

La réadaptation professionnelle à la CNÉSSST (p.8)

Un parcours semé d'embûches pour les personnes immigrantes





Les membres du CA

Le mot du conseil d'administration

La ténacité et la solidarité rendent bien des choses possibles

Le 29 novembre dernier, l'**uttam** gagnait le premier prix de 2 000 \$ pour sa participation au défi pancanadien « La fête de la créativité ». Le *Journal de l'uttam* était en nomination parmi 145 publications de groupes sans but lucratif. Cet événement, qui pourrait paraître banal, est riche en enseignements pour notre organisation. Récapitulons les faits.

Le 17 octobre 2016, « Techsoup », un groupe communautaire de Toronto qui distribue des logiciels pour les groupes sans but lucratif du Canada, a initié ce défi amical dont l'objectif était de déterminer les trois projets les plus populaires de mise en page d'une affiche, d'un dépliant ou d'un bulletin.

Ce défi fonctionnait de la façon suivante : les organisations ayant un compte chez « Techsoup » pouvaient inscrire une de leur création au concours et inviter les gens ayant un compte « Facebook » à aller voter, à chaque 24 heures, pour la création de leur choix. La période de « vote » s'étendait sur 44 jours, soit du 17 octobre au 29 novembre 2016. Les trois productions qui cumulaient le plus de votes se voyaient octroyer des prix de 2 000 \$, 1 000 \$ et 500 \$.

L'**uttam** n'ayant jamais jugé utile d'avoir une page « Facebook », partait désavantagée par rapport aux autres participants puisqu'elle ne pouvait pas mobiliser ses « amis ». Elle a donc envoyé un courriel aux membres dont elle possède l'adresse de courrier électronique afin de les inviter, s'ils avaient un compte « Facebook », à aller voter pour le *Journal de l'uttam*. À partir de ce moment, les votes ont commencé à s'accumuler tranquillement.

Lors de la soirée d'information du 24 octobre 2016, on a présenté le défi et le soir même les votes se sont multipliés. Dès ce moment, sans relâche, une dizaine, une vingtaine, une trentaine, puis une quarantaine de personnes allaient voter jour après jour, si bien que le 8 novembre, l'**uttam** prenait la première place à travers le Canada.

Le 14 novembre 2016, un groupe de Burlington en Ontario lançait une offensive, récoltant 69 votes le jour même, 127 le lendemain et 113 le surlendemain. Un appel a alors été lancé aux membres de l'**uttam** et plusieurs ont invité des membres de leur famille et des amis à voter également. La récolte quotidienne est alors passée aux environs de 60 votes.

L'**uttam** se maintenait en première place parce que les personnes qui votaient étaient constantes et perséveraient jour après jour, alors qu'à la suite de son offensive, notre plus proche poursuivant voyait le nombre de ses votes quotidiens diminuer. Il lui fallait donc lancer un autre « blitz ».

Le 24 novembre 2016, à cinq jours de la fin du concours, le groupe de Burlington lançait une nouvelle offensive et récoltait 235 votes pendant la journée. Le groupe en troisième place se mit aussi de la partie et récolta ce même jour 135 votes. Ces opérations fouettèrent les membres de l'**uttam** qui suivaient la course de près; les trois derniers jours plus de 100 votes étaient enregistrés quotidiennement. Ce fut même 171 votes le dernier jour!

C'est ainsi que le 30 novembre 2016, l'**uttam** qui cumulait plus de 2 000 votes a été déclarée grande gagnante.

Notre organisation n'est pas friande de concours, tirages ou autres événements de ce type. En effet, l'**uttam** pri-

vilégie habituellement des activités ayant un contenu plus sérieux, plus politique et plus éducatif. Cependant, la participation à ce défi amical nous a permis de voir en action l'attachement des membres à leur organisation, leur persévérance (voter tous les jours à la même heure durant 44 jours), leur capacité de mobiliser leur entourage et la solidarité de nos alliés qui ont également été actifs pour que nous atteignions le sommet.

Cette expérience a aussi permis aux membres qui ont participé de constater que des petites actions individuelles (vote quotidien, mobilisation des proches, etc.) peuvent avoir un impact significatif si elles sont menées de façon collective.

Cet exercice nous permet d'entrevoir les luttes à venir sur une réforme du régime avec optimisme, car nous avons encore une fois la preuve que les membres de l'**uttam**, qui veulent un régime plus juste, sont capables de se mobiliser et d'être tenaces. Cet exercice nous rappelle également que nous pouvons compter sur des alliés qui font aussi preuve de persévérance et de solidarité.

Les membres du conseil d'administration tiennent à remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à ce défi. Comme vous le savez, l'**uttam** n'est pas une organisation fortunée et les 2 000 \$ remportés nous permettront de mener un peu plus efficacement les combats que nous risquons de devoir mener prochainement.

En terminant, nous tenons à vous souhaiter une très belle et très bonne pause hivernale. Nous vous souhaitons de profiter de cette période pour vous ressourcer et nous espérons vous revoir en janvier, dans la meilleure forme possible, pour continuer la lutte. ●

Pas besoin de formation pour être opérateur de réseau informatique

Yannick Millette*

J'ai été victime d'un accident du travail en décembre 2013. Depuis cet accident, je ne peux plus exercer mon métier d'éboueur, le seul emploi que j'ai occupé de façon régulière dans ma vie jusqu'ici.

Quand ma lésion a été consolidée et que mes séquelles ont été évaluées, la CNÉSSST m'a admis en réadaptation professionnelle afin de me déterminer un emploi convenable. Dès le début du processus, il me semblait évident que ma faible scolarité serait un obstacle à un retour au travail dans un nouvel emploi. Je suis quelqu'un qui a toujours eu des difficultés avec le français écrit et j'ai quitté l'école sans diplôme d'études secondaires (DÉS). Je suis parvenu à me trouver du travail comme éboueur, mais maintenant que je ne peux plus occuper d'emploi manuel, je suis convaincu que j'ai besoin de formation pour retourner sur le marché du travail.

C'est ce que j'ai tenté de faire valoir à ma conseillère en réadaptation à la CNÉSSST. Même si j'ai des problèmes avec le français, je suis doué en informatique. Sans avoir suivi de cours, j'ai appris par moi-même à utiliser et à manipuler les ordinateurs et j'ai compris quelques bases de la programmation. Je me disais qu'avec une bonne formation, je pourrais peut-être travailler dans ce domaine.

J'ai donc fait connaître mon talent avec les ordinateurs à ma conseillère en réadaptation dans l'espoir qu'elle autorise une formation en informatique. Malheureusement, ce n'est pas ce qu'elle a fait : elle a plutôt utilisé ce que je lui avais dit pour prétendre que

j'étais une sorte d'autodidacte surdoué, capable de décrocher un emploi dans le domaine, sans formation.

Pour commencer, la conseillère en réadaptation de la CNÉSSST m'a référé à une conseillère en emploi chargée d'établir l'emploi exact que je pourrais occuper. Après quelques rencontres, cette dernière a produit un rapport dans lequel elle prétendait que je pouvais exercer un emploi d'opérateur de réseau informatique et que j'avais de bonnes chances d'être embauché par un employeur qui me formerait sur place, si nécessaire. Sur cette base, la CNÉSSST s'est empressée de rendre une décision affirmant que je pouvais exercer cet emploi immédiatement.

Il est clair que cette décision était une véritable aberration. Si je possède quelques bases en informatique, je n'ai jamais suivi de cours et mon niveau en informatique n'a jamais été évalué. La prétention de la CNÉSSST, selon laquelle j'étais une sorte d'expert dans le domaine, reposait sur du vent.

