannabis médical

⑧ Élections 2022 : les engagements en matière de travail

⑭ Réforme Boulet : le droit de retour au travail à partir du 6 octobre prochain



Le mot du conseil d'administration

Un automne chargé nous attend!

L'automne et la reprise des activités de l'**uttam** qui l'accompagne est toujours une période fort occupée pour notre organisation. Cette année ne fait pas exception, bien au contraire...

Au moment d'écrire ces lignes, le Québec est en pleine campagne électorale. Nous sommes en effet tous et toutes appelés aux urnes le 3 octobre 2022. À cette occasion, l'**uttam** a analysé et comparé les propositions des cinq principales formations politiques en matière de droits des travailleuses et des travailleurs en s'attardant en particulier à celles qui concernent les droits des victimes de lésions professionnelles. Pour outiller les membres qui souhaitent faire un choix éclairé le jour du vote, nous publions dans le présent *Journal* un comparatif des engagements retrouvés dans les programmes ou plateformes de ces cinq partis politiques.

Malheureusement, force est de constater que les enjeux relatifs aux droits des travailleuses et travailleurs, et plus encore ceux qui concernent les victimes de lésions professionnelles, prennent bien peu de place dans les documents des formations politiques. Pourtant, alors que la réforme Boulet continuera d'entrer progressivement en vigueur au cours des années qui viennent, le prochain gouvernement devra nécessairement prendre des décisions qui auront des impacts importants sur les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. C'est ce gouvernement qui devra, par exemple, approuver ou non les projets de règlements que lui soumettra la CNESST en vertu des nouveaux pouvoirs que lui accorde la réforme. Le ministre du Travail devra aussi, d'ici octobre 2026, présenter un rapport sur l'application de la réforme et l'opportunité de maintenir ou de modifier ses dispositions.

Afin de tenter de mieux cerner les intentions des partis qui sollicitent notre vote et essayer d'obtenir quelques engagements, nous avons transmis aux cinq principales formations politiques un questionnaire portant sur d'importants enjeux pour le régime de réparation et les droits des victimes de lésions professionnelles. Nous publions dans ce *Journal* les réponses reçues aux six questions que nous avons transmises, du moins pour les partis politiques qui ont daigné nous répondre. Quant à ceux qui ont ignoré

notre questionnaire, les membres de l'**uttam** et lecteurs du *Journal* pourront forger leur opinion sur la signification de leur silence...

Quelle que soit l'issue de l'élection du 3 octobre, l'**uttam** devra continuer de se mobiliser pour faire entendre les revendications des victimes d'accidents et de maladies du travail face au gouvernement qui sera élu. Déjà, un rassemblement est prévu le 6 octobre 2022, jour de l'entrée en vigueur du volet de la réforme qui touche le retour au travail et la réadaptation. Les dispositions de la réforme qui prendront alors effet permettront à la CNESST d'obliger des victimes à retourner au travail en période de traitements médicaux. Des travailleuses et travailleurs ayant perdu leur emploi en raison d'un accident ou d'une maladie du travail pourraient aussi être forcés de faire dix, vingt ou cinquante recherches d'emploi par semaine sous peine de suspension de leur indemnité. Dans plusieurs cas, des travailleuses et travailleurs seront forcés de retourner au travail chez un employeur qui ne veut plus d'eux plutôt que de bénéficier de services de réadaptation professionnelle.

Coorganisée avec nos alliés syndicaux, la mobilisation du 6 octobre 2022 sera l'occasion non seulement de dénoncer ces nouvelles dispositions, mais aussi d'interpeller les nouveaux élus pour qu'ils entendent nos revendications et sachent que nous continuerons de nous battre pour nos droits.

C'est aussi cet automne que nous découvrirons les pratiques que la CNESST mettra en place pour appliquer les nouvelles dispositions de la réforme en matière de réadaptation et la manière dont la Commission interprétera les nouveaux articles de la loi. Nous devons aussi surveiller les éventuels projets de règlements que la CNESST tentera de faire adopter et qui pourraient notamment limiter l'accès à l'assistance médicale.

Face à ces enjeux cruciaux, l'**uttam** aura toujours besoin de la participation et de l'implication de ses membres. C'est pourquoi nous espérons vous retrouver dans nos activités et nos mobilisations, cet automne et au cours des mois qui viennent, pour poursuivre ensemble la lutte pour les droits des travailleuses et des travailleurs! ■

Avec de la patience, j'ai réussi à obtenir le remboursement pour du cannabis médical

Paul Desaulniers



Sept ans! Voilà le temps pris pour obtenir le remboursement du cannabis médical prescrit par mon médecin traitant.

Mon histoire commence en octobre 2009, avec un accident du travail qui m'a causé de multiples fractures à la cheville, une entorse lombaire et un syndrome de stress post-traumatique et laissé aussi avec des séquelles. Trois ans plus tard, j'ai dû me rendre jusqu'au Tribunal pour faire reconnaître une rechute subie au dos et à la cheville, lésions pour lesquelles j'ai obtenu des limitations de classe 3 et 4. Compte tenu de ma condition, la CNESST a rendu une décision m'octroyant mes indemnités jusqu'à la retraite. C'était une bonne nouvelle, mais qui ne soulageait pas les douleurs que je ressentais et continue de ressentir encore aujourd'hui.

Mon médecin m'avait prescrit différents types de médicaments et traitements pour soulager ma douleur, mais rien ne fonctionnait et je souffrais aussi des effets secondaires des médicaments. Il m'a alors parlé de la possibilité d'avoir du cannabis médical pour soulager les douleurs chroniques. J'ai donc rencontré, en juin 2015, un médecin de Santé Cannabis qui m'a prescrit du cannabis médical. Dès lors, j'ai commencé à transmettre mes factures de cannabis médical à la CNESST afin d'être remboursé.

Puisque le cannabis était prescrit par mon médecin traitant, j'ai insisté, plusieurs fois, auprès de la CNESST pour obtenir une réponse quant au remboursement. Mais en août 2016, ma convocation auprès du médecin désigné de la CNESST, qui a conclu que je n'avais pas besoin de cannabis, est venue compliquer les choses. J'ai alors obtenu comme réponse, étant donné les opinions divergentes de mon médecin et celle du médecin désigné, que je serais vu par un médecin du Bureau d'évaluation médicale (BEM) et qu'il me faudrait attendre la décision du BEM pour savoir si j'avais droit au remboursement.

J'ai donc décidé de me renseigner auprès de l'**uttam** qui m'a alors indiqué, par l'entremise du service d'information téléphonique, que je devais obtenir une décision écrite de la CNESST pour que je puisse la contester. Plus facile à dire qu'à faire! Mais après plusieurs tentatives, j'ai enfin obtenu une décision écrite qui refusait de me rembourser puisque l'avis du BEM n'était toujours pas connu.

J'ai téléphoné de nouveau à l'**uttam** qui m'a fixé un rendez-vous pour m'aider à compléter une demande de révision. On m'a alors expliqué que la décision de la CNESST ne res-

pectait pas la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), car même si j'étais en attente de rencontrer un médecin du BEM, la CNESST devait me rembourser les frais pour le cannabis médical. Tel que le prévoit la loi au chapitre de l'assistance médicale, les médicaments et autres produits pharmaceutiques prescrits par le médecin traitant pour soulager les conséquences d'une lésion professionnelle sont à la charge de la CNESST, aussi longtemps qu'un examen n'est pas réalisé par le BEM et qu'une décision n'est pas rendue par la CNESST suite à cette visite. Comble du ridicule, la décision de la révision administrative déclarait nul le prétexte de la CNESST d'attendre l'avis du BEM, mais ne contenait aucune mention sur mon droit d'être remboursé pour le cannabis médical. Avec l'**uttam**, nous avons donc contesté cette décision au Tribunal.

Suite à la réception de mon dossier, en juin 2021, j'ai constaté qu'une décision, de mai 2021, avait été rendue sans que je la reçoive. Elle indiquait que la CNESST était liée par l'avis de son médecin désigné puisque le BEM, n'ayant pas de médecin spécialiste pour se prononcer sur la question du cannabis médical, n'avait pu rendre de décision dans le délai de 30 jours prévu aux articles 222 et 224.1 LATMP. J'ai tout de suite, avec l'**uttam**, contesté cette décision au Tat.

Une fois rendu au Tribunal, je me suis représenté seul, mais avec l'aide de l'**uttam** qui avait pris soin de me préparer et de déposer la jurisprudence relative au droit à l'assistance médicale et l'article 224.1 que la CNESST désirait utiliser pour se défendre.

Le juge m'a donné raison sur toute la ligne! Il a statué que la CNESST avait appliqué erronément l'article 224.1 LATMP, car aucun médecin du BEM n'avait été saisi de la demande d'avis et donc, qu'elle ne pouvait prétendre que le délai de 30 jours (article 222) était échu, puisque n'ayant jamais été saisi de la question, il n'avait jamais commencé à courir! Dans un tel cas, la CNESST demeure liée par l'avis du médecin traitant et doit donc rembourser les frais payés pour les traitements médicaux, jusqu'à un éventuel avis du BEM. La CNESST devait donc me rembourser tous les frais payés pour le cannabis médical prescrit par mon médecin depuis 7 ans!

