

Des mécanismes de prévention partout ?

(page 10)

Nouvelle
Chronique
page 17



Sommaire

- 2 L'importance de la solidarité pour les combats à venir
- 4 Cancers dont sont victimes les pompiers
- 6 Le combat des employé-e-s du Maxi de Lac-Mégantic
- 8 Des mécanismes de participation qui s'appliquent partout?
- 10 Modernisation : Ce qui a changé le 6 octobre dernier
- 13 Nouveau formulaire d'assignation temporaire
- 14 La modification législative pour les victimes de 55 et +



Le mot du conseil d'administration **L'importance de la solidarité pour les combats à venir**

Le verdict des urnes est tombé le 3 octobre dernier et on sait maintenant que nous devons encore faire face à un gouvernement majoritaire de la CAQ pour les quatre prochaines années. Pour l'**uttam**, comme pour toutes les organisations vouées à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs, cela signifie qu'il faudra continuer de se mobiliser pour nos droits au cours des prochaines années. C'est en effet la CAQ qui a imposé, lors de son dernier mandat, la réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles qui a fait significativement reculer nos droits. Et c'est ce même parti, qui nous a montré son préjugé favorable envers le patronat, qui reste aux commandes alors que cette réforme continue d'entrer progressivement en vigueur.

Si les reculs à nos droits font mal et que bien des victimes de lésions professionnelles en subiront les conséquences lors des années à venir, la bataille que nous avons menée a montré l'importance de se mobiliser pour faire entendre nos revendications et surtout, d'agir en solidarité avec nos alliés. On sait, en effet, que la mobilisation et le travail en alliance nous ont permis de préserver plusieurs droits qui étaient menacés par la réforme. Nous sommes convaincus que la poursuite de cette mobilisation est la seule voie pouvant nous permettre de reconquérir les droits perdus et d'éventuellement avancer vers une pleine réparation des lésions professionnelles.

Nous avons d'ailleurs eu l'occasion de nous mobiliser de concert avec les organisations syndicales et populaires qui ont à cœur la défense des droits des travailleuses et travailleurs à deux reprises depuis les élections. Le 6 octobre et le 13 décembre, nous étions dans la rue, devant les bureaux de la CNÉST au Complexe Desjardins, pour dénoncer des reculs de la réforme et faire entendre nos revendications.

Au cours de l'année 2023, nous aurons d'autres occasions de nous mobiliser à nouveau avec nos alliés. Déjà, une nou-

velle mobilisation est prévue pour le 6 avril prochain, date à laquelle d'autres modifications à la loi entreront en vigueur.

Par ailleurs, en préparation de ces mobilisations à venir, les membres de l'**uttam** seront appelés à réviser notre plate-forme de revendications dont la dernière mise à jour date de 2016. Étant donné les changements apportés à la loi depuis, nous devons décider si certains éléments de la plate-forme doivent être ajustés, modifiés ou retirés. Nous pourrions aussi profiter de l'exercice pour formuler de nouvelles revendications pour faire face aux nouvelles dispositions législatives mises en place par la réforme. Cet important exercice démocratique est prévu pour le 20 mars prochain et il prendra la forme d'une assemblée générale spéciale pour laquelle tous les membres recevront une invitation au début de 2023.

Un autre élément à souligner, qui devrait nous tenir occupés au cours de la prochaine année, est le début de l'organisation d'un Sommet sur la santé et la sécurité au travail prévu pour 2025. L'objectif serait de réunir des organisations syndicales et populaires dans l'année qui précède le 6 octobre 2026, date à laquelle le ministre du Travail est censé déposer un rapport sur l'application de la réforme et l'opportunité d'y apporter des modifications. Pour que cette échéance soit l'occasion d'obtenir des changements qui permettront une meilleure réparation des lésions professionnelles, l'ensemble du mouvement ouvrier devra se mobiliser et se faire entendre. Le travail pour préparer ce sommet et en faire un moment de solidarité important débutera sans doute dès l'année qui vient.

En attendant que ne débute cette année 2023 qui s'annonce fort occupée, le Conseil d'administration de l'**uttam** vous souhaite de joyeuses fêtes. Profitons de cette période pour faire le plein d'énergie en vue des luttes à mener au cours de la prochaine année! ■

Mon combat pour ma surdité professionnelle et mes appareils auditifs



Manon De Lagrave

Après avoir travaillé plusieurs années à Postes Canada dans des endroits bruyants, j'ai développé une surdité professionnelle qui, heureusement, a été reconnue par la CNESST. Cependant, mon ex-employeur a contesté cette décision au Tribunal et, comble de malchance, mon syndicat ne voulait pas me représenter. C'est à ce moment que je me suis tournée vers l'uttam qui m'a aidée à me défendre seule au Tribunal. Si j'écris cet article, c'est pour partager mon expérience, mais surtout pour inspirer d'autres travailleuses et travailleurs à ne pas se décourager et continuer d'aller de l'avant pour protéger leurs droits.

J'ai travaillé pour Postes Canada entre 1996 et 2014. J'y ai occupé plusieurs postes, dont celui d'opératrice de tri dans deux établissements où l'environnement de travail était particulièrement bruyant. En fait, le bruit des convoyeurs métalliques était tellement fort que je devais crier pour communiquer avec mes collègues qui travaillaient près de moi. Mon horaire de travail dépassait souvent les 8 heures par jour et je faisais fréquemment de 2 à 4 heures supplémentaires par semaine. Pendant toutes mes années à Postes Canada, l'employeur n'a jamais exigé le port d'équipement de protection auditive individuelle.

Au fil du temps, j'ai commencé à me rendre compte que j'entendais moins bien, ce pourquoi, en 2020, j'ai passé un audiogramme qui m'a confirmé que j'avais une surdité professionnelle aux deux oreilles. J'ai donc déposé une réclamation à la CNESST qui a été acceptée. Malheureusement, Postes Canada a contesté jusqu'au Tribunal administratif du travail la décision d'admissibilité de la CNESST. Je me suis donc dirigée tout droit chez mon syndicat pour avoir de l'aide. À mon grand désarroi, mon syndicat n'assurait plus de représentation dans des cas de surdité professionnelle, et ce, parce que Postes Canada, qui conteste presque toutes les décisions de la CNESST pour des cas de surdité, gagne dans presque tous ces dossiers devant le Tribunal.

Pour sa preuve, l'employeur a déposé des études de bruit réalisées dans les deux établissements où j'avais travaillé et les mesures de bruit relevées devant les machines montraient que le bruit dépasse rarement les 85 décibels (dB). Dans une de ces études, l'employeur a mis de l'avant le fait que, selon

la convention collective, Postes Canada s'engage à faire tout effort raisonnable pour ramener à 85 dB ou moins le niveau de bruit dans tous ses établissements mécanisés.

Devant les éléments de preuve déposés par Postes Canada, j'ai contacté l'uttam pour qu'on m'aide à me préparer pour l'audience, parce qu'il importait beaucoup pour moi que ma surdité professionnelle demeure reconnue. Même si ma surdité ne m'empêche pas de travailler, j'ai besoin d'appareils auditifs pour bien fonctionner. Ces appareils sont très coûteux et sont heureusement payés par la CNESST. Je voulais donc mettre toutes les chances de mon côté pour ne pas perdre le droit au remboursement de mes appareils auditifs.

L'uttam m'a aidée à préparer mon témoignage, ma preuve et à soumettre de la jurisprudence. J'ai ainsi eu l'appui de l'épidémiologiste Norman King qui a produit deux expertises épidémiologiques que j'ai déposées au Tribunal. Dans ses commentaires scientifiques, il a d'abord exposé en quoi consiste un niveau de bruit excessif du point de vue scientifique. Il souligne que le respect de la norme légale d'exposition au bruit n'est pas une garantie de protection pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs exposés à ce niveau de bruit. Il décrit ce qu'est la notion de susceptibilité individuelle et rappelle qu'il est de connaissances scientifiques que des personnes sujettes au même niveau de bruit n'en subiront pas nécessairement les mêmes impacts. Ce n'est donc pas parce qu'une personne est exposée à des bruits sous la norme qu'elle ne développera pas une surdité professionnelle.

Au Tribunal, l'employeur a fait témoigner un gestionnaire à la retraite et a tenté de discréditer la preuve que j'avais apportée. Heureusement, au final, le juge m'a donné raison et a déclaré que ce n'est pas parce que les mesures de bruit ne dépassent pas le seuil prévu au Règlement sur la santé et sécurité du travail que je n'avais pas été exposée à un bruit excessif. J'étais vraiment soulagée de constater que le juge me donne raison en confirmant la décision de la CNESST, soit que mon travail a causé une surdité professionnelle.

Je suis fière de pouvoir dire que j'ai réussi à me défendre seule au Tribunal face à mon ex-employeur qui était représenté par avocat. Bref, il ne faut pas avoir peur des combats qui peuvent parfois avoir l'allure de celui de David contre Goliath! ■



Maladies du travail

Cancers dont sont victimes les pompiers : où en sommes-nous depuis la réforme?

Félix Lapan

Depuis maintenant plusieurs années, la CNÉST reconnaît comme maladies présumées professionnelles un certain nombre de cancers dont sont victimes les pompiers. D'abord acceptés par le biais des politiques de la CNÉST, ces cancers sont désormais inscrits dans la liste qu'on retrouve au *Règlement sur les maladies professionnelles* entré en vigueur en même temps que la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Toutefois, en plus d'assujettir la présomption à des conditions particulières restrictives, la liste des cancers reconnus est loin d'être suffisante quand on la compare à celle en vigueur dans d'autres législations.

Un métier à risque pour plusieurs cancers

Les dangers associés au métier de pompier sont connus depuis longtemps. Celles et ceux qui combattent des incendies s'exposent évidemment à d'importants risques de blessures et de maladies causées par leur travail.