Je me suis retrouvé à devoir chercher un emploi d'opérateur de réseau informatique sans diplôme, ni moyen de prouver mes qualifications aux employeurs. Rappelons qu'en plus de ne pas avoir de DÉS, mon français écrit est catastrophique et, pour couronner le tout, je ne maîtrise pas l'anglais. Je n'avais pas, en réalité, les compétences pour faire ce travail.

Avec l'aide de l'uttam, j'ai contesté l'emploi convenable, d'abord en révision puis, après que la révision ait confirmé la première décision, devant le tribunal. Pour l'audience, je n'ai pas eu les moyens de me payer les services d'un avocat, mais j'ai tout de même fait produire une expertise en orientation professionnelle. L'experte a préparé



un excellent rapport, brochant un tableau réaliste et complet du marché du travail en informatique, des exigences d'un poste d'opérateur de réseau informatique et de mes compétences. Concluant que je n'avais ni les prérequis, ni les qualifications pour occuper un tel emploi, l'expertise démontrait que cet emploi n'était pas convenable pour moi.

Je me suis défendu seul au tribunal et selon la juge, j'ai témoigné de façon crédible, confirmant que l'informatique m'intéressait, mais que j'étais convaincu d'avoir besoin de formation pour travailler dans ce domaine.

Le tribunal m'a donné raison et la décision sur l'emploi convenable a été annulée. Depuis, la CNÉSSST a entrepris un nouveau processus de réadaptation avec moi. Même si rien n'est encore décidé, l'attitude de la conseillère en réadaptation est différente cette fois-ci et il est possible que je puisse enfin suivre une formation.

Cette expérience m'a fait comprendre qu'en réadaptation, la CNÉSSST veut se débarrasser de nous au plus vite, en nous inventant des compétences, si nécessaire. Il est en effet moins coûteux d'agir de la sorte que d'aider un travailleur à se réadapter réellement. Par contre, quand on se défend et qu'on a gain de cause, la CNÉSSST semble faire plus attention la fois suivante, sachant qu'on va se battre, s'il le faut. ●

* Propos recueillis par Félix Lapan



Norman King*

Maladies du travail

Quand les bâtiments peuvent rendre les travailleuses et les travailleurs malades

Il est bien connu que des conditions de travail néfastes peuvent porter atteinte à la santé des travailleuses et des travailleurs. Pensons aux produits chimiques nocifs, au bruit, aux mouvements répétitifs, aux cadences élevées et aux postures contraignantes, pour ne nommer que ceux-là.

Mais qu'en est-il de l'état du bâtiment dans lequel on travaille? Nous savons, par exemple, que l'amiante contenu dans des matériaux de construction pose un immense problème lorsque ces matériaux sont en mauvais état et risquent de dégager des poussières et des fibres d'amiante. Des contrôles très rigoureux sont donc exigés par les règlements en vigueur au Québec pour tout travail avec des matériaux contenant de l'amiante.

Le problème des moisissures

Un autre problème en lien avec des bâtiments qui sont peu ou pas entretenus est la croissance des moisissures. Les moisissures sont en réalité des colonies visibles de champignons microscopiques. Par exemple, sur la surface d'une orange « pourrie », on voit des moisissures blanchâtres ou verdâtres. Sur les surfaces intérieures des bâtiments, ces colonies sont souvent noirâtres. Lorsqu'il y a une forte croissance de moisissures à l'intérieur d'un bâtiment, elles peuvent dégager une odeur caractéristique de terre.

Un bâtiment qui manque d'entretien peut être sujet à des infiltrations d'eau chroniques ou encore à des dégâts d'eau en raison d'une tuyauterie vétuste. Dans de telles situations, les matériaux

de construction demeurent humides, ce qui favorise le développement et la prolifération de moisissures. L'air intérieur trop humide peut également favoriser la croissance de moisissures et d'autres agents biologiques nocifs, tels des acariens (des araignées invisibles à l'œil nu), qui sont une cause reconnue d'asthme. Enfin, un système de ventilation mal conçu ou mal entretenu peut aussi être contaminé par des moisissures. Ceci est particulièrement préoccupant, car un système ainsi contaminé distribuera les moisissures partout dans le bâtiment.

Les dangers pour la santé

En plus d'être désagréables à voir, les moisissures ont des effets qui peuvent être très nuisibles sur la santé. Les principaux impacts d'une exposition aux moisissures dans l'air intérieur sont des symptômes d'irritation et des effets sur le système respiratoire : irritation des yeux, du nez et de la gorge, écoulement nasal, congestion des sinus, symptômes s'apparentant à ceux du rhume, respiration sifflante, toux, augmentation de la fréquence et de la gravité des crises d'asthme, fatigue chronique et maux de tête¹.

Le Dr Louis Jacques et le Dr Stéphane Perron mentionnent que l'exposition aux moisissures peut augmenter le risque de contracter des infections bactériennes et virales courantes. Ils ajoutent qu'une telle exposition peut également engendrer d'autres affections graves, mais plus rares, qui peuvent laisser des séquelles, comme un syndrome toxique².

Comment prévenir

On le constate, l'exposition aux moisissures a de nombreux effets néfastes sur la santé et il faut s'en préoccuper. Il existe des façons d'éviter une telle exposition. L'approche la plus efficace

est celle de l'entretien préventif du bâtiment. Une inspection périodique de l'enveloppe et de l'intérieur du bâtiment permettra de déceler toute anomalie devant être réparée pour éviter des infiltrations d'eau.

Si jamais un dégât d'eau se produit, une réparation rapide, dans un délai de deux jours et idéalement dans les 24 heures, empêchera la croissance de moisissures. Dans ce cas, il faut enlever tout le matériel poreux (matériel qui absorbe l'eau, comme le placoplâtre) abîmé par l'eau, incluant les structures derrière la surface abîmée, car il est fort possible que celles-ci le soient aussi. Il faut également assécher rapidement les autres structures (comme le bois) encore saines. Une fois ces procédures terminées, on peut procéder aux réparations et remplacer les structures enlevées.

Enfin, tel que le prévoit l'article 104 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, « tout système de ventilation mécanique doit être inspecté et réglé au moins une fois par année, et les filtres entretenus ou remplacés au besoin ». En procédant ainsi, on devrait être en mesure d'éviter une contamination du système par des moisissures.

Lorsque les moyens de prévention ont fait défaut et qu'une contamination par des moisissures a été identifiée à l'intérieur d'un bâtiment, il existe des protocoles rigoureux qui décrivent la marche à suivre pour éliminer de façon complète les matériaux contaminés, tout en protégeant la santé des travailleuses et des travailleurs responsables de la décontamination ainsi que celle des occupants du bâtiment.

Il est important de mentionner que dans certains bâtiments, il y a des populations autres que les travailleuses et les travailleurs qui peuvent être encore

plus vulnérables aux effets des moisissures sur la santé. Pensons aux enfants dans les écoles et les garderies ou aux personnes âgées dans les CHSLD. En protégeant les travailleuses et les travailleurs, on protège également ces populations vulnérables.

Reconnaissance des lésions causées par les moisissures

Les problèmes de santé causés par une exposition aux moisissures peuvent être reconnus comme maladie professionnelle. Par exemple, dans un dossier traité par le tribunal, impliquant plusieurs travailleurs exposés aux moisissures, le médecin de l'employeur, le comité des maladies professionnelles pulmonaires et le comité spécial des présidents ont tous affirmé que l'exposition aux moisissures n'était pas assez importante pour occasionner des problèmes, et ce, même s'il n'existe aucune norme d'exposition aux moisissures dans l'air. Le commissaire a rejeté ces arguments, reconnaissant que les problèmes respiratoires dont souffraient les travailleurs étaient associés à l'exposition aux moisissures³.