Je souhaite, en partageant mon expérience avec la CNESST, inspirer d'autres personnes à continuer de se battre pour faire valoir leurs droits, car malgré la multitude d'embûches à surmonter pour obtenir gain de cause, j'ai compris qu'il ne faut jamais se laisser décourager par la CNESST! ■



Maladies du travail

Bruit au travail : la nouvelle norme empêchera-t-elle la surdité professionnelle?

Norman King*

Le Québec est la dernière juridiction en Amérique du Nord où il est encore permis d'exposer les travailleuses et les travailleurs à un niveau de bruit de 90 décibels ou dB(A) pour 8 heures de travail. À la suite des pressions exercées par le milieu ouvrier, le gouvernement du Québec a enfin emboîté le pas de ses voisins en adoptant un projet de règlement qui prévoit une nouvelle norme d'exposition au bruit de 85 dB pour 8 heures de travail. Cette nouvelle limite d'exposition entrera en vigueur en juin 2023. De plus, comme c'est le cas ailleurs, la durée d'exposition permise diminuera de moitié à tous les 3 dB(A) et non à tous les 5 dB(A) comme c'était le cas auparavant.

La liste des maladies présumées professionnelles

Ceci est définitivement un pas dans la bonne direction. Mais nous savons que ce n'est pas tout le monde qui réagit aux conditions de travail nocives de la même façon (voir à ce sujet l'article paru dans le *Journal* de l'**uttam** du printemps 2020 sur la susceptibilité individuelle). On peut donc se demander si le respect de la nouvelle norme d'exposition au bruit protégera l'ensemble des travail-

leuses et travailleurs contre le développement d'une surdité professionnelle (pour en connaître davantage sur cette maladie, voir l'article paru dans le *Journal* de l'**uttam** de l'automne 2017).

Le bruit excessif n'est pas le même pour tous

Le principe général de la susceptibilité individuelle précise que les gens varient de façon substantielle dans leur façon de réagir lorsqu'ils sont exposés à des conditions nocives en milieu de travail ou ailleurs. La détermination d'une norme d'exposition en milieu de travail vise donc à protéger la majorité des travailleuses et travailleurs exposés et donc à réduire les risques. Le respect d'une norme ne constitue cependant d'aucune façon une garantie que tous seront protégés contre le développement d'une maladie.

Sachant ceci, il est totalement inacceptable de déterminer un critère d'exposition à un contaminant en milieu de travail en-dessous duquel la CNÉSS n'appliquerait pas de présomption pour la reconnaissance d'une maladie professionnelle. C'est pourtant ce que le gouvernement a fait avec le projet de loi 59. Si certains des seuils chiffrés pour la présomption de maladie professionnelle initialement proposés ont été retirés de

la réforme telle qu'adoptée en raison des pressions exercées par l'**uttam** et d'autres groupes, on en a inscrit pour certaines maladies et la CNÉSS dispose désormais du pouvoir réglementaire d'en ajouter d'autres.

L'exemple du bruit est très utile pour illustrer cette question de la susceptibilité individuelle, car il existe beaucoup d'études visant à déterminer à partir de quel niveau et de quelle durée, l'exposition au bruit devient nocive.

Dans leur chapitre sur les pertes auditives dans le livre sur la médecine environnementale et occupationnelle, Rees et Duckert expliquent que le développement d'une perte auditive due au bruit dépend de plusieurs facteurs dont l'intensité du bruit et la durée d'exposition¹. Ils ajoutent que c'est connu depuis fort longtemps qu'il existe une variabilité importante entre les individus au sujet de l'impact du bruit sur leur audition, ce qui veut dire que certaines personnes auront une perte d'audition plus élevée que la norme (mon soulignement).

Le risque varie avec le niveau et la durée d'exposition au bruit

À la section 10.3.1.3 de leur manuel d'hygiène du travail paru en 2004², les auteurs mentionnent que le risque

*Norman King est détenteur d'une Maîtrise ès sciences en Épidémiologie



pour l'audition augmente avec la dose d'exposition (principe de base en santé au travail) et que le risque apparaît dès 75 à 80 dB(A).

Un document sur le bruit en milieu de travail publié par le *National Institute for Occupational Safety and Health* (ou NIOSH, l'équivalent aux États-Unis de l'IRSSST au Québec) présente des chiffres fort éclairants: pour un niveau de bruit de 85 dB(A) pendant 8 heures, on estime qu'entre 10% et 15% des travailleuses et travailleurs exposés développeront une perte d'audition après 40 ans d'exposition. Ce pourcentage varie entre 0% et 5% chez ceux et celles exposés à 80 dB(A) pendant 40 ans.

En d'autres mots, même si la norme d'exposition au bruit en vigueur partout en Amérique du Nord (et dans quelques mois au Québec) était respectée rigoureusement par tous les employeurs, jusqu'à 15% des travailleuses et travailleurs ainsi exposés développeraient quand même une surdité professionnelle à la longue. La même chose serait vraie pour jusqu'à 5% des travailleuses et travailleurs si l'on abaissait la norme à 80 dB(A) pour 8 heures de travail³.

Dans leurs commentaires sur le projet de loi 59, l'Ordre des orthophonistes et des audiologistes du Québec

affirme clairement qu'« en acceptant que les travailleurs soient exposés à des niveaux de bruit supérieurs ou égaux à 85 dB(A), on ne protège pas l'ensemble des travailleurs exposés au bruit contre toute surdité professionnelle permanente mesurable ». L'Ordre va plus loin pour affirmer que la détermination d'un seuil d'exposition minimal de 85 dB(A) pendant 8 heures ferait en sorte « que des travailleurs puissent développer une surdité professionnelle et que ceux-ci ne puissent pas bénéficier d'une indemnisation, des aides auditives et des services de réadaptation dont ils ont besoin⁴ ».

Distinguer une norme pour réduire les risques d'une condition d'admissibilité

Tout ce qui précède démontre clairement qu'il est essentiel de faire la distinction entre l'établissement d'une norme d'exposition en milieu de travail à titre préventif et la détermination d'une condition particulière visant à restreindre la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

L'établissement d'une norme est utile pour guider les employeurs dans leurs efforts de prévention afin de réduire

les risques. Mais le respect d'une telle norme ne garantit pas que toutes les travailleuses et tous les travailleurs seront protégés contre le développement d'une maladie professionnelle. Ceci démontre sans équivoque que la transposition de la nouvelle norme d'exposition au bruit prévue par le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* vers le *Règlement sur les maladies professionnelles* pour en faire une condition d'application de la présomption pour maladie professionnelle ne serait pas acceptable. Comme nous avons vu, ce qui constitue le bruit excessif varie de façon importante d'une personne à l'autre. ■

Références

1. Rees and Duckert; Hearing Loss and Other Otitic Disorders, dans Rosenstock and Cullen ; Textbook of Clinical Occupational and Environmental Medicine; Saunders; 1994.
2. Roberge, Deadman, Legris, Ménard et Baril; Manuel d'Hygiène du Travail; Modulo-Griffon, 2004.
3. National Institute for Occupational Safety and Health; Occupational Noise Exposure. Revised Criteria; 1998.
4. Commentaires de L'OOAQ au Sujet du Projet de Loi 59 Modernisant le Régime de Santé et de Sécurité du Travail; 21 janvier 2021; <https://www.ooaq.qc.ca/decouvrir/actualites/commentaires-ooaq-pl59/>.



Luttes ouvrières

Les employés de bureau du cimetière Notre-Dame-des-Neiges votent 30 jours de grève

Félix Lapan

Les travailleuses et travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges tentent de négocier le renouvellement de leurs conventions collectives depuis des années. Ceux qui travaillent à l'entretien du cimetière sont en effet sans contrat de travail depuis trois ans, alors que la convention collective des employés de bureau est échue depuis cinq ans. Pour tenter de débloquer la situation, le syndicat qui représente les employés de bureau vient de déclencher la grève pour une période de 30 jours.

Situé au cœur de Montréal, au pied du Mont-Royal, le cimetière Côte-des-Neiges s'étend sur une superficie de près de 1,4 km carré, ce qui en fait le plus grand cimetière du Canada. Il abrite des sépultures depuis 1855.

Le cimetière est administré par la Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal qui, depuis quelques années, a décidé de réduire drastiquement ses dépenses en sabrant dans les conditions de travail de ses salariés. Le virage s'est notamment matérialisé avec l'entrée en fonction d'un nouveau directeur général décidé à réduire les coûts de main-d'œuvre. Cela s'est traduit, au cours des dix dernières années, par la suppression d'environ un tiers des emplois chez les travailleuses et travailleurs chargés de l'entretien du cimetière et par l'élimination d'une dizaine de postes pour les employés de bureau.