La littérature scientifique a mis en lumière d'importants risques pour le développement de plusieurs cancers, associés notamment à l'inhalation de substances toxiques et cancérigènes provenant de la combustion de matériaux lors des incendies ou des

opérations de nettoyage. En effet, des matériaux non entièrement brûlés dégagent des gaz contenant des substances cancérigènes. Les pompiers sont, entre autres, exposés à des hydrocarbures aromatiques polycycliques et à des particules fines et ultra fines.

Les cancers dont il est question

Le *Règlement sur les maladies professionnelles* adopté avec la réforme, en septembre 2021, prévoit neuf cancers présumés professionnels pour les pompiers. Il s'agit du cancer pulmonaire ou mésothéliome pulmonaire, du mésothéliome non pulmonaire, du cancer du rein, de la vessie, du larynx, du myélome multiple, du lymphome non hodgkinien, du cancer de la peau et du cancer de la prostate.

Depuis le 6 octobre 2021, toute personne chez qui un de ces cancers est diagnostiqué, qui a été exposée à des gaz ou fumées d'incendie au travail et qui a été pompier combattant à l'emploi d'une ville ou d'une municipalité, peut potentiellement bénéficier de la présomption légale de maladie professionnelle. Il s'agit d'un mécanisme prévu par la loi qui facilite grandement l'admissibilité d'une réclamation pour maladie professionnelle. Les victimes d'une maladie du travail qui bénéficient de cette présomption n'ont pas besoin de prouver que leur travail a causé la lésion. Ces victimes ont donc de grandes

chances de voir leur réclamation acceptée, au contraire de celles pour qui la présomption ne s'applique pas.

Des cancers qui étaient déjà reconnus par les politiques de la CNÉST

On peut se réjouir de l'ajout de ces cancers dont sont victimes les pompiers à la liste des maladies professionnelles pour lesquelles une victime peut bénéficier de la présomption. Il s'agit, en effet, d'une des rares avancées de la réforme, qui a apporté, par ailleurs, bien des reculs. Avant la réforme, la liste des maladies professionnelles ne reconnaissait aucun cancer en dehors de ceux causés par l'amiante.

Notons que la CNÉST s'était déjà donnée une politique pour accepter les réclamations provenant de travailleuses et travailleurs ayant exercé le métier de pompier et ayant développé un de ces cancers. L'inscription de ces cancers à la liste des maladies professionnelles n'a donc pas changé grand-chose dans la pratique, même si c'est une bonne nouvelle de les voir officiellement reconnus par un Règlement liant les tribunaux, plutôt que par une simple politique interne de la CNÉST.

Des conditions particulières bien restrictives

La vaste majorité des maladies qu'on retrouve dans la liste du Règle-



ment ne prévoit aucune condition autre que d'avoir exercé un travail impliquant une exposition à un danger particulier, sans qu'un seuil chiffré ou une durée d'emploi n'ait à être prouvé. La seule preuve à faire pour bénéficier de la présomption se limite donc habituellement à démontrer une exposition.

Malheureusement, ce n'est pas le cas des cancers dont sont victimes les pompiers, pour lesquels la réforme a prévu une durée d'emploi minimale variant de 15 à 20 ans. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur développant un cancer de la vessie, après avoir exercé le métier de pompier pendant 18 ans, ne pourra pas bénéficier de la présomption de maladie professionnelle, peu importe le nombre d'incendies qu'il aura combattus, puisque la durée minimale d'emploi a été établie à 20 ans pour ce cancer.

On retrouve aussi une condition de « Ne pas avoir été un fumeur pendant les 10 ans ayant précédé le diagnostic » pour bénéficier de la présomption pour le cancer du larynx, le cancer pulmonaire et le mésothéliome pulmonaire. Une telle condition, qui concerne le comportement de la victime, est vraiment inquiétante. Il s'agit d'une forme de remise en question du principe d'un régime de réparation sans égard à la faute. Désormais, un élément concernant le comportement individuel

d'une victime pourrait être utilisé pour refuser sa maladie professionnelle. Notons aussi que l'inscription de cette condition pour le mésothéliome pulmonaire est absurde, aucun lien n'ayant été établi entre le tabagisme et ce type de cancer.

Toutes ces « conditions particulières », appliquées aux cancers de pompiers, sont aussi inquiétantes pour les autres maladies professionnelles, pour lesquelles la CNESST a, en effet, l'intention d'ajouter des conditions similaires, qui seront autant d'obstacles à l'application de la présomption. La CNESST pourrait, par exemple, ajouter des conditions relatives au tabagisme pour l'ensemble des maladies pulmonaires. Des périodes d'emploi minimales pourraient aussi être inscrites pour d'autres maladies.

De telles conditions nient la variabilité de la susceptibilité individuelle. En effet, comme chaque personne est différente, ce n'est pas tout le monde qui a besoin du même niveau d'exposition pour développer une maladie. Avec l'ajout de telles conditions particulières, il pourrait donc devenir plus difficile de faire reconnaître de nombreuses maladies.

Une liste totalement insuffisante

Il faut aussi dire que ces neuf nouveaux cancers ajoutés à la liste des

maladies par la réforme ne couvrent pas tous les cancers dont peuvent être victimes les pompiers. Plusieurs législations en reconnaissent davantage. Des associations de pompiers revendiquent d'ailleurs l'ajout de plusieurs cancers reconnus ailleurs. Par exemple, l'Ontario applique une présomption de maladie professionnelle pour les travailleuses et travailleurs ayant exercé le métier de pompier et qui développent un cancer du cerveau, du côlon, de l'uretère, des testicules, de l'œsophage, des ovaires, du col de l'utérus, du pénis, du sein, un cancer colorectal ou une leucémie. C'est donc onze cancers professionnels de plus que ce que le Québec reconnaît pour les pompiers.

D'ailleurs, mis à part les cancers de pompiers, les seuls cancers qui figurent à la liste du Règlement adopté avec la réforme sont ceux causés par l'amiante. Pourtant, on sait que les travailleuses et travailleurs sont exposés à des dizaines de cancérigènes différents dans les milieux de travail au Québec.

Pour les pompiers comme pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, il reste donc bien du chemin à faire pour la reconnaissance des cancers causés par le travail. ■



Luttes ouvrières

Le combat des employé-e-s du Maxi de Lac-Mégantic

Au moment de mettre sous presse, nous apprenons que les salarié-e-s ont accepté à 74 % une entente de principe avec l'employeur, pour les 7 prochaines années, mettant fin à la grève. En plus, notamment, du retour de la prime du régime de retraite et de l'augmentation de certaines autres primes, les salarié-e-s obtiennent une augmentation de salaire de 6,2 % pour la première année, situant maintenant le salaire de base à 17,30 \$ de l'heure. Bravo pour cette victoire !

Nathalie Brière

Après avoir refusé à 95 % l'offre de leur employeur, environ 70 travailleuses et travailleurs du Maxi de Lac-Mégantic sont en grève illimitée depuis le 22 juillet 2022.

Alors que la convention collective des caissières, caissiers et commis de ce magasin est échue depuis avril 2022, les offres salariales sont au cœur du conflit. Ces salarié-e-s, qui gagnent majoritairement entre 14,48 \$ et 16,31 \$ de l'heure, sont moins payés comparativement à d'autres succursales de la chaîne. Les offres salariales de Loblaw's, maison-mère des magasins Maxi, varient en moyenne entre 2 % à 2,25 % pour les 7 prochaines années. Jugée nettement insuffisante par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) qui représente ces travailleuses et travailleurs, l'offre de règlement est de loin inférieure à l'inflation qui est en moyenne de plus de 7 % depuis avril 2022. Il s'agit donc pour le syndicat et ses membres d'un flagrant manque de respect de la part de l'employeur. L'offre équivaut, en effet, à une baisse du niveau de vie pour ces personnes qui devront composer avec une augmentation du coût de la vie beaucoup plus élevée en regard de cette infâme augmentation de salaire proposée par l'employeur.

Il ne faut pas non plus oublier qu'environ 75 % des personnes qui travaillent chez Maxi sont des femmes,

alors que 50 % sont des travailleuses et travailleurs à temps partiel. Lorsqu'on sait également que les femmes gagnent en moyenne 91 % du salaire des hommes, on peut se demander si l'employeur joue cette carte pour éviter d'offrir un meilleur salaire ou si l'offre est simplement représentative du milieu du commerce de détail où les conditions salariales sont généralement insuffisantes.

Les pratiques douteuses de l'employeur

Dans le contexte de l'inflation actuelle que l'on connaît, il est particulièrement choquant de constater que Loblaw's voit ses profits augmenter de 40 % en comparaison de l'année dernière, dépassant même le meilleur rendement depuis 5 ans, et que la rémunération de son PDG a augmenté de près de 2 millions de dollars au cours de la dernière année. Pendant ce temps, l'entreprise refuse d'octroyer à ses travailleuses et travailleurs des augmentations de salaire décentes qui leur permettraient de faire face au coût élevé de la vie, que l'on pense notamment à la hausse du prix des logements et de l'alimentation. De ce constat, le plus ironique est surtout le fait que les travailleuses et travailleurs de ce Maxi devront se tourner vers les banques alimentaires pour boucler leur fin de mois!

Notons, par ailleurs, que le Tribunal administratif du travail a récemment

condamné Loblaw's à payer à la CSD une amende de 5 000 \$, à titre de dommages punitifs, pour être contrevenu au Code du travail. Une plainte avait, en effet, été déposée contre l'employeur pour avoir outrepassé ses droits en communiquant directement avec les salariés, sans passer par le syndicat, à un moment crucial des négociations, soit tout juste avant le déclenchement de la grève.