En conclusion, un bâtiment en mauvais état peut porter atteinte à la santé des travailleuses et des travailleurs, ainsi qu'à celle d'autres occupants du bâtiment. La présence d'une croissance de moisissures à l'intérieur d'un bâtiment est inacceptable en raison des effets sur la santé engendrés par une exposition à celles-ci. Il existe des moyens de prévention simples pour empêcher une telle situation de se produire et, au pire, lorsqu'un problème survient, il existe une marche à suivre très claire pour corriger la situation tout en protégeant tout le monde.●

1. Centre de collaboration nationale en santé environnementale, *Les Moisissures*, dernière mise à jour, mars 2016.
2. Jacques et Perron, *Et si c'était le logement*, Direction de santé publique de Montréal, 2010.
3. Daniel Rousseau, S. H., Marius Roberge, A., René Lafond et Demathieu & Bard – Segerco snc., *Construction et Rénovation G.L.* et J. Euclide Perron ltée et CSST, CLP, 9 mars 2009.

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

Du côté de la CNESST

La CNESST en Cour suprême sur le devoir d'accommodement des employeurs et le droit de retour au travail

La Cour suprême du Canada entendra en mars prochain le pourvoi de la CNESST à l'encontre d'une décision de la Cour d'appel du Québec. Ce tribunal avait statué sur l'obligation d'accommodement de l'employeur en matière de réintégration au travail d'un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle occasionnant des limitations fonctionnelles l'empêchant de refaire son emploi.

Pour bien saisir la teneur de ce qui sera discuté en Cour suprême, rappelons les principaux faits du dossier. En 2004, le travailleur subit une lésion professionnelle. Cette lésion est consolidée en 2007 avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles. À la suite de cette consolidation, la CSST (aujourd'hui la CNESST) déclare que le travailleur est capable de refaire son emploi, mais l'employeur conteste cette décision et la CLP (aujourd'hui le TAT) lui donne raison.

En 2010, l'employeur informe la CSST qu'il n'a pas d'emploi convenable à offrir au travailleur. La CSST rend une décision informant le travailleur que le processus de réadaptation professionnel se poursuivra en évaluant des possibilités d'emplois convenables ailleurs sur le marché du travail. Le travailleur demande la révision de cette décision en invoquant le devoir d'accommodement de l'employeur. Notons que le travailleur a été en assignation temporaire de travail au poste de chef d'équipe de nuit durant toute la période menant à la consolidation médicale de sa lésion. La révision administrative maintient cette décision et la CLP est saisie du litige.

La CLP rend une décision en 2012 confirmant les arguments de la CSST à l'effet que le régime de réparation des

lésions professionnelles, dans son aspect réadaptation, est en soi une mesure d'accommodement et qu'il n'y a donc pas lieu d'en imposer une seconde à l'employeur. Elle ajoute par ailleurs, que le droit de retour au travail du travailleur est expiré.

La Cour supérieure, auprès de laquelle le travailleur a déposé une requête en révision judiciaire, annule la décision de la CLP et lui retourne le dossier pour qu'elle rende une nouvelle décision en tenant compte de l'obligation d'accommodement prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La CSST décide alors de porter cette décision en appel. Dans son arrêt de juin 2015, la Cour d'appel indique à la CSST et à la CLP que l'obligation d'accommodement s'ajoute aux dispositions déjà prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* car, dans le cas contraire, le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qui conserverait des limitations fonctionnelles (un handicap), serait désavantagé (discriminé) par rapport aux travailleurs handicapés par d'autres types de lésions. De plus, elle indique que la question de l'expiration du droit de retour prévu à la loi est un élément à considérer, mais que chaque cas doit être examiné selon les circonstances qui lui sont propres.

La Cour suprême du Canada devra donc trancher les questions soulevées par la CNESST en tenant compte de l'évolution de la jurisprudence en matière de devoir d'accommodement des employeurs à l'égard des travailleuses et des travailleurs handicapés et en tenant compte des effets discriminatoires possibles pour les victimes de lésions professionnelles.●



Vers une réforme du régime de réparation des lésions professionnelles?

Félix Lapan

A la veille de l'échéance du mandat qui a été confié par le ministère du Travail au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) de recommander des modifications aux régimes de réparation et de prévention des lésions professionnelles, nous sommes possiblement sur le point de voir le dépôt d'un projet de réforme de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Pour bien comprendre où nous en sommes, il peut être utile de revenir sur les tentatives de réforme du régime de réparation des dernières années. Depuis plus de sept ans, la CNESST et le patronat travaillent activement, avec l'appui du gouvernement, à concocter une réforme du régime de réparation des lésions professionnelles en vue de réduire les droits des travailleuses et des travailleurs.

Du rapport Camiré au projet de loi n° 60

C'est au printemps 2009 que le ministre du Travail de l'époque, David Whissell, annonçait la mise sur pied d'un groupe de travail mandaté pour proposer une réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions

professionnelles. Présidé par M. Via-teur Camiré, ancien vice-président chez *AbitibiBowater*, le groupe Camiré était formé à parts égales de représentants patronaux et syndicaux.

Le 15 décembre 2010, après 16 mois de difficiles travaux, M. Camiré remettait son rapport au ministre. La lecture du rapport permettait de constater que les représentants syndicaux et patronaux étaient en désaccord sur un éventuel projet de réforme. Malgré l'absence de consensus, M. Camiré mettait de l'avant, à titre personnel, 32 recommandations, dont 28 reprenant en tout ou en partie des revendications patronales.

Cette absence de consensus mena le conseil d'administration (CA) de la CNESST à entreprendre des discussions basées sur les recommandations qui s'y trouvaient afin de tenter d'arriver à un consensus syndical-patronal sur une éventuelle réforme. Alors que les discussions au groupe Camiré avaient donné lieu à de nombreux désaccords, les représentants syndicaux et patronaux sont soudainement arrivés à s'entendre à l'été 2011.

En effet, en pleine période estivale, le CA de la CNESST s'entendait sur un projet de réforme consigné dans un document intitulé « *La modernisation du régime de santé et sécurité du travail* ». Le document contenait une série de

propositions visant une réforme complète des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Tout comme le rapport Camiré, le document de la CNESST comportait des reculs importants pour les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, mais également pour les travailleuses enceintes puisque le programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite était aussi attaqué.

Des fuites ont toutefois permis à l'uttam de mettre la main sur ce document que la CNESST tentait au départ de garder secret, et de lancer, en octobre 2011, une campagne d'envoi de courriers électroniques aux députés de l'Assemblée nationale. En moins de deux semaines, plus de 30 000 courriers électroniques ont ainsi été envoyés aux députés.

Une semaine après le début de cette campagne, le Conseil du patronat du Québec demandait publiquement à la ministre du Travail de déposer son projet de loi le plus rapidement possible afin notamment de restreindre l'accès au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Cette sortie déclencha une polémique largement relayée par les médias, amenant la ministre du Travail Lise Thériault et le Premier ministre Jean Charest à s'engager à ne pas toucher au retrait préventif. Le projet de loi, qui était

sur le point d'être déposé, devait dès lors être réécrit, ce qui empêcha son adoption rapide à la session d'automne.

Ce n'est que le 3 avril 2012 que la ministre Thériault a pu déposer le projet de loi n° 60. Le projet de loi reprenait plusieurs des recommandations du document sur la « modernisation » de la CNÉST et du rapport Camiré qui l'avait précédé. Il prévoyait notamment l'instauration de limites aux traitements et aux médicaments pouvant être remboursés par la CNÉST, la mise en place de mesures pour accélérer les retours au travail avant la consolidation des lésions et un renforcement du rôle du BÉM.

En déposant ce projet de loi, la ministre souhaitait la tenue d'une commission parlementaire très rapide, dès le début du mois de mai 2012, pour que le projet de loi puisse être adopté avant la fin de la session, le 15 juin. Heureusement, grâce en partie au travail de sensibilisation des organisations syndicales réalisé par l'**uttam** depuis des mois, les réactions publiques initiales au projet de loi ont fait comprendre que le « consensus » autour de la « modernisation » du régime n'existait peut-être plus. Par exemple, la FTQ exprimait publiquement son opposition au projet de loi n° 60 le 25 avril 2012.

