

Une année marquée par la lutte sur le PL59

(page 8)

Photo Daniel Mallette



Sommaire

- 2 Une bataille se termine, la lutte continue !
- 4 Projet de loi 59 : une lutte dont on peut être fiers !
- 8 Une année marquée par la lutte sur le projet de loi 59
- 5 Hommage à Katherine Lippel
- 17 La nouvelle norme d'exposition au bruit
- 3 Mon combat pour faire reconnaître ma sténose spinale
- 6 Négociations coordonnées dans le secteur de l'hôtellerie
- 18 L'article 28, la reconnaissance des accidents du travail





Le mot du conseil d'administration

Une bataille se termine, la lutte continue!

Près d'un an après avoir été déposé devant l'Assemblée nationale du Québec, le projet de loi n° 59 a finalement été adopté par les députés le 30 septembre dernier. Malgré le rejet de la réforme par toutes les centrales syndicales, toutes les organisations qui défendent les droits des non-syndiqués et les trois partis d'opposition, les députés de la CAQ ont profité de leur majorité pour imposer son adoption. Avec la sanction du projet de loi le 6 octobre 2021, c'est une grosse bataille qui se termine pour notre organisation.

Rappelons que le projet de loi avait été déposé le 27 octobre 2020. Dès le premier jour, l'**uttam** a dénoncé l'odieuse réforme comme une attaque inacceptable contre les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail. Il s'en est suivi une bataille acharnée de plus de onze mois, lors de laquelle nous avons analysé le projet de loi, diffusé l'information sur les impacts qu'il allait avoir, dénoncé les reculs et mobilisé nos membres et nos alliés féministes, syndicaux et populaires. Au cours de cette longue lutte, nous avons réussi à faire connaître les impacts dévastateurs que risquait d'avoir la réforme sur les travailleuses et les travailleurs. Nous avons aussi contribué à coordonner la mobilisation du mouvement ouvrier et à faire pression sur le ministre Boulet et le gouvernement de la CAQ.

Évidemment, l'adoption de la réforme au terme de cette intense campagne est à la fois décevante et douloureuse pour notre organisation et pour l'ensemble des victimes de lésions professionnelles. Toutefois, nous pouvons être fiers du travail accompli. En examinant le contenu du projet de loi tel qu'adopté et en le comparant à celui que le ministre Boulet avait déposé il y a un an, force est de constater que notre mobilisation n'a pas été inutile. À défaut d'avoir empêché l'adoption du projet de loi, nos pressions ont en effet permis de mitiger significativement ses impacts négatifs pour les travailleuses et les travailleurs. Les pires dispositions prévues initialement ont été retirées et nous avons même réussi à arracher quelques petits gains.

Tout cela, nous l'avons accompli ensemble, grâce à l'implication et à la mobilisation de nos membres et de nos

alliés. Le Conseil d'administration souhaite donc remercier chaleureusement toutes les personnes et organisations qui se sont investies dans ce combat.

Si la bataille contre le projet de loi n° 59 se termine, la lutte pour les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail ne fait que commencer. Déjà, nous devons donc nous préparer pour de nouvelles mobilisations, notamment face aux règlements que la CNESST voudra faire adopter en vertu de ses nouveaux pouvoirs qui découlent de la réforme. ■

Un vieux militant qui s'éteint

C'est avec une grande tristesse que nous apprenions, à la fin de l'été, le décès de Claude Babin, membre de l'**uttam** depuis de très nombreuses années. Par ces quelques mots, nous tenons à rendre hommage à son engagement.

C'est au début des années 1990 que Claude a adhéré à notre organisation. Il est demeuré membre jusqu'à son décès.

Véritable force tranquille, Claude s'est impliqué activement à l'**uttam** pendant une très longue période. Non seulement il a été membre au cours de quatre décennies différentes, mais il s'est investi dans l'organisation, occupant longtemps un poste de membre du Conseil d'administration, dans les années 1990 et 2000, donnant son temps et son énergie sans compter.

Claude était aussi une personne d'une grande générosité, un accidenté du travail qui n'hésitait pas à mettre à profit l'expérience de ses propres combats contre les injustices de la Commission pour en aider d'autres. Il a ainsi soutenu et épaulé des victimes d'accidents et de maladies du travail dont la CNESST bafouait les droits, tout en les encourageant à recourir aux services de l'**uttam**.

Merci pour tout ce que tu as fait pour la cause des travailleuses et des travailleurs, Claude! Nous ne sommes pas prêts de t'oublier. Le Conseil d'administration souhaite également transmettre ses sincères condoléances à toute la famille de Claude.

Mon difficile combat pour faire reconnaître ma sténose spinale

Dino Piacente



Je travaille comme technicien informatique. Dans ce travail, les serveurs dont je m'occupe sont des objets lourds pesant plusieurs kilos. Il y a deux ans, j'étais à travailler chez un client, lorsqu'en bougeant une des tours, un serveur mal raccordé a chuté. Travaillant en position accroupie, j'ai réalisé la catastrophe, alors je me suis précipité pour le rattraper à bout de bras avant qu'il ne se fracasse au sol. Ouf, me direz-vous ! Pourtant, bien que le matériel fut sauf, mon corps, lui, ne s'en est pas sorti indemne. J'ai aussitôt ressenti une onde de choc traverser toute ma colonne vertébrale et une douleur immense s'est agrippée à mon dos. J'ai dû arrêter de travailler et mon médecin a posé le diagnostic d'entorse lombaire avec fissure annulaire.

Mes douleurs lombaires étaient très importantes. Mon médecin était plutôt inquiet du fait que mes symptômes étaient beaucoup trop importants pour que ce ne soit qu'une entorse. Comme j'arrivais à peine à marcher avec une canne, il devait y avoir autre chose. Je ne dormais plus et j'étais incapable de faire mes tâches quotidiennes à la maison. Après une investigation intensive au bas du dos et aux jambes, mon médecin ne trouvait rien. Après plusieurs mois, il n'arrivait toujours pas à expliquer l'ensemble de ma symptomatologie, jusqu'à ce qu'un EMG indique qu'il y avait probablement quelque chose d'anormal vers le haut de ma colonne. Les investigations effectuées dans cette région révélèrent une sténose spinale cervicale au niveau C5-C6. C'est donc cette blessure dans le haut de ma colonne qui aggravait ma condition, bien que tous mes symptômes étaient concentrés dans mes membres inférieurs. Mon médecin était d'avis qu'une opération de décompression cervicale pourrait améliorer grandement mon état.

Après plus d'un an d'arrêt de travail, la CNÉST s'impacientait et voulait me retourner au travail, peu importe mon état réel. J'ai donc été vu par le BEM qui a consolidé mon entorse lombaire avec des limitations fonctionnelles de classe 1 et un faible DAP. J'ai contesté cette décision au Tribunal et, avec l'aide de l'**uttam**, j'ai trouvé un avocat pour l'audience que j'attends toujours.

Jusqu'à ce moment, la CNÉST ne s'était jamais prononcée sur mon diagnostic de sténose spinale cervicale. Cependant, une fois consolidé par le BEM, elle s'est empressée de refuser ce diagnostic pour fermer mon dossier. L'IRM révélant ma

sténose spinale avait été passée 10 mois après l'accident et mon médecin n'avait jamais traité la région cervicale avant cet examen. Comme presque tous mes symptômes étaient au niveau lombaire et aux jambes, la CNÉST considérait donc que ma blessure au cou n'avait rien à voir avec mon accident, malgré l'avis de mon médecin. J'ai donc contesté cette décision de refus en révision.

Entre la décision du BEM qui me consolidait et l'appel de l'agente de la révision, j'ai subi l'opération demandée par mon médecin. Il avait raison ! Même si je ne suis pas entièrement guéri, mon état s'est grandement amélioré. Je me suis remis à marcher et je n'avais plus besoin de ma canne ! Cela dit, il fallait quand même convaincre la réviseuse que ma blessure au cou, découverte tardivement, avait été causée par mon accident. La tâche n'était pas facile !

Avec l'**uttam**, nous avons épluché mon ancien dossier d'accident de travail, puisqu'en 2002, je m'étais blessé un peu de la même manière en rattrapant un gros serveur. À cette époque, la CNÉST avait reconnu une hernie cervicale au niveau de mes vertèbres C5-C6, mais cette hernie était asymptomatique depuis cet accident. Il faut savoir qu'une hernie discale est souvent la cause d'une sténose spinale, comme dans mon cas. Toutefois, ma situation demeure assez surprenante, puisque mes symptômes ne laissaient présager aucune atteinte cervicale. C'est aussi la raison pour laquelle les médecins ont mis près d'un an avant d'investiguer mon cou.

Il a fallu être minutieux pour recueillir tous les éléments pour prouver que mon deuxième accident avait rendu symptomatique la hernie causée par mon premier accident. Comme ce premier dossier datait de près de 20 ans, il était archivé sur microfilm à la CNÉST et la réviseuse nous pressait pour que moi et ma représentante de l'**uttam** fassions nos commentaires en révision. Puisque les délais administratifs internes de la CNÉST ne peuvent supplanter le droit d'être entendu des travailleuses et des travailleurs, elle a attendu deux mois pour avoir nos commentaires et finalement nous donner raison ! J'ai donc gagné ma demande de révision ! Cette décision a changé la suite de mon dossier, puisque la reconnaissance de ma sténose spinale a fait que la série de décisions qui m'avaient forcé à retourner au travail, alors que je pouvais à peine marcher, ont été invalidées. Cette reconnaissance change aussi la donne pour ma contestation du BEM au TAT. Me battre a donc valu la peine ! ■



Projet de loi 59 : une lutte dont on peut être fiers!

Félix Lapan

Plus de onze mois après son dépôt, le projet de loi n° 59 a finalement été adopté par les députés de l'Assemblée nationale le 30 septembre dernier et a reçu sa sanction le 6 octobre 2021. L'heure est venue de faire le bilan de cette longue bataille...

En déposant son projet de loi devant l'Assemblée nationale, le 27 octobre 2020, le ministre Boulet ne s'attendait sans doute pas à autant d'opposition pour le faire adopter. Le jour du dépôt, la quasi-totalité des réactions avaient été positives, plusieurs organisations syndicales et patronales saluant le dépôt de la réforme attendue.

L'**uttam** fut l'une des seules organisations à faire entendre une note discordante ce jour-là. Quelques heures à peine après que le volumineux projet de loi de 293 articles ait été rendu disponible, notre organisation émettait un communiqué dénonçant cette attaque majeure aux droits des victimes d'accidents et de maladies du travail.

Au cours des mois qui ont suivi, toutes les activités de l'**uttam** ont tourné autour de cette lutte contre la réforme du ministre Boulet. Il a d'abord fallu la comprendre, l'analyser et diffuser l'information sur les reculs catastrophiques qu'elle menaçait d'imposer aux droits des victimes de lésions professionnelles. Puis, nous avons dû batailler pour imposer notre

présence en commission parlementaire, le gouvernement ayant retenu la formule d'une consultation restreinte de laquelle étaient exclues toutes les associations de victimes de lésions professionnelles. Face aux dénonciations, le gouvernement a finalement dû ajouter une demi-journée de consultation lors de laquelle l'**uttam** a pu présenter un mémoire.