Les travailleuses et travailleurs font partie de deux syndicats affiliés

à la CSN, qui tentent tous deux de renouveler des conventions collectives échues depuis des années. Le syndicat qui regroupe les travailleuses et travailleurs chargés du fonctionnement et de l'entretien du cimetière compte un peu plus de 90 salariés et celui des employés de bureau en compte un peu moins d'une vingtaine.

Les coupures de postes ont eu pour effet de créer des conditions de travail insoutenables pour les salariés qui se retrouvent constamment en surcharge. Il est vite devenu impossible de maintenir la qualité de l'entretien du cimetière avec un bon tiers d'employés en moins. Des suppressions de postes additionnelles au début de la pandémie ont encore aggravé les choses.

Avec moins d'employés pour assurer son entretien et des coupures de service décrétées par l'employeur pour faire des économies, le cimetière a été recouvert d'herbes longues, de plantes envahissantes et de trous de marmottes qui rendent la circulation difficile et recouvrent certaines tombes. Des pierres tombales sont parfois renversées ou endommagées et le personnel manque pour s'en occuper rapidement. Dans ce contexte, les plaintes de familles ayant des difficultés à circuler dans le cimetière ou qui souhaitent signaler un dommage à un monument funéraire se multiplient. Des familles déposent aussi des demandes pour faire déplacer le corps d'un proche dans un autre cimetière. Les employés de bureau qui restent peinent à répondre à toutes ces plaintes et demandes et leur ambiance de travail est devenue infernale.

Le contrat de travail des employés de bureau a pris fin en 2017. Depuis, ils subissent un gel des salaires jusqu'à la conclusion d'une nouvelle entente avec l'employeur. Ce gel salarial devient particulièrement douloureux avec le taux actuel d'inflation. Les travailleuses et travailleurs chargés de l'entretien subissent le même sort depuis 2019.

Le syndicat des employés de bureau a eu jusqu'ici une trentaine de séances de négociation avec l'employeur, sans approcher d'une entente. Au départ, l'employeur exigeait une réécriture quasi complète du contrat de travail, des reculs tous azimuts aux conditions de travail et l'abolition du plancher d'emploi. L'employeur souhaitait aussi imposer un gel des salaires pour la durée de la nouvelle convention. Les syndiqués, qui jugent ces exigences farfelues, ne souhaitent que la préservation de leurs acquis et des hausses de salaire à peu près équivalentes à l'inflation pour maintenir leur pouvoir d'achat.

À partir de là, l'employeur n'a montré aucune volonté de négocier réellement et a tout fait pour faire traîner les choses en longueur, espérant sans doute que les employés finiraient par accepter les reculs qu'il voulait leur imposer. L'employeur a en outre utilisé divers moyens d'intimidation contre les syndiqués, en imposant notamment une surveillance accrue et déraisonnable des travailleuses et travailleurs. Il a aussi eu recours à des moyens juridiques pour empêcher ou entraver les moyens de pression des syndiqués et a imposé plusieurs jours de suspension

au président du syndicat, une sanction qui semble directement liée aux activités syndicales de celui-ci.

Si les travailleuses et travailleurs ont fait preuve de beaucoup de patience jusqu'à présent, ils n'en sont pas moins déterminés à défendre leurs emplois et leurs conditions de travail. Les employés de bureau ont donc organisé une première journée de grève le 19 juillet 2022, puis une autre le 18 août et encore trois jours autour de la fête du travail de cette année, les 1^{er}, 2 et 6 septembre 2022. Ces moyens de pression ont d'ailleurs entraîné le retrait de certaines demandes de reculs de l'employeur. Toutefois, afin d'amener la Fabrique à négocier réellement, le syndicat des employés de bureau vient d'adopter à l'unanimité, le 6 septembre dernier, un mandat de grève de 30 jours à exercer au moment jugé opportun. Le 20 septembre, devant l'absence de pro-

grès dans les négociations, le syndicat a utilisé ce mandat et déclenché cette grève qui doit durer 30 jours.

De son côté, le syndicat qui défend les travailleuses et travailleurs chargés de l'entretien et du fonctionnement du cimetière reprend ses négociations à l'automne et envisage lui aussi des moyens de pression par la suite.

Souhaitons que la persévérance et la solidarité de ces travailleuses et travailleurs viennent à bout du mépris de l'employeur et leur permettent de protéger leurs emplois, d'améliorer leurs conditions de travail et de faire face à la hausse du coût de la vie. ■



Photo : Alex Pelchat

Grèves et lock-out en cours

En date du 16 septembre 2022 :

Syndicat Unifor des employés du Groupe CRH Canada (Ciment St-Laurent) – en lock-out depuis le 4 juin 2021.

29 syndicats CSN, SCFP, FPHQ, FTPQ et CETAM du secteur préhospitalier et ambulancier à travers tout le Québec – en grève depuis le 14 juin 2021 (grèves débutées entre le 14 juin 2021 et le 1er juillet 2022).

Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de BMR-Novago – en grève depuis le 11 octobre 2021.

Syndicat SCFP des conseillers et conseillères de la SQDC – en grève depuis le 28 avril 2022.

Syndicat SCFP des croupiers et croupières du Casino de Montréal – en grève depuis le 14 mai 2022.

Syndicat des Métallos de la mine Raglan – en grève depuis le 28 mai 2022.

Syndicat SPGQ des professionnels de la Société des loteries du Québec – en grève depuis 6 août 2022.

Syndicat CSN de la station Mont-Tremblant – section Hilton – lock-out et grève depuis le 13 août 2022.

Syndicat des Métallos de Mécar Métal – en grève depuis le 1er septembre 2022.



Droits des travailleurs
Privilèges des employeurs

Élections 2022 : une comparaison des engagements en matière de travail

Félix Lapan

Le 3 octobre prochain, les citoyennes et citoyens du Québec sont appelés aux urnes pour élire celles et ceux qui nous gouverneront pour les quatre prochaines années. Pour aider les membres de l'uttam et l'ensemble de nos lectrices et lecteurs à faire un choix éclairé pour ces élections, nous avons comparé les propositions et engagements en matière de travail des principaux partis politiques qui sollicitent notre vote pour la présente élection.

Pour la présente comparaison, nous avons choisi de nous limiter aux cinq formations qui disposaient d'au moins un député à l'Assemblée nationale au moment du déclenchement de l'élection. Il s'agit de la Coalition Avenir Québec (CAQ), du Parti Libéral du Québec (PLQ), de Québec Solidaire (QS), du Parti Québécois (PQ) et du Parti Conservateur du Québec (PCQ). Les engagements que vous trouverez dans les pages qui suivent se limitent donc à ces cinq partis, mais les électrices et électeurs qui le souhaitent peuvent consulter les programmes et plateformes des autres formations qui sont disponibles en ligne.

Soulignons aussi que les centrales syndicales ont organisé le 7 septembre

dernier un débat entre les cinq partis sur les enjeux concernant le travail. Le lien pour visionner le débat a été publié sur la page Facebook de l'uttam. On peut le voir directement à l'adresse suivante : <https://fb.watch/fp4vfvDRcj/>.

Les engagements que nous comparons

L'uttam étant une organisation qui regroupe des travailleuses et des travailleurs pour défendre leurs droits, notre examen se concentre sur les propositions des partis en matière de travail. Pour chacun des partis, nous énumérons les engagements et les énoncés de principe qui touchent les droits des victimes de lésions professionnelles et ceux de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Nous identifions aussi la source des engagements énumérés en identifiant l'adresse Internet où on peut trouver la plateforme électorale de la formation.

Nous reproduisons donc en ces pages les propositions qui concernent les normes du travail, incluant la question du salaire minimum, le *Code du travail*, les relations de travail en général, les droits syndicaux, la santé et la sécurité du travail et les questions touchant aux régimes de retraite. Nous avons inclus les propositions qui touchent les droits de l'ensemble de travailleuses et travailleurs, mais aussi celles qui concernent

certaines catégories, comme les salariés du secteur public, du réseau de la santé ou encore ceux à l'emploi d'agences de placement.

Rappelons que l'uttam est une organisation non-partisane. Nous avons tenté de présenter le contenu des plateformes de manière aussi neutre que possible. Le comparatif qu'on retrouve dans les pages qui suivent se veut comme un simple outil parmi d'autres pouvant aider des électrices et électeurs soucieux des droits des travailleuses et travailleurs à faire un choix éclairé pour le jour du vote.

L'uttam étant avant tout une organisation de défense de droits des victimes de lésions professionnelles, nous aurions aimé donner plus de place aux engagements touchant spécifiquement le régime de réparation des lésions professionnelles ou les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail. Malheureusement, on en trouve peu dans les plateformes des partis. Pour tenter d'en savoir plus sur ce à quoi on peut s'attendre des différentes formations à ce sujet, surtout dans le contexte de l'entrée en vigueur de la récente réforme du régime, nous avons transmis un questionnaire à chacun des cinq partis en les interrogeant sur leurs intentions. Trois des cinq partis nous ont répondu et nous publions en ces pages les réponses reçues.

Parti Libéral du Québec (PLQ)



Le PLQ a fait élire 31 députés en 2018 et comptait 27 députés au déclenchement de l'élection. Sa cheffe est **Dominique Anglade**.