Comprenant qu'elle aurait à mener des négociations et que des modifications devraient possiblement être amenées au projet de loi, la ministre du Travail a dû revoir son échéancier. Ce n'est qu'au mois de juin que la commission parlementaire était officiellement annoncée. Elle devait alors avoir lieu du 27 au 30 août 2012.

Le déclenchement des élections provinciales, en août 2012, et l'arrivée au pouvoir du gouvernement du Parti Québécois devait finalement mettre fin au débat, consacrant la mort au feuillet du projet de loi n° 60. Les travailleuses et travailleurs l'avaient échappé belle et pouvaient souffler un peu.

Suite à cette élection, c'est Agnès Maltais qui devenait ministre du Travail. En février 2013, elle annon-

çait son intention de poursuivre la démarche initiée par les libéraux et demandait au CA de la CNÉST de lui faire des recommandations en vue d'une réforme, sur la base du « consensus » contenu dans le document sur la « modernisation ». Toutefois, en novembre 2013, la ministre Maltais devait reconnaître qu'il n'y avait plus d'entente entre les parties syndicale et patronale au CA de la CNÉST.

La tentative de faire adopter une réforme de la loi pour réduire les droits des travailleuses et des travailleurs avait donc échoué. Sachant que la CNÉST et le gouvernement revendraient inévitablement à la charge, l'**uttam** n'a pas attendu la prochaine mouture de la réforme pour lancer son « Livre vert sur la réparation des accidents et des maladies du travail », en novembre 2013.

Accompagné d'une vaste consultation à travers le Québec, le « Livre vert » a permis de faire connaître à un large public les injustices que vivent les victimes d'accidents et de maladies du travail aux prises avec le régime d'indemnisation. Il a aussi favorisé les discussions et les prises de positions au sein des organisations syndicales, amenant plusieurs syndicats à reprendre plusieurs revendications de l'**uttam**. Grâce à cette campagne, menée pendant près d'un an, les organisations de travailleuses et de travailleurs sont mieux préparées pour faire face à la prochaine tentative de réforme du régime.

Une réforme de structures en attendant la réforme du régime

Au printemps 2015, alors que le Parti libéral du Québec occupait de nouveau le pouvoir, le ministre du Travail, Sam Hamad, déposait le projet de loi n° 42 pour fusionner la Commission de l'équité salariale (CÉS), la Commission des normes du travail (CNT) et la CSST, afin de créer la CNÉST. Simultanément, le projet de loi prévoyait la fusion de la Commission des relations de travail (CRT) et de la Commission

des lésions professionnelles (CLP) pour créer un nouveau tribunal, le Tribunal administratif du travail (TAT). Malgré l'opposition de nombreuses organisations, dont l'**uttam**, le projet de loi a été adopté en juin 2015 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Tout en menant cette réforme de structures, le ministre Hamad annonçait l'intention du gouvernement de procéder également, dans un deuxième temps, à une grande réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Pour ce faire, il a chargé le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), formé de représentants des syndicats et des employeurs, de lui faire des recommandations pour « moderniser » la santé et la sécurité du travail.

Le CCTM devait initialement déposer son rapport à l'automne 2015, puis le 21 juin 2016. Ce délai a finalement été prolongé jusqu'à la fin décembre 2016. Sur la base des recommandations de ce rapport, le gouvernement devrait procéder à la réforme annoncée.

Une réforme du régime d'indemnisation en 2017?

Au moment d'écrire ces lignes, le CCTM n'avait toujours pas déposé son rapport à la ministre responsable du Travail, Dominique Vien. Nous ignorons si les représentants syndicaux et patronaux arriveront à un nouveau « consensus » pour « moderniser » le régime. Mais que les parties s'entendent ou non, le gouvernement pourrait bien décider d'aller de l'avant avec une réforme en déposant un projet de loi dès l'hiver ou encore au printemps 2017.

Face à une nouvelle tentative de réforme du régime, l'**uttam** devra bien sûr se mobiliser et mettre en avant ses revendications. Si le gouvernement tente de réduire les droits des victimes de lésions professionnelles, encore une fois, il trouvera sur son chemin des travailleuses et des travailleurs prêts à lutter pour les défendre! ●



La réadaptation professionnelle à la CNÉSSST Un parcours semé d'embûches pour les personnes immigrantes

Christiane Gadoury

Dans la région de Montréal, la moitié des lésions professionnelles sont subies par des travailleuses et des travailleurs issus de l'immigration. Comme on peut s'en douter, ces personnes peuvent vivre des difficultés particulières lorsqu'un retour au travail dans le même emploi est impossible en raison de leur lésion. Comment, dans ces cas, la CNÉSSST utilise-t-elle les mesures de réadaptation professionnelle prévues à la loi? C'est ce que nous avons tenté de savoir.

L'uttam a publié cette année un rapport de recherche sur les effets à long terme de la réadaptation professionnelle à la CNÉSSST¹. Cette étude nous a permis d'examiner les mesures de réadaptation professionnelle utilisées par la CNÉSSST afin de favoriser un retour en emploi durable et de protéger le revenu des travailleuses et des travailleurs réadaptés.

Les constats que nous avons faits sont plutôt sombres pour la vaste majorité des personnes ayant participé à la recherche, mais ils le sont encore plus pour les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration. Jetons un coup d'œil sur leur parcours particulier.

Bref portrait statistique

Des 215 répondants à la recherche, 57 étaient des personnes nées ailleurs dans le monde, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni nées au Québec, ni au Canada. Bien que plusieurs d'entre elles parlaient et lisaient le français, à peine plus de 50 % l'écrivaient. En ce qui a trait à la langue anglaise, le quart d'entre elles la parlaient et la lisaient, mais seulement 14 % l'écrivaient.

Cela revêt une certaine importance lorsque l'on parle de réadaptation professionnelle car la maîtrise ou non de la langue française et de la langue anglaise (particulièrement dans la grande région de Montréal) peut avoir de grandes conséquences, tant sur le type d'emploi qu'il est possible d'occuper que sur la réelle possibilité de décrocher un emploi. Ne pas prendre en considération cet élément dans un processus de réadaptation profession-

nelle (ou le minimiser) peut avoir un impact déterminant sur un éventuel retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle².

Moins du cinquième des répondants nés ailleurs dans le monde étaient syndiqués au moment de la lésion, ce qui se traduit, entre autres, par le fait qu'ils touchaient un salaire moindre. En effet, ils étaient 78 % à avoir un salaire inférieur à 40 000 \$ par année au moment de leur lésion alors que la moyenne pour tous les répondants était de près de 42 000 \$.

Près de la moitié des personnes nées ailleurs dans le monde occupaient le même type d'emploi depuis plus de dix ans et elles étaient 65 % à occuper un emploi chez le même employeur depuis cinq ans ou plus. C'est donc dire qu'elles avaient une bonne stabilité d'emploi. Toutefois, plusieurs avaient une expérience unique de travail au pays.

Situation des personnes nées ailleurs qu'au Canada relativement à la capacité de travail



Des mesures de réadaptation de moindre qualité

Des 57 personnes nées ailleurs dans le monde ayant participé à l'enquête, 43 ont été déclarées incapables de refaire leur emploi pré-lésionnel et ont pu bénéficier de mesures de réadaptation professionnelle (voir tableau).

Afin de déterminer un emploi convenable et de rendre la travailleuse ou le travailleur capable de l'exercer, une panoplie de mesures peut être utilisée. Qu'en est-il dans le cas des personnes nées ailleurs dans le monde ?