Malgré quelques rencontres en conciliation depuis le début de la grève, les négociations sont au point mort. De son côté, l'employeur n'a pas répondu aux dernières offres du syndicat et ne semble pas, non plus, vouloir justifier des propositions d'augmentation de salaire aussi honteuses.

La mobilisation

Dès le début de la grève, le syndicat a mis sur pied un comité de relocalisation pour aider les grévistes à se trouver un emploi ailleurs sur le marché du travail et ainsi leur éviter d'être touchés par la grève. Grâce à ce programme, les salarié-e-s intéressés ont pu recevoir l'aide nécessaire pour mettre à jour leur CV et effectuer des recherches d'emploi sur des plate-formes en ligne afin d'y déposer leur candidature. Cette stratégie a porté fruit, puisque la majorité des travailleuses et des travailleurs en grève ont réussi à se trouver un nouvel emploi. Dans la majorité des cas, leur salaire est même plus élevé que celui versé par Maxi, ce qui explique pour-

quoi plusieurs ne pensent pas retourner travailler chez Maxi après la fin de la grève.

Malgré tout, les travailleuses et travailleurs en grève gardent le moral. Même celles et ceux qui ont trouvé un nouvel emploi, viennent appuyer les grévistes en se relayant sur la ligne de piquetage au moins une fois par semaine. En prévision de la saison froide à venir, une roulotte a aussi été installée pour aider à poursuivre le combat durant les intempéries. Le soutien de la population locale envers les travailleuses et les travailleurs mérite également d'être souligné compte tenu du fait que la fermeture de la seule



Photo : Syndicat du Maxi de Lac-Mégantic

épicerie « bon marché » de la région représente un coup dur pour la population vulnérable de la région.

C'est aussi la raison pour laquelle des citoyens de Lac-Mégantic ont lancé une pétition demandant aux élus de

la région, tant au niveau municipal que provincial, de prendre action pour « conserver leur Maxi » en s'assurant que les grévistes retrouvent également leur emploi dans des conditions dignes.

Pour l'instant, bien que rien ne semble vouloir débloquer, il n'en demeure pas moins que les travailleuses et travailleurs en grève ne baisseront pas les bras. Malgré une deuxième grève en 6 ans pour certains d'entre eux, le combat pour un juste salaire, librement négocié, demeure une question de principe pour laquelle il n'est pas question d'abandonner. ■

Grèves et lock-out en cours

En date du 1^{er} décembre 2022 :

- 65 syndicats de plusieurs affiliations du secteur préhospitalier et ambulancier à travers tout le Québec – en grève depuis le 14 juillet 2021 (grèves débutées entre le 14 juillet 2021 et le 1er juillet 2022).
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de BMR-Novago – en grève depuis le 11 octobre 2021.
- 22 syndicats SCFP des conseillers et conseillères de la SQDC – en grève depuis le 28 avril 2022.
- Syndicat CSD des travailleurs et travailleuses du Maxi de Lac-Mégantic – en grève depuis le 22 juillet 2022.
- Syndicat CSN de la station Mont-Tremblant – section Hilton – lock-out depuis le 26 août 2022.
- Syndicat CSN des employés de bureau du cimetière Notre-Dame-des-Neiges – en grève depuis le 19 juillet 2022.
- Syndicat SPGQ des professionnels et professionnelles de l'Agence du revenu du Québec – en grève depuis le 16 septembre 2022.
- Syndicat Unifor des employés de Transservice – en grève depuis le 26 octobre 2022.
- Syndicat CSN des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de Lévis – en grève depuis le 14 novembre 2022.
- Syndicat Unifor des employés de l'usine Bois Chic-Chocs de Cap-Chat – en grève depuis le 4 novembre 2022.
- Syndicat SFPQ des employées et employés de la MRC de Pontiac – en grève depuis le 23 novembre 2022.
- Syndicat CSN des employés et employées de Distribution 2020 – en grève depuis le 23 novembre 2022.
- Syndicat SEP-B-Québec (FTQ) des employés de l'usine Les Aliments Dare de Ste-Martine – en grève depuis le 27 novembre 2022.
- Syndicat CSQ des professionnelles et professionnels de l'INSPQ – en grève depuis le 28 novembre 2022.
- Syndicat Unifor des travailleurs et travailleuses de l'usine WestRock à La Tuque – en lock-out depuis le 29 novembre 2022.



Des mécanismes de participation qui s'appliquent partout? Des questions pour le ministre et la CNÉ SST

Pierre Lefebvre

La supposée « modernisation » du régime de santé et de sécurité du travail pilotée par le ministre du Travail, Jean Boulet, visait notamment à étendre les mécanismes de participation créés dès 1979 par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)¹ à la presque totalité des travailleuses et travailleurs québécois. Le ministre s'en est amplement vanté en 2021 et, reconduit dans ses fonctions dans l'actuel gouvernement de la CAQ, s'en vantera encore certainement. Mais qu'en est-il réellement? C'est ce que nous tenterons d'exposer ici, en rappelant d'abord quels sont ces mécanismes.

Il est question plus particulièrement des moyens permettant aux travailleuses et travailleurs de participer à la protection de leur santé, tant physique que psychologique, et de leur sécurité au travail : comité paritaire de santé et de sécurité du travail, représentante ou représentant en santé et sécurité (précédemment désigné « représentante ou représentant à la prévention ») et agente ou agent de liaison en santé et sécurité.

20 travailleuses ou travailleurs et plus

La LSST prévoit que, dans un établissement comptant au moins 20 travailleuses et travailleurs tous types ou statuts d'emploi confondus, un **comité de santé et de sécurité** (CSS)² doit être créé, peu importe le secteur d'activité

économique. Ce comité fonctionne de façon paritaire, c'est-à-dire que chaque partie, travailleuses et travailleurs d'une part, employeur d'autre part, dispose d'un vote égal, même si le nombre de personnes de part et d'autre n'est pas égal.

L'employeur qui exploite plusieurs établissements peut décider de les regrouper si, et seulement si, les activités qui y sont exercées sont de même nature³ et que chacun des établissements qu'il souhaite regrouper compte au moins 20 travailleuses ou travailleurs. Si tous les critères de regroupement sont respectés, il n'y aura alors qu'un seul CSS pour ces établissements.

Il appartient aux travailleuses et travailleurs d'y désigner leurs repré-

sentantes ou représentants, sans aucune ingérence de la part de l'employeur. Leur nombre est déterminé par entente avec l'employeur. À défaut d'entente, le nombre varie entre 2 et 6 en fonction du nombre de travailleuses et travailleurs. S'il y a un ou des syndicats dans l'établissement, la désignation des représentantes ou représentants au CSS se fait par ce ou ces syndicats. S'il n'y a pas de syndicat, les membres du CSS sont élus lors d'une assemblée de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, convoquée par affichage au moins 5 jours à l'avance par une travailleuse ou un travailleur, et non par l'employeur.

Le comité devra en priorité, si ce n'est déjà fait par un programme de prévention, participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité, incluant ceux relatifs à la santé psychologique au travail, et formuler des recommandations correctrices ou préventives à l'employeur.

La loi prévoit également qu'une travailleuse ou un travailleur sera désigné comme **représentante ou représentant en santé et sécurité** (RSS), lorsqu'il n'y a pas déjà une représentante ou un représentant en prévention⁴. Les fonctions de la ou du RSS sont de faire l'inspection des lieux de travail, formuler les recommandations pertinentes au CSS et, le cas échéant, porter plainte à la CNESST.

La ou le RSS est désigné par le ou les syndicats présents dans l'établissement ou, à défaut, par élection lors d'une assemblée de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, convoquée par affichage au moins 5 jours à l'avance par une travailleuse ou un travailleur. La ou le RSS est libéré de son travail pour exercer ses fonctions, selon un barème d'heures par trois mois qui varie en fonction du nombre de travailleuses et travailleurs⁵. Notons que lorsque l'employeur a regroupé des établissements exerçant des activités de même nature, il n'y aura qu'une seule personne RSS pour couvrir ces établissements regroupés.

Moins de 20 travailleuses ou travailleurs

Dans un établissement comptant moins de 20 travailleuses et travail-

leurs, les parties peuvent **s'entendre** pour former un CSS. Les fonctions d'un tel CSS, ainsi que ses modalités de fonctionnement et de désignation de ses membres, sont définies par entente en s'inspirant des dispositions de la LSST et de la réglementation, mais sans obligation stricte à cet effet.

Les travailleuses et travailleurs dans ces établissements doivent dans tous les cas désigner une **agente ou un agent de liaison en santé et sécurité**, par l'entremise de leur(s) syndicat(s) ou, s'il n'y en a aucun, selon des modalités à convenir entre elles et eux. La personne ainsi désignée a pour fonctions de coopérer avec l'employeur en matière de santé et de sécurité, de lui faire des recommandations écrites et, si nécessaire, porter plainte à la CNESST. Elle a le droit de s'absenter de son travail le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. L'employeur devra procéder à l'identification des risques pour la santé et la sécurité, incluant ceux relatifs à la santé psychologique, présents sur les lieux du travail en collaboration avec l'agente ou l'agent de liaison.

Protection contre toutes représailles

Les membres du CSS, tout comme les RSS et les agentes ou agents de liaison, sont protégés contre toute forme de représailles ou de discrimination, notamment contre un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire, dans le cadre de l'exercice de bonne foi de leurs fonctions. Ces personnes pourront, le cas échéant, porter plainte auprès de la CNESST qui, au terme d'une enquête, rendra une décision pouvant être contestée par la personne ou par l'employeur au Tribunal administratif du travail⁶.

Des questions au ministre et à la CNESST

Voilà pour la théorie, selon le régime intérimaire en vigueur depuis le 6 avril dernier. Ces dispositions soulèvent par ailleurs un certain nombre de questions.

Pour l'élection des membres du CSS, de la ou du RSS ou de l'agente ou de l'agent de liaison, en l'absence de syndicat, l'employeur est-il tenu de fournir un local pour la tenue de l'assemblée? Celle-ci peut-elle se tenir pendant les

heures normales de travail? Qu'en est-il lorsque le travail s'effectue sur plus d'un quart de travail? Comment la CNESST peut-elle s'assurer que l'employeur ne s'ingère pas dans le processus?

Concrètement et en milieu non syndiqué, de quelle façon la personne RSS ou agente peut-elle s'absenter de son travail pour exercer ses fonctions? Selon un horaire fixe? Au besoin? Qu'en est-il lorsque le travail s'effectue sur plus d'un quart de travail? Et si l'absence nécessite un remplacement?

Enfin et surtout, comment la CNESST entend-elle s'assurer de la mise en œuvre de ce régime de participation, sachant que les employeurs n'ont pratiquement plus aucune obligation de transmission de documents à la commission? Quel soutien entend-elle offrir aux travailleuses et travailleurs? Quelle formation, et donnée par qui, sera offerte aux personnes désignées dans ces instances de participation?

La loi prévoit que le ministre devra soumettre à l'Assemblée nationale, au plus tard le 6 octobre 2026, un rapport portant sur l'évaluation des nouvelles dispositions. Soyez assurés que l'**uttam** suivra de près cette échéance! ■

Références

1. LRQ, chapitre S-2.1.
2. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/comite-sante-securite>.
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regrouper-etablissements-mecanismes-prevention>.
4. Groupes prioritaires 1 et 2. Pour les secteurs visés : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/groupes-prioritaires>.
5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/representant-sante-securite>.
6. LSST, articles 227 et 228.

Modernisation : Ce qui a changé le 6 octobre dernier et le

Félix Lapan

Plusieurs modifications majeures au régime de réparation des lésions professionnelles, prévues par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, sont entrées en vigueur le 6 octobre 2022. Pour les victimes de lésions professionnelles, il s'agit du plus important bloc de dispositions à prendre effet depuis l'adoption de la réforme. Dans cet article, nous examinerons ce qui a changé et essaierons d'anticiper les impacts que ces modifications risquent d'avoir pour les victimes d'accidents et de maladies du travail.

D'une manière générale, les mesures entrées en vigueur visent à accélérer le retour au travail des victimes de lésions professionnelles, à forcer leur réintégration chez l'employeur, à restreindre les droits à la réadaptation et à limiter les périodes d'indemnisation. Certains changements concernent la période qui précède la consolidation médicale d'une lésion, alors que d'autres affectent le retour au travail et la réadaptation après la consolidation. Enfin, notons l'entrée en vigueur de modifications qui concernent l'évaluation médicale.

La réadaptation avant la consolidation

Rappelons d'abord que la consolidation médicale d'une lésion correspond au moment de la guérison ou de la stabilisation d'une lésion professionnelle. C'est le moment où aucune amélioration de la condition n'est jugée prévisible. C'est normalement le médecin traitant qui détermine le moment de la consolidation.

Jusqu'au moment de la consolidation médicale, les victimes d'accidents et de maladies professionnelles reçoivent habituellement des traitements visant à soigner ou améliorer leur lésion. Pendant toute cette période, les tra-

villeuses et travailleurs sont présumés inaptes au travail et reçoivent des indemnités de remplacement du revenu. Avant le 6 octobre 2022, seul le médecin traitant pouvait normalement autoriser un retour au travail avant la consolidation, en le prescrivant ou en autorisant une assignation temporaire proposée par l'employeur.

Depuis le 6 octobre 2022, la CNÉST dispose du pouvoir d'imposer « des mesures de réadaptation avant la consolidation », pendant la période de traitements d'une lésion. Ces mesures, censées viser la réintégration en emploi, peuvent notamment comprendre un retour progressif au travail. L'accord du médecin n'est nécessaire que si la Commission juge que la mesure peut avoir un impact sur la santé de la victime. En cas de refus, l'indemnisation de la travailleuse ou du travailleur pourra être suspendue.

La CNÉST peut donc désormais forcer une travailleuse ou un travailleur dont la lésion n'est pas consolidée à retourner au travail, théoriquement sans l'accord de son médecin traitant. Évidemment, reste à voir comment la Commission utilisera ce pouvoir et comment le Tribunal interprétera si une mesure de réadaptation avant la consolidation peut ou non avoir un impact sur la santé. Mais même si la Commission consulte le médecin traitant, elle pourra se passer dans tous les cas de l'avis de la victime.

Nouvelle procédure d'assignation temporaire

D'importants changements sont également entrés en vigueur le 6 octobre dernier pour la procédure d'assignation temporaire. La loi prévoit désormais un nouveau formulaire que les employeurs doivent utiliser pour proposer une telle assignation. Le nouveau formulaire permet à un employeur de proposer deux assignations différentes en un seul

formulaire. Si le médecin traitant refuse d'autoriser le premier travail proposé par l'employeur, il doit répondre à la deuxième proposition.

Le nouveau formulaire demande aussi au médecin qui refuse une proposition d'assignation temporaire d'identifier les « limitations fonctionnelles temporaires » de la travailleuse ou du travailleur et de dire en quoi ces limitations ne sont pas respectées par l'assignation proposée.

Ces nouvelles exigences risquent d'avoir plusieurs effets pervers. Tout d'abord, on impose aux médecins davantage de paperasse à remplir, ce qui en rebutera plusieurs. On peut aussi craindre que des médecins puissent se sentir forcés d'autoriser des assignations temporaires s'ils ne sont pas en mesure d'identifier des limitations temporaires empêchant la travailleuse ou le travailleur d'effectuer une assignation, en oubliant le critère selon lequel l'assignation doit être « favorable à la réadaptation ».

Les impacts à surveiller pour les victimes



Enfin, une fois que des limitations fonctionnelles temporaires auront été identifiées, la CNÉSTST pourrait imposer elle-même un retour au travail comme « mesure de réadaptation avant la consolidation » sans consulter le médecin traitant, sous prétexte du respect de ces limitations temporaires. La Commission pourrait ainsi contourner l'avis d'un médecin traitant refusant une assignation temporaire en l'imposant grâce à ses nouveaux pouvoirs.

Bref, il faudra surveiller de près comment la CNÉSTST interprètera et appliquera les nouvelles dispositions qui concernent la période précédant la consolidation et dénoncer les éventuels abus.

Notons, enfin, un important changement entré en vigueur le 6 octobre 2022 qui concerne, cette fois, le paiement du salaire par l'employeur pendant une assignation temporaire de travail. Alors que jusqu'au 5 octobre 2022, la loi prévoyait le paiement du salaire à 100 % pendant une assignation temporaire, peu

importe le nombre d'heures de travail réel, il est désormais légalement possible pour l'employeur de ne payer la travailleuse ou le travailleur que pour les heures effectuées pendant l'assignation temporaire. La CNÉSTST versera une compensation jusqu'à concurrence de l'indemnité de remplacement du revenu, ce qui signifie que bien des victimes en assignation temporaire travailleront pour l'équivalent d'au plus 90 % de leur salaire.

Les changements qui touchent le retour au travail après consolidation

Outre les modifications qui concernent la période précédant la consolidation médicale, plusieurs changements qui touchent la procédure de retour au travail et la réadaptation professionnelle après la consolidation sont aussi entrés en vigueur le 6 octobre 2022.

Après la consolidation d'une lésion, la CNÉSTST doit se prononcer sur la capacité de travail de la victime et sur le droit à l'indemnité qui en découle. La

Commission évalue d'abord la capacité à refaire l'emploi qu'occupait la travailleuse ou le travailleur avant sa lésion, qui dépend des limitations fonctionnelles que conserve ou non la victime.

Notons qu'une victime de lésion professionnelle peut maintenant exercer son droit de retour au travail au-delà de la période d'absence d'un an (chez l'employeur employant 20 salariés ou moins) ou de deux ans (s'il y a plus de 20 employés) qui prévalait avant le 6 octobre 2022. À l'intérieur de ce délai, l'employeur sera obligé de réintégrer la travailleuse ou le travailleur. Après cette période, pour refuser de reprendre une travailleuse ou un travailleur redevenu capable d'exercer son emploi, l'employeur devra démontrer que la réintégration représente une contrainte excessive ou déraisonnable pour son entreprise.

De plus, si une travailleuse ou un travailleur est incapable de refaire son emploi en raison des limitations fonctionnelles qui découlent de sa lésion, la CNÉSTST pourra imposer à l'employeur des mesures d'accommodement pour permettre une réintégration en emploi, en le forçant, par exemple, à rendre disponible un emploi convenable. La réforme a doté la CNÉSTST de pouvoirs d'enquête lui permettant de vérifier ces possibilités d'accommodement. Si l'employeur ne collabore pas, il pourra être mis à l'amende. S'il s'y objecte, il devra démontrer que l'accommodement qu'on lui demande de mettre en place représente une contrainte excessive ou déraisonnable pour son entreprise.

On peut se réjouir de ces nouvelles obligations qui pourraient permettre à certaines victimes de lésions professionnelles de réintégrer rapidement un emploi plus léger chez l'employeur à la suite d'une lésion professionnelle entraînant des limitations fonctionnelles.

Toutefois, la travailleuse ou le travailleur n'a pas le choix d'exercer ce « droit » à l'accommodement : ➔

➡ la Commission peut l'obliger à être réintégré de cette manière. Cette nouvelle façon de faire risque d'entraîner des conséquences dramatiques pour bien des travailleuses et travailleurs, en particulier pour des non-syndiqués. Plutôt que de bénéficier de services de réadaptation professionnelle pour chercher un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail, ces travailleuses et ces travailleurs seront forcés de retourner, contre leur volonté, chez un employeur qui ne veut plus d'eux. En position de vulnérabilité face à un employeur devenu hostile, plusieurs risquent de se retrouver rapidement sans emploi, sans droit ni à l'indemnité, ni à la réadaptation.

Il aurait été souhaitable que la réforme laisse aux travailleuses et travailleurs incapables de refaire leur emploi le choix entre leur droit à l'accommodement ou la réadaptation professionnelle ailleurs sur le marché du travail.

Une autre modification importante, qui a pris effet le 6 octobre dernier, concerne la définition d'« emploi convenable ». Désormais, la CNÉST et le Tribunal doivent se limiter aux tâches « essentielles et caractéristiques » pour évaluer la capacité d'une travailleuse ou d'un travailleur à exercer un emploi convenable. Avec cette nouvelle définition, un emploi pourra donc être jugé convenable pour une travailleuse ou un travailleur même s'il n'est pas en mesure d'exercer certaines tâches dites « secondaires » ou « accessoires ». Des victimes de lésions professionnelles risquent ainsi de devoir chercher et exercer un emploi qu'elles ne sont pas capables de faire entièrement. Les travailleuses et travailleurs qui n'y arrivent pas, en raison de ces tâches « secondaires », seront privés de recours et risquent de finir à l'aide sociale.

Recherche d'emploi obligatoire

Enfin, toute travailleuse ou tout travailleur devant chercher un emploi ailleurs sur le marché du travail, à la suite d'une lésion professionnelle, bénéficiera de « services de soutien et d'accompagnement » à la recherche d'emploi. Ces « services », habituellement offerts par des sous-traitants de la CNÉST, sont devenus obligatoires depuis le 6 octobre dernier et la CNÉST peut suspendre l'indemnité d'une travailleuse ou d'un travailleur qui n'y participe pas.

Cette modification de la loi force donc les travailleuses et travailleurs qui ont perdu leur emploi, en raison de leur lésion professionnelle, à participer aux démarches de recherche d'emploi imposées par la Commission. Alors qu'en pareille situation bien des travailleuses et travailleurs choisissent souvent d'utiliser l'année d'indemnité prévue par la loi pour suivre une formation, cela ne sera plus possible à présent avec cette nouvelle obligation. Reste à voir jusqu'où la CNÉST ira dans l'imposition de « collaborer » à la recherche d'emploi. Si la Commission va jusqu'à exiger un nombre minimal d'applications par semaine, sous peine de suspension d'indemnité, espérons que le Tribunal n'entérinera pas cette façon de faire.

Autre changement, la réforme a éliminé la présomption d'incapacité de travail pour les victimes de maladie professionnelle âgées de 55 à 59 ans. Cette mesure de protection des travailleuses et travailleurs âgés perdant leur emploi en raison d'une maladie du travail assurait le versement de l'indemnité jusqu'à l'âge de la retraite. Les victimes d'une maladie professionnelle développée à compter du 6 octobre

2022 n'en bénéficieront plus et devront chercher un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail, malgré leur âge.

Un recul pour le droit à la réadaptation

Notons aussi que la liste des mesures de réadaptation sociale et professionnelle auxquelles peuvent avoir droit les victimes de lésions professionnelles est devenue limitative depuis le 6 octobre 2022. Les mesures pouvant être accordées se limitent désormais à celles explicitement énumérées par la loi ou par un règlement. Il s'agit d'une restriction évidente au droit à la réadaptation qui nous éloigne de la pleine réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences.

La CNÉST a également gagné, le 6 octobre dernier, le pouvoir d'adopter des règlements sur la réadaptation. Cela ouvre la porte à de nouvelles restrictions. En effet, si la Commission peut désormais déterminer par règlement de nouvelles mesures de réadaptation dont pourraient bénéficier les victimes, elle peut aussi déterminer par règlement des « cas et conditions » selon lesquels les mesures pourraient être accordées ou non. La CNÉST pourrait par ce pouvoir imposer des restrictions au droit à la réadaptation. Il faudra surveiller de près l'utilisation que fera la Commission de ce pouvoir réglementaire comme tous les nouveaux pouvoirs que lui a accordés la réforme d'ailleurs.

La procédure d'évaluation médicale

Finalement, une modification touchant, cette fois, l'évaluation médicale est aussi entrée en vigueur le 6 octobre 2022. Depuis cette date, un médecin du Bureau d'évaluation médicale (BÉM) peut désormais déclarer une lésion consolidée, même si cette question n'est pas en litige. De plus, si un médecin du BÉM déclare une lésion consolidée, il doit obligatoirement évaluer l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles. Il n'a plus l'option de confier cette évaluation au médecin traitant, comme il pouvait le faire avant.

Conclusion

Tous ces changements visent le même objectif, soit celui de réduire les coûts des dossiers pour la CNÉST. En forçant les retours au travail, chez l'employeur autant que possible, en abolissant la présomption d'incapacité de travail des victimes de maladies professionnelles âgées, en accélérant la procédure d'évaluation médicale et en rendant obligatoire la recherche d'emploi, les nouvelles dispositions réduiront les périodes d'indemnisation des victimes. Les restrictions au droit à la réadaptation devraient aussi se traduire par des économies pour la CNÉST.

L'**uttam** compte suivre de près l'application des nouvelles mesures et documenter leurs impacts, tout en tentant d'influencer la jurisprudence et en dénonçant publiquement les éventuels abus de la Commission. Si la CNÉST tente de faire adopter des règlements pour restreindre les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail, notre organisation se mobilisera contre leur adoption. Enfin, nous devons continuer, sans relâche, à revendiquer des changements à la loi, cette fois pour permettre une véritable amélioration de la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences. ■

Du côté de la



Nouveauté depuis le 6 octobre 2022

Nouveau formulaire d'assignation temporaire d'un travail

Depuis le 6 octobre dernier, avec l'entrée en vigueur des changements législatifs portant sur le retour au travail, la CNESST a publié son nouveau formulaire d'assignation temporaire, tel que la loi le prévoit.

Dorénavant, un employeur qui veut assigner temporairement une travailleuse ou un travailleur à un travail doit **obligatoirement utiliser ce nouveau formulaire** conçu par la CNESST. Une assignation temporaire prescrite sur tout autre formulaire ou rapport médical sera probablement jugée comme non valide par la CNESST ou le Tribunal administratif du travail.

Voici brièvement les principales nouveautés que l'on retrouve dans ce formulaire.

La première chose que l'on remarque, c'est que l'employeur peut dorénavant proposer **deux postes différents sur le même formulaire**. Si le médecin traitant refuse l'assignation temporaire pour le premier poste, il doit alors se prononcer sur le deuxième poste.

Pour chacun des postes, l'employeur doit notamment décrire le travail et les tâches proposées, préciser si l'horaire diffère de celui prévu au contrat de travail (ex. nombre d'heures travaillées, nombre de jours par semaine, jours consécutifs ou non) et donner les dates prévues de l'assignation temporaire.

Autre nouveauté : l'employeur doit maintenant identifier son **choix concernant le paiement du salaire** si l'assignation temporaire compte moins d'heures travaillées que l'emploi régulier. Il peut choisir de verser à la travailleuse ou au travailleur le même salaire et les avantages liés à son emploi dont il bénéficierait si elle ou il avait continué à l'exercer selon son horaire régulier (comme c'était le cas avant le 6 octobre 2022) ou payer uniquement les heures réellement travaillées que comporte l'assignation temporaire.

Dans un tel cas, la CNESST pourrait compenser le manque à gagner, mais seulement jusqu'à concurrence de 90 % du salaire net et sans dépasser le maximum annuel assurable (88 000 \$ en 2022 et 91 000 \$ en 2023). Dans les

faits, si l'employeur fait ce choix, la travailleuse ou le travailleur se trouve à travailler à 90 % de son salaire (et encore moins pour la personne qui travaille à un salaire dépassant le maximum annuel assurable).

Le nouveau formulaire prévoit également que le médecin traitant doit dorénavant **identifier les limitations fonctionnelles temporaires**. Il est cependant à noter que ni l'employeur, ni la CNESST peuvent contester au Bureau d'évaluation médicale (BÉM) l'évaluation faite par le médecin traitant de ces limitations temporaires.

Enfin, si le médecin traitant refuse d'accorder à l'employeur l'assignation temporaire proposée, le médecin est « invité » à se justifier en répondant à la question suivante : « **Quelle limitation fonctionnelle temporaire n'est pas respectée par l'assignation temporaire proposée, et en quoi?** ».

Cette question est évidemment posée pour mettre de la pression sur les médecins afin qu'ils autorisent des assignations temporaires. En effet, que peut répondre à cette question un médecin qui est d'avis que le travail n'est pas favorable à la réadaptation (c'est une des trois conditions pour autoriser une assignation temporaire) même s'il constate que les limitations fonctionnelles temporaires sont respectées par le poste proposé.

Rappelons cependant le fait que malgré les changements à la loi et le nouveau formulaire de la CNESST, **l'employeur n'a pas le droit de contester l'opinion du médecin traitant qui refuse d'accorder une assignation temporaire**, ni de contester un formulaire qui n'est pas complètement complété (par exemple un médecin qui refuse d'indiquer les limitations fonctionnelles temporaires ou qui omet de motiver son opinion).

Soulignons enfin que la loi prévoit encore que la seule personne qui peut contester une assignation temporaire est la travailleuse ou le travailleur.

On peut se procurer le nouveau formulaire sur le site de la CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/assignation-temporaire-dun-travail.pdf>. ■



La loi simplifiée

La modification législative concernant les victimes de maladies professionnelles âgées de 55 ans et plus

Me Andrée Bourbeau



La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, qu'on nommait « projet de loi 59 » et désormais « Loi 27 », a été sanctionnée le 6 octobre 2021 et amène différents changements aux droits des victimes de lésions professionnelles. Ce projet de loi amende notamment l'article 53 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la Loi) pour rehausser à 60 ans l'âge minimal permettant, pour les personnes ayant subi une maladie professionnelle, un accès plus facile à l'indemnité de remplacement du revenu complète jusqu'à 65 ans.

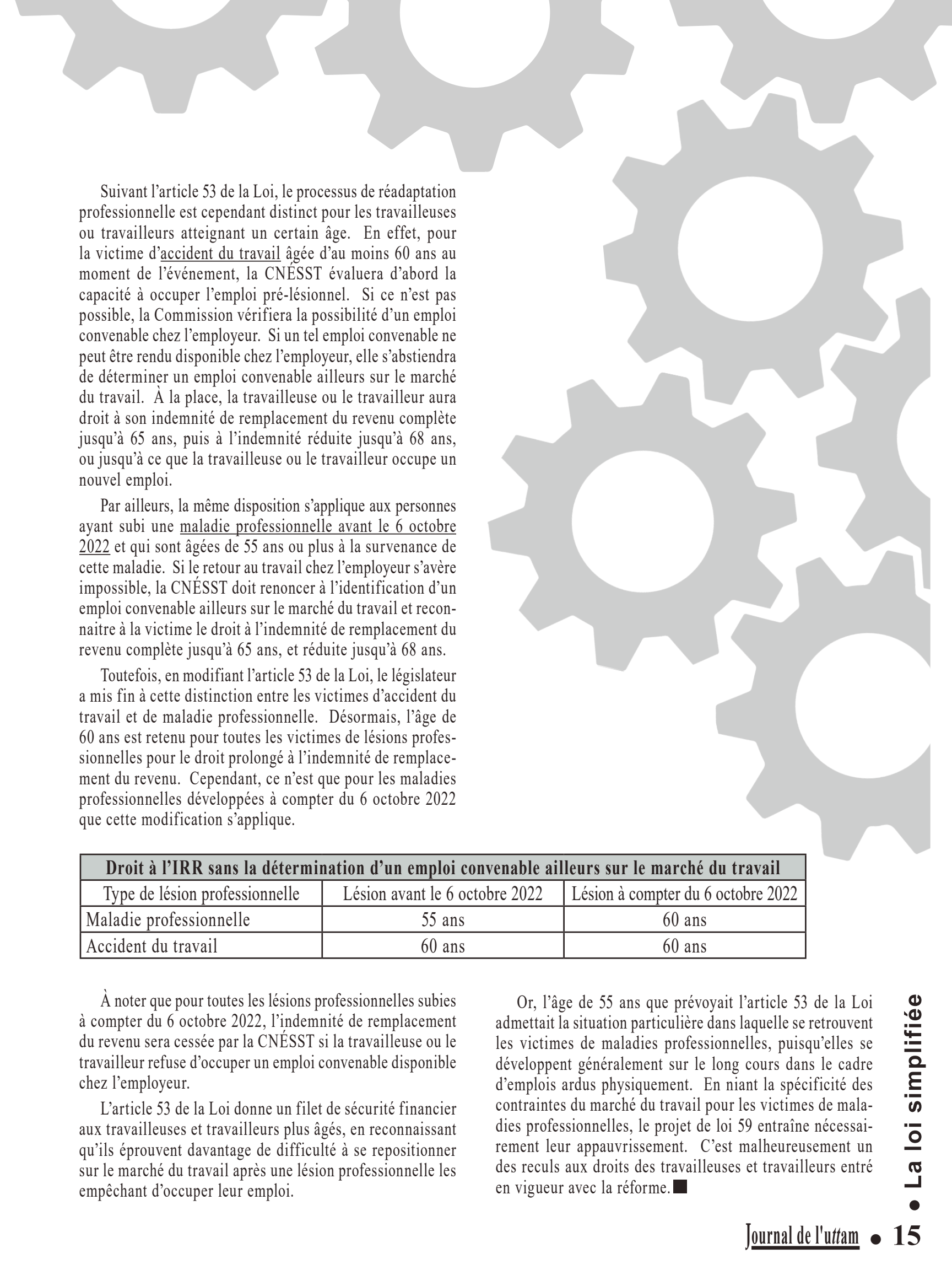
Cette modification à la loi n'est entrée en vigueur que récemment et elle ne s'applique qu'aux lésions professionnelles survenues à compter du 6 octobre 2022. Nous verrons dans ce texte comment l'article 53 de la Loi s'applique aux victimes de lésions professionnelles survenues avant le 6 octobre 2022 et ce qui change pour les victimes dont la lésion professionnelle est survenue à partir de cette date.

La réadaptation professionnelle est l'une des réparations que prévoit la Loi pour pallier les séquelles qu'entraîne une lésion professionnelle pour laquelle une victime conserve des limitations fonctionnelles. Ainsi, lorsqu'une lésion est consolidée et que le médecin qui a charge ou le Bureau d'évaluation médicale détermine des limitations fonctionnelles, la CNÉST a l'obligation d'évaluer si la travailleuse ou le travailleur est capable de reprendre l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle.

À la suite d'une évaluation détaillée, si la CNÉST conclut à une incapacité d'occuper l'emploi d'avant la lésion, avec ou sans accommodement, elle procède à une deuxième étape, qui consiste à vérifier si un emploi convenable est disponible ou peut être rendu disponible chez l'employeur. Encore une fois, à cette occasion, la CNÉST vérifie si un accommodement est possible, afin qu'un tel emploi convenable puisse être identifié. L'emploi convenable représente donc un emploi différent que celui occupé au moment de la lésion professionnelle. Il doit s'agir d'un emploi approprié, qui respecte les capacités physiques et psychiques ainsi que les qualifications professionnelles de la travailleuse ou du travailleur, en plus de correspondre à ses limitations fonctionnelles.

Lorsque la CNÉST détermine que la personne ayant subi une lésion professionnelle est capable d'occuper son emploi, elle met fin à son droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Cependant, lorsque la CNÉST détermine un emploi convenable chez l'employeur, elle établit le salaire net annuel pour cet emploi. Elle verse ensuite une indemnité de remplacement du revenu réduite représentant la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu associée à la lésion professionnelle et le salaire net identifié pour l'emploi convenable, si une telle différence existe.

De façon générale, lorsqu'aucun emploi convenable n'est possible chez l'employeur, la CNÉST évalue la capacité de la travailleuse ou du travailleur à occuper un emploi ailleurs sur le marché du travail. À la suite d'un processus d'évaluation de ses possibilités professionnelles, un emploi convenable est identifié par la CNÉST. Pour l'année qui suivra la capacité de la travailleuse ou du travailleur à occuper cet emploi convenable, la CNÉST versera l'indemnité de remplacement du revenu complète associée à la lésion professionnelle. À la fin de cette année, ou à partir du moment où la victime occupe l'emploi convenable, la CNÉST soustraira de cette indemnité le salaire net associé à l'emploi convenable et paiera à la travailleuse ou au travailleur une indemnité de remplacement du revenu réduite, le cas échéant.



Suivant l'article 53 de la Loi, le processus de réadaptation professionnelle est cependant distinct pour les travailleuses ou travailleurs atteignant un certain âge. En effet, pour la victime d'accident du travail âgée d'au moins 60 ans au moment de l'événement, la CNESST évaluera d'abord la capacité à occuper l'emploi pré-lésionnel. Si ce n'est pas possible, la Commission vérifiera la possibilité d'un emploi convenable chez l'employeur. Si un tel emploi convenable ne peut être rendu disponible chez l'employeur, elle s'abstiendra de déterminer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. À la place, la travailleuse ou le travailleur aura droit à son indemnité de remplacement du revenu complète jusqu'à 65 ans, puis à l'indemnité réduite jusqu'à 68 ans, ou jusqu'à ce que la travailleuse ou le travailleur occupe un nouvel emploi.

Par ailleurs, la même disposition s'applique aux personnes ayant subi une maladie professionnelle avant le 6 octobre 2022 et qui sont âgées de 55 ans ou plus à la survenance de cette maladie. Si le retour au travail chez l'employeur s'avère impossible, la CNESST doit renoncer à l'identification d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail et reconnaître à la victime le droit à l'indemnité de remplacement du revenu complète jusqu'à 65 ans, et réduite jusqu'à 68 ans.

Toutefois, en modifiant l'article 53 de la Loi, le législateur a mis fin à cette distinction entre les victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle. Désormais, l'âge de 60 ans est retenu pour toutes les victimes de lésions professionnelles pour le droit prolongé à l'indemnité de remplacement du revenu. Cependant, ce n'est que pour les maladies professionnelles développées à compter du 6 octobre 2022 que cette modification s'applique.

Droit à l'IRR sans la détermination d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail		
Type de lésion professionnelle	Lésion avant le 6 octobre 2022	Lésion à compter du 6 octobre 2022
Maladie professionnelle	55 ans	60 ans
Accident du travail	60 ans	60 ans

Type de lésion professionnelle	Lésion avant le 6 octobre 2022	Lésion à compter du 6 octobre 2022
Maladie professionnelle	55 ans	60 ans
Accident du travail	60 ans	60 ans

À noter que pour toutes les lésions professionnelles subies à compter du 6 octobre 2022, l'indemnité de remplacement du revenu sera cessée par la CNESST si la travailleuse ou le travailleur refuse d'occuper un emploi convenable disponible chez l'employeur.