Le PLQ a répondu à notre questionnaire, comme on peut le voir plus loin à la fin de cet article.

Engagements concernant les droits des travailleuses et travailleurs pour les présentes élections

Le PLQ a publié une plateforme officielle pour les présentes élections, qui s'intitule « *Le Livre Libéral* », dans lequel on retrouve les engagements du parti pour le prochain mandat.

Source :

<<https://secureservercdn.net/45.40.155.193/bmb.7a9.myftpupload.com/wp-content/uploads/2022/07/livreliberal-fr-v2.pdf>>.

Aucun engagement ne concerne les droits des victimes de lésions professionnelles, ni les droits des travailleuses et travailleurs en général dans la plateforme du PLQ, mais on y trouve des engagements pour des catégories spécifiques.

Engagements touchant certaines catégories de travailleuses et de travailleurs :

- Mettre fin au temps supplémentaire obligatoire dans le réseau de la santé;
- Assurer de meilleures conditions de travail pour les infirmières en appliquant des ratios personnels-patients plus sécuritaires;
- Favoriser la rétention et le retour de travailleurs expérimentés sur le marché du travail en prévoyant un congé de cotisation au Régime de rentes du Québec pour les 62 ans et plus.

Québec Solidaire (QS)



QS a fait élire 10 députés en 2018 et comptait 10 députés au déclenchement de l'élection. Le porte-parole candidat pour la fonction de Premier ministre pour la présente élection est **Gabriel Nadeau-Dubois**.

QS a répondu à notre questionnaire, comme on peut le voir plus loin à la fin de cet article.

Engagements concernant les droits des travailleuses et travailleurs pour les présentes élections

QS a publié une plateforme officielle pour les présentes élections, qui s'intitule « *Changer d'ère* », dans laquelle on retrouve les engagements du parti pour le prochain mandat.

Source :

<<https://assets.ctfassets.net/vgc87z7vc7p3/1L4uUzFshrju-WKvOozcHCB/1153149a7744a-69c25af5fbb9ce33e48/E22-Plateforme-Web-lp.pdf>>.

Engagements touchant les victimes de lésions professionnelles :

- Réformer le régime de santé et de sécurité au travail afin d'assurer une meilleure prévention, d'élargir la couverture du régime et de verser des indemnités plus justes.

Engagements touchant les droits des travailleuses et travailleurs en général :

- Hausser le salaire minimum à 18\$ l'heure dès l'arrivée au pouvoir, puis l'augmenter pour permettre aux personnes à bas salaire de sortir de la pauvreté;
- Réformer la *Loi sur les normes du travail* pour accorder un minimum de 10 congés payés (maladie/famille), 12 jours fériés (un par mois) et un minimum de 4 semaines de vacances par année;
- Accroître la participation directe des travailleuses et travailleurs dans la gestion des milieux de travail;

- Faciliter le processus de syndicalisation;
- En cas de conflit de travail, suspendre pour la durée du conflit toute forme de subvention étatique, avantage fiscal ou soutien gouvernemental à l'entreprise;
- Interdire le recours au lock-out et étendre le droit de grève;
- Éviter d'utiliser des lois spéciales pour forcer le retour au travail des employés de l'État en cas de conflit;
- Amender la loi anti-briseurs de grève pour inclure toutes les personnes qui travaillent pour une entreprise en incluant le télétravail, sans égard au lieu concret où elles effectuent ce travail;
- Faciliter et baliser le télétravail et garantir le droit à la déconnexion;
- Mettre en place un régime de retraite public et universel permettant l'accès à un niveau de vie décent à la sortie du marché du travail et prévoyant une pension minimale.

Engagements touchant certaines catégories spécifiques de travailleuses et de travailleurs :

- Pour assurer une transition économique juste, créer un fonds de requalification de la main-d'œuvre afin d'aider les travailleuses et travailleurs des industries polluantes à se trouver un emploi vert à la mesure de leurs compétences;
- Dans le secteur public, social et communautaire, mettre en place des conditions de travail propices au recrutement et lancer un programme massif d'embauche et de formation;
- Dans le secteur public, bonifier les conditions de rémunération et de conciliation travail-famille;
- Accorder des protections légales aux travailleuses et travailleurs de plateformes numériques dans la *Loi sur les normes du travail*.



Coalition Avenir Québec (CAQ)



La CAQ a fait élire 74 députés en 2018 et comptait 76 députés au déclenchement de l'élection. Son chef est **François Legault**.

La CAQ n'a pas répondu à notre questionnaire.

Engagements concernant les droits des travailleuses et travailleurs pour les présentes élections

La CAQ n'a jusqu'ici pas publié de plateforme électorale pour les présentes élections. Elle a plutôt mis en ligne une page Internet intitulée « *Nos engagements* ». Cette page est mise à jour en cours de campagne avec les nouveaux engagements du parti.

Source :

<<https://coalitionavenirquebec.org/fr/>>.

Aucun engagement ne concernait le régime de réparation des lésions professionnelles, les droits des victimes de lésions professionnelles, ni les droits des travailleuses et des travailleurs en général parmi ceux qu'on retrouvait sur leur page Internet au moment d'écrire ces lignes (19 septembre 2022), mais on y trouve un engagement pour une catégorie spécifique.

Engagements touchant certaines catégories de travailleuses et de travailleurs :

- Poursuivre la mise en place de mesures pour attirer et retenir les employés dans le réseau de la santé et améliorer les milieux de travail.

Parti Québécois (PQ)



Le PQ a fait élire 10 députés en 2018, 7 députés au déclenchement de l'élection. Son chef est **Paul St-Pierre Plamondon**.

Le PQ a répondu à notre questionnaire, comme on peut le voir plus loin à la fin de cet article.

Engagements concernant les droits des travailleuses et travailleurs pour les présentes élections

Le PQ a publié son programme pour les présentes élections, qui s'intitule « *Projet national* », qui énonce les aspirations du Parti pour le mandat à venir. Le document identifie certains de ces éléments comme impossibles à mettre en œuvre pour le Québec dans le système politique fédéral canadien (indiqué par un astérisque*).

Source :

<<https://pq.org/wp-content/uploads/2022/04/cahier-projet-nationalv2.pdf>>.

Aucun engagement ne concerne les droits des victimes de lésions professionnelles.

Engagements touchant les droits des travailleuses et travailleurs en général :

- Réaffirmer clairement le préjugé favorable aux travailleurs;
- Assurer l'adéquation entre le salaire minimum et le salaire médian québécois;
- Favoriser la syndicalisation de l'ensemble des travailleurs et modifier le *Code du travail* afin de mieux protéger les travailleurs autonomes;
- Soutenir adéquatement et suffisamment les travailleurs malades;
- Garantir les droits en matière de relation de travail des personnes devenant proches aidantes;
- Anticiper les transformations structurelles du marché du travail, comme la disparition et la modification de

différents métiers, et soutenir les personnes touchées;

- Faciliter la reprise d'entreprises par un collectif d'employés;
- Généraliser la disposition anti-bri-seurs de grève*;
- Lutter contre toutes les formes d'ini-quité salariale;
- Garantir le droit de travailler en français.

Engagements touchant certaines catégories spécifiques de travail-leuses et de travailleurs :

- Favoriser le télétravail;
- Intégrer l'assurance-emploi et les mesures québécoises de soutien social pour favoriser la formation continue et l'intégration dans les secteurs d'emploi en pénurie de main-d'œuvre*;
- Soutenir la formation continue et les besoins de requalification, tant en milieu de travail directement que dans les institutions d'enseignement;
- Réformer le processus de reconnais-sance des diplômes et de l'expérience étrangère des néo-Québécois afin de permettre une meilleure intégration en emploi et d'en garantir la transpa-rence, l'accessibilité et l'application;
- Rémunérer l'ensemble des heures de stage obligatoires dans le cadre d'un programme de formation post-secondaire;
- Encadrer les agences de placement en emploi afin de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs.

**Parti Conservateur du Québec
(PCQ)**



Le PCQ n'a fait élire aucun député en 2018 et comptait une députée au déclenchement de l'élection. Son chef est **Éric Duhaime**.

Le PCQ n'a pas répondu à notre questionnaire.

Engagements concernant les droits des travailleuses et travailleurs pour les présentes élections

Le PCQ a publié une plateforme officielle pour les présentes élections, qui s'intitule « *Liberté 22* », dans laquelle on retrouve les engagements du parti pour le prochain mandat.

Source :

https://assets.nationbuilder.com/pcq/pages/5328/attachments/original/1660581693/FR_PLATERFOME_PCQ_2022_web.pdf.

Aucun engagement ne concerne le régime de réparation des lésions professionnelles, ni les droits des victimes de lésions professionnelles, ni les droits des travailleuses et des travailleurs parmi ceux qu'on y retrouve.

Réponses au questionnaire de l'uttam

Nous avons soumis aux cinq formations politiques un questionnaire sur des enjeux touchant les victimes d'accidents et de maladies du travail. Nous leur avons soumis six questions. Chaque question était précédée d'un préambule que nous ne pouvons reproduire ici, faute d'espace.