Nous avons constaté que les références en orientation professionnelle visant à explorer des pistes pour la détermination d'un éventuel emploi convenable étaient utilisées beaucoup moins souvent pour les personnes nées ailleurs dans le monde. En effet, elles n'y ont eu droit que dans 12 % des cas, soit plus de la moitié moins souvent que l'ensemble des personnes ayant eu accès à des mesures de réadaptation professionnelle. Par contre, elles ont été référées dans une plus forte proportion (42 % vs 33 %) à des conseillers en emploi, qui sont des ressources externes n'ayant pas les qualités professionnelles des conseillers en orientation. Il semble donc que ces travailleuses et ces travailleurs aient eu accès à des ressources de moins bonne qualité que les autres participants à l'enquête.

Concernant la possibilité d'accéder à une formation, nous avons noté qu'un peu moins du quart des répondants nés ailleurs dans le monde a eu droit à une formation professionnelle, alors que pour les personnes nées au Canada, ce taux s'établit à 38 %. De plus, pour les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration la formation n'a duré que trois mois ou moins dans les deux tiers des cas, comparativement à 51 % pour les personnes nées au Canada. Finalement, 89 % des formations offertes aux personnes nées ailleurs dans le monde ont été suivies dans une entreprise de

formation privée, la proportion étant de 69 % pour les personnes nées au Canada. Les formations dispensées dans ces entreprises privées de formation ont rarement mené à l'obtention d'un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation et par le marché du travail.

Il faut également noter qu'aucun des répondants nés ailleurs dans le monde n'a suivi un cours de langue (français ou anglais). Or, la maîtrise de la langue peut être déterminante sur l'employabilité d'une victime de lésion professionnelle³. Connaître la langue d'usage dans les milieux de travail ne devrait-il pas être un prérequis lorsque l'on veut rétablir l'employabilité d'une personne ?

Les personnes nées ailleurs dans le monde sont probablement celles pour qui une formation qualifiante aurait été la plus utile, mais elles sont celles

tion sur le marché du travail que la population née au Canada. En plus de méconnaître le marché du travail canadien, leur expérience de travail, leurs titres de compétence ou leurs diplômes sont rarement reconnus. À ces facteurs pouvant expliquer les difficultés qu'éprouvent les immigrants, s'ajoutent aussi les barrières linguistiques et culturelles »⁴.

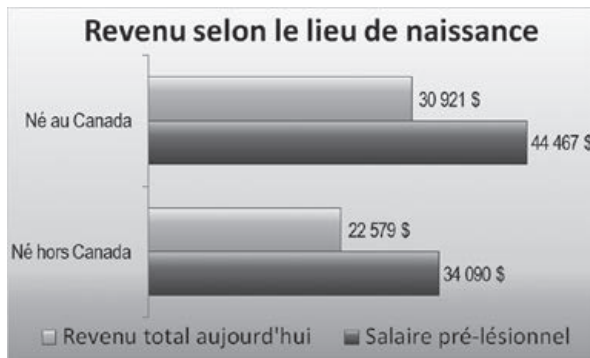
Les résultats de la recherche nous ont donc permis de constater que le processus de réadaptation professionnelle comporte certaines variations dépendant du lieu de naissance. On pourrait même aller jusqu'à dire que les mesures qui ont été offertes aux personnes nées ailleurs dans le monde qui ont participé à cette recherche étaient de moins grande qualité que celles offertes aux personnes nées au Québec ou au Canada.

Des bas salariés encore plus appauvris

Les données recueillies démontrent que les deux tiers des répondants nés ailleurs dans le monde n'avaient pas occupé d'emploi depuis la détermination de leur capacité d'occuper un emploi convenable (en moyenne depuis dix ans), ce qui est un taux largement supérieur aux personnes nées au Canada (53 %).

Pour les répondants nés ailleurs dans le monde qui travaillaient au moment de remplir le questionnaire, 92 % n'exerçaient ni l'emploi convenable déterminé, ni un emploi semblable à l'emploi pré-lésionnel, ce qui est un taux beaucoup plus élevé que pour les personnes nées au Canada (50 %).

Nous avons aussi constaté que plus de la moitié des personnes nées ailleurs dans le monde avaient un revenu de 19 999 \$ ou moins au moment de remplir le questionnaire et que 91 % d'entre elles avaient un revenu inférieur à 40 000 \$ par année. Ainsi, les personnes nées ailleurs dans le monde ➔



qui en ont obtenu le moins. Cela n'est sans doute pas étranger au fait qu'elles sont parmi les personnes dont le salaire pré-lésionnel était le plus faible. En effet, l'application de la solution appropriée la plus économique conduit à restreindre l'accès des personnes dont le salaire pré-lésionnel était bas à des mesures considérées plus onéreuses par la CNESST.

La CNESST semble donc privilégier sa vision de la solution appropriée la plus économique, sans prendre en considération les défis particuliers des personnes nées ailleurs dans le monde, et ce, malgré le fait que « *les études constatent [que les immigrants] ont une plus grande difficulté d'intégra-*

➔ se sont plus appauvries que les autres depuis leur lésion professionnelle.

Les personnes nées ailleurs qui, au moment de la lésion, avaient un salaire moyen inférieur de 30 % à celles qui sont nées au Canada, se sont également appauvries beaucoup plus puisque cet écart est maintenant de 37 %. Les personnes nées ailleurs dans le monde, qui étaient plus pauvres au départ que les autres, ont donc vu leur situation financière se détériorer plus significativement.

En conclusion

La recherche nous a permis de constater que le traitement des dossiers en réadaptation professionnelle à la CNÉST n'est pas le même pour toutes et tous. Il semble que les personnes présentant des difficultés particulières, rendant plus difficile un retour sur le marché du travail, aient eu accès à des mesures de moindre qualité.

C'est ainsi que les personnes nées ailleurs dans le monde ont eu moins souvent accès à un processus d'orientation professionnelle, qu'elles ont eu moins accès à une formation et que, lorsqu'elles y ont eu accès, celle-ci étaient dans la plupart des cas de courte durée et dispensées dans des entreprises privées de formation. Ces personnes ont été plus souvent référées à des conseillers en emploi, mais l'analyse de l'ensemble des données a démontré que ce type de mesures n'a pas eu d'impact positif sur leur retour au travail.

En somme, les personnes nées ailleurs dans le monde semblent avoir eu accès aux mesures les moins coûteuses pour la CNÉST. Il n'est donc pas étonnant de constater que ce choix de mesures ait été inefficace pour la protection de leur revenu. En effet, elles sont parmi celles qui se sont le plus appauvries depuis qu'elles ont subi une lésion professionnelle.

L'application d'un modèle qui ne tient pas compte des particularités linguistiques, culturelles et sociales,

fait en sorte de laisser pour compte des personnes qui, si on avait tenu compte de leur spécificité, auraient pu retrouver leur employabilité, effectuer un retour durable au travail.

À la lumière des résultats de notre enquête, il semble que les mesures de réadaptation prévues à la loi ainsi que les politiques de la CNÉST aient des effets discriminatoires envers les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration.

Pour assurer la réussite d'un retour au travail durable et sécuritaire, il faudra que la CNÉST prenne en compte la condition globale et réelle de la personne et qu'elle mette en place un véritable *plan individualisé* de réadaptation établi avec la collaboration de la travailleuse ou du travailleur. Sans ces conditions minimales, les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades issus de l'immigration auront plus de difficultés que les autres à se maintenir en emploi et continueront de s'appauvrir. ●

- 1 UTTAM, *Quand la réadaptation professionnelle mène à l'appauvrissement et à la précarité d'emploi*, 2016, 79 pages. Disponible en ligne : <https://uttam.quebec/readap/Rapport-de-recherche-sur-la-readapration-professionnelle.pdf>.
- 2 Premji, S., *Barriers to Return-to-Work for Linguistic Minorities in Ontario: An Analysis of Narratives from Appeal Decisions*, J Occup Rehabil, 2015, 25: 357-367.
- 3 Ibid, Premji, p. 364.
- 4 Prud'homme, P. et coll., *Travailleurs immigrants et SST au Québec : État des connaissances statistiques et recension des sources de données*, IRSST, rapport R-890, août 2015, page i.