L'article 53 de la Loi donne un filet de sécurité financier aux travailleuses et travailleurs plus âgés, en reconnaissant qu'ils éprouvent davantage de difficulté à se repositionner sur le marché du travail après une lésion professionnelle les empêchant d'occuper leur emploi.

Or, l'âge de 55 ans que prévoyait l'article 53 de la Loi admettait la situation particulière dans laquelle se retrouvent les victimes de maladies professionnelles, puisqu'elles se développent généralement sur le long cours dans le cadre d'emplois ardu physiquement. En niant la spécificité des contraintes du marché du travail pour les victimes de maladies professionnelles, le projet de loi 59 entraîne nécessairement leur appauvrissement. C'est malheureusement un des reculs aux droits des travailleuses et travailleurs entré en vigueur avec la réforme. ■



Décisions récentes

Formation inconvenable offerte par la CNÉSST

Le travailleur, technicien en arpentage, se blesse à l'épaule gauche. Incapable d'occuper son emploi prélesionnel, dû à ses limitations fonctionnelles, et en l'absence d'emploi convenable chez son employeur, la CNÉSST détermine l'emploi de conseiller au service et aux pièces dans le secteur de l'automobile pour le relocaliser sur le marché du travail. Se considérant incapable d'exercer l'emploi convenable retenu, le travailleur conteste cette décision, confirmée par la révision administrative, au Tribunal.

En vue d'aider le travailleur à exercer ce travail, la CNÉSST lui suggère une formation personnalisée en ligne, offerte par une entreprise privée, comptant seize semaines de cours théoriques et pratiques d'une durée de 416 heures. Le travailleur réussit sa formation avec un résultat moyen de 94 % et obtient un *Bulletin de promotion*. La CNÉSST le déclare donc apte à occuper l'emploi. Malgré 18 rencontres auprès d'une conseillère pour l'aider dans sa recherche d'emploi, le travailleur demeure incapable de se relocaliser. Le Tribunal doit donc décider si le travailleur est capable d'exercer cet emploi.

Le Tribunal constate d'abord que le travailleur, dans la cinquantaine, non bilingue, n'a aucune expérience pertinente dans le domaine choisi par la CNÉSST. Malgré un diplôme en mécanique, il n'a jamais œuvré dans ce domaine et sa formation remonte à plus de 30 ans. Le travailleur ayant essentiellement occupé des postes en usines et en tant que technicien en arpentage, il n'a jamais exercé d'emplois au service à la clientèle ni dans des commerces d'automobiles.

Alors que le Diplôme d'études professionnelles pour devenir conseiller aux pièces, reconnu par le Ministre de l'Éducation, compte 1 095 heures, la formation du travailleur totalise bien moins que 50 % de ce temps et ne permet pas d'avoir cette reconnaissance. Par conséquent, le Tribunal considère la formation professionnelle trop sommaire pour l'habilitier à exercer le travail déterminé et en faire un candidat compétitif pour le marché du travail.

Jugeant ainsi la formation offerte par la CNÉSST insuffisante, le Tribunal déclare que le travailleur doit continuer de bénéficier de la réadaptation professionnelle pour devenir capable d'exercer un autre emploi convenable. ■

Lachance et Arpentage FC inc., 2022 QCTAT 4985.

Un accident du travail sous la douche

La travailleuse, répartitrice médicale pour Urgences-Santé, se blesse au travail en glissant dans une douche chez l'employeur. Une entorse lombaire et une fracture L3 sont diagnostiquées. La CNÉSST refuse sa réclamation et la révision administrative maintient la décision initiale, indiquant que l'événement n'est pas survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La travailleuse conteste la décision au Tribunal administrative du travail.

La travailleuse utilise régulièrement un pédalier mis à sa disposition, sous son bureau, par l'employeur qui encourage l'activité physique pour diminuer le stress au travail. En bonne forme physique, elle répond aux appels en même temps qu'elle pédale au maximum de la tension. La journée de l'événement, comme elle est en sueur et que ses vêtements sont mouillés, elle se rend prendre une douche au début de sa pause-repas, mais elle se blesse en glissant sur des résidus de savon restés au sol. Elle soutient avoir été blessée, à l'occasion du travail, alors que pour l'employeur, il ne peut s'agir d'un accident du travail, la travailleuse étant dans une sphère personnelle au moment de l'événement.

Pour le Tribunal, si glisser et perdre l'équilibre constituent l'événement imprévu et soudain ayant causé l'entorse lombaire diagnostiquée rapidement après l'accident, reste à savoir si cet événement est survenu à l'occasion du travail. L'évaluation des critères développés par la jurisprudence (lieu/moment de l'événement, rémunération de l'activité au moment de l'événement, existence et degré de subordination, finalité de l'activité exercée et connexité/utilité relative de l'activité en lien avec le travail) permet d'y répondre.

Suivant son analyse, il affirme que le fait de prendre sa douche est manifestement une activité reliée à l'exercice physique pratiqué en travaillant et constitue l'élément déterminant servant à établir une connexité avec le travail. Interdire à la travailleuse de prendre une douche, l'obligeant à travailler en sueur à proximité d'une dizaine de collègues de travail, paraît illogique dans les circonstances. S'agissant d'une activité accessoire à son travail et utile à l'employeur et ses collègues, il conclut que la travailleuse était toujours dans une sphère professionnelle au moment de l'événement, d'où la reconnaissance de sa lésion professionnelle. ■

Zorzetti et Corporation d'Urgences-Santé (CCS), 2022 QCTAT 5055.



Demeurons combatifs pour obtenir justice

Au cours de l'année 2022, l'**uttam** a mené un sondage auprès de ses membres individuels et collectifs pour connaître leur appréciation du *Journal de l'uttam*. Dans l'ensemble, les réponses recueillies ont montré que la très grande majorité des répondantes et des répondants étaient plutôt satisfaits de sa forme et de son contenu. Mais parmi les commentaires reçus, plusieurs exprimaient le souhait d'en apprendre davantage sur les revendications menées par l'**uttam**. Compte tenu de cette demande élevée, nous avons donc décidé d'insérer dans notre *Journal* une nouvelle chronique portant sur nos revendications relatives à la réparation des accidents et des maladies du travail au Québec. Grâce à cette nouvelle chronique, vous pourrez donc être informés des revendications qu'exige l'**uttam** pour atteindre une vraie justice en matière d'indemnisation des lésions professionnelles

Rappelons que c'est en 1981, lors de la formation de l'Assemblée des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s du Québec (ATTAQ), dont faisait partie l'**uttam**, qu'est née notre plate-forme de revendications. Une première mise à jour de cette plate-forme avait lieu au début des années 2000, où 77 membres de l'**uttam** s'étaient réuni-e-s pour discuter du régime d'indemnisation tel qu'il existait, afin d'identifier des pistes de solutions aux problèmes ren-

contrés à cette époque. En effet, depuis déjà 15 ans, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, adoptée en 1985, avait apporté son lot de modifications importantes quant à certaines modalités relatives à l'indemnisation, notamment, sur la réparation de l'atteinte permanente et les rentes à vie, ainsi que la création de nouveaux droits, tels le droit à la réadaptation et le droit de retour au travail.

Plusieurs autres événements majeurs, survenus au cours des 15 années suivantes, ont exigé d'actualiser de nouveau notre plate-forme de revendications. Notamment, le retrait de l'**uttam** de l'ATTAQ en février 2007, mais surtout l'annonce du gouvernement québécois, en 2009, de moderniser la loi de 1985. Cette annonce avait mené au lancement du *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail* (novembre 2013), contenant 55 orientations proposées en vue d'ouvrir une large discussion auprès de québécoises et québécois sur les améliorations à apporter au régime de réparation des lésions professionnelles et ainsi se prononcer sur son avenir. C'est suite à ce débat, en 2016, qu'avait eu lieu la deuxième mise à jour de notre plate-forme de revendications.

Cette « modernisation », annoncée en 2009, aura vu le jour avec la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, sanctionnée le 6 octobre 2021. Ce « fameux » projet de loi n°59, tant redouté, venu modifier

de façon importante la loi de 1985 en apportant des reculs importants pour les victimes d'accidents et de maladies du travail. Conséquemment, notre plate-forme de revendications se doit d'être révisée une troisième fois pour répondre à ces changements pour lesquels nous devons demeurer vigilants.

Compte tenu des modifications importantes, apportées par la réforme Boulet, les membres de l'**uttam** sont appelés à refaire l'exercice de revisiter notre plate-forme de revendications. D'abord, pour identifier les obstacles auxquels font maintenant face les victimes d'accidents et de maladies du travail. Ensuite, pour proposer des suggestions appropriées pour solutionner ces nouveaux problèmes soulevés par l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions et, le cas échéant, proposer de nouvelles revendications à apporter à notre plate-forme.

Pour se faire, une **assemblée générale spéciale** est donc prévue le **20 mars 2023**, pour que la parole soit donnée aux personnes qui sont les premières concernées. L'**uttam** compte sur la participation de ses membres pour analyser la situation afin de proposer des ajouts, retraits et/ou modifications de revendications. Parce qu'il ne faut surtout pas oublier que c'est par nos mobilisations que nos revendications pourront devenir réalité et que nous pourrons enfin obtenir justice, nous espérons donc que vous serez des nôtres! ■

Le taux d'indexation de la CNÉSST en 2023 sera de 6,5 %

Après avoir subi pendant toute l'année 2022 les effets appauvrisseurs de la hausse fulgurante de l'inflation, les victimes d'accidents et de maladies du travail pourront enfin bénéficier d'un certain répit.

En effet, tel que prévu à la loi, la CNÉSST va revaloriser de 6,5 % les montants fixés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à compter du 1^{er} janvier 2023. Ce taux d'indexation est basé sur la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada pour les 12 mois qui précèdent le 1^{er} novembre.

Ainsi, les montants tels que l'indemnité pour dommage corporel, les indemnités de décès ou l'aide personnelle à domicile seront haussés de 6,5 % dès le 1^{er} janvier prochain.

Cependant, en ce qui concerne l'indemnité de remplacement du revenu, la revalorisation ne se fera qu'à la date d'anniversaire de la lésion professionnelle. Par exemple, pour une personne ayant subi son accident le 15 octobre, la revalorisation de 6,5 % de sa base salariale servant à calculer l'indemnité ne se fera que le 15 octobre 2023. Plusieurs travailleuses ou travailleurs devront encore user de patience.

Quant au maximum annuel assurable, il sera porté à 91 000 \$ dès le 1^{er} janvier 2023. En ce qui concerne le salaire minimum, ce n'est que le 1^{er} mai prochain que la hausse, qui n'a pas encore été annoncée, devrait entrer en vigueur. ■

Processus de syndicalisation difficile chez Adonis

Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) sont en campagne de syndicalisation auprès des Marchés Adonis, maintenant propriété du Groupe Métro. Des employé-e-s d'Adonis souhaitent, en effet, améliorer leurs conditions de travail qui sont en deçà de celles des autres bannières. La crainte de subir des représailles de leur employeur fait qu'ils hésitent à se syndiquer.

Les Marchés Adonis, spécialisés dans la vente d'aliments provenant du bassin méditerranéen, emploient majoritairement des travailleurs issus de l'immigration. Ces travailleurs se sentent souvent redevables auprès de l'employeur pour leur avoir accordé leur premier emploi comme immigrant. Se syndiquer représente une forme de trahison envers une communauté pour laquelle ils ont un sentiment d'appartenance. L'employeur mise donc sur cette vulnérabilité sans surtout se gêner pour entraver le processus de syndicalisation. Le syndicat a d'ailleurs dû porter plainte au Tribunal administratif du travail contre les agissements de l'employeur. Une ordonnance provisoire, rendue le 28 octobre 2022, enjoint le Groupe Adonis de ne plus s'ingérer, ni d'entraver le processus de syndicalisation présentement en cours au Marché Adonis d'Anjou et de cesser toutes tactiques d'intimidation auprès des employés.

Depuis 2021, le syndicat des TUAC a été accrédité pour représenter les employé-e-s du magasin Adonis à Dollard-des-Ormeaux. Il est à espérer que leurs collègues du Marché d'Anjou sauront faire preuve d'autant de courage. ■

Reconnaissance des travailleuses et travailleurs formés à l'étranger

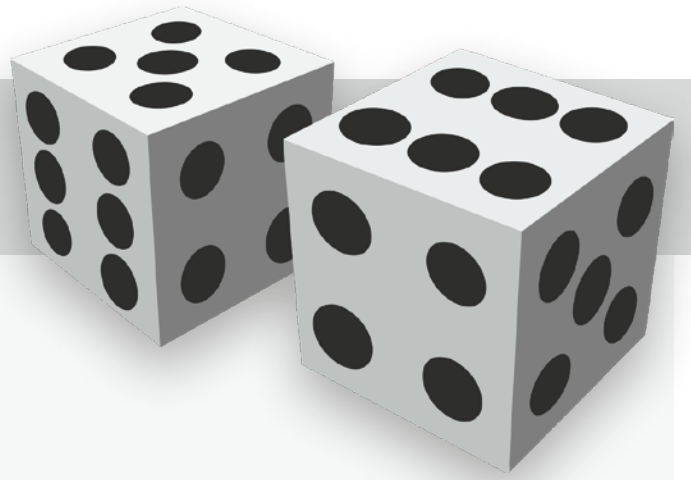
Le besoin critique de personnel de la santé au pays, en particulier dans les provinces maritimes, a mené le ministre de l'Immigration, Sean Fraser, à annoncer l'ouverture d'un appel de propositions dans le cadre du *Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers*.

Visant principalement les professionnel·les de la santé formés à l'étranger, le ministre interpelle, notamment, les gouvernements provinciaux, les administrations municipales, les syndicats et associations professionnelles, ainsi que les hôpitaux et universités à se manifester. Bien que les immigrant-e-s représentent environ un quart de tous les professionnel·les de la santé au pays, les données de Statistique Canada montrent qu'en 2020, 47 % des immigrant-e-s qualifiés qui avaient une formation dans le domaine de la santé étaient soit au chômage ou sous-employés.

L'objectif recherché par les projets est d'offrir à ces professionnel·les de la santé une expérience de travail au Canada ou un processus simplifié permettant la reconnaissance de leurs compétences et, notamment, des services de mentorat et d'encadrement. Ottawa, souhaite aussi faciliter la mobilité de cette main-d'œuvre entre les provinces pour tous les professionnel·les, formés au Canada ou à l'étranger.

Pour toucher une part des 90 millions offerts par Ottawa pour ce projet, les propositions doivent être soumises avant la fin janvier 2023. Afin de remédier à son importante pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, souhaitons donc que le Québec y participe! ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «douze» lettres

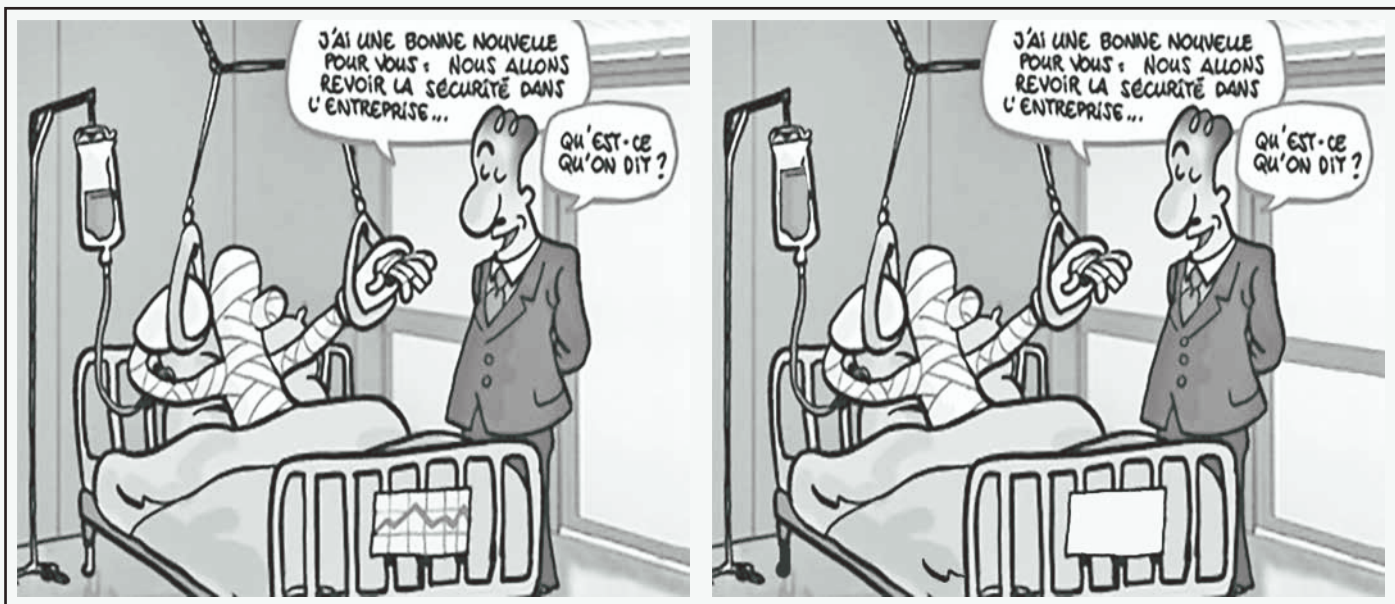
R	I	T	N	E	D	I	C	C	A
C	E	O	N	S	S	R	P	N	E
B	O	U	L	E	T	S	E	E	T
R	E	M	S	S	G	S	T	S	N
R	E	G	I	M	E	A	I	S	A
I	O	L	E	T	N	R	R	T	S
N	O	I	N	U	E	R	U	T	A
T	R	A	V	A	I	L	C	E	N
N	O	S	I	A	I	L	E	S	H
E	N	G	I	S	E	D	S	T	S

Solution: Représentant

A Accident Agent	D Désigné H Heures	R Régime Réunion RSS (x2)
B Boulet	L Liaison Loi (x2)	S Santé Sécurité
C Comité CNESST CSS		T Travail

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Graphique, pli dans le drap, pied du lit, sac de sang, travers de la porte coulissante, bouton du veston, bandage de l'abdomen.

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, Andrée Bourdeau, Nathalie Brière, Manon De Lagrave, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Roch Lafrance, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Firdevs Simsek, Ahmed Taiab.

Images et photos :
Remy Gieling, Pixabay.com
Unsplash

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

À l'agenda

Lundi 16 Janvier 2023 à 19h00
Soirée d'information hybride

*La conciliation au
Tribunal administratif du travail*

Lundi 20 Février 2023 à 19h00
Soirée d'information hybride

*Maladies reliées aux produits
chimiques
et métaux toxiques*

Mercredi 8 mars 2023
**Journée internationale
des droits des femmes**

Détails de l'activité à venir

Assemblée générale spéciale

Lundi 20 Mars 2023 à 18h00
(souper servi sur place)

18h30 pour la participation virtuelle

*Centre St-Pierre, salle 100, au 1212 rue Panet
(près du métro Beaudry)*

*Vous recevrez une convocation par la poste
vous précisant l'ordre du jour*

Un lien Zoom sera envoyé aux personnes qui souhaitent
participer virtuellement plutôt qu'en personne

**Veillez noter que les bureaux
de l'uttam seront fermés
du 22 décembre 2022
au 3 janvier 2023
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