

# Journal de l'uttam

PRINTEMPS 2015

*Les régimes publics sont-ils suffisants?*

## Le remplacement du revenu à la retraite

Sommaire

3 À force d'opiniâtreté, on peut parfois être récompensé

6 Le remplacement du revenu à la retraite



4 La reconnaissance des cancers d'origine professionnelle au Québec

11 Grève chez SSQ : refus de reculs injustifiés

13 La plainte en vertu de l'article 32



Les membres du CA

Le mot du conseil d'administration

# Travaillons ensemble à rendre possible un avenir plus juste

**D**epuis 2009, le gouvernement du Québec a le projet de réformer les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. C'est dans cette optique qu'en 2012, un projet de loi visant la modernisation du régime de santé et sécurité du travail était déposé.

Malheureusement, pour rédiger son projet de loi, le gouvernement n'a jamais consulté directement les principaux intéressés, les travailleuses et les travailleurs. Il a plutôt choisi de s'inspirer des recommandations du président d'un groupe de travail qu'il avait formé (et qui n'était pas arrivé à formuler une proposition unanime) ainsi que des recommandations de la CSST contenu dans son document « *La modernisation du régime de santé et sécurité du travail* ».

## Le travail de l'uttam

Durant toute cette période, l'uttam n'a pas chômé; elle a entre autres produit un *Manifeste* renfermant les revendications des victimes d'accidents et de maladies du travail, un *Journal* spécial analysant la proposition de « modernisation » de la CSST et une analyse du projet de loi n° 60. Puis, lorsque le projet de loi n° 60 est mort au feuillet, elle a décidé d'entreprendre ce que le gouvernement se refusait de faire: une consultation auprès des travailleuses et des travailleurs.

C'est ainsi qu'à l'automne 2013, elle lançait une vaste consultation à partir d'un *Livre vert* intitulé « *Vers une pleine réparation des lésions professionnelles* ». Cette consultation

s'est déroulée sur près huit mois et a rejoint des milliers de travailleuses et de travailleurs qui ont pu donner leur opinion sur une éventuelle réforme du régime de réparation des accidents et maladies du travail.

En novembre 2014, les résultats de cette consultation étaient dévoilés et confirmaient que les travailleuses et les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, qu'ils viennent d'une région ou l'autre, avaient une pensée assez commune quant aux modifications à apporter au régime pour qu'il soit plus juste.

## Les membres de l'uttam

Si l'uttam a été en mesure d'accomplir toutes ces réalisations, c'est grâce à ses membres. En effet, l'uttam est une association de travailleuses et de travailleurs accidentés ou malades qui sont assez généreux pour partager leur histoire, les bons comme les moins bons bouts, et tout aussi généreux de leur temps et de leur énergie.

Les membres de l'uttam sont le socle sur lequel nous travaillons ensemble à bâtir un avenir plus juste pour toutes et tous, ce sont les piliers qui garantissent la solidité de nos œuvres. Ainsi, plus les membres s'investissent, plus nous sommes forts et pouvons mener à bien des projets pour faire avancer les droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

La consultation sur le *Livre vert* est terminée, un rapport contenant 69 propositions de modification au régime de réparation des lésions professionnelles a été produit et très largement distribué; nous devons maintenant faire vivre les revendications qu'il contient. Comme membres de l'uttam, nous devons poursuivre notre implication,

continuer à mettre l'épaule à la roue jusqu'à ce que nos revendications deviennent réalité et améliorent le sort des victimes d'accidents ou de maladies du travail.

## L'implication

Il y a de nombreuses façons de participer à ce qu'advienne ces changements souhaitables :

- on peut participer aux activités et actions de l'uttam et alimenter la réflexion sur les injustices du régime en témoignant de ce qui nous arrive;
- on peut faire des appels téléphoniques et inviter les membres à venir participer aux activités et enrichir l'organisation de leur point de vue;
- on peut donner un coup de main pour la préparation de différentes activités ou pour la confection de buffets ou d'objets servant aux activités;
- on peut participer au quotidien de l'organisation en répondant au téléphone, en faisant les envois postaux ou en faisant du travail clérical;
- on peut s'investir dans un comité de travail ou une instance pour aller un peu plus loin dans notre compréhension des enjeux afin de pouvoir proposer des orientations.