Luttes ouvrières

15 \$ de l'heure, c'est les syndiqués du 600

Félix Lapan

Les employés de la résidence privée pour personnes âgées 600 Bousquet à Drummondville sont en grève depuis 6 mois. Ces femmes et ces hommes qui donnent le meilleur d'eux-mêmes au service des aînés demandent simplement un salaire décent.

C'est une trentaine de travailleuses et de travailleurs, membres du *Syndicat des employées et employés de service* (SQEES, section locale 298) qui sont en grève depuis le 21 juin 2016. Les grévistes, en grande majorité des femmes, occupent des emplois de préposées aux bénéficiaires, d'infirmières auxiliaires, de préposées au service alimentaire ou d'employées de maintenance.

Comme beaucoup de celles et de ceux qui travaillent dans des résidences privées, les employés de la résidence 600 Bousquet touchent un maigre salaire pour un travail exigeant et essentiel. Pour nourrir ou prendre soin des résidents, ou pour veiller à la salubrité et à la sécurité des lieux, les employés ne touchent en moyenne que 12,50 \$ de l'heure.

Ces salaires permettent difficilement de joindre les deux bouts, d'autant plus que la majorité des travailleuses et des travailleurs ont un horaire qui leur garantit moins de 30 heures par semaine et que plusieurs sont mères de famille monoparentale. Comme beaucoup de petits salariés au Québec, les travailleuses et les travailleurs du 600 Bousquet en ont assez d'être sous-payés et demandent un salaire, au minimum, de 15 \$ de l'heure.

Une large lutte

La bataille des employés du 600 Bousquet se situe dans la lutte amorcée

un minimum pour Bousquet

il y a quelques mois par les travailleuses et les travailleurs de nombreuses résidences privées pour aînés. Le SQEES, qui représente les employés de plus d'une centaine de résidences privées pour aînés au Québec, mène une campagne pour améliorer leurs conditions de travail. Au cœur des revendications, les travailleuses et les travailleurs demandent un salaire d'au moins 15 \$ de l'heure. Leur combat s'inscrit donc dans la campagne pour la hausse du salaire minimum à 15 \$ de l'heure menée par de nombreuses organisations syndicales et populaires au Québec.

En mai 2016, les syndiqués de plusieurs résidences ont fait trois jours de grève. Puis, les travailleuses et les travailleurs de 32 résidences privées dont les employeurs refusaient toujours d'accéder aux revendications, ont débuté une grève illimitée le 21 juin 2016. Parmi eux se trouvaient les employés du 600 Bousquet, à Drummondville.

Plusieurs employeurs ont cédé face au débrayage, accordant aux travailleuses et aux travailleurs des augmentations salariales permettant d'atteindre les 15 \$ de l'heure d'ici la fin des conventions collectives.

Ce n'est malheureusement pas le cas au 600 Bousquet. Parmi les 32 résidences touchées par le mouvement amorcé le 21 juin 2016, seuls les syndiqués de cette résidence de Drummondville sont toujours en grève, six mois plus tard.

Difficiles négociations

Le 600 Bousquet appartient au Groupe Magistral inc., qui est aussi propriétaire de six autres résidences privées pour aînés au Québec. La convention collective est échue depuis le 31 octobre 2015 et la dernière hausse de salaire



Quelques membres du syndicat faisant du piquetage devant la résidence 600 Bousquet.

dont ont bénéficié les travailleuses et les travailleurs remonte à octobre 2014. Les employés avaient donc toutes les raisons de se joindre au mouvement de grève amorcé en juin dernier.

Malgré la grève, les travailleuses et les travailleurs continuent de fournir 90 % de leur temps de travail, en raison de l'obligation de fournir des services essentiels. Concrètement, la grève n'affecte que des tâches qui ne relèvent pas des soins aux aînés. Les travailleuses et les travailleurs font par ailleurs du piquetage chaque jour aux abords de la résidence.

Les négociations achoppent sur la question salariale. L'employeur prétend ne pas avoir les moyens de payer 15 \$ de l'heure et menace de fermer la résidence si les employés persistent dans leur revendication. Après de multiples rencontres et l'intervention d'un conciliateur, l'employeur n'a rien proposé de mieux qu'un contrat de travail de trois ans avec des hausses salariales de 1 % par année et l'abolition de la gratuité des repas fournis chaque jour aux travailleuses et aux travailleurs... Une proposition dont l'effet serait d'appauvrir les salariés.

Un moral à toute épreuve

Après six mois de conflit et pratiquement aucun progrès dans les négociations, on pourrait s'attendre à ce que les grévistes commencent à se décourager.

Il n'en est rien. Au contraire, les travailleuses et les travailleurs font preuve d'un moral d'acier et refusent de céder. Ils savent qu'ils font un travail essentiel auprès des aînés, un travail qui mérite d'être reconnu et payé convenablement.

Pour les aider à tenir face à leur patron intransigeant, les travailleuses et les travailleurs peuvent compter sur la solidarité syndicale. Le dernier Congrès de la FTQ, tenu en novembre dernier, a en effet annoncé que les grévistes bénéficieraient d'un fonds de soutien, principalement amassé grâce à la générosité de différentes sections locales.

Les grévistes reçoivent aussi le support de la population de Drummondville, qui multiplie les petits gestes d'appui sur la ligne de piquetage en apportant des encouragements, du café chaud ou des gâteries.

Forts de cette solidarité et convaincus de mériter un salaire permettant de sortir minimalement de la pauvreté, les travailleuses et les travailleurs du 600 Bousquet restent déterminés à se battre jusqu'à la victoire. ●

Don de solidarité

On peut faire un don aux syndiqués du 600 Bousquet en envoyant un chèque à :

SQEES, section locale 298 FTQ
7080, boulevard Marion, bureau 208
Trois-Rivières (QC) G9A 6G4



Décisions récentes

Décès par suicide lié à la lésion professionnelle

La succession demande à la CNÉ SST de reconnaître que le décès par suicide du travailleur, survenu en 2014, est en relation avec son accident de 1997, lequel l'a rendu quadraplégique.

La CNÉ SST considère que bien que l'accident ait occasionné plusieurs hospitalisations ainsi que de nombreux changements de domicile, c'est la dernière obligation de changement de milieux de vie qui a été l'élément prépondérant ayant mené le travailleur au suicide. La révision administrative ajoute que le travailleur, avant cet événement, avait repris en main sa vie psychologique.

Après avoir entendu le témoignage fort crédible d'une personne qui connaissait le travailleur depuis l'enfance, après avoir pris connaissance des rapports d'une psychologue ayant évalué le travailleur à quelques reprises, et après avoir considéré la lettre laissée par le travailleur ainsi que le rapport du coroner, le tribunal en vient à la conclusion qu'il y a prépondérance de preuve à l'effet que le décès du travailleur est attribuable à sa lésion professionnelle du 5 mai 1997.

Avant son accident, le travailleur était un « bon vivant ». Il n'avait aucun antécédent de maladie mentale ou de désordre psychologique. Cependant, après ce grave accident, le travailleur a manifesté à plusieurs reprises des intentions suicidaires. Bien que la dernière obligation de changer de milieux de vie puisse avoir été un élément déclencheur, le tribunal retient que le travailleur est passé à l'acte pour « mettre fin à ses souffrances car il avait atteint sa

limite » et que les souffrances en question sont toutes attribuables à sa lésion professionnelle. ●

Y.T. (Succession de) et CNÉ SST 2016 QCTAT 6646

Déficit anatomo-physiologique pour un acouphène

En 2009, la travailleuse présente une réclamation pour acouphène et perte d'audition tels que rapportés dans l'audiogramme qu'elle a subi. La CNÉ SST reconnaît la surdité professionnelle et accorde un déficit anatomo-physiologique (DAP) pour cette surdité. La travailleuse conteste cette décision puisqu'elle ne tient pas compte de l'acouphène également diagnostiqué.