Le ministre Boulet a passé une dure semaine lors de cette commission parlementaire de janvier, son projet de loi étant l'objet de très nombreuses critiques. À partir de ce moment, une véritable campagne de mobilisation a débuté. Des organisations ouvrières ont diffusé du matériel d'information dénonçant les reculs aux droits des travailleuses et travailleurs, alors que plusieurs actions s'organisaient partout au Québec. Mentionnons notamment une manifestation à Trois-Rivières en avril, des actions partout dans la province le 28 avril et une vigie de 59 heures devant l'Assemblée nationale, du 30 mai au 1^{er} juin.

L'**uttam** a été au cœur de cette campagne, du début à la fin. En parallèle, nous avons soutenu le travail de l'opposition à la Commission de l'économie et du travail qui procédait à l'étude détaillée du projet de loi, qui s'est étalée de mars à septembre.

On le sait maintenant, le projet de loi a finalement été adopté, malgré

l'opposition de tout le mouvement ouvrier et en dépit de notre lutte. Les dispositions de la réforme entreront progressivement en vigueur au cours des dix-huit prochains mois et à mesure que la CNÉST adoptera de nouveaux règlements.

Même si nous espérons une issue différente, les membres de l'**uttam** peuvent être fiers de ce que nous avons accompli. Si les dénonciations du projet de loi n'ont pas mené à son rejet, elles ont forcé le ministre à faire plusieurs concessions au cours de ces onze mois. Ce dernier a dû, face aux pressions, retirer plusieurs des pires dispositions prévues par le projet de loi initial. Grâce à notre mobilisation, la réforme, qui entre finalement en vigueur, est donc loin d'être aussi catastrophique pour les droits des travailleuses et des travailleurs que celle qui était prévue au départ.

La lutte est donc loin d'avoir été inutile et surtout, elle est loin d'être terminée! Au cours des mois et des années à venir, il faudra en effet nous mobiliser de nouveau face aux règlements qui découlent de la réforme et que la CNÉST voudra imposer pour restreindre nos droits. La bataille pour une pleine réparation des accidents et des maladies du travail ne fait que commencer... ■

Hommage à Katherine Lippel

Le 23 septembre 2021, la professeure Katherine Lippel décédait à l'âge de 67 ans d'un cancer fulgurant. À n'en pas douter, il s'agit d'une perte immense pour les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades. Rendons hommage à cette femme d'exception.

Katherine Lippel a étudié le droit et est devenue avocate en 1978. Confrontée aux graves injustices vécues par les victimes d'accidents et de maladies du travail, elle décide alors de se spécialiser dans ce domaine et produira un mémoire de maîtrise sur l'histoire de la réparation des lésions professionnelles au Québec. Encore aujourd'hui, il s'agit d'un ouvrage de référence.

Ayant su se démarquer rapidement, elle devient en 1982 professeure en droit social et du travail au Département des sciences juridiques de l'UQAM et ses travaux de recherche portent principalement sur la réparation des accidents et des maladies du travail. Elle deviendra en 2006 titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail à l'Université d'Ottawa. Tout au long de sa carrière de professeure, elle aura chapeauté des dizaines d'étudiantes et d'étudiants aux études supérieures à la maîtrise comme au doctorat. Un grand nombre de défenseurs de victimes de lésions professionnelles pratiquant aujourd'hui ont bénéficié de ses enseignements.

Dotée d'une vive intelligence, elle était visionnaire et, par ce fait, elle était inspirante. Elle aura été non seulement une mentore extraordinaire, mais surtout une alliée indéfectible pour celles et ceux ayant eu le grand privilège d'être dirigés par une dame dévouée et surtout soucieuse de voir en leur réussite une relève

pour assurer la défense des droits des victimes de lésions professionnelles. Elle a d'ailleurs reçu le prix de l'Association canadienne des professeurs de droit pour l'excellence universitaire.

Également chercheuse chevronnée, elle était reconnue comme spécialiste du domaine à travers le monde, ce qui l'aura amenée à participer à d'innombrables conférences pour y présenter ses résultats de recherche et à collaborer avec des chercheuses et chercheurs de l'Europe, de l'Australie ou d'Amérique latine. Lorsqu'elle n'était pas au pays, elle était quelque part ailleurs aux quatre coins du monde à contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine.

Son remarquable parcours ne saurait ainsi être souligné sans mentionner l'importance de préconiser l'approche interdisciplinaire dans le cadre de ses recherches. C'est d'ailleurs ce qui la démarquait comme chercheuse. La richesse de ses résultats de recherche se reflétait par une soif continue de se maintenir à la fine pointe de son domaine, sans jamais perdre de vue l'importance de défendre les droits des victimes du travail.

L'uttam a eu à collaborer avec elle à de nombreuses reprises dans le cadre de recherches portant sur le régime d'indemnisation, notamment sur les effets du régime pour les travailleuses et les travailleurs atypiques, sur les effets thérapeutiques et anti-thérapeutiques des régimes d'indemnisation ou encore sur le retour au travail suite à une lésion professionnelle. Ces recherches ont contribué à faire avancer le droit, mais également à appuyer scientifiquement les revendications des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades. Elle a également publié de nombreux livres de référence sur le régime d'indemnisation.



Adeptes de justice sociale, Katherine Lippel n'était pas seulement qu'une professeure inestimable et une chercheuse infatigable, c'était une femme au grand cœur. Toutes celles et tous ceux ayant eu la chance de la côtoyer diraient incontestablement combien la compassion ne lui faisait pas défaut. Passionnée par son travail et travailleuse acharnée, elle aura été jusqu'à la fin une fervente défenseuse des droits des victimes d'accidents et de maladies du travail. Appelée à comparaître à l'Assemblée nationale pour y présenter son mémoire portant sur le projet de loi n° 59 réformant le régime de la santé et de la sécurité du travail en janvier 2021, cette intervention allait devenir, sans que personne ne puisse s'en douter, une de ses dernières apparitions publiques. Elle aura donc milité jusqu'au dernier moment pour se faire le porte-voix des victimes de lésions professionnelles pour défendre leurs droits.

Tout au long de sa carrière, la qualité exceptionnelle du travail de Me Lippel a été à de nombreuses reprises soulignée. Elle a notamment reçu la Médaille d'or du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, la plus haute distinction dans le domaine.

Merci Me Lippel pour votre contribution exceptionnelle à la défense des droits des victimes d'accidents et de maladies du travail! Vous constituerez toujours un pilier dans le domaine, mais aussi une grande inspiration!



Luttes ouvrières

Négociations coordonnées dans le secteur de l'hôtellerie

Marianne Breton Fontaine

Alors qu'on entend les employeurs du secteur de l'hôtellerie se plaindre du manque de main-d'œuvre, ces mêmes employeurs demandent, du même souffle, que des reculs s'imposent dans les conditions de travail. Peu importe les circonstances économiques, les patrons ne cessent jamais d'être à l'offensive. Ce constat est d'autant plus évident dans le secteur de l'hôtellerie où, il y a quelques mois à peine, cette industrie dénonçait « une crise sans précédent » dû au manque de main-d'œuvre. Elle demandait donc au gouvernement d'intervenir, puisque les hôtels étaient forcés de fermer des chambres en pleine saison touristique. Or, en période de négociation de leur convention collective, la lutte pour de justes conditions de travail n'est pas pour autant facilitée pour les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie affiliés à la CSN (Confédération des syndicats nationaux), malgré les lamentations patronales. Certains de ces employeurs demandent des reculs importants et un gel de salaire. Mais ces demandes de reculs indécentes ne passent pas auprès de plusieurs syndicats en grève depuis septembre dernier. C'est le cas, notamment, de

l'hôtel Hilton de Québec et au Hilton Double Tree de Montréal où les travailleuses et travailleurs de ces deux établissements exercent présentement une grève générale illimitée.

Il faut savoir que la négociation dans le secteur de l'hôtellerie est particulière à la CSN, puisqu'il s'agit de négociation coordonnée. Cette forme de négociation allie unité et autonomie locale. Autrement dit, les syndicats de ce secteur coordonnent leur négociation de convention collective pour obtenir un meilleur rapport de force. Ils sont donc maîtres des négociations avec leur employeur respectif, mais sont liés entre eux par une plateforme commune de revendications. Ainsi, les syndicats s'entendent pour qu'aucune convention ne puisse être signée avec des conditions moindres que celles établies dans la plateforme, à moins d'un accord commun. Chacun des syndicats est libre de se joindre ou non à la négociation coordonnée, mais plusieurs le font puisque l'unité des travailleuses et des travailleurs est un levier formidablement efficace pour faire plier les employeurs. C'est d'ailleurs en grande partie grâce à cette stratégie que ces travailleuses et ces travailleurs ont les meilleures conditions de travail parmi celles du secteur de l'hôtellerie en Amérique du Nord.

La négociation coordonnée se distingue de la négociation appelée « regroupée », soit celle qui existe actuellement dans le secteur public et parapublic. Dans ce type de négociation, les syndicats sont représentés à une table centrale par leur centrale syndicale. Il n'y a donc pas d'autonomie de négociation sur certains enjeux pour les syndicats locaux. Il y a plutôt différents niveaux de négociation qui traitent chacun de conditions de travail différentes. Par exemple, dans le secteur public, le salaire est un sujet négocié à la table centrale, alors que l'organisation des horaires relève des tables locales.

La négociation coordonnée se distingue aussi de la négociation par pattern, comme celle pratiquée dans certains secteurs industriels, par exemple dans l'industrie automobile, où les représentants syndicaux choisissent l'employeur le plus vulnérable ou le plus conciliant de leur industrie pour négocier une convention collective. Les syndicats se solidarisent alors pour faire pression lors d'une première négociation, afin d'obtenir la meilleure convention collective qui servira ensuite de modèle et de moyen de pression pour les négociations des autres usines.



Ligne de piquetage devant l'hôtel Hilton Double Tree de Montréal

Fédération du commerce – CSN

Comme le modèle des négociations coordonnées a débuté en 1986, les syndicats en sont maintenant à leur 10^e ronde de négociation avec ce type de modèle. Selon Dominique Daigneault, présidente du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN, « [e]lles ont complètement changé la donne ». Elle explique, en effet, qu'avec ce type de négociation « l'autonomie syndicale locale est préservée tout en assurant un bon rapport de force. Les conditions de travail dans l'hôtellerie se sont énormément améliorées et ont aussi contribué à faire reconnaître que ces travailleuses et ces travailleurs sont des professionnels, mais aussi qu'ils et elles se voient eux-mêmes comme des professionnels à part entière ». Cette reconnaissance est d'autant plus significative dans un contexte où le

travail dans les hôtels et les secteurs de services semblables est exécuté en grande partie par des femmes dont le travail est socialement dévalorisé. Les gains réalisés par la lutte de ces travailleuses et de ces travailleurs ont donc des répercussions qui s'étendent au-delà de leur milieu de travail.