La première question porte sur les fondements du régime. Les deux questions suivantes portent sur les éventuels projets de règlements que la CNÉST pourrait tenter de faire adopter en vertu des nouveaux pouvoirs réglementaires qui lui ont été accordés suite à l'adoption du projet de loi n° 59. Pour entrer en vigueur, ces projets de règlements, qui pourraient restreindre l'accès à l'assistance médicale et la reconnaissance des surdités professionnelles, devront recevoir l'approbation du gouvernement. La quatrième question touche la reconnaissance des maladies du travail. La cinquième question concerne l'appauvrissement des victimes du travail à la retraite, en raison de la non-cotisation au régime de rentes du Québec pendant un arrêt de travail. Enfin, la dernière question concerne la mise sur pied d'une ressource publique financée par la CNÉST pour fournir des services d'information et de représentation aux victimes de lésions professionnelles non-syndiquées.

Nous avons accordé jusqu'au 15 septembre aux partis pour nous répondre, ce que trois des cinq partis ont fait. Il s'agit de Québec Solidaire (QS), du Parti Québécois (PQ) et du Parti Libéral du Québec (PLQ). Vous trouverez leurs réponses respectives dans les pages qui suivent. Malheureusement, ni la Coalition Avenir Québec, ni le Parti Conservateur du Québec ne nous ont répondu, malgré nos rappels.

Question # 1 : *Votre formation pourrait-elle remettre en question certains des fondements actuels du régime de réparation des lésions professionnelles (régime obligatoire, public, sans égard à la faute, financé par les employeurs)?*

Réponse du PLQ : Le Parti Libéral du Québec ne propose pas une remise en cause des fondements du régime actuel de réparation. Nous sommes toutefois ouverts à des améliorations au régime, lesquelles devront être étudiées et débattues de façon transparente.

Réponse du PQ : Le Parti Québécois s'engage à changer le régime s'il est question de l'améliorer. Pour nous, il n'y a pas d'économie à faire sur la santé des travailleurs; c'est d'ailleurs une position que nous avons défendue à plusieurs reprises, notamment lors de l'étude détaillée du projet de loi n° 59. Nous sommes contre toute mesure qui pourrait affecter négativement les prestataires du régime.

Réponse de QS : Non, au contraire, un gouvernement solidaire s'engage à renforcer la prévention et l'organisation du travail en révisant en profondeur la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec.

Question # 2 : *Si la CNÉST soumet un projet de règlement qui aurait pour effet de restreindre l'accès à certains médicaments, prothèses, orthèses, soins ou traitements, vous engagez-vous à vous y opposer et à travailler pour empêcher son adoption?*

Réponse du PLQ : Le Parti Libéral du Québec souhaite favoriser l'accès à certains médicaments, prothèses, orthèses, soins ou traitements. Nous n'accepterons pas un recul pour les personnes accidentées ou malades.

Réponse du PQ : Absolument. Comme il a été dit plus haut, il n'y a pas d'économie à faire avec la santé de nos travailleurs, encore moins avec la santé de ceux qui subissent des accidents du travail.

Réponse de QS : Oui, si la CNÉST soumet un projet de règlement qui aurait pour effet de restreindre l'accès à certains médicaments, prothèses, orthèses, soins ou traitements, nous nous engageons à nous y opposer et à travailler pour empêcher son adoption. ➔

➔ Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec.

Question # 3 : *Si la CNÉSSST soumet un projet de règlement ayant pour effet d'exclure l'indemnisation à titre de maladie professionnelle de certaines atteintes auditives pourtant causées par le bruit au travail, vous engagez-vous à vous y opposer et à travailler pour empêcher son adoption?*

Réponse du PLQ : Toute modification réglementaire ne devrait pas avoir pour effet d'exclure des personnes dont la surdité relève de leur travail. Les critères devraient être respectueux des travailleurs et de leur situation. C'est d'ailleurs pourquoi nous souhaitons que les critères soient revus afin d'élargir l'admissibilité à un plus grand nombre de travailleurs.

Réponse du PQ : Le député sortant de Jonquière, Sylvain Gaudreault, a été très loquace sur cet enjeu lors de l'étude détaillée du projet de loi n° 59, et nous poursuivrons sur cette voie. Nous nous opposerons donc à toute tentative d'exclure l'indemnisation des atteintes auditives de la loi.

Réponse de QS : Oui, si la CNÉSSST soumet un projet de règlement ayant pour effet d'exclure l'indemnisation à titre de maladie professionnelle de certaines atteintes auditives pourtant causées par le bruit au travail, nous nous engageons à nous y opposer et à travailler pour empêcher son adoption.

Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec.

Question # 4 : *Si la CNÉSSST refuse, malgré un consensus scientifique, d'ajouter une maladie présumée professionnelle au Règlement sur les maladies professionnelles, vous engagez-vous, si vous formez le gouvernement, à utiliser le pouvoir prévu à la loi pour le faire à la place de la Commission?*

Réponse du PLQ : Nous veillerons à ce que la CNÉSSST adopte les règlements dont elle a la charge dans des délais raisonnables et qu'elle réévalue de façon périodique ses décisions en se basant sur la science.

Réponse du PQ : Au Parti Québécois, nous écoutons la science. Si la science nous dit qu'une nouvelle maladie professionnelle doit être ajoutée, nous serons au rendez-vous.

Réponse de QS : Oui, si l'enjeu de reconnaissance d'une maladie présumée professionnelle devait bloquer à la CNÉSSST malgré la présence d'un consensus scientifique établi, un gouvernement solidaire agira.

Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec.

Question # 5 : *Quelle solution envisagez-vous pour compenser l'appauvrissement des victimes de lésions professionnelles à la retraite?*

Réponse du PLQ : Pour le Parti Libéral du Québec, il est important de s'assurer que les victimes d'accidents du travail disposent d'un soutien similaire aux bénéficiaires des autres

grands régimes d'indemnisation. C'est une question d'équité.

Réponse du PQ : Nous souhaitons mettre en œuvre exactement la même mesure [que celle dont bénéficient les victimes de la route indemnisées par la SAAQ] pour les prestataires de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Réponse de QS : D'abord, un gouvernement solidaire entend bonifier le filet social pour l'ensemble des aînés. En ce qui concerne plus spécifiquement les personnes victimes de lésions professionnelles, nous modifierons le régime de façon à ce que les pertes dues à la non-cotisation à la RRQ et à tout régime de pension auxquels elles auraient cotisé en l'absence d'une lésion fasse l'objet d'une compensation.

Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec.

Question # 6 : *Vous engagez-vous à travailler à la mise sur pied d'une ressource publique, financée par la CNÉSSST, analogue à celles qui existent ailleurs au Canada, mandatée pour fournir des services d'information et de représentation aux victimes de lésions professionnelles non-syndiquées?*

Réponse du PLQ : Il est nécessaire de se pencher sur l'accessibilité à notre système de justice, notamment pour les personnes victimes de lésions professionnelles. Votre proposition mérite d'être formellement étudiée et nous donnerons des consignes en ce sens au Ministère de la Justice.

Réponse du PQ : Absolument. Il est primordial que toutes les personnes victimes d'un accident professionnel soient au courant de leurs droits, particulièrement celles qui ne sont pas représentées par une association syndicale. Il est donc souhaitable que l'État donne ce genre de services.

Réponse de QS : Québec Solidaire croit que chaque personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie à un salaire digne, par un travail sain et stable, socialement utile, écologiquement propre, libre de discrimination et avec protection en cas de perte d'emploi, d'incapacité et de vieillesse. Cela inclut les travailleuses et travailleurs autonomes dans les protections offertes par les lois du travail. Un gouvernement solidaire serait favorable à travailler en collégialité pour assurer des services publics d'information et de représentation aux victimes de lésions professionnelles, quel que soit le statut de syndicalisation.

Aucune réponse de la Coalition Avenir Québec ni du Parti Conservateur du Québec. ■





Accélération du traitement des demandes de révision à la CNESST

Parmi les modifications apportées par la réforme du ministre Boulet, certains changements concernent le processus de contestation des décisions de la CNESST. Bien que ces modifications n'entrent en vigueur que le 6 avril 2023, elles affectent déjà les pratiques de la Commission et plus précisément, de la révision administrative.

Rappelons qu'en cas de désaccord avec une décision de la CNESST, la travailleuse, le travailleur ou l'employeur peuvent en demander la révision dans les 30 jours. Une fois que la révision administrative a rendu sa décision sur le litige, les parties peuvent contester au Tribunal. Avant de pouvoir être entendu au Tribunal, il faut donc nécessairement passer par la révision administrative, ce qui entraîne parfois de très longs délais sans pour autant que la révision ne change quoi que ce soit à la décision initiale.

Au cours des dernières années, les délais en révision ont pris une ampleur importante. Alors qu'en 2013 la révision ne mettait en moyenne que 38 jours pour rendre une décision, le délai moyen n'a cessé d'augmenter depuis. En 2017, ce délai atteignait 96 jours. En 2019, ce temps d'attente avait doublé, pour atteindre 192 jours en moyenne!