La travailleuse témoigne que c'est à cause de cet acouphène qui affecte ses deux oreilles, et ce, 24 heures sur 24, qu'elle a dû cesser le travailler. À cause du bruit constant qui l'empêchait d'entendre les autres bruits dans l'usine, elle craignait d'avoir ou de causer un accident. De plus, cet acouphène l'empêche de dormir, de se concentrer, l'insécurise et la rend anxieuse, ce qui l'oblige à prendre une médication calmante pour relaxer et dormir. Elle a même cessé de conduire.

Bien que la jurisprudence soit partagée sur l'indemnisation de ce type de lésion, le tribunal, en se fondant sur l'esprit et l'objet de la loi, adhère au courant selon lequel un acouphène est un préjudice corporel indemnisable. Il considère que les impacts de l'acouphène sont différents de ceux de la surdité sur la qualité de vie de la travailleuse. Comme ce diagnostic n'est pas spécifiquement prévu au *Règlement sur le barème des dommages corporels*, et en considérant les conséquences importantes de cette lésion pour la travailleuse, il accorde un DAP de 15 % par analogie avec la classe 2 des vertiges, sous-section « Perte de la fonction vestibulaire ». ●

Ranallo et Emballage Hood Corporation 2016 QCTAT 6357

La loi simplifiée

L'étudiante ou l'étudiant lésion professionnelle

Annie Gagnon

Que se passe-t-il quand une étudiante ou un étudiant se blesse lors d'un stage dans le cadre de sa formation? Comment les victimes d'accidents ou de maladies du travail qui étudient à temps plein sont-elles indemnisées par la CNÉ SST? Dans cet article, nous tenterons de répondre à ces questions en examinant ce que la loi prévoit pour les étudiantes et les étudiants.

Les lésions pendant les stages

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoit, à l'article 10, qu'une étudiante ou un étudiant qui effectue un stage non rémunéré peut être considéré comme une travailleuse ou un travailleur au sens de la loi. Il sera alors considéré à l'emploi de l'établissement d'enseignement sous la responsabilité duquel il effectue son stage.

L'objectif premier du législateur est d'étendre les bénéfices de la loi aux étudiantes et aux étudiants qui effectuent un stage non rémunéré dans un établissement, de manière à leur permettre de bénéficier des mêmes avantages que ceux accordés aux autres travailleurs du même établissement, en cas de lésion pendant le stage.

Le stage auquel on fait référence dans cette disposition n'est pas défini par la loi. Il faut donc se référer à la jurisprudence des tribunaux qui, au fil du temps, ont interprété cette notion.

De manière générale, on considère que le stage implique l'exécution d'un travail pour le compte d'un employeur, dans un véritable contexte de travail. Donc, un étudiant qui se blesserait dans

ant victime d'une

le cadre d'une relation enseignant-étudiant, en ne faisant que des exercices pratiques ou en simulant les tâches qu'il serait appelé à exécuter sur le marché du travail, ne serait pas couvert par la loi à titre de travailleur.

Les tribunaux ont cependant déjà donné une interprétation plus large à la notion de stage, pour inclure le cas des étudiantes et des étudiants effectuant un stage en entreprise sans que ce soit pour le compte ou sous la supervision de l'employeur. Même dans le cadre d'un stage scolaire, supervisé par un professeur, l'étudiante ou l'étudiant serait considéré comme un travailleur s'il exécute des activités semblables aux autres travailleurs de l'entreprise. Les critères à considérer sont en lien avec la nature des tâches effectuées pendant le stage, plutôt qu'en vertu de la supervision d'un employeur particulier ou du lien de subordination.

Le droit à l'IRR alors que l'on étudie à temps plein

La loi prévoit certaines dispositions particulières pour les étudiantes et les étudiants à temps plein qui subissent une lésion professionnelle, que ce soit dans le cadre d'un stage ou d'un emploi sans lien avec les études (emploi d'été ou à temps partiel, par exemple).

L'article 79 de la loi prévoit qu'une étudiante ou un étudiant à temps plein victime d'une lésion professionnelle a droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupe ou qu'il aurait occupé n'eût été de sa lésion, de poursuivre ses études, ou d'exercer un emploi en rapport avec l'achèvement de ses études.

Ainsi, l'étudiant à temps plein qui devient incapable d'exercer l'emploi

rémunéré qu'il occupait a droit de recevoir une IRR pendant la durée de cette incapacité de travail.

Ce droit à l'IRR dure tant que la victime demeure incapable de faire l'emploi qu'elle occupait au moment de sa lésion, puisque la présomption d'incapacité prévue à l'article 46 de la loi s'applique, et ce, même si elle retourne aux études à temps plein. Toutefois, la jurisprudence étant partagée sur cette question, la CNESST exige habituellement d'une étudiante ou d'un étudiant qui reprend ses études à temps plein de démontrer qu'il aurait continué d'occuper un emploi tout en poursuivant ses études n'eût été de sa lésion, mais cette exigence n'est pas explicitement prévue par la loi.

L'étudiante ou l'étudiant qui ne peut reprendre ses études en raison de sa lésion professionnelle a aussi le droit de continuer à recevoir des indemnités de remplacement du revenu. La jurisprudence précise que la capacité à poursuivre ses études doit être évaluée en fonction d'une pleine charge de cours, de la même manière qu'un travailleur ne peut être considéré capable de refaire son emploi s'il ne peut assumer la pleine charge de travail lié à cet emploi préprofessionnel.

La jurisprudence a aussi établi que la notion d'étudiant à temps plein au sens de la loi n'a pas nécessairement le même sens que celle utilisée par un établissement d'enseignement ou par le ministère de l'Éducation à des fins administratives. Il faut plutôt évaluer la charge de cours par rapport à celle des autres étudiants inscrits au même programme.

Le calcul de l'IRR

L'IRR à laquelle a droit l'étudiante ou l'étudiant victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé de moins de 18 ans est fixée, en 2016, à 103 \$ par semaine, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 18 ans.

À compter de 18 ans, l'IRR est calculée en fonction du revenu brut annuel



déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur, pour une semaine normale de travail. L'étudiante ou l'étudiant peut cependant obtenir une indemnité plus élevée s'il démontre qu'il a gagné, pendant les 12 mois précédant la date du début de son incapacité, un revenu brut plus élevé.

Finalement, à partir de 21 ans, l'IRR peut être révisée à la hausse si l'étudiante ou l'étudiant démontre que, s'il n'avait pas été victime de sa lésion professionnelle, il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin de ses études.

Ce qui doit être considéré comme un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours ne représente pas celui que l'étudiant aurait gagné lors de la première année d'exercice de la profession pour laquelle il a étudié, mais plutôt le revenu moyen qu'il aurait pu gagner pendant sa carrière.

Le principe général qui se dégage de la jurisprudence est que l'IRR est destinée à compenser la perte de gains futurs et l'incapacité à exercer un emploi, et qu'une interprétation favorable au travailleur doit prévaloir. Il faut donc tenter de faire l'évaluation la plus équitable possible en fonction de la nature particulière du travail qu'aurait pu exercer l'étudiante ou l'étudiant qui poursuivait des études dans ce domaine.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* doit en effet recevoir une interprétation large et libérale visant à indemniser les travailleuses et les travailleurs pour les conséquences de leur lésion professionnelle. ●



Des syndiqués de l'hôtellerie toujours en lutte

La majorité des syndicats d'employés de l'hôtellerie de la CSN qui participaient à la négociation coordonnée ont obtenu des ententes satisfaisantes. Leur solidarité, leur capacité de se serrer les coudes face aux employeurs et le soutien financier de toute la CSN leur ont donc permis d'améliorer significativement les conditions de travail de leurs membres.