Cette stratégie a ainsi permis aux travailleuses et aux travailleurs de mieux faire face aux manœuvres antisyndicales et à l'intimidation des employeurs qui tentent d'étirer les négociations. Plusieurs employeurs ont, par exemple, eu recours à des briseurs de grève – des scabs. C'est le cas entre autres de l'hôtel Double Tree de Montréal, situé au Complexe Desjardins. Après qu'un enquêteur ait constaté sur place que des briseurs étaient effectivement dans l'hôtel,

l'employeur a décidé de le fermer pour une période indéterminée. Depuis cette fermeture, l'employeur transfère tous ses clients vers un autre de ses hôtels, l'hôtel InterContinental, devant lequel les grévistes se sont d'ailleurs présentés pour manifester. À ce jour, l'employeur refuse toujours de négocier et n'offre que des reculs inacceptables aux travailleuses et travailleurs. Heureusement, cette tactique illégale et grossière ne décourage pas les grévistes qui, tous les jours, continuent leur piquetage.

Si certains employeurs ont fini par signer une entente dans les dernières semaines, d'autres négociations se poursuivent toujours pour plusieurs syndicats. Saluons donc la lutte de près de 2000 syndiqués qui se battent pour leurs droits et leurs conditions de travail ! ■



Vigie devant l'Assemblée nationale à Québec

Une année marquée par la lutte sur le projet de loi 59

Le Conseil d'administration

En cette fin d'année, il n'est pas inutile de faire un survol de l'action de notre organisation. Dans les pages qui suivent, vous pourrez prendre connaissance d'une synthèse du rapport qu'a présenté le Conseil d'administration lors de l'assemblée générale.

La conjoncture à l'uttam en 2020-2021

L'année a été marquée d'une double crise : celle causée par le nouveau coronavirus, soit la crise sanitaire, mais également celle causée par le projet de loi 59, que l'on pourrait qualifier de « crise législative ».

Il y a d'abord eu la crise sanitaire, celle dans laquelle tout le Québec, et même le monde entier, ont été plongés (et dont nous ne sommes toujours pas sortis). Rappelons qu'en avril 2020, le décret sur l'urgence sanitaire était encore tout récent. L'uttam avait dû fermer son bureau et, avec le confinement généralisé décrété par le gouvernement, l'équipe de la permanence a dû s'adapter au télétravail.

Si nous espérions, au début de la crise, que ces mesures d'exception soient de courte durée, nous savons maintenant qu'il n'en a rien été. Certes, nous avons pu rouvrir le bureau pendant quelques mois, entre la première et la deuxième vague de Covid-19, la permanence fonctionnant alors en deux équipes alternant leur présence au local. Mais dès décembre, nous avons dû à nouveau fermer nos portes et revenir au télétravail à temps plein.

La pandémie de Covid-19 a donc été le premier facteur faisant en sorte que notre année fut tout sauf normale et notre organisation a dû composer avec cette situation qui a affecté toutes les facettes de notre travail. Les rencontres

d'information, les réunions de comités et pratiquement toutes nos activités ont dû se faire en mode virtuel. Le service individuel a également dû être assuré principalement à distance.

Le Conseil d'administration n'en est pas moins fier du travail accompli pendant l'année. Il faut reconnaître que l'uttam a su s'adapter à cette situation d'exception et rencontrer la majorité de ses objectifs malgré tout. Certains de nos membres ont bien répondu à ce passage en mode virtuel, mais d'autres n'ont malheureusement pas pu parce qu'ils n'ont simplement pas accès à la technologie pour participer à des activités virtuelles. Les comités ont tout de même été actifs et l'équipe de la permanence a abattu une quantité phénoménale de boulot malgré les difficultés du travail à distance.

Alors que nous étions encore en pleine crise sanitaire, avec les indices de la deuxième vague qui se multipliaient, nous nous sommes retrouvés plongés dans ce qu'il y a lieu d'appeler une crise législative. En effet, le 27 octobre 2020, le ministre du Travail, Jean Boulet, déposait le projet de loi 59 « modernisant » le régime de santé et de sécurité du travail.

Contrairement au coronavirus, nous avons vu venir cette crise. Nous savions en effet que le dépôt du projet de loi du ministre Boulet, qui avait déjà été repoussé à au moins deux reprises, s'en venait. Nous nous attendions aussi à ce que, tout en prétendant améliorer la prévention des lésions professionnelles, la réforme s'attaquerait à nos droits en réparation.

L'uttam pensait être prête à livrer une importante bataille dès le dépôt du projet de loi pour éviter les reculs aux droits des victimes d'accidents et de maladies du travail. Notre Assemblée

générale annuelle avait d'ailleurs identifié ce combat comme LA priorité de l'année.

Cependant, dès le dépôt du projet de loi, il est apparu clairement que nous avions sous-estimé la menace : nous devons faire face à une réforme colossale de 293 articles comprenant une multitude de reculs aux droits des victimes d'accidents et de maladies du travail.

Après avoir encaissé le choc, nous nous sommes rapidement retroussés les manches. Le Conseil d'administration considère que notre lutte face à ce projet de loi a été menée de manière exemplaire, dès le premier jour. En effet, dès le 27 octobre, dans les instants ayant suivi le dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale, nous avons pris connaissance de son contenu. À peine quelques heures après ce dépôt, constatant que ce projet de loi constituait une véritable entreprise de démolition des droits des victimes de lésions professionnelles, l'**uttam** émettait un communiqué pour dénoncer les reculs majeurs que la réforme menaçait d'imposer.

À ce moment, nous étions bien seuls dans la lutte qui s'annonçait. En effet, de tous les communiqués publiés ce jour-là, force est de constater que seul le nôtre dénonçait clairement le projet de loi. Du côté du mouvement syndical, la réforme était plutôt bien accueillie.

À partir de ce moment, notre organisation a été plongée dans ce qui fut sans doute la plus importante lutte qu'elle a eu à mener depuis l'adoption de la loi actuelle en 1985. Pendant des mois, l'équipe de la permanence, le Conseil d'administration et un grand nombre de militantes et de militants ont consacré toutes leurs énergies et de nombreuses heures de travail et d'implication pour dénoncer le projet de loi et s'opposer à son adoption.

Sans entrer ici dans les détails des nombreux rebondissements que nous avons vécus au cours des mois qui ont marqué cette bataille, nous pouvons toutes et tous être fiers du travail accompli. Malgré ses faibles moyens, notre organisation a réussi à faire la différence et à mettre beaucoup de sable dans l'engrenage de l'adoption de la réforme. Nous reviendrons sur les détails de cette bataille à la section qui traite de la défense collective des droits.

Bref, nous pensons que l'**uttam** a été en mesure de s'adapter à la crise sanitaire tout en faisant face à la crise législative.

Notons enfin que nos efforts depuis plusieurs années en matière de financement ont donné des résultats et que nous sommes parvenus à embaucher une 5^e personne à l'équipe de la permanence au cours de l'année, comme nous en avions le mandant, si bien que nous sommes en mesure d'affronter les défis qui se présenteront à nous en comptant sur une

équipe de cinq permanents salariés, pour la première fois depuis quinze ans.

Penchons-nous maintenant sur le travail accompli au cours de l'année en examinant de plus près ce que nous avons fait dans nos cinq champs d'action.

1. Information et formation

Les activités d'information et de formation occupent une place importante à l'**uttam**. Elles permettent d'améliorer la compréhension de nos droits, de clarifier nos analyses et de comprendre les enjeux autour desquels nous nous mobilisons. Cette année, avec le dépôt du projet de loi 59 « modernisant » le régime de santé et sécurité du travail, le volet information et formation revêtait une importance cruciale.

Le Journal de l'**uttam** et les autres publications

Dans ce contexte, lors de l'élaboration des perspectives pour 2020-2021, nous avons entre autres, priorisé la production de bulletins d'information et leur diffusion aux membres et aux alliés.

Tel que prévu, nous avons publié quatre éditions du *Journal de l'**uttam*** contenant des dossiers faisant l'analyse des enjeux d'actualité. Nous avons notamment traité de l'impact de la Covid-19 sur les victimes de lésions professionnelles, du télétravail et analysé les effets des reculs prévus avec le projet de loi 59.

Compte tenu de la réforme, nous avons jugé primordial d'informer les organisations alliées, incluant les syndicats, les organisations de travailleuses et de travailleurs accidentés ou malades, les groupes de femmes, etc., du contenu du projet de loi et des reculs qu'il allait entraîner aux droits des victimes de

lésions professionnelles s'il devait être adopté. À cette fin, nous avons conçu, rédigé et diffusé 15 bulletins thématiques d'information ayant pour titre « Le point sur la modernisation SST ». Ces bulletins, disponibles également sur le site Internet de l'**uttam**, ont été accompagnés de capsules vidéos et, dans certains cas, de vidéos d'information.

À l'origine, nous avions prévu mener un sondage pour connaître l'opinion des membres et des organisations qui lisent le *Journal* afin d'en améliorer le format et le contenu. Cependant, avec le dépôt du projet de loi 59, cet objectif n'a pas été jugé prioritaire et a été laissé de côté pour cette année.

Le site Internet

Tout au long de l'année 2020-2021, nous avons mis à jour le site Internet de l'**uttam**. Nous avons d'ailleurs surpassé l'objectif de fréquentation du site. En effet, nous avons atteint 135 951 visites et 280 940 pages vues alors que la moyenne des 5 dernières années était de 64 030 visites et 127 652 pages vues. Ces résultats s'expliquent certaine-



Comment à la fois par la campagne menée contre le projet de loi 59 ainsi que par la pandémie qui a probablement incité les gens à se renseigner davantage en ligne.

Mentionnons également que notre page Facebook a été très utilisée cette année, notamment pour la campagne sur le projet de loi, et nous avons aussi ouvert un compte Twitter pour diffuser de l'information.

Les activités d'information

Cette année, nous avons également mis la priorité sur les rencontres d'information destinées aux membres en général et sur les discussions thématiques destinées aux militantes et aux militants afin de renforcer leur analyse critique des enjeux importants. Dans les deux cas, nos objectifs ont été atteints. Nous avons tenu sept rencontres d'information et deux discussions thématiques, soit une sur les impacts du projet de loi 59 et l'autre sur le rapport du Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE) au sujet de la gestion de l'amiante au Québec.

En cette année de pandémie, il nous a été impossible de tenir ces rencontres en personne et nous avons donc dû avoir recours à la technologie virtuelle. Au début, nous avons prévu mettre sur pied un comité *ad hoc* afin de se pencher sur les moyens de rejoindre les membres ayant des problèmes de littératie numérique ou n'ayant pas accès à la technologie nécessaire.

Nous avons identifié des personnes clés pour faire partie de ce comité, mais avec l'ampleur de la lutte sur le projet de loi 59, nous n'avons pas pu le mettre sur pied, les énergies de la permanence et des militantes et militants de l'**uttam** étant accaparées par cette mobilisation. Nous avons tout de même pu constater que plusieurs membres ont trouvé des façons alternatives d'avoir accès à l'information virtuelle, en demandant l'aide de membres de leur famille par exemple, afin de se faire guider pour participer aux rencontres virtuelles ou encore se faire prêter des équipements informatiques.

Nous sommes heureux de voir que de nombreuses personnes ont pu assister aux soirées d'information et aux discussions thématiques. Nous avons en effet atteint nos objectifs, tant en termes de nombre que de représentativité, puisque 50 % des participantes et participants aux soirées d'information ont été des personnes allophones.

L'utilisation de la technologie virtuelle nous a aussi permis de rejoindre des membres de l'**uttam** qui n'auraient pas pu se déplacer pour participer en personne aux soirées d'information, soit à cause de la distance ou de leur santé.

Il est cependant plus difficile de briser l'isolement et de développer un sentiment d'appartenance par de simples rencontres à distance. Une fois la situation sanitaire revenue à la « normale », nous espérons pouvoir organiser des soirées d'information en version mixte (hybride), en personne en

même temps qu'à distance, pour ainsi répondre aux besoins de toutes et de tous.

La formation

Nous avons atteint nos objectifs de deux formations au Conseil d'administration ainsi que deux formations au Comité action. Ces formations en groupes plus restreints ont pour but de favoriser la prise en charge de l'organisme par ses membres en développant leur compréhension des enjeux et leur capacité à débattre.

Dans le contexte particulier de la pandémie et du dépôt du projet de loi 59, les formations données ont été particulièrement judicieuses. À titre d'exemple, les membres du Comité action ont participé à une formation sur les droits des travailleuses et travailleurs en santé et sécurité du travail dans le contexte de la Covid-19. De son côté, le Conseil d'administration a participé à une formation sur le projet de loi 59 et une autre sur la priorisation à donner en cas d'imprévu.



2. Défense des droits individuels

La défense des droits individuels occupe une place importante dans l'action de l'**uttam**. Le contact quotidien avec les victimes de lésions professionnelles est en effet essentiel afin de connaître leur réalité, d'identifier les injustices vécues et d'être ainsi en mesure d'agir efficacement sur leurs causes.

Pour notre organisation, l'offre de services a pour but d'amener les travailleuses et travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail à comprendre leur dossier afin de devenir capable de prendre des décisions éclairées et de poser les actions requises pour la sauvegarde de leurs droits, tout en prenant conscience des injustices systémiques vécues par l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Le service individuel est aussi la porte d'entrée par laquelle passent les travailleuses et travailleurs pour devenir membre de l'**uttam** avant de s'y impliquer et de participer aux luttes collectives. Il joue donc un rôle primordial pour permettre à l'organisation de recruter de nouveaux membres et de maintenir une vie associative dynamique.

Avec la pandémie, nous avons dû faire des ajustements à nos façons de faire puisque nos bureaux ont été fermés plus de la moitié de l'année. Ils ont été ouverts partiellement que pendant 5 mois dans l'année. Le service d'information téléphonique a tout de même été maintenu (à distance pendant les mois de confinement), mais nous avons été contraints de réduire le nombre d'ouvertures de dossiers.

Les demandes d'information

C'est d'abord par les demandes d'information que les travailleuses et travailleurs sollicitent nos services. En cette année de pandémie, afin de respecter les mesures sanitaires de santé publique, le service téléphonique a été assuré exclusivement par l'équipe de la permanence. Durant les mois où nos bureaux étaient fermés, les gens qui téléphonaient étaient invités à laisser un message et l'équipe s'assurait de retourner les appels et de donner l'information ou les références nécessaires.

Cette façon de fonctionner plus complexe a certainement eu un impact, tel que nous l'avions anticipé : le nombre de demandes d'information a diminué par rapport à l'année précédente, mais nous avons quand même dépassé notre objectif, ayant répondu à 1 088 demandes d'information.

Ouverture et suivi des dossiers individuels

En traitant les demandes d'information que nous recevons, nous arrivons souvent à répondre aux questions et à aider les travailleuses et travailleurs à régler les problèmes auxquels ils font face. Toutefois, il est parfois impossible de répondre à toutes les questions à distance. Quand les situations auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs nécessitent davantage d'assistance et qu'ils répondent à nos critères, nous offrons un rendez-vous pour ouvrir un dossier.

Avec la fermeture de nos bureaux pendant plus de six mois cette année en raison de la pandémie et une ouverture partielle pendant le reste de l'année, nous n'avons pas pu proposer autant de rendez-vous que ceux qui auraient été souhaitables et nous avons donc ouvert beaucoup moins de dossiers. Souvent, nous avons dû prendre plus de temps lors des appels téléphoniques et accompagner les travailleuses et travailleurs à distance pour qu'ils procèdent par eux-mêmes aux contestations afin de protéger leurs droits.

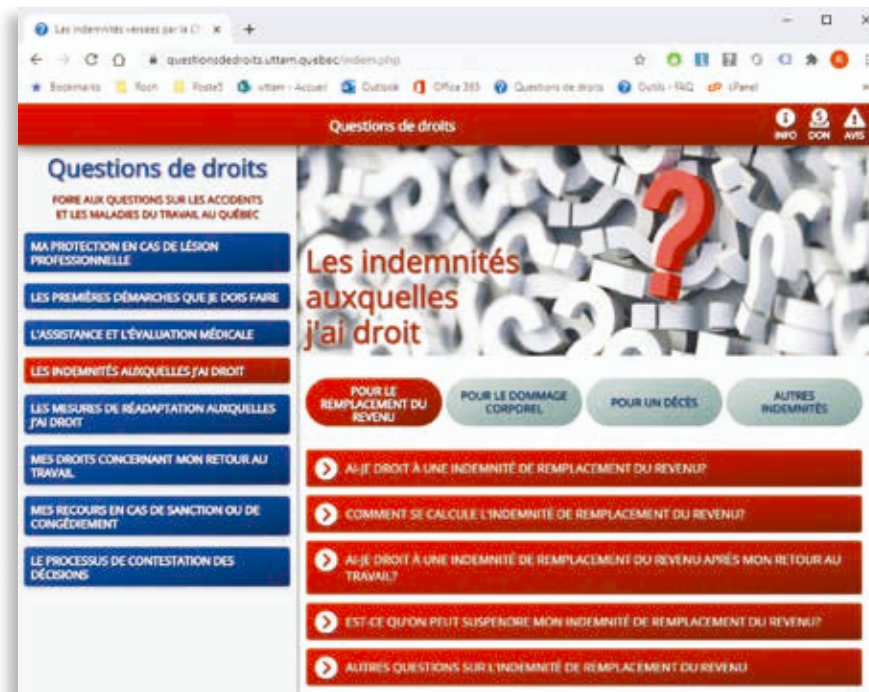
Au total cette année, nous n'avons procédé à l'ouverture de seulement 30 nouveaux dossiers : c'est quatre fois moins que l'année précédente.

Nous avons tout de même dépassé notre objectif en termes de suivi de dossiers au cours de l'année, soit 347 dossiers. Les personnes rejointes étaient majoritairement des non syndiquées (98 %) n'ayant pas droit à l'aide juridique (75 %). Il s'agissait aussi majoritairement de personnes issues de l'immigration (63 %). 58 % des personnes à qui on a donné un rendez-vous étaient des femmes.

Afin de respecter les mesures sanitaires, nous avons limité le nombre de personnes à deux par rencontre d'ou-

verture de dossiers. Dans ce contexte, les possibilités de rencontres collectives étaient moindres et nous n'avons tenu que 23 rencontres au total, comparativement à 44 l'an passé.

Malgré le contexte de la crise sanitaire qui a réduit les contacts individuels et collectifs et malgré la diminution du nombre d'ouvertures de dossiers à cause de la pandémie, nous avons réussi à susciter un taux d'adhésion à l'*uttam* de 48 % des personnes ayant un dossier actif. Ce taux est resté stable depuis l'an passé. La mobilisation contre le projet de loi 59 a montré l'importance pour notre organisation d'avoir une base d'adhésion forte de personnes qui s'informent, participent et s'engagent dans une optique de défense collective des droits.



Foire aux questions

Étant donné le dépôt du projet de loi 59 qui modifie la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), nous avons suspendu la mise à jour du site *Questions de droits*, notre foire aux questions sur la loi. Avec les modifications importantes faites à la LATMP, il faudra prévoir faire des modifications majeures à cette foire aux questions.

Étonnamment, le niveau de fréquentation de la foire aux questions est légèrement inférieur à la cible que nous nous étions fixée, soit 58 821 visites alors que notre cible était de 60 000. Puisqu'il s'agit de la première année complète depuis sa mise en ligne, nous ne pouvions qu'estimer le taux de fréquentation et nous avons peut-être été un peu trop optimistes dans nos prévisions. Il faut aussi dire qu'avec le dépôt du projet de loi 59, nos efforts ont été centrés sur la campagne sur la réforme plutôt que de faire la promotion du site *Questions de droits*.

3. Vie interne et associative

L'Assemblée générale confie au Conseil d'administration le mandat d'assurer la saine gestion de l'organisme. Celui-ci est notamment responsable de la bonne administration ➔

➔ des ressources financières de l'organisation. Il doit aussi s'assurer du respect des exigences des différents bailleurs de fonds et des diverses réglementations gouvernementales. Finalement, il doit pouvoir compter sur une équipe de travail solide, solidaire et en mesure de remplir tous les mandats qu'il lui confie.

Gestion financière de l'organisation

Cette année encore, la santé financière de l'**uttam** est demeurée très bonne. Nous avons dépassé nos objectifs pour notre campagne de financement, ayant atteint 126% des résultats prévus.

En cours d'année, nous avons reçu une deuxième dotation, soit un legs de 75 000 \$ de Marie-Claire Lefebvre décédée le 20 mars 2020. Elle a été une des fondatrices du Comité de soutien aux travailleurs accidentés, devenu par la suite l'**uttam**. Tout comme pour le Fonds de Christiane Gadoury, les intérêts de cette dotation contribueront désormais à notre financement à chaque année.

Grâce à cette stabilité financière, nous avons été en mesure de procéder à l'embauche d'une 5^e personne à la permanence. Marianne Breton-Fontaine s'est ainsi jointe à l'équipe de travail. Elle a su rapidement s'adapter aux difficultés de cette année particulière, soit le télétravail et le projet de loi 59. Elle n'a pas eu froid aux yeux et s'est rapidement intégrée à la dynamique du travail à l'**uttam**.

Vie associative

Malgré le contexte de la crise sanitaire et le fait que nous ayons ouvert beaucoup moins de dossiers cette année, nous avons maintenu un nombre de membres supérieur à la moyenne des 5 dernières années qui était de 291. En effet, au 31 mars 2021, nous avons 299 membres (275 membres individuels et 24 membres collectifs).

Après leur adhésion, les nouveaux membres sont invités à participer aux activités de l'organisation, et éventuellement à s'y impliquer, en fonction de leurs disponibilités, de leurs capacités et de leurs intérêts. Pour favoriser ce processus, nous organisons périodiquement des rencontres d'intégration. En cette année particulière à cause de la pandémie, le nombre de nouveaux membres était réduit, tout comme les lieux d'implication possibles. Nous n'avons donc organisé qu'une seule séance d'intégration, à laquelle cinq nouveaux membres ont participé. De ce nombre, trois d'entre eux se sont ensuite impliqués d'une façon ou d'une autre dans les activités de l'**uttam**.

Les possibilités d'implication sont généralement nombreuses à l'**uttam**. Cette année, avec la fermeture du local pendant plusieurs mois en raison des mesures sanitaires et l'interdiction de rassemblement intérieur, les occasions d'implication et de rencontres ont significativement diminué. Par exemple, les militantes et militants impliqués au service téléphonique n'ont pas été sollicités cette année. C'est l'équipe de la permanence qui a assuré la réponse téléphonique.

Ces contraintes n'ont toutefois pas empêché les membres

de s'impliquer à distance au sein de certains comités, pour la production du *Journal*, à la chaîne téléphonique, aux activités de mobilisation contre le projet de loi 59 et pour diffuser de l'information.

Par ailleurs, nous devons porter une attention particulière l'année prochaine afin d'augmenter la participation de militantes et militants à la chaîne téléphonique ainsi que le nombre de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration qui s'impliquent à l'**uttam**.

Les douze membres du Comité action ont, quant à eux, été particulièrement actifs cette année. Le comité s'est réuni à huit reprises, soit trois de plus que prévu. Le Conseil d'administration a également été très actif, s'étant réuni à douze occasions. Le Comité maladies du travail ne s'est réuni qu'à deux reprises cette année, mais il a réalisé un travail remarquable pour documenter nos revendications, notamment en élaborant une mise à jour de l'annexe des ma-



Marianne Breton-Fontaine devant l'Assemblée nationale

ladies professionnelles à partir de la liste de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ce travail a servi lors de la rédaction du mémoire que l'**uttam** a présenté en commission parlementaire sur le projet de loi 59.

Mentionnons également la création d'un comité *ad hoc* de réflexion stratégique mis sur pied par le Conseil d'administration dans le cadre de la réforme. Ce comité s'est réuni à plusieurs reprises afin de prendre des décisions rapides sur des questions politiques et stratégiques liées à la lutte contre le projet de loi 59.

Par ailleurs, étant donné la bonne situation financière de l'**uttam** et aussi compte tenu du contexte du projet de loi 59, il n'a pas été jugé pertinent de tenir plus qu'une rencontre du Comité pérennité financière.

4. Défense collective des droits

Dans le contexte où nous nous attendions au dépôt par le ministre du Travail d'un projet de loi modifiant les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles, l'Assemblée générale annuelle de septembre 2020 avait fait



de la mobilisation pour la défense collective des droits l'axe d'intervention prioritaire pour l'année. Le projet de loi a bel et bien été déposé le 27 octobre 2020. Depuis cette date, les énergies et les ressources de l'**uttam** ont principalement été consacrées à lutte contre ce projet de loi.

La lutte contre le projet de loi 59

Dès le dépôt du projet de loi 59, nous avons effectué un travail d'analyse, identifiant les répercussions des changements proposés sur les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. Nous avons produit un tableau comparatif mettant en parallèle les lois actuelles et les modifications proposées par la réforme. Cet outil a été fort utile pour bien comprendre les impacts du projet de loi 59. Nous l'avons diffusé aux critiques de l'opposition en matière de travail et aux organisations alliées.

Au départ, l'**uttam** a été écartée de la liste des groupes invités à la commission parlementaire de janvier 2021. Ce n'est qu'à la suite de dénonciations et de pressions exercées par plusieurs organisations alliées et des interventions dans les médias que le gouvernement a finalement ajouté une demi-journée d'audience lors de laquelle nous avons été invités. Nous avons donc rédigé à toute vitesse (en à peine une semaine) un mémoire de 150 pages contenant 66 recommandations que nous avons déposé et présenté en commission parlementaire.

Nous avons ensuite suivi les travaux de la commission parlementaire article par article qui a débuté le 9 mars. Le ministre du Travail, Jean Boulet, ayant déposé 102 nouveaux amendements au deuxième jour de cette étude détaillée, nous avons rapidement comparé et analysé l'impact de ces amendements, avant de transmettre l'information aux alliés et aux partis d'opposition.

En concertation avec la FTQ et la CSN, nous avons alimenté constamment les partis d'opposition en information, commentaires et propositions d'amendements afin minimalement de tenter d'atténuer les effets négatifs du projet de loi sur les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. Cependant, au fur et à mesure que la commission poursuivait ses travaux et que les articles du projet de loi prévoyant des reculs à nos droits étaient adoptés, il nous est apparu inévitable de mener une vigoureuse campagne de mobilisation pour demander le retrait pur et simple de ce projet de loi inacceptable et « sans cœur ».

Dès que nous avons terminé l'analyse du projet de loi, nous nous sommes également lancés dans la production de différents outils d'information afin de rejoindre les organisations syndicales, féministes et populaires et les associations

de travailleuses et travailleurs accidentés pour les informer des reculs prévus par le projet de loi.

En tout, 15 bulletins thématiques d'information ont été diffusés, chacun accompagné d'une capsule vidéo de quelques secondes. D'autres vidéos d'information plus détaillées sur six thèmes particuliers ont aussi été réalisées ainsi que des capsules vidéos plus générales de mobilisation contre le projet de loi.

Dans cette phase de campagne d'information, nous avons aussi diffusé quatre communiqués de presse dont un faisant suite à une déclaration commune ayant été signée par près de 80 organisations, dont des syndicats, médecins, juristes, universitaires et scientifiques dénonçant le projet de loi.



Nous avons multiplié les contacts et les rencontres, autant avec des députés qu'avec les organisations syndicales, populaires et auprès de médecins et d'universitaires.

Étant donné le contexte de la crise sanitaire, notre campagne d'information s'est déroulée essentiellement sur Internet, notamment en utilisant les médias sociaux, que ce soit Facebook, Twitter et YouTube. Nous avons notamment publié sur Facebook des « tuiles » thématiques imagées dénonçant des reculs spécifiques aux droits des travailleuses et travailleurs prévus par le projet de loi.

Nous avons produit un dossier spécial dans le *Journal de l'uttam* de l'automne sur le projet de loi 59 alors que le *Journal* de l'hiver était consacré entièrement aux impacts de la réforme. Nous avons de plus accordé quelques entrevues à des journalistes, que ce soit des médias écrits ou radio-phoniques. Nous avons également lancé une campagne de diffusion de lettres d'opinion de travailleuses et travailleurs accidentés ou malades dans différents journaux locaux et de quartier, dont plusieurs ont été publiées.

• Une année marquée par la lutte...



➔ Quatre soirées d'information pour les membres de l'**uttam** ont été consacrées à diffuser de l'information concernant le projet de loi 59. L'**uttam** a aussi organisé une soirée d'information spécifiquement pour les organisations syndicales en décembre 2020 (75 participants) et a fait de nombreuses présentations sur la réforme dans des assemblées syndicales.

Une campagne de mobilisation a suivi notre campagne d'information. À cette occasion, nous avons produit différents outils, dont une bannière, des masques et une affiche contre le projet de loi 59.

Malgré les restrictions sanitaires, nous avons été en mesure de tenir quelques activités de mobilisation en personne, dont une le 8 mars dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes avec le Comité d'action en santé sécurité (CASS) du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN et une marche avec bannière et affiches qui s'est terminée devant les bureaux administratifs de la CNÉST le 29 mars.

La campagne de mobilisation s'est aussi déroulée sur Internet avec le lancement d'une campagne d'action urgente sur les maladies professionnelles. Nous l'avons lancée le 11 avril 2021 et 1 200 lettres ont été envoyées aux députés en une semaine.

Évidemment, la lutte contre le projet de loi 59 s'est poursuivie après mars 2021, mais tel que déjà dit, le présent rapport ne concerne que l'année 2020-2021 qui s'est terminée le 31 mars; nous ne nous attarderons donc pas à ce qui a suivi depuis cette date. Soulignons tout de même que notre action a contribué à ralentir l'adoption du projet de loi et à imposer quelques reculs au ministre du Travail.

Autres interventions

Malgré l'importance du projet de loi 59, il ne s'agit pas du seul dossier collectif que nous avons suivi cette année. L'**uttam** est également intervenue sur deux projets de règlement. Le 5 octobre 2020, nous avons transmis nos commentaires

concernant la modification du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* au sujet de la norme d'exposition à l'amiante. Nous avons également soumis des commentaires sur un projet de règlement concernant les prothèses auditives et les services d'audiologie.

Dans le contexte de la crise sanitaire, nous avons aussi documenté les impacts de cette crise sur les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. Nous avons pu constater des effets négatifs concernant l'accès aux traitements, le suivi médical, l'indemnisation, l'accès au marché du travail pour les victimes de lésions professionnelles en recherche d'emploi et enfin la justice.

L'**uttam** est intervenue auprès de la CNÉST et du TAT afin de tenter de corriger certaines situations problématiques. Le 9 juin 2020, nous avons fait parvenir une lettre à la présidente de la CNÉST demandant la prolongation de la période d'indemnisation prévue aux articles 48 et 49 de la LATMP prévoyant la fin ou la réduction d'indemnités. Le 29 juin 2020, nous avons écrit à la présidente du TAT concernant l'imposition d'audiences par vidéoconférence.

Nous avons aussi fait des interventions auprès des Centres communautaires juridiques du Grand Montréal concernant l'accès à l'aide juridique. Nous avons également fait des interventions auprès du gouvernement fédéral (avec la collaboration du député Alexandre Boulerice) pour corriger une erreur d'application de la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pénalisant les victimes de lésions professionnelles recevant une indemnité de remplacement du revenu réduite.

5. Lieux de mobilisation

L'**uttam** travaille pour faire entendre les revendications des victimes de lésions professionnelles, pour faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs en général et même pour faire progresser la justice sociale au bénéfice de l'ensemble des citoyennes et citoyens.

Comme ces objectifs ne peuvent être atteints par la seule action de notre organisation, le travail en alliance est essentiel. Nous devons donc œuvrer à ce que les organisations qui partagent nos objectifs mettent leurs forces en commun et luttent avec nous pour faire avancer des revendications communes. Cela implique d'entretenir des liens constants avec les organisations syndicales et populaires et de mener des luttes conjointes pour faire avancer des causes que nous jugeons importantes.

Dans cet esprit, l'**uttam** se fait un devoir de travailler régulièrement avec des associations d'accidentés, avec des organisations féministes, syndicales et populaires, ainsi qu'avec des alliés appartenant aux milieux scientifiques.

Cette année, ce travail a été particulièrement important dans le contexte de la lutte contre le projet de loi 59. Nous estimons qu'il a été fructueux, puisque nous avons atteint tous les objectifs que nous nous étions fixés en termes d'alliances et de lieux de mobilisation.

Associations d'accidentés du travail

Notre organisation entretient depuis longtemps des liens avec les autres associations de travailleuses et de travailleurs accidentés. Ces relations ont pris une importance particulière avec le dépôt du projet de loi 59. En plus de diffuser systématiquement les publications du *Journal de l'uttam*, nous avons transmis aux associations notre tableau d'analyse du projet de loi 59 et tous les autres outils d'information que nous avons publiés à ce sujet.

Nous avons également organisé deux rencontres sur le projet de loi avec les associations d'accidentés et nous les avons invitées à participer aux rencontres de concertation plus larges tenues avec des organisations syndicales et autres. Les associations ont appuyé formellement notre mémoire déposé en commission parlementaire.

Enfin, nous avons répondu à une douzaine de demandes d'information ponctuelles concernant le projet de loi 59. Ces demandes provenaient non seulement des associations d'accidentés proprement dites, mais aussi d'organisations alliées comme l'Association des victimes de l'amiante du Québec (AVAQ), le Front de défense des non syndiqué-e-s (FDNS) et le Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es (CANOS).

Organismes populaires et communautaires

L'**uttam** veille aussi à entretenir et à développer des solidarités avec bon nombre d'organisations populaires et communautaires avec qui nous partageons des revendications et une préoccupation pour la justice sociale.

Cette année encore, nous avons maintenu notre engagement et notre participation au sein de différentes coalitions. Nous avons entre autres participé aux rencontres de la Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP) de Montréal et continué notre implication au sein du Comité de coordination de la Coalition pour l'accès à l'aide juridique.

Dans le contexte du projet de loi 59, nous avons participé à trois rencontres avec le réseau *Femmes et SST* et à deux rencontres avec le Centre international de solidarité ouvrière

(CISO) afin d'échanger sur des stratégies à mettre en place pour dénoncer notamment les aspects sexistes du projet de loi 59.

Mouvement ouvrier

L'**uttam** veille aussi à maintenir d'importants liens de solidarité avec le mouvement ouvrier. Les organisations syndicales peuvent en effet être de précieuses alliées dans les luttes que nous menons pour les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. Ce travail d'alliance s'est avéré particulièrement important pour la lutte face au projet de loi 59.

Tel que mentionné précédemment, nous avons partagé notre analyse de la réforme. Nous avons également lancé un appel et coordonné la mise sur pied et le fonctionnement d'une concertation d'organisations opposées au projet de loi 59, participé à la rédaction d'une déclaration commune signée par près de 80 organisations et scientifiques, organisé des soirées d'information et donné de nombreuses présentations sur les enjeux du projet de loi 59 à des organisations et instances syndicales.

Nous avons également poursuivi notre implication au sein du Comité d'action en santé et sécurité (CASS) du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM) de la CSN. Nous avons participé à sept rencontres, dont trois qui étaient dédiées principalement au projet de loi 59. Au cours de ces rencontres, nous avons partagé notre analyse de la réforme et discuté des enjeux pour les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Nous avons également continué notre participation à la Coalition régionale du 1^{er} mai à Montréal. Malheureusement, la marche de 2020 a dû être annulée à cause de la pandémie (il y a tout de même eu la tenue d'un webinaire le 1^{er} mai 2020 auquel nous avons participé). Nous avons cependant participé aux rencontres de préparation pour celle de 2021 lors de laquelle l'**uttam** a été retenue comme porte-parole pour le secteur populaire et communautaire.

Nous nous impliquons dans ces lieux d'alliance avec l'objectif de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs.

Professionnels de la santé et du droit

L'**uttam** a continué d'entretenir de fructueuses collaborations avec des chercheurs et des professionnels des milieux de la santé et du droit pour faire avancer la cause des travailleuses et travailleurs.

Nous avons continué de coordonner les rencontres du Réseau-**uttam**, formé d'un groupe d'avocates et avocats spécialisés dans le domaine des lésions professionnelles. Bien que le nombre de rencontres ait été moins important cette année, le Réseau a tout de même mis sur pied un sous-comité dédié au projet de loi 59 qui a rédigé une lettre ouverte aux médias.

Par ailleurs, nous avons également poursuivi nos collaborations avec différents chercheurs effectuant des études pouvant faire avancer la cause des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Nous avons donc participé à des rencontres et webinaires dans le cadre du projet de recherche de Katherine Lippel en matière de retour au travail.

➡ Nous avons aussi collaboré à la recherche de Anne Hudon concernant la physiothérapie des victimes de lésions professionnelles, notamment sur la question de la télé-réadaptation. Pour cette recherche, nous avons identifié et contacté des travailleuses et travailleurs accidentés ayant bénéficié de traitements de physiothérapie récemment afin de participer à une entrevue.

Nous avons aussi transmis nos commentaires sur le projet de rapport final du projet de recherche de Dalia Gesualdi-Fecteau sur les coûts humains et financiers de la justice.

En plus de ces collaborations soutenues, notre organisation a collaboré ponctuellement avec divers professionnels de la santé et du droit à plusieurs occasions, que ce soit pour la rédaction d'un article pour notre *Journal*, pour une participation à une rencontre d'information ou dans le cadre d'échanges en lien avec la réforme. À titre d'exemple, nous avons fait une présentation sur le projet de loi 59 lors d'un webinaire organisé par des chercheurs de l'UQAM et de l'Université d'Ottawa le 31 mars.

Toutes ces collaborations permettent à l'**uttam** de diffuser le point de vue des victimes de lésions professionnelles. Le Conseil d'administration est fier du travail accompli par notre organisation auprès de ces milieux.

En conclusion

Le Conseil d'administration est particulièrement fier du travail accompli cette année. Nous estimons avoir relevé les défis majeurs auxquels faisait face notre organisation cette année.

L'élément marquant de l'année demeure évidemment la lutte que nous avons menée face au projet de loi 59. Si le projet de loi a finalement été adopté, nous avons quand même réussi, par notre travail d'information et de mobilisation, à mettre du sable dans l'engrenage. Il est certain que nous avons donné du fil à retordre au ministre et qu'il a dû reculer sur plusieurs modifi-

cations qui auraient fait perdre des droits aux travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Outre le travail réalisé autour de l'enjeu de la réforme, le Conseil d'administration estime avoir mené à bien l'essentiel du travail qui lui avait été confié par l'Assemblée générale des membres. La grande majorité des objectifs que nous nous étions donnés ont en effet été atteints. Et ceux qui n'ont pas été atteints ont souvent été mis de côté pour mener à bien les deux grands dossiers prioritaires identifiés par les membres : la réforme du régime et les impacts de la pandémie.

Nous voulons souligner encore une fois que tout ce travail a dû être accompli dans un contexte qui n'était pas du tout facile. Comme on l'a vu, la crise sanitaire a eu de multiples impacts sur notre organisation. Elle a complexifié la mobilisation face à la réforme du ministre Boulet, en plus de rendre impossible la tenue d'activités en présence à notre local. Mais malgré la pandémie, nous sommes parvenus à atteindre la majorité de nos objectifs en adaptant nos façons de faire à la situation.

Si nous sommes en mesure de dresser un bilan aussi positif de l'année, c'est à la fois grâce à l'engagement de notre équipe de la permanence et à l'implication sans relâche des membres et des militantes et militants de l'**uttam**. Nous tenons d'ailleurs à remercier toutes les personnes qui ont mis l'épaule à la roue.

L'année écoulée a été mouvementée et l'année qui vient le sera aussi. Nous estimons cependant que notre organisation est en bonne position pour y faire face. Pour la première fois depuis de nombreuses années, nous pouvons compter sur une équipe de cinq salariés, en plus de nos membres fortement impliqués et mobilisés. Fort de ces atouts, nous sommes certains que l'**uttam** saura relever les défis qui l'attendent et poursuivra efficacement la défense des droits des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades. ■





La nouvelle norme d'exposition au bruit entre enfin en vigueur

Depuis des décennies, l'exposition des travailleuses et travailleurs à des niveaux de bruit excessifs est un problème majeur dans de nombreux milieux de travail au Québec. La surdité causée par le bruit est d'ailleurs la maladie professionnelle la plus fréquente au Québec depuis de très nombreuses années. Elle représente souvent plus de 60% de l'ensemble des maladies du travail que la CNESST reconnaît chaque année. C'est une maladie insidieuse qui affecte des milliers de travailleuses et travailleurs souvent des années après une exposition prolongée au bruit excessif.

Pour la CNESST et les employeurs, l'ampleur que prennent les réclamations pour surdité professionnelle est vue avant tout comme un problème de coûts. En effet, la croissance du nombre de victimes d'atteinte auditive au travail entraîne évidemment une hausse des coûts d'indemnisation et d'assistance médicale pour la Commission.

La version initiale du projet de loi n° 59 prévoyait d'ailleurs l'exclusion de plusieurs atteintes auditives, qui n'auraient plus été couvertes par le régime d'indemnisation, ainsi que des obstacles particuliers à l'admissibilité de toutes les réclamations pour la surdité. Heureusement, les protestations des organisations ouvrières, des spécialistes de l'audiologie et le travail des oppositions lors de l'étude détaillée ont forcé le ministre à reculer sur ces éléments. Au final, l'adoption du projet de loi n'entraîne pas de recul immédiat pour la reconnaissance de la surdité professionnelle. La réforme accorde cependant à la CNESST le pouvoir réglementaire d'exclure l'indemnisation de certaines surdités dans l'avenir. Il faudra surveiller la Commission sur ce front.

La vraie raison du nombre élevé de surdités professionnelles que connaît le Québec et dont la CNESST et les employeurs se plaignent est certainement la norme trop permissive demeurée longtemps en vigueur. En effet, alors que la plupart des législations nord-américaines appliquent

depuis longtemps une norme d'exposition limitée à 85 décibels (dB) pour huit heures de travail, la norme québécoise permet d'aller jusqu'à 90 dB depuis des décennies.

Les organisations syndicales revendiquent d'ailleurs depuis longtemps une mise à jour de cette norme qui permet aux employeurs d'exposer les travailleuses et travailleurs à des niveaux de bruit qui les rendent sourds. Jusqu'à récemment, les employeurs ont bloqué le changement de la norme, en s'objectant à toute modification du Règlement.

En 2019, la CNESST a tout de même fini par approuver et faire publier un projet de Règlement à la Gazette officielle pour faire notamment passer la limite d'exposition au bruit à 85 dB pour 8 heures de travail. Une nouvelle version du Règlement a ensuite été adoptée par le CA de la CNESST le 19 novembre 2020. Il ne manquait que l'approbation du Conseil des ministres pour que la nouvelle norme entre en vigueur, mais le ministre Boulet n'a pas semblé pressé d'agir et a laissé traîner le projet de Règlement sur son bureau pendant des mois... Le ministre a même eu le culot de s'en servir comme levier de négociation avec l'opposition lors de l'étude détaillée du projet de loi 59 en jouant un odieux jeu de chantage. Il espérait obtenir une accélération des travaux sur sa réforme en échange de l'adoption du projet de Règlement.

Heureusement, le Règlement a fini par être adopté par le Conseil des ministres en juin dernier. Depuis le 16 juin 2021, les employeurs doivent limiter l'exposition au bruit à 85 dB pendant 8 heures.

Avec des décennies de retard, le Québec se dote donc enfin d'une norme d'exposition au bruit permettant de protéger la santé auditive des travailleuses et des travailleurs. Il était temps ! Mais on risque de continuer à voir encore des milliers de victimes de surdité professionnelle pour plusieurs années, en raison du bruit excessif qu'on a trop longtemps toléré au travail. ■

L'article 28, un mécanisme pour simplifier la reconnaissance des accidents du travail

Richard-Alexandre Laniel



Pour avoir droit aux bénéfices prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la travailleuse ou le travailleur a le fardeau de démontrer notamment qu'il a subi un accident du travail. Il ne s'agit pas toujours d'une tâche facile et les critères prévus par la Loi représentent parfois un obstacle majeur. Il était donc essentiel de prévoir des mécanismes législatifs afin de faciliter leur reconnaissance. C'est ici que la présomption de blessure prévue à l'article 28 de la LATMP joue un rôle central.

Dans le présent texte nous allons examiner le fonctionnement et l'application de la présomption prévue par l'article 28 de la LATMP. Notons que cet article est une mise à jour de celui qu'avait rédigé Me Annie Gagnon, paru dans le *Journal de l'uttam* à l'automne 2012.

La notion d'accident du travail est composée de trois éléments qui doivent normalement être prouvés par la travailleuse ou le travailleur s'il veut que sa lésion professionnelle soit jugée admissible. D'abord, il faut démontrer la survenance d'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause. Ensuite, cet événement doit être survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Finalement, il est nécessaire de démontrer que cet événement a entraîné la lésion diagnostiquée.

La démonstration de ces trois éléments est loin d'être toujours aisée. S'il est simple de prouver un événement imprévu et soudain dans le cas d'une blessure causée par un objet contondant,

ce l'est beaucoup moins lorsque l'on fait un faux mouvement en manipulant une charge. La question de la relation entre l'événement et la lésion diagnostiquée peut aussi constituer un défi de taille pour les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas toujours les moyens de faire cette preuve. Par exemple, une expertise médicale visant à établir cette relation peut coûter très cher.

Heureusement, la Loi prévoit à l'article 28 une « présomption » qui a pour effet de simplifier la reconnaissance d'un accident du travail. Ce mécanisme juridique permet de présumer qu'une blessure est une lésion professionnelle lorsque les trois critères suivants sont réunis :

1. La travailleuse ou le travailleur a subi une blessure;
2. La blessure est arrivée sur les lieux du travail;
3. La travailleuse ou le travailleur était à son travail au moment de la survenance de la blessure.

Si chacune de ces conditions est rencontrée, la travailleuse ou le travailleur n'a pas à prouver qu'un événement imprévu et soudain est survenu et a causé la blessure : la CNESST doit le présumer et reconnaître la lésion professionnelle.

Nous allons à présent examiner chacune de ces conditions.

1) Avoir subi une blessure

Comme c'est souvent le cas en droit, la notion de blessure n'est pas définie dans la LATMP. Il faut se référer à l'interprétation des tribunaux pour mieux comprendre en quoi elle consiste juridiquement.

La décision Boies et C.S.S.S. Québec-Nord, 2011 QCCLP 2775 est un incontournable puisqu'on y fait une synthèse importante de la notion de blessure, soit notamment :

- Qu'il s'agit d'une lésion provoquée par un agent externe de nature physique ou chimique, excluant des agents biologiques tels que des virus ou des bactéries;
- Qu'il n'y a pas de temps de latence en regard de l'apparition de la lésion, c'est-à-dire que la lésion apparaît de façon relativement instantanée. Dans le cas d'une maladie, au contraire, il y a une période de latence qui mène généralement à une apparition progressive des symptômes (sur plusieurs jours, semaines, mois);

- Que la lésion entraîne une perturbation de la texture des organes ou une modification dans la structure d'une partie de l'organisme.

Généralement, c'est le diagnostic qui permet de qualifier une lésion de blessure. Ainsi, les entorses, fractures, contusions, déchirures et étirements sont habituellement considérés comme des blessures. La décision Boies a également permis une avancée importante en élargissant la notion de blessure aux diagnostics mixtes (par exemple les tendinites et les bursites) lorsque les circonstances de leur survenance les rendent possibles.

2) Qui arrive sur les lieux du travail

La deuxième condition de la présomption consiste à démontrer que la travailleuse ou le travailleur a subi sa blessure à l'endroit où est exécuté le travail. Ici, les tribunaux ont interprété l'expression « sur les lieux du travail » de façon littérale. De ce fait, il peut autant s'agir de l'établissement appartenant à l'employeur où la travailleuse ou le travailleur rend sa prestation de travail que des lieux connexes (pensons par exemple au camionneur sur la route).

3) Alors que le travailleur est à son travail

La troisième condition exige que la blessure survienne alors que la travailleuse ou le travailleur exécute ses fonctions, principales ou connexes. Tant qu'il exécute des tâches nécessaires à sa prestation de travail, ce critère sera rempli. Notons toutefois qu'en raison de ce critère, la présomption ne peut pas s'appliquer lorsque l'accident survient pendant une pause, même si celui-ci a lieu sur les lieux du travail.

Pour ces deux dernières conditions, plusieurs critères sont considérés par le tribunal, soit notamment le moment d'apparition des premiers symptômes, l'existence d'un délai à diagnostiquer la blessure ou à déclarer les faits à l'employeur, la poursuite des activités normales de travail malgré la blessure alléguée et la crédibilité de la victime.

Les effets de la présomption

Une fois ces trois critères rencontrés, l'article 28 s'applique et on doit présumer que la blessure constitue une lésion professionnelle, sans avoir à prouver la survenance d'un événement im-

prévu et soudain et le lien entre la lésion et l'événement. L'employeur peut toutefois tenter de renverser cette présomption s'il veut empêcher la reconnaissance de la lésion professionnelle. Pour ce faire, il peut essayer de démontrer l'absence de relation entre la blessure et les circonstances d'apparition rapportées ou tenter de prouver que la lésion provient d'une cause non reliée au travail.

En terminant, soulignons que certaines décisions récentes ont élargi le champ d'application de la présomption de l'article 28, notamment quant à la notion de blessure. Par exemple, dans *Poissonnerie Odessa et Paz, 2021 QCTAT 34*, le Tribunal a conclu que les conditions de la présomption étaient remplies même si la travailleuse, une caissière dans une poissonnerie, rapporte une douleur au coude droit apparue graduellement au courant d'une même journée de travail alors qu'elle devait ouvrir à répétition des boîtes de carton. Malgré qu'elle ne pouvait identifier un moment précis au courant de la journée qui aurait causé la douleur, le Tribunal a néanmoins conclu que son épicondylite droite était une lésion professionnelle.

On le constate, la présomption de l'article 28 est un mécanisme important de la Loi qui aide à faire reconnaître des accidents du travail. ■



Décisions récentes

Omission de la CNÉ SST de communiquer une décision dans Mon Espace CNÉ SST

Le travailleur, chef d'équipe au centre d'appel de Rogers Sans Fil, dépose une réclamation pour une rechute, récurrence, aggravation, laquelle est acceptée par la CNÉ SST. Le 6 septembre 2019, la Commission rend une décision par laquelle elle suspend l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur au motif d'avoir omis de se présenter à son traitement de psychothérapie. Le 6 novembre 2019, le travailleur demande la révision de cette décision qui sera refusée par la CNÉ SST pour avoir été produite à l'extérieur du délai de 30 jours. Le travailleur conteste cette décision devant le Tribunal administratif du travail.

Afin d'être relevé de son défaut d'avoir produit une demande de révision hors délai, le Tribunal doit d'abord analyser si le travailleur présente un *motif raisonnable* pouvant justifier son retard. Bien que la Loi ne définisse pas la notion de motif raisonnable, une abondante jurisprudence relève que cette notion doit être « interprétée de façon large permettant de prendre en compte un ensemble de facteurs susceptibles de démontrer, à partir des faits, des démarches, des comportements propres à chaque cas, si une personne a un motif non farfelu, crédible et qui fait preuve de bons sens, de mesure et de réflexion ».

Ayant communiqué à deux reprises avec la CNÉ SST, mentionnant n'avoir jamais reçu la décision et son intention de la contester étant donné son désaccord avec la suspension de ses indemnités, ce n'est que le 6 novembre que la décision est transmise. Considérant ces faits et que l'inscription du travailleur au système en ligne de la Commission consistait à faciliter le suivi de son dossier, ce qu'il faisait depuis l'été 2019, le Tribunal estime qu'il a fait preuve de prudence et diligence. La Loi étant à caractère social, elle doit être interprétée de façon large et libérale afin d'en assurer sa réalisation, soit la réparation des lésions professionnelles. Le travailleur n'ayant jamais reçu la décision de la CNÉ SST par courrier postal ni par courriel, bien que dûment inscrit à « Mon espace en ligne CNÉ SST », le Tribunal déclare recevable la demande de révision du travailleur et, du même coup, que la Commission n'était pas justifiée de suspendre ses indemnités. ■

Blakimé et Rogers Sans Fil, 2021 QCTAT 1447.

Reconnaissance d'un accident survenu au retour d'une pause pour fumer

La travailleuse, préposée à l'entretien ménager à domicile, fait une chute au retour de sa pause pour fumer et s'occasionne une entorse dorsale et lombaire et des contusions aux deux genoux. Sa réclamation est acceptée par la CNÉ SST, mais son employeur conteste la décision d'admissibilité au Tribunal administratif du travail (Tribunal) prétextant que les blessures de la travailleuse ne sont pas survenues à l'occasion du travail. Pour le Tribunal, bien que la présomption de l'article 28 Latmp ne puisse trouver application, étant donné la survenance de l'accident au retour d'une pause, il n'en demeure pas moins que la travailleuse a subi un accident du travail.

La travailleuse ayant chuté sur une surface glacée, soit la voie d'accès menant au domicile de la cliente durant ses heures régulières de travail, le Tribunal est d'avis que cette chute répond au 1^{er} élément de la définition d'accident du travail, soit l'événement *imprévu et soudain*. Il analyse ensuite les critères développés par la jurisprudence pour déterminer si l'événement s'est produit non par le fait, mais à l'occasion du travail, soit le 2^e élément de la définition.

Pour le Tribunal, ce qui pose problème n'est pas le *lieu de l'événement*, ni le *moment de l'événement*, la travailleuse ayant chuté sur ses heures de travail, elle était donc *rémunérée* et donc sous la *subordination* de l'employeur, mais plutôt la *finalité* de l'activité exercée au moment de l'accident, soit de fumer durant sa pause. Si le premier courant jurisprudentiel considère qu'une activité personnelle pratiquée durant la pause, comme celle de fumer, brise le lien de connexité avec l'employeur, le deuxième courant retient que le moment et le contexte importent davantage que la nature de l'activité exercée durant la pause.

Le Tribunal retient donc le deuxième courant et souligne que bien que d'aller fumer durant sa pause constitue une activité d'apparence purement personnelle, cette pause est connexe au travail et ne rompt pas le lien avec le travail. Le 3^e élément de la définition d'accident du travail étant démontré par l'établissement du lien de causalité entre l'événement et sa lésion, il conclut que la travailleuse a démontré avoir subi un accident à l'occasion du travail. ■

Coopérative de services Rive-Sud et Labrecque, 2021 QCTAT 1662.

Travailleuses et travailleurs étudiants : à travail égal, salaire égal !

La grève des travailleuses et travailleurs de l'Aluminerie de Bécancour (ABI) a beau être terminée, le syndicat n'avait pourtant pas fini sa lutte. En effet, un des enjeux de cette grève était la différence de traitement imposé aux étudiant.e.s que l'employeur payait à rabais, soit 85% du salaire des employés réguliers. Le syndicat des Métallos a porté l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne qui a conclu qu'ils étaient victimes de discrimination en raison de leur âge et leur statut social, contrevenant ainsi à la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Cour d'appel du Québec a maintenu cette importante

décision, se prononçant pour la première fois sur la discrimination salariale basée sur le statut étudiant comme forme de condition sociale.

Dans le jugement, on peut lire que « les étudiants évoluent dans le même environnement dangereux et potentiellement toxique que les réguliers et les occasionnels, et sont assignés à des tâches tout aussi dangereuses que celles auxquelles les réguliers et les occasionnels sont assignés ». Le Tribunal conclut donc qu'à travail égal, le salaire doit être égal.

Notons que cette discrimination n'avait pas toujours existé, car c'est en

1995 que le salaire des étudiant.e.s a été réduit. Cette mesure discriminatoire avait été amenée unilatéralement par ABI à la table de négociation comme partie d'une offre finale. Le syndicat avait tenté de faire retirer cette clause de la convention collective dans les négociations subséquentes, sans succès.

ABI vient finalement d'annoncer qu'elle renonce à contester cette décision à la Cour suprême du Canada. Elle devra donc verser entre 1 et 2,5 millions de dollars en compensation financière aux 230 victimes de discrimination. ■

Dérives dans le recrutement de travailleurs étrangers

Avec la pénurie de main-d'œuvre, le nombre de travailleurs étrangers temporaires a récemment explosé et est passé de 17 600 à près de 33 000, entre 2017 et 2020. Mais dès leur arrivée au Canada, le rêve tant concrétisé se transforme vite en cauchemar pour plusieurs de ces travailleurs pris au piège de pratiques douteuses et même illégales. Des contrats de travail non respectés, des frais exorbitants réclamés par l'employeur, des promesses d'immigration utopiques et une intégration difficile sont parmi les problèmes auxquels ces travailleurs se retrouvent confrontés.

Des intermédiaires peu scrupuleux et des agences de recrutement sont pointés du doigt. Si certains travailleurs se voient demander des milliers de dollars pour notamment être mis en contact avec des employeurs québécois, d'autres se voient dans l'obligation de signer de nouveaux contrats de travail, impliquant des clauses contractuelles à l'opposé de celles du contrat original, et placés devant des promesses non tenues. Ces travailleurs vulnérables qui arrivent avec un permis de travail fermé se retrouvent ainsi coincés chez des employeurs abusifs et non respectueux des conditions de travail.

Pendant ce temps, Ottawa et Québec se renvoient la balle concernant

les responsabilités d'encadrement, de contrôle et de protection des travailleurs étrangers. Même si des sanctions sont prévues pour les entreprises fautive, rares sont les travailleurs étrangers qui dénoncent ces pratiques par manque de ressources, d'appui ou de connaissance de leurs droits, mais aussi par crainte de représailles et de peur de nuire à leur avenir au Canada. Chose certaine, c'est que toutes ces lacunes dans le recrutement de travailleurs étrangers temporaires indiquent qu'il y a un ménage à faire ! ■

Tentative de syndicalisation d'employés d'Amazon en Alberta

Au début septembre, le syndicat des Teamsters a déposé une demande d'accréditation pour les employés d'un entrepôt d'Amazon en Alberta. La tenue d'un vote d'accréditation serait une première en Amérique du Nord, l'entreprise ayant la réputation d'étouffer les démarches de syndicalisation, comme ce fut le cas en Alabama au printemps dernier.

Bien qu'elle ait annoncé une embauche de 15 000 nouveaux travailleurs au Canada et une hausse des salaires de 16 \$ à 17 \$ de l'heure, ces salaires demeurent inférieurs à ceux d'employés d'entreprises comparables, sans compter que l'abolition récente d'une prime de rendement mensuelle risque, au final, de maintenir le chèque de paie des employés inchangé.

Les questions de santé et de sécurité au travail demeurent aussi des préoccupations importantes pour les employés d'Amazon. Leur rythme de travail étant très exigeant, chaque employé doit ramasser un article toutes les 9 à 12 secondes, une cadence élevée, difficile pour le corps et donc propice aux blessures.

Mais en plus de conditions difficiles, plusieurs employeurs sont maintenant confrontés à des pénuries de main-d'œuvre dues à la pandémie, ce qui modifie l'équilibre du rapport de force entre eux et les employés. Espérons que l'ajout de ce facteur aura un impact pour les employés d'Amazon en Alberta dans leur lutte pour se syndiquer et qu'elle fasse bouler de neige pour inspirer d'autres travailleurs d'entrepôts d'Amazon au pays et aux États-Unis qui pourraient, eux aussi, emboîter le pas et demander d'être accrédités. ■

Hausse de blessures chez les travailleurs étrangers temporaires

Selon les données de la CNÉST, le nombre de lésions professionnelles chez les travailleurs étrangers temporaires a triplé entre 2015 et 2020, passant de 666 à 2 176. Le secteur de la fabrication des biens non durables est le plus touché, particulièrement celui de la fabrication d'aliments où l'on note une hausse plus marquée, étant donné les risques élevés de chute et les problèmes musculosquelettiques fréquents dus, notamment, aux postures contraignantes et aux efforts physiques importants.

Dans le cas des travailleurs étrangers temporaires, plusieurs ne parlent souvent pas français et ne connaissent pas leurs droits. Ainsi, le recours à des organismes de soutien, très actifs auprès des travailleurs étrangers temporaires, peut aussi expliquer la hausse des lésions professionnelles chez ces travailleurs. Mais cette hausse n'est probablement que la pointe de l'iceberg. En effet, au Québec, il n'existe pas d'obligation pour un employeur de déclarer un accident du travail.

Bien que plusieurs études aient documenté le phénomène de la sous-déclaration des lésions professionnelles, le ministre du Travail, Jean Boulet, a fait la sourde oreille à cette problématique dans le cadre du projet de loi n° 59 modifiant la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Mais heureusement, depuis quelques années, des organismes comme le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) travaillent auprès de ces travailleuses et travailleurs pour les accompagner et ainsi les informer de leurs droits. ■

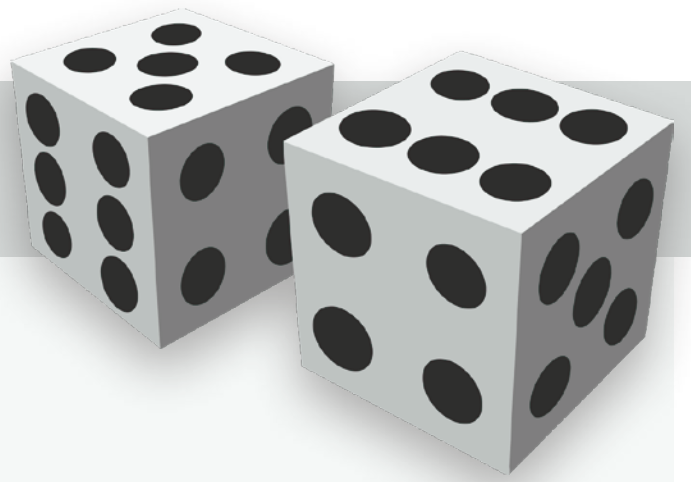
Hausse importante du recours aux agences privées par le réseau de la santé

C'est sans conteste que la pandémie a occasionné un besoin criant de travailleurs dans le réseau de la santé causant, par le fait même, une explosion du recours aux agences privées. Qu'il s'agisse d'infirmières, de préposés aux bénéficiaires, d'employés d'entretien ou d'agents de sécurité, tous ces titres d'emploi ont été appelés à intervenir. Si 443 millions \$ ont été dépensés pour de la main-d'œuvre indépendante en 2019-2020, c'est jusqu'à 1 milliard \$ que le Québec a déboursé en 2020-2021.

Véritable cercle vicieux, un Rapport des commissaires sur les états généraux sur la profession d'infirmière montre qu'environ 1 000 infirmières ou infirmiers sont passés du public au privé, au cours de la dernière année, soit 300 de plus que l'année précédente. Le recours abusif aux heures supplémentaires obligatoires, la surcharge de travail et les décrets du gouvernement ont poussé un grand nombre d'infirmières à quitter le réseau de la santé public pour se faire engager par des agences. Le comble du ridicule est sans aucun doute que pour pallier au manque d'infirmières, dont 4 000 sont actuellement manquantes dans le réseau de la santé au Québec, le réseau public se tourne vers les agences privées.

Si le problème n'est pas nouveau et qu'il s'est exacerbé avec la pandémie, nul doute qu'il est grand temps que de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires soient enfin intégrés dans leur prochaine convention collective, afin de retenir nos infirmières dans le réseau de la santé public. ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «dix» lettres

I	D	N	S	E	N	O	S	L	G
N	E	L	A	A	I	E	L	O	E
T	F	T	L	L	R	V	I	I	N
E	E	P	T	V	I	I	E	L	E
R	N	D	I	U	A	B	U	U	R
N	S	C	A	R	L	N	T	T	A
E	E	D	R	O	I	T	N	T	L
I	T	F	I	N	A	N	C	E	E
E	E	L	B	M	E	S	S	A	E
N	O	I	T	A	M	R	O	F	E

Solution: solidarité

A Année Assemblée	F Finance Formation	L Lieu Loi Lutte (x2)	U Uttam V Vie
B Bilan	G Générale	P Plan	
D Défense Droit	I Interne	S Service	

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: L'ombrage sur la 1^{ère} feuille au-dessus du « N »; Plis du chandail sur l'épaule gauche; Les cheveux sur le front; La canne est plus longue; Un papier sortant du dossier est plus long à gauche; Une feuille à droite du dossier ressort de la pile; Des feuilles à gauche du dossier ressortent de la pile.

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, Marianne Breton Fontaine, Nathalie Brière, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Pierre Amos Joseph, Roch Lafrance, Richard-Alexandre Laniel, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Dino Piacente, Firdevs Simsek, Ahmed Taïab.

Images et photos : Fédération du commerce – CSN, Daniel Mallette, SCFP-Québec, Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

À l'agenda

Lundi 17 janvier 2022 à 19h00
Soirée d'information virtuelle

Télétravail et SST – droit des travailleuses et travailleurs

Un lien sera envoyé aux personnes qui souhaitent participer

Lundi 7 février 2022 à 19h00
Soirée d'information virtuelle

Les rechutes, récidives et aggravations avec le Dr Arnold Aberman

Un lien sera envoyé aux personnes qui souhaitent participer



Veillez noter que les bureaux de l'uttam seront fermés du 22 décembre 2021 au 3 janvier 2022 inclusivement

Toute l'équipe de l'uttam vous souhaite de très Joyeuses Fêtes!

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