C'est en partie pour répondre à cette augmentation des délais en révision que la réforme du ministre Boulet, adoptée à l'automne 2021, prévoit des modifications au processus de contestation des décisions, qui entreront en vigueur au printemps prochain. À compter du 6 avril 2023, il deviendra notamment possible de contester directement au Tribunal une décision de la CNESST pour laquelle la révision n'aura pas encore rendu de décision 90 jours après la production d'une demande de révision. Cela signifie qu'une travailleuse, un travailleur ou un employeur impatient d'attendre une décision de la révision administrative pourra, après 90 jours, contester directement au Tribunal même si la révision n'a pas encore rendu sa décision à ce moment.

Une nouvelle directive aux réviseurs

Tenant compte de l'entrée en vigueur prochaine de ces dispositions, la direction de la révision administrative a

transmis de nouvelles directives aux réviseurs afin d'accélérer les prises de décision. Tout indique que la révision souhaite réduire ses délais de révision pour éviter l'atteinte du délai de 90 jours. L'objectif semble être de rendre les décisions à l'intérieur de ce délai, non pas à compter d'avril prochain, mais dès maintenant.

En effet, l'**uttam** constate depuis quelques mois déjà un net changement dans la pratique des réviseurs dans les dossiers CNESST. Alors que nous attendions souvent des mois le premier appel d'une réviseuse ou d'un réviseur à la suite d'une demande de révision, la révision administrative se manifeste désormais souvent quelques jours après que la demande de révision lui a été acheminée. Surtout, les réviseurs exigent souvent la production immédiate des observations ou dans un très court laps de temps et sont très réticents à accorder quelque délai que ce soit.

D'un extrême à l'autre...

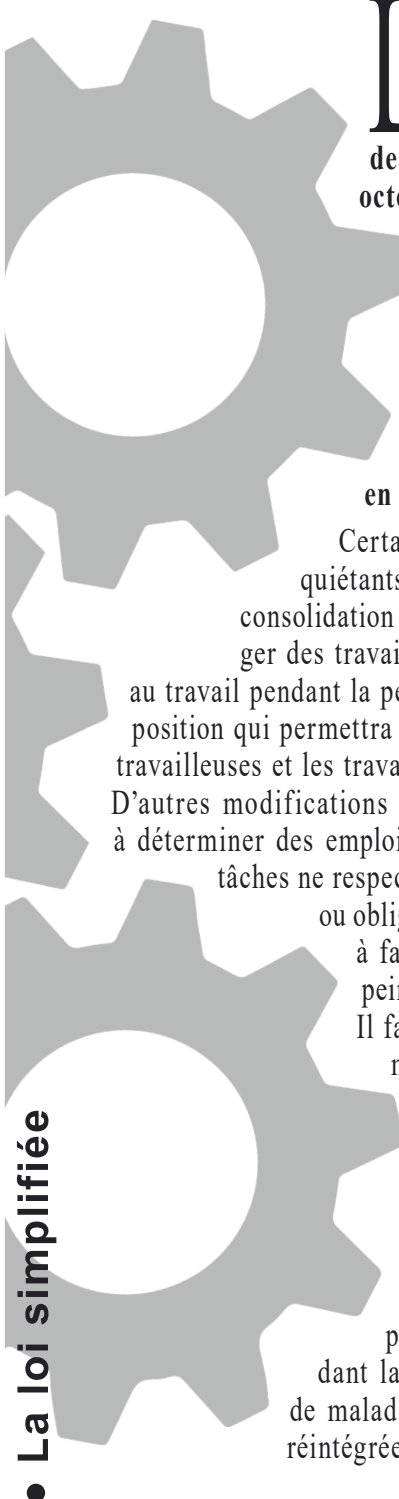
On peut se réjouir d'une accélération du traitement des litiges en révision, parce qu'il est vrai que les délais d'attente avaient atteint des proportions inacceptables. De longs délais en révision peuvent en effet nuire à des travailleuses et des travailleurs qui tentent de faire valoir leurs droits à une indemnité ou à des traitements et qui sont privés de revenus ou de soins.

Toutefois, la révision semble être tombée dans l'excès inverse. La loi prévoit que la révision administrative doit permettre aux parties de présenter des observations avant de prendre sa décision. Cela implique de leur permettre d'obtenir une copie complète du dossier, d'en prendre connaissance et d'exposer leurs arguments. Un délai raisonnable est nécessaire pour analyser un dossier ou présenter une preuve pouvant jouer un rôle essentiel sur l'issue du litige. En exigeant des commentaires dans des délais trop courts, la révision nie la possibilité à des travailleuses et travailleurs de défendre valablement leurs droits.

La direction de la révision administrative devrait se rappeler qu'une justice trop expéditive équivaut souvent à un déni de justice. ■

Réforme Boulet : le droit de retour au travail à partir du 6 octobre prochain

Me Annie Gagnon



La réforme Boulet, qui se veut une « modernisation » du régime de santé et sécurité du travail, entre en vigueur de manière graduelle depuis le 6 octobre 2021. Les dispositions transitoires de la réforme prévoient en effet différentes étapes pour son application. Le 6 octobre 2022, d'importants changements concernant le droit de retour au travail des victimes d'une lésion professionnelle entreront en vigueur.

Certains des changements sont très inquiétants, tels que la réadaptation avant la consolidation qui permettra à la CNESST d'obliger des travailleuses et travailleurs à retourner au travail pendant la période des traitements ou une disposition qui permettra aux employeurs de sous-payer les travailleuses et les travailleurs en assignation temporaire. D'autres modifications pourraient conduire la CNESST à déterminer des emplois convenables même si certaines tâches ne respectent pas la capacité d'une victime ou obliger des travailleuses et travailleurs à faire de la recherche d'emploi sous peine de suspension de leur indemnité. Il faudra surveiller comment la Commission appliquera ces nouvelles dispositions inquiétantes pour les droits des victimes de lésions professionnelles.

Malgré ces reculs, notons qu'un changement positif entre aussi en vigueur le 6 octobre, soit le prolongement de la période pendant laquelle une victime d'accident ou de maladie du travail pourra exiger d'être réintégrée chez l'employeur.

Selon la loi actuelle, en vigueur jusqu'au 5 octobre, une travailleuse ou un travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient apte à exercer son emploi a le droit de réintégrer prioritairement son emploi dans un délai d'un an chez un employeur qui compte 20 salariés ou moins ou dans un délai de deux ans chez un employeur qui en compte plus de 20. Ce délai se calcule à partir du début de la période d'absence continue au travail causée par la lésion professionnelle. Une convention collective peut prévoir un délai plus long. Toutefois, si la victime était liée à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée, le droit de retour au travail se termine à la date prévue pour la fin d'emploi selon le contrat.

Ainsi, une victime de lésion professionnelle ayant besoin d'une chirurgie peut facilement, en raison des retards actuels dans le système de santé, dépasser le délai pour exercer son droit de retour au travail. Dans un tel cas, la victime conserve toutefois le droit à l'indemnité de remplacement du revenu, pour une période maximale d'une année après être redevenue capable de refaire son travail, afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi.

Si l'employeur refuse de réintégrer la victime à l'intérieur du délai prévu pour le droit de retour au travail, une plainte en vertu de l'article 32 de la loi peut être déposée à la CNESST. En traitant cette plainte, la Commission doit normalement présumer que l'employeur refuse la réintégration en raison de la lésion professionnelle. L'employeur doit démontrer une autre cause, juste et suffisante, pour justifier son refus de réintégrer la travailleuse ou le travailleur, sans quoi la CNESST peut ordonner la réintégration et le versement du salaire perdu.

À partir du 6 octobre 2022, des modifications majeures en lien avec l'exercice du droit de retour au travail entrent en vigueur. La réforme prévoit en effet pour l'employeur une obligation d'accommodement raisonnable visant la réintégration en emploi s'appliquant même après l'expiration du délai d'un ou de deux ans.

Une travailleuse ou un travailleur redevenant capable d'exercer son emploi avant l'expiration du délai d'un an ou



de deux ans bénéficiera désormais d'une présomption irréfragable prévoyant que l'employeur peut le réintégrer. Cela signifie que l'employeur ne pourra pas tenter de démontrer une autre cause à son refus de réintégrer la victime, à moins de fermer ses portes. Il sera réputé pouvoir réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son emploi ou un emploi équivalent.

Il s'agit d'une avancée importante pour les victimes en comparaison avec le droit actuel. Les employeurs ne pourront plus invoquer toutes sortes de causes pour refuser une réintégration. À partir du 6 octobre, les victimes qui feront des plaintes en article 32 dans de tels cas devraient pratiquement toujours gagner leur réintégration et leur salaire perdu.

Évidemment, en cas de réintégration forcée, il peut y avoir un défi à conserver son emploi par la suite, surtout pour les non-syndiquées.

Si le délai d'un an ou deux pour l'exercice du droit de retour au travail est expiré, l'employeur sera tout de même présumé pouvoir réintégrer la travailleuse ou le travailleur lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi. Il s'agit dans ce cas d'une présomption relative, ce qui signifie que l'employeur pourra se défendre et justifier la non-réintégration par des contraintes opérationnelles ou financières, ce qui peut mener à bien des débats juridiques. Reste qu'il n'y aura plus de délai maximal pour exiger d'être réintégré. Une victime redevenue capable de faire son emploi pourra valablement déposer une plainte en article 32 contre l'employeur qui refuse son retour au travail, quelle que soit la durée de l'absence.

D'autres dispositions qui entrent en vigueur le 6 octobre prochain prévoient l'obligation pour l'employeur de rendre disponible un emploi convenable pour une victime qui ne peut refaire son emploi en raison de sa lésion. Pour refuser de le faire, l'employeur devra démontrer que cela lui imposerait des contraintes excessives, qui vont au-delà du raisonnable. La réforme accorde même des pouvoirs d'enquête à la CNÉSST pour vérifier les possibilités

de rendre disponible un tel emploi convenable.

Si ces nouvelles dispositions sont généralement avantageuses en matière de droit de retour au travail, il faut aussi avoir en tête leurs effets pervers possibles avant de crier victoire.

Sous la loi actuelle, la victime d'une lésion professionnelle devenue incapable de refaire son emploi et que l'employeur refuse d'accommoder peut bénéficier d'un plan de réadaptation professionnelle, incluant une année de recherche d'emploi.

Ce ne sera plus le cas quand la CNÉSST imposera un emploi convenable chez l'employeur, en vertu des dispositions de la réforme. Des victimes seront forcées de retourner contre leur volonté chez un employeur réticent ou opposé à leur réintégration plutôt que de bénéficier de la réadaptation professionnelle pour trouver un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail. On peut douter de la durabilité de tels retours au travail obligés, surtout chez un employeur forcé à créer un emploi convenable contre sa volonté et plus encore si les travailleuses et travailleurs n'ont pas de syndicat pour les défendre.

Si on peut se réjouir de l'intégration dans la loi du devoir d'accommodement des employeurs, il est regrettable que le droit à l'accommodement raisonnable ait été transformé, avec la réforme, en une obligation pour les travailleuses et les travailleurs. ■



Décisions récentes

Une contestation hors délai justifiée par l'ambiguïté d'un avis du BÉM

La travailleuse, analyste en support informatique, s'occurrence une tendinite aux deux pouces en insérant sous pression des fils dans les bras des écrans d'ordinateurs. À la suite d'un examen auprès du Bureau d'évaluation médicale (BÉM), ce dernier maintient le diagnostic posé, mais requiert un examen par scintigraphie osseuse pour préciser le diagnostic, avant de se prononcer sur la consolidation de la lésion. Compte tenu des conclusions du BÉM, la travailleuse comprend qu'elle n'a pas à contester la décision faisant suite au BÉM, ni celle de la révision administrative au Tribunal. Ce dernier doit donc déterminer si l'explication de la travailleuse constitue un motif raisonnable justifiant le dépôt tardif de sa contestation.

Le motif raisonnable est une notion large, sujette à une discrétion importante du décideur, permettant de considérer un ensemble de facteurs susceptibles d'indiquer, notamment, si les faits et les comportements d'un justiciable peuvent déterminer si un motif allégué est crédible.

Pour la travailleuse, sa lésion professionnelle n'étant pas consolidée par le BÉM, qui demandait aussi un examen médical supplémentaire pour préciser le diagnostic, lui laissait croire que cet examen apporterait une explication médicale approfondie et une série éventuelle de traitements pour traiter sa lésion. Informée du résultat négatif de l'examen demandé par le BÉM et surtout de l'ajout en parallèle de nouveaux diagnostics, la travailleuse comprend les conséquences légales de son défaut et conteste tardivement la décision au Tribunal.

Pour le Tribunal, l'avis du BÉM ne fermait pas la porte à une précision du diagnostic et l'ajout, au cours du suivi médical, de nouveaux diagnostics, justifiaient l'attente de la travailleuse avant de contester la décision. Il était donc légitime de croire que l'examen vienne préciser le diagnostic posé et qu'il soit ensuite reconnu en lien avec la lésion professionnelle.

Le tribunal étant d'avis que les explications de la travailleuse constituent un motif raisonnable permettant de la relever de son défaut d'avoir contesté hors délai, il accueille sa contestation tout en reconnaissant l'ajout de nouveaux diagnostics, non consolidés, nécessitant la poursuite de ses traitements. ■

Henriquez Gamarra et Rogers communications Canada inc., 2022 QCTAT 4109.

Le droit à la confidentialité ou le droit d'être entendu?

L'employeur conteste l'admissibilité de la réclamation du travailleur pour une tendinite aux épaules. Il demande à la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) la liste de ses consultations médicales relatives aux membres supérieurs pour la période de 1994 à 2022. Bien que la liste des consultations pour la période visée soit transmise au Tribunal, sous pli scellé, ce dernier refuse de divulguer l'information, jugeant les documents non pertinents au litige. L'employeur demande la révision de cette décision.

Pour l'employeur, le fait d'avoir le fardeau de la preuve justifie la pertinence de l'information demandée et soumet que de ne pas y accéder porte atteinte à son droit d'être entendu.

Pour que l'information soit qualifiée comme étant pertinente, la règle de la pertinence demande que des éléments antérieurs à la lésion professionnelle soient pertinents au dossier. Aussi, bien que l'employeur prétende que la confidentialité de l'information médicale du travailleur doive céder le pas à son droit d'être entendu, puisqu'une réclamation à la CNESST (régime public d'indemnisation) signifie de renoncer à la confidentialité, le Tribunal est plutôt d'avis que ce droit se heurte au droit tout aussi fondamental du travailleur, soit le droit à la vie privée.

Selon la décision, même si le dépôt d'une réclamation comporte une renonciation implicite, *elle ne peut être interprétée comme générale, sans limite temporelle ou sans restriction quant au site anatomique*, d'où la nécessité de procéder à un exercice de pondération en deux volets pour sopeser les intérêts divergents. Ainsi, la demande ne doit pas constituer une expédition de pêche et la preuve doit être pertinente au litige.

La demande d'accès doit donc considérer les facteurs suivants : *être circonscrite dans le temps; viser un site lésionnel précis ; la présence [...] d'indices suffisants permettant d'inférer que des informations pertinentes au litige se retrouvent dans d'autres dossiers protégés par des privilèges de confidentialité.*

En l'espèce, comme aucun médecin (traitant/BÉM/dé-signé) ne met en lumière d'antécédents quant aux épaules, le Tribunal considère la preuve demandée non pertinente au litige et la demande beaucoup trop large, d'où le refus d'intervenir en révision. ■

Groupe d'embouteillage Pepsi (Canada) et Borealis, 2022 QCTAT 2829.

Régularisation des personnes sans papiers

Le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada, Sean Fraser, a annoncé vouloir mettre sur pied un programme pour régulariser la situation des personnes sans papiers au Canada. Actuellement, c'est environ 500 000 personnes qui sont sans statut.

Des organismes de défense des droits des personnes sans papiers demandent d'aller plus loin et d'alléger les démarches administratives pour ainsi favoriser un programme qui soit complet et universel.

L'histoire a, en effet, montré que certains programmes de régularisation tenaient compte de critères sélectifs empêchant l'inclusion de nombreuses personnes. Le programme « anges gardiens » pour les demandeurs d'asile du gouvernement du Québec, travaillant en première ligne durant la pandémie, en est un exemple. Ce programme aurait comporté des critères tellement restrictifs, qu'il aurait exclu plusieurs travailleuses et travailleurs, notamment celles et ceux effectuant le travail d'entretien ménager dans des milieux de soins de santé.

C'est d'ailleurs ce qui a mené des organismes de défense des personnes sans papiers à manifester, au cours de l'été et tout récemment, le 18 septembre dernier lors d'une journée d'action pan-canadienne, pour demander au gouvernement du Québec d'être plus inclusif et de faire bénéficier aux personnes sans statut de plus de protection. Parmi les revendications, notons celles de permettre à ces personnes d'avoir accès au système de soins de santé, mais aussi de pouvoir exercer leurs droits auprès de la CNÉSST par le dépôt de plaintes et/ou de réclamations sans craindre la déportation! ■

Les salaires augmenteraient plus que l'inflation. Ah oui, vraiment?

Depuis quelques semaines, les médias rapportent que les salaires augmenteraient plus vite que l'inflation au Québec. Ces nouvelles sont basées sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada qui révélait une augmentation du salaire horaire moyen de 8,1 % au Québec entre juillet 2021 et 2022, alors qu'elle rapportait une inflation de 7,3 % pour la même période. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs se seraient enrichis.

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) a analysé les données de Statistique Canada et constate que les chiffres sont moins beaux qu'on pourrait le croire.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces changements, mais la disparition d'un grand nombre d'emplois à bas salaire a fait augmenter artificiellement la moyenne des salaires.

Pour expliquer ce phénomène, l'IRIS donne cet exemple : si les 1 600 résidents de Saint-Élie-de-Caxton sont victimes d'un gel salarial entre 2021 et 2022, mais que Shae Weber (l'ancien capitaine du Canadien) avec son salaire de 12 millions US\$ y déménage en cours d'année, la transformation de la structure de la population va entraîner une augmentation du revenu moyen de 15 %. Pourtant, personne ne s'est enrichi.

À l'aide des données de Statistique Canada, l'IRIS démontre que cette aug-

mentation du salaire moyen est beaucoup plus reliée à des transformations de la structure du marché du travail qu'à un véritable enrichissement des travailleuses et des travailleurs.

On peut consulter l'étude de l'IRIS à l'adresse suivante : < <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/hausses-salariales-plus-rapide-que-linflation-entre-espoir-rattrapage-et-effet-de-structure/>>. ■

Risques de cancers prématurés pour les jeunes étudiants de métiers spécialisés

Une équipe de recherche de l'École de réadaptation de l'Université de Montréal entend mesurer les risques chez les étudiants qui apprennent, dès l'âge de 15-16 ans, un métier en lien avec des métaux lourds, comme de la poussière de bois, des solvants, des pesticides ou autres cancérigènes. Ces jeunes qui ont, pour la plupart, des difficultés d'apprentissage dans leur cheminement scolaire, sont dirigés vers des formations professionnelles afin d'y apprendre un métier, pour ainsi leur éviter d'être exclus du marché du travail.

Mais les risques de développer un cancer prématurément dans leur vie seraient plus élevés, en raison de leur exposition à des produits toxiques très tôt dans leur carrière. Selon la chercheuse Marie Laberge, la principale difficulté est due au fait que les milieux de stage ne sont pas toujours équipés pour prévenir les risques associés à ces différentes formations de métiers semi-spécialisés et, par conséquent, pour former des travailleurs aussi jeunes.

Ce projet de recherche, ayant comme principal objectif de mesurer les risques sur la santé de ces jeunes, consistera donc à suivre huit classes de formation à un métier semi-spécialisé dans cinq écoles participantes.

Souhaitons, tel que le prévoit la deuxième phase du projet de recherche, qu'un programme de prévention naîtra de cette initiative pour outiller les enseignants, mais aussi pour aider à sensibiliser ces jeunes étudiants à l'importance de la prévention des risques de l'exposition à ces métaux lourds dans le cadre de leur formation! ■

L'égalité hommes-femmes : encore du travail à faire!

Deux rapports récents indiquent qu'il existe encore des inégalités en emploi entre les hommes et les femmes.

Le rapport de l'Institut du Québec, publié cet été, indique qu'un an après l'obtention d'un diplôme post-secondaire, les Québécoises gagnent en moyenne 9 % de moins que leurs collègues masculins. L'écart se creuse encore d'avantage 5 ans après la fin des études, atteignant 16 %.

Par ailleurs, une compilation récente de l'Institut de la statistique du Québec indique que bien que le revenu moyen des Québécoises ait augmenté depuis 2015, l'écart est toujours bien présent avec la gent masculine. Les femmes sont plus scolarisées que les hommes, mais ont pourtant des revenus moindres. Elles travaillent également moins d'heures annuellement que leurs collègues masculins, mais elles continuent d'assumer des responsabilités familiales plus importantes que les hommes.

Même si plusieurs avancées ont eu lieu au cours des dernières années, il n'en demeure pas moins que plusieurs catégories d'emplois conservent encore une teinte genrée qui désavantage les femmes qui occupent des professions souvent plus exigeantes et moins bien payantes comme celles qui relèvent, par exemple, du domaine de la santé, l'enseignement et les services sociaux.

Si ces études nous indiquent que le travail entrepris a permis de diminuer les écarts de revenus et des conditions de travail entre les hommes et les femmes, souhaitons qu'elles nous convainquent surtout de mettre les efforts nécessaires pour atteindre un juste équilibre! ■

Traitement déshumanisant pour les prestataires d'aide sociale

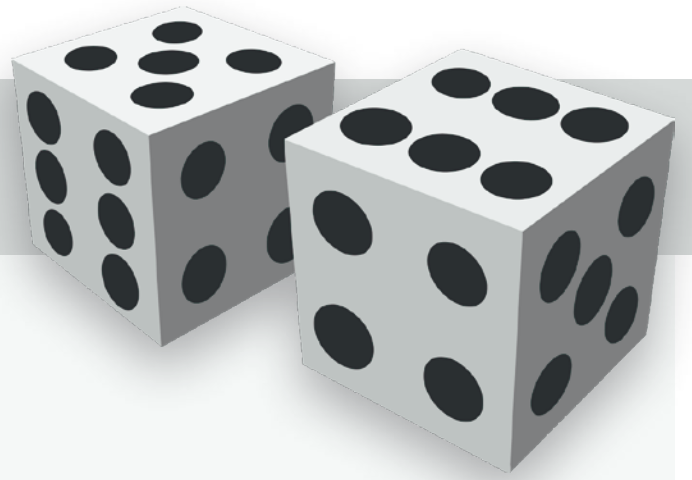
Des organismes de défense des droits et de lutte à la pauvreté, des regroupements de personnes assistées sociales et leurs alliés ainsi que le Syndicat de la fonction publique du Québec ont uni leur voix dans une lettre publique pour dénoncer le virage vers l'automatisation du traitement des dossiers des prestataires de l'aide sociale. D'une même voix, ils ont notamment dénoncé le fait qu'il soit de plus en plus difficile pour ces personnes d'avoir accès à un agent pour les aider à accéder aux services.

L'objectif étant de réduire les coûts de ses effectifs, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) demeure donc insensible au phénomène de l'exclusion numérique et souhaite ainsi aller de l'avant avec la mise en place d'une solution technologique déshumanisante. L'automatisation du traitement des dossiers, qui risque de rendre plus difficile l'accès au service des personnes assistées sociales, pourrait avoir de graves impacts pour des bénéficiaires qui décideraient d'abandonner leurs démarches en raison des obstacles administratifs, bureaucratiques ou technologiques.

Les signataires de la lettre publique demandent donc au MTESS de changer de cap, afin que les services soient offerts par des humains et non par des machines.

Rappelons que ce phénomène d'exclusion numérique, de moins en moins unique, affecte plusieurs travailleuses et travailleurs accidentés ou malades qui ont à y faire face dans leurs démarches auprès de la CNESST et même avec le Tribunal administratif du travail. ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «neuf» lettres

L	T	E	I	D	A	L	A	M	X
I	N	S	A	L	A	I	R	E	I
A	E	T	E	V	E	L	U	S	O
V	D	I	L	I	L	Q	V	N	H
A	I	O	E	C	I	N	O	E	C
R	C	R	S	T	I	O	T	Y	I
T	C	D	I	I	T	R	E	O	E
C	A	L	O	M	R	M	L	T	T
I	O	O	N	E	A	E	O	I	N
P	I	T	R	A	P	S	I	C	S

Solution: élections

A Accident	L Lésion Loi (x2)	S Salaire
C Choix Citoyens	M Maladie	T Travail
D Droits	N Normes	V Victime Vote
E Élus	P Parti (x2) Politique	

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Bulletin de vote par terre, bulletin de vote dans la boîte de scrutin, écran de la boîte de scrutin, pli du registre sur le bureau, bouche de l'homme, sourcil de l'homme, pli dans le rideau, pli du registre sur le bureau.

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

L'**uttam** est une organisation sans but lucratif, fondée en 1975, qui est reconnue et financée par Centraide et soutenue par les contributions de ses membres. Elle n'est ni financée par la CNESST, ni par le patronat.



Isabelle Aubé, Nathalie Brière, Paul Desaulniers, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Annie Gagnon, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Firdevs Simsek, Ahmed Taïab.

Images et photos :
Alex Pelchat, Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

À l'agenda

Jeudi 6 octobre 2022 à 11h30

Loi 27 - Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail
Entrée en vigueur des dispositions concernant le retour au travail et la réadaptation le 6 octobre 2022

Non au travail forcé !



Rassemblement pour dénoncer les dispositions coercitives
contre les victimes d'accidents et de maladies du travail
6 octobre 2022, de 11 h 30 à 13 h
Devant le Complexe Desjardins à Montréal
(métro Place des Arts)



Lundi 24 octobre 2022 à 19h00
Soirée d'information virtuelle hybride

*L'entrée en vigueur des dispositions du 6 octobre 2022
concernant le retour au travail et la réadaptation*

Un lien sera envoyé aux personnes qui souhaitent participer

Lundi 28 novembre 2022 à 19h00
Soirée d'information virtuelle hybride

Thème à déterminer...

Un lien sera envoyé aux personnes qui souhaitent participer

Poste-publications PP41655012

uttam
2348 rue Hochelaga
Montréal QC H2K 1H8
Téléphone : (514) 527-3661
Télécopieur : (514) 527-1153
Courriel : uttam@uttam.quebec
Internet : www.uttam.quebec