Certains hôtels sont toutefois plus récalcitrants à partager leurs profits avec leurs salariés. Les syndiqués de l'Hôtel Classique, à Sainte-Foy, ont amorcé une grève générale illimitée le 14 octobre 2016, après un lock-out décrété par l'employeur. À l'Hôtel Gouverneur-Place Dupuis, alors que les négociations piétinent, la direction a décrété un lock-out, le 14 décembre dernier, jetant à la rue une centaine de travailleuses et de travailleurs moins de deux semaines avant Noël. Les négociations se poursuivent également dans quelques autres hôtels où il n'y a pas encore de règlement.

Les syndiqués des hôtels qui sont toujours sans entente demeurent déterminés à poursuivre la lutte pour leurs conditions de travail aussi longtemps qu'il le faudra. ●

L'amiante banni au Canada... sauf à Asbestos et Thetford Mines

Le 15 décembre 2016, quatre ministres fédéraux ont annoncé l'intention du gouvernement de bannir l'amiante au pays dès 2018, en interdisant sa production, son utilisation, son importation et son exportation.

On sait depuis longtemps que l'amiante cause des maladies mortelles pour les travailleuses et les travailleurs qui y sont exposés. Ce produit, pour lequel il n'existe aucun seuil d'exposition sécuritaire, est la première cause de décès professionnels dans le monde chaque année. Au Québec, l'amiante demeure responsable de plus de la moitié des morts causées par le travail. Son bannissement est donc une bonne nouvelle.

Malheureusement, le gouvernement canadien assortira l'interdiction d'une exception pour permettre la revalorisation des résidus d'amiante, comme on souhaite le faire à Asbestos et à Thetford Mines. Les mines d'amiante ont beau être fermées, les résidus qu'elles ont laissés peuvent encore être exploités pour produire, entre autres, du magnésium. C'est ce que souhaitent faire certaines compagnies, notamment *Alliance-Magnésium* et *Mag One*. Or, il reste encore de l'amiante dans ces résidus...

En bref, le gouvernement Trudeau interdira l'amiante partout, sauf là où des compagnies peuvent encore en tirer profit et tant pis pour la santé des gens qui y seront exposés. ●

Un livre sur la responsabilité criminelle des employeurs

Paru en octobre dernier aux Éditions Yvon Blais, *La responsabilité criminelle des entreprises en matière de santé et sécurité du travail* traite de l'application du droit criminel canadien à la suite de lésions professionnelles.

Chaque année, des milliers de travailleuses et de travailleurs sont victimes de lésions graves ou mortelles

au travail, et ce, partout au Québec et au Canada. Beaucoup de ces drames auraient pu être évités sans la négligence des employeurs. Le Code criminel canadien a beau contenir des dispositions spécifiques pour condamner les entreprises et leurs cadres supérieurs coupables de négligence criminelle, il est très rare que des accusations soient portées.

Écrit sous la direction de Katherine Lippel, de Gabrielle St-Hilaire et de Ste-

ven Bittle, l'ouvrage tente d'expliquer pourquoi les employeurs échappent si souvent aux accusations et aux condamnations criminelles. On y compare aussi la situation du Canada à celles d'autres pays en matière de responsabilité criminelle des entreprises. Cet ouvrage juridique constitue une lecture incontournable pour toute personne qui s'intéresse à la question du droit criminel en matière de lésions professionnelles. ●

Des souffrances enfin visibles

La professeure émérite Karen Messing, qui a consacré sa vie aux questions de santé et de sécurité du travail, vient de publier *Les souffrances invisibles*, un livre sur les effets de différents environnements de travail sur la santé des travailleuses et des travailleurs.

Paru chez Écosociété en septembre 2016, le livre, qui se lit comme un roman, trace le parcours professionnel de l'auteure alors qu'elle découvre les problèmes de santé vécus par des hommes et surtout par des femmes dans différents milieux de travail.

Rempli d'anecdotes savoureuses, l'ouvrage relate des incursions dans les lieux de travail de serveuses, d'enseignantes, de préposées à

l'entretien ménager et d'ouvriers exposés à des poussières radioactives qui ont en commun d'occuper un emploi pouvant les rendre malades.

L'auteure dénonce l'immense fossé qui existe entre le milieu scientifique et la réalité vécue par des travailleuses et des travailleurs au statut social inférieur, dont la santé et les conditions de travail suscitent peu d'intérêt chez les chercheurs. Pour l'ancienne généticienne devenue ergonome, il est urgent que la communauté scientifique se penche sérieusement sur les dangers du travail et surtout, qu'elle se mette à l'écoute des travailleuses et des travailleurs. C'est seulement ainsi que les souffrances invisibles que subissent trop de travailleuses et de travailleurs pourront enfin devenir visibles. ●

L'uttam change de nom pour... l'uttam!

Réunis en assemblée générale spéciale le 28 novembre dernier, les membres de l'uttam ont adopté une proposition pour modifier la dénomination sociale de l'organisation. L'Union des travailleurs et travailleuses accidentés de Montréal (uttam) change de nom et devient l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (uttam).

C'est principalement pour mieux refléter la composition de l'organisation que les membres de l'uttam ont jugé bon de changer « Montréal » pour « malades ». D'une part, les activités et les services de l'uttam ne sont pas destinés exclusivement aux habitants de Montréal et près de la moitié des membres actuels de l'uttam résident en dehors de l'île. D'autre part, l'uttam ne regroupe pas seulement des accidentés du travail, mais aussi des victimes de maladies du travail.

Le changement de nom permet à l'organisation de conserver l'acronyme « uttam » sous lequel elle est largement connue.

Le changement a reçu une large approbation des membres. La proposition a d'abord reçu l'appui d'environ 85 % des membres qui ont répondu à un sondage sur le sujet, par la poste ou en ligne. Puis, c'est à la quasi-unanimité que les membres présents lors de l'assemblée générale du 28 novembre 2016 ont officialisé le changement de nom. ●

Au jeu!



Mot caché

Trouvez le mot de « onze » lettres

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

A	E	S
acarien	entretien	saine
air	eau	santé
B	M	sinus
bâtiment	maux	T
C	N	toux
champignon	nuisible	toxique
contaminé	O	tuyauteurie
	odeur	

Solution: sarnissiuoi

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Le drapeau est noir, les cheveux de l'homme à la pipe, la bulle à droite, la cravate de l'homme au : nonlups
Solution: il y a des fleurs, il manque un bâton de golf, un 20 \$ sort de la poche de l'homme au cigare.

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.



Ont collaboré à ce numéro :

André André, Sébastien Duclos, Liane Flibotte, Christiane Gadoury, Annie Gagnon, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Yannick Millette, Firdevs Simsek Karapinar, Ahmed Taiab

Photographies par :

Luc Charpentier, Étienne Roussy

À l'agenda

23 janvier 2017

19h00

à l'uttam

*Soirée d'information
Aide personnelle à
domicile et travaux
d'entretien courant
du domicile*

27 février 2017

19h00

à l'uttam

*Soirée d'information
Historique du
régime de répara-
tion des lésions
professionnelles*

8 mars 2017

17h30

à l'uttam

*Journée internationale
des femmes
Karen Messing :
Les souffrances
invisibles*

20 mars 2017

19h00

à l'uttam

*Soirée d'information
Indemnités pour
dommages corporels*

Nous vous souhaitons une bonne nouvelle année



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

**Veillez noter que les bureaux de l'uttam seront fermés
du 22 décembre 2016 au 3 janvier 2017 inclusivement**