Bref, en s'impliquant activement, on devient partie prenante de la grande famille qu'est l'uttam et on peut ajouter notre grain de sel pour continuer la construction de cette organisation au service des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades depuis maintenant 40 ans.

En cette année où l'uttam fête son 40<sup>e</sup> anniversaire, impliquons-nous en grand nombre car c'est la force du nombre qui rendra possible un avenir plus juste! ●

# À force d'opiniâtreté, on peut parfois être récompensé

Silviu Gagi

**M**on histoire commence en avril 2011, le jour où ma main droite est restée coincée pendant plusieurs secondes sous le piston pneumatique d'une machine au travail.

Au cours des mois qui ont suivi cet accident, même si la douleur à ma main s'est peu à peu estompée, j'avais mal dans tout le bras, particulièrement au poignet et au coude. Mes doigts étaient toujours engourdis et ma main n'avait plus de force ni de dextérité.

Le plus inquiétant était que les médecins que je consultais n'arrivaient pas à mettre le doigt sur le bobo, malgré les nombreux tests qu'on me faisait passer. On m'a dit que j'avais peut-être un syndrome du tunnel carpien, une épicondylite, une atteinte à un nerf ou un problème cervical... mais rien n'était sûr.

J'ai fini par être envoyé au Bureau d'évaluation médicale (BÉM) au début de 2012. Pour le médecin du BÉM, l'accident n'avait entraîné qu'une contusion à la main, désormais guérie. Il mentionnait que j'avais toujours mal dans tout le bras droit, mais cette douleur restait inexplicable pour lui.

Suite à l'avis du BÉM, la CSST a cessé de me payer en prétendant que j'étais apte au travail. Comme je n'avais toujours pas de force dans le bras droit et que je continuais d'avoir mal, le retour au travail était impossible. Ainsi, je me suis rapidement retrouvé sans revenu.

J'ai contesté la décision faisant suite au BÉM et consulté un organisme qui m'a fourni un premier avocat. Malheureusement, après étude de mon dossier,

cet avocat m'a recommandé de laisser tomber la cause et je me suis désisté de ma contestation contre l'avis du BÉM.

Parallèlement à ces démarches, j'ai continué mon suivi médical pour tenter de découvrir la véritable source de mes douleurs au bras. En octobre 2012, suite à une arthrographie, un médecin spécialiste découvrait que j'avais deux déchirures ligamentaires au poignet droit et possiblement une atteinte à un nerf. Il m'a alors référé à un chirurgien plasticien qui, en février 2013, confirmait que je souffrais d'une compression du nerf cubital au coude droit.

Après environ deux ans d'investigation médicale, on avait enfin mis le doigt sur les problèmes dont je souffrais depuis l'accident. Je m'étais déchiré deux ligaments au poignet et endommagé le nerf cubital, probablement lorsque j'ai tiré violemment pour retirer ma main prisonnière du piston pneumatique.

Étant donné que ma blessure à la main était officiellement consolidée depuis janvier 2012, le seul recours possible était de tenter de faire reconnaître mes déchirures au poignet et mon atteinte du nerf cubital comme une rechute, une récurrence ou une aggravation. Ça n'allait certainement pas être facile puisque le BÉM avait consolidé ma lésion à la main sans séquelle.

C'est à ce moment que j'ai découvert l'uttam, qui m'a référé à un avocat. Après étude de mon dossier, cet avocat m'a recommandé de me désister de mon recours, mon dossier étant pour lui impossible à gagner. Comme je vous l'ai dit, je savais que rien ne serait facile...

Entre-temps, j'avais été opéré au coude droit pour une décompression du nerf cubital. Cette chirurgie a énormément amélioré ma condition. Pour



moi, c'était la preuve que les spécialistes avaient correctement identifié le problème qui m'affectait depuis si longtemps et que j'avais raison de vouloir me battre. Après discussion à l'uttam, j'ai décidé de ne pas me désister et d'aller me défendre seul au tribunal.

Aidé par l'uttam, j'ai donc préparé mon dossier pour être capable de faire valoir ma cause au tribunal. Nous avons préparé les points à présenter lors de mon témoignage, identifié les documents médicaux à déposer et monté un argumentaire s'appuyant sur la littérature médicale.

Mon audience a eu lieu à la fin de 2014, trois ans et demi après l'accident. Mon employeur et la CSST étaient tous deux à l'audience et représentés par avocates. Sans me laisser intimider, j'ai suivi le plan de match établi avec l'uttam. En sortant du tribunal, j'étais satisfait : quoi qu'il arrive, je pouvais au moins me dire que j'étais allé jusqu'au bout.

La décision, rendue en février 2015, m'a fait exploser de joie. Le tribunal me donne raison sur toute la ligne, reconnaissant que mes déchirures au poignet et mon atteinte du nerf cubital ont été causées par mes efforts pour libérer ma main prise dans la machine au moment de l'accident. La CSST doit à présent m'indemniser rétroactivement pour ces problèmes. Je suis heureux de le dire : dans mon cas, la persévérance et l'entêtement ont été récompensés! ●



Roch Lafrance

Maladies du travail

# La reconnaissance des cancers d'origine professionnelle au Québec

**I**l est toujours difficile de faire reconnaître par la CSST que l'on est victime d'une maladie professionnelle. Mais lorsque cette maladie est un cancer, le mur qui s'élève devant nous peut sembler insurmontable tant le fardeau de preuve exigé par la CSST est important.

Afin de faire le point sur cette question, M<sup>e</sup> Katherine Lippel, professeure titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail de l'Université d'Ottawa, vient de publier une recherche sur la reconnaissance des cancers professionnels en droit québécois<sup>1</sup>.

Le texte de M<sup>e</sup> Lippel n'aborde, comme elle le souligne, que « la partie visible de l'iceberg ». En effet, son étude se limite à une analyse de la législation et de la jurisprudence; elle est donc forcément incomplète parce qu'elle ne prend notamment pas en compte les pratiques quotidiennes et les politiques de la CSST ou encore l'abandon de réclamations refusées par la CSST sans demande de révision ou d'appel. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une contribution importante permettant d'avoir un éclairage intéressant sur l'état actuel de la reconnaissance des cancers d'origine professionnelle au Québec.

Dans un premier temps, l'auteure souligne avec justesse que les cancers présumés être en relation avec le travail en droit québécois sont très peu nombreux. En se comparant à d'autres pays et provinces, on peut constater l'écart considérable qui s'est creusé depuis

1985 entre la législation québécoise et les connaissances scientifiques et les législations d'ailleurs.

Au Québec, seulement deux formes de cancer en lien avec l'exposition à l'amiante, soit le cancer pulmonaire et le mésothéliome, sont explicitement reconnus dans l'Annexe 1 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'annexe qui, lue en lien avec l'article 29 de la loi, permet de présumer l'origine professionnelle d'une maladie. Certains jugements, mais très peu, concluent que le cancer peut également être une forme d'intoxication (chronique) qui pourrait être visée par l'Annexe 1, et la jurisprudence reconnaît que la leucémie est présumée reliée à l'exposition aux radiations ionisantes, permettant ainsi l'application de l'article 29. Donc, c'est très peu.

M<sup>e</sup> Lippel fait aussi une brève revue des dispositions législatives ailleurs dans le monde sur les cancers professionnels, nous permettant ainsi d'apprécier les reculs du Québec sur cette question. À titre d'illustration, elle souligne que l'Organisation internationale du travail (OIT) a produit, en 2010, une liste révisée des maladies professionnelles reconnues par consensus des parties. Cette liste aborde le cancer professionnel et identifie explicitement 20 agents responsables de cancers professionnels. La liste comprend également plusieurs cancers causés par d'autres agents au travail non mentionnés lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé entre l'exposition à ces agents résultant d'activités professionnelles et le ou les cancer(s) dont le travailleur est atteint.

La professeure Lippel fait ensuite une analyse d'un grand nombre de

décisions portant sur les cancers professionnels au Québec et il serait trop long, dans le cadre de cet article, de tenter d'en faire une synthèse.

Son analyse permet toutefois de constater qu'étant donné que peu de cancers sont inclus dans la liste de maladies professionnelles prévue par la loi, les tribunaux doivent souvent pallier en tranchant les litiges sur la base d'études scientifiques.

Il existe plusieurs sources internationales de données scientifiques pertinentes (comme par exemple le Centre international de recherche sur le cancer) et bon nombre d'avis de ces différentes sources appuient la reconnaissance de plusieurs maladies qui ne sont pas visées par notre législation. Les tribunaux québécois acceptent donc souvent ce type de preuve afin de reconnaître un cancer professionnel lorsque l'étude ou l'avis démontre que la cancérogénicité est jugée évidente suivant les exigences de la certitude scientifique.

Qu'arrive-t-il cependant lorsque les avis ne démontrent pas une cancérogénicité certaine scientifiquement d'une substance ou d'un procédé de production. Selon M<sup>e</sup> Lippel, la CLP intègre dans sa jurisprudence très majoritaire le principe voulant qu'il n'est pas requis que la preuve conduise à une certitude mathématique ou scientifique. La preuve scientifique doit être évaluée selon la balance des probabilités et non de la certitude scientifique. La travailleuse ou le travailleur doit donc prouver qu'il est plus probable que la maladie découle de son travail et non d'une autre cause étrangère.

Les nombreux cas cités par la professeure Lippel mettent en lumière l'évolution de la jurisprudence sur la

reconnaissance, à titre de maladies professionnelles, des cancers attribuables au travail. Cela nous permet de constater que la CSST et la CLP ont pallié en partie la vétusté de la liste de maladies professionnelles visées par l'Annexe 1 de la loi, mais que néanmoins, le fardeau de preuve du travailleur ou de la succession est très lourd lorsque la maladie n'est pas visée par l'article 29, et mêmes les maladies visées par cet article peuvent donner lieu à des litiges complexes et coûteux.

L'auteure souligne que cette étude porte sur la jurisprudence et que malheureusement elle ne permet pas de comprendre la réalité des personnes atteintes de cancers d'origine professionnelle qui ne réclament pas à la CSST ou qui laissent tomber leurs réclamations faute de moyens permettant d'obtenir les expertises médicales nécessaires à la démonstration du caractère professionnel de leur maladie. Pour elle, le défi de faire une réclamation pour un cancer professionnel, même présumé relié au travail, est de taille.

Selon elle, la législation québécoise est désuète en ce qui concerne les présomptions relatives aux maladies professionnelles. Elle s'interroge également sur la pertinence des règles relatives à l'imputation des coûts des réclamations pour maladies professionnelles, souvent sources de litiges et possiblement une incitation à contester les réclamations alors que les barrières à l'accès à l'indemnisation sont déjà imposantes.

Me Lippel conclut qu'elle espère qu'une réflexion collective sur ces questions permettra de moderniser notre approche à la reconnaissance, pour les fins d'indemnisation, des cancers professionnels.

Nous ne pouvons qu'être en accord avec elle. ●

<sup>1</sup> K. Lippel, « Reconnaissance des cancers d'origine professionnelle au Québec », Formation permanente du barreau, (2015) 394 *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville QC, pp. 297-368.

# Du côté de la CSST

## L'acharnement « économique » de la CSST

**L**e 14 avril 2011, un banc de trois commissaires rendait une décision dans l'affaire *Boies et CSSS Québec-Nord*<sup>1</sup>. Cette décision venait clarifier les conditions d'application de l'article 28 (la présomption de lésion professionnelle lors de la survenance d'une blessure), les motifs pouvant mener au renversement de la dite présomption et la notion d'accident du travail. Le cas qui a mené à cette décision faisait suite à, encore une fois, un refus de la CSST d'appliquer la présomption de lésion professionnelle au motif que le diagnostic retenu (celui de tendinite) ne constituait pas un diagnostic de blessure.

Depuis l'affaire *Boies*, la jurisprudence de la CLP est constante sur le fait que la tendinite, tout comme les autres diagnostics dits « mixtes » (bursite, épicondylite, hernie discale, etc.) peut être une blessure et une maladie et que, par conséquent, la présomption de l'article 28 peut s'appliquer selon les circonstances.

Malgré cela, la CSST s'acharne toujours à refuser d'appliquer la présomption de lésion professionnelle dans les cas de diagnostics mixtes. Elle continue à prétendre que ces diagnostics ne peuvent être une blessure.

Encore récemment, certains commissaires ont exprimé de manière non équivoque leur incompréhension devant un tel acharnement : « Dans son analyse au dossier, l'agente de la CSST se contente d'affirmer que la bursite et la tendinite ne sont pas des blessures au sens de la loi. Cet automatisme de refuser d'appliquer la présomption en présence d'un diagnostic mixte [...] est contraire à la jurisprudence du tribunal [...] »<sup>2</sup> ou encore : « Le présent tribunal ne peut que manifester sa plus totale incompréhension en ce qui concerne cette position qui semble ancrée dans les habitudes de la CSST. En effet, la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles est constante et unanime depuis de nombreuses années

*pour affirmer qu'un diagnostic de tendinite est un diagnostic que l'on peut qualifier de mixte, c'est-à-dire qu'il peut s'agir d'une blessure tout comme il peut s'agir d'une maladie. »*<sup>3</sup>

Ainsi, malgré la jurisprudence non équivoque, malgré que la CLP renverse de telles décisions dans un grand nombre de cas, malgré qu'elle se fasse interpellé sur son comportement, la CSST persiste et signe! Pourquoi cet acharnement?

L'élément de réponse principal pourrait bien être économique. En effet, on sait très bien que lorsque les travailleuses et travailleurs reçoivent une décision de la CSST refusant de reconnaître leur lésion professionnelle, un grand nombre de ceux-ci ne demandera pas la révision de la décision. C'est la première vague d'économies.

Dans les autres cas, la CSST espère, et a raison dans bien des cas, que les coûts associés à une contestation devant le tribunal décourageront les travailleuses et les travailleurs qui laisseront tomber leur contestation. C'est la seconde vague d'économies pour la CSST.

Il est déplorable que la CSST utilise de telles tactiques pour économiser les précieux dollars du patronat. En effet, ces tendinites, bursites, épicondylites, hernies discales, etc. causées par le travail existent quand même bel et bien et c'est l'ensemble de la population qui doit en défrayer les coûts par le biais du régime de santé public et des programmes d'assurance chômage ou d'aide sociale s'il y a un arrêt de travail.

Il serait peut-être avisé que la CLP utilise les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'article 381 de la loi et fasse des recommandations au ministre du Travail concernant ces pratiques administratives de la CSST pour que cesse ce déni de justice. ●

<sup>1</sup> *Boies et CSSS Québec-Nord*, 2011 QCCLP 2775

<sup>2</sup> *Grondines et Villa Tournesol (La)*, 2015 QCCLP 611

<sup>3</sup> *Debien et CLSC Châteauguay*, 2015 QCCLP 842



*Le remplacement du revenu à la retraite*

## Les régimes publics sont-ils suffisants?

*Félix Lapan*

**B**eaucoup de travailleuses et de travailleurs ne peuvent compter que sur le régime de rentes du Québec (RRQ) et sur le régime fédéral de sécurité de la vieillesse comme sources de revenus à la retraite.

Or, ces deux régimes publics ne suffisent habituellement pas à maintenir un niveau de vie décent à la retraite. C'est encore plus vrai pour les victimes de lésions professionnelles et les personnes immigrantes, comme nous le verrons dans le présent dossier.

### **Le programme fédéral de sécurité de la vieillesse**

Le programme fédéral de sécurité de la vieillesse est un programme social, financé par les fonds publics, qui vise à garantir un certain revenu au moment de la retraite. Le programme peut donner droit, entre autres, à la *pension de sécurité de la vieillesse* et dans certains cas à un *supplément de revenu garanti*.

### **La pension de sécurité de la vieillesse**

Actuellement, toute personne qui habite au Canada et qui a le statut légal de canadien devient admissible à la pension de sécurité de la vieillesse en atteignant l'âge de 65 ans, à la condition d'avoir résidé pendant au moins 10 ans au Canada après l'âge de 18 ans.

Notons que l'admissibilité passera progressivement de 65 à 67 ans au cours des prochaines années. Ce changement n'affectera pas les personnes nées avant le 31 mars 1958, qui demeureront admissibles à leur pension de sécurité de la vieillesse à l'âge de 65 ans. Les personnes nées entre le 1<sup>er</sup> avril 1958 et le 31 janvier 1962 devront attendre de un à vingt-trois mois de plus, alors que les personnes nées depuis le 1<sup>er</sup> février 1962 ne pourront pas toucher leur pension avant l'âge de 67 ans.

Il est possible de retarder (de 5 ans au maximum) le moment où l'on prend la pension de vieillesse au-delà de l'âge d'admissibilité, ce qui a pour effet d'augmenter le montant de la pension.

### **Pension pleine et pension partielle**

Actuellement, une pleine pension de sécurité de la vieillesse correspond

à un montant de 563,74 \$ par mois. Ce montant est automatiquement indexé quatre fois par année selon l'indice des prix à la consommation. La pension est versée mensuellement, normalement jusqu'au décès.

Pour avoir droit à une pleine pension, il faut toutefois avoir résidé au Canada durant au moins 40 ans après l'âge de 18 ans.

Une personne ayant résidé au Canada moins de 40 ans (mais au moins 10 ans) après l'âge de 18 ans aura droit à une pension réduite. La pension équivaudra alors à 1/40 d'une pension pleine pour chaque année de résidence au Canada après 18 ans.

Cette règle touche particulièrement les personnes immigrantes qui sont arrivées au Canada après l'âge de 25 ans. Par exemple, une personne arrivée au Canada à l'âge de 50 ans et qui touche sa pension à compter de 65 ans aura droit, pour ses 15 ans de résidence au pays, à une pension de 211,40 \$ par mois, ce qui correspond à 15/40 d'une pleine pension. Si cette personne était plutôt arrivée à l'âge de 35 ans, elle aurait droit, avec 30 ans de résidence

au Canada, à 422,81 \$ par mois, soit 30/40 d'une pleine pension.

### ***Le supplément de revenu garanti***

Le supplément de revenu garanti (SRG) est un supplément mensuel qui peut être accordé aux personnes très pauvres recevant leur pension de vieillesse. Le montant est calculé sur la base de l'état matrimonial et du revenu. Par exemple, une personne seule doit avoir des revenus inférieurs à 17 088 \$ pour recevoir ce supplément. Le supplément de revenu garanti s'ajoute à la pension et peut s'élever jusqu'à 764,40 \$ par mois.

Les personnes qui touchent une pension partielle, parce qu'elles ont résidé moins de 40 ans au Canada après l'âge de 18 ans, peuvent être admissibles au supplément de revenu garanti, mais elles recevront un montant inférieur à celui d'une personne touchant une pleine pension.

### ***Autres types d'allocations***

Le régime de pensions du Canada prévoit aussi la possibilité de recevoir d'autres allocations dans certaines situations (au conjoint d'un pensionné ou au conjoint survivant par exemple). Pour plus d'informations, on peut contacter Service Canada.

### ***Le régime de rentes du Québec (RRQ)***

Le régime de rentes du Québec (RRQ) est un régime d'assurance sociale public et obligatoire financé à parts égales par les travailleuses et travailleurs ainsi que par leur employeur. Il offre notamment une protection financière au moment de la retraite, du décès ou en cas d'invalidité.

Les cotisations au RRQ doivent être versées, à partir de 18 ans, chaque année où nos revenus de travail dépassent 3 500 \$. Le taux actuel de cotisation correspond à 10,50% du salaire. Il est réparti également entre employeurs et salariés, qui versent chacun 5,25% du salaire au régime. Le montant maximum des gains admissibles est

de 53 600\$. On ne cotise pas au RRQ pour la partie du salaire qui dépasse ce montant.

### ***L'admissibilité à la rente de retraite***

Pour le RRQ, l'âge normal de la retraite est de 65 ans. Il est possible de toucher la rente de retraite dès 60 ans, ce qui entraîne une réduction du montant, ou après 65 ans, ce qui l'augmente. Les autres conditions sont d'avoir cotisé au moins 1 an au régime et de ne pas recevoir de pleine indemnité de remplacement du revenu (IRR) de la CSST ou de la SAAQ.

Une victime de lésion professionnelle, que la CSST a jugée apte à exercer un emploi convenable et qui reçoit une indemnité réduite peut donc recevoir aussi sa rente de retraite à partir de 60 ans si elle en fait la demande. Une personne déclarée inemployable par la CSST doit par contre attendre 65 ans pour demander sa rente de retraite, puisque ce n'est qu'à ce moment que l'indemnité de la CSST commencera à être réduite, pour s'éteindre à 68 ans.

### ***Le calcul de la rente de retraite***

À la base, la rente de retraite du RRQ équivaut à 25% de la moyenne des revenus de travail de la *période de cotisation*, qui s'étend de l'âge de 18 ans jusqu'au moment où la rente de retraite est demandée. Les revenus des années antérieures sont ajustés pour tenir compte de l'inflation. La rente est par la suite versée chaque mois jusqu'au décès et indexée chaque année selon l'évolution du coût de la vie.

Les années où le revenu de travail a été inférieur à 3 500 \$ sont comptées à zéro puisqu'aucune cotisation n'aura été versée. Les revenus qui dépassent le maximum des gains annuels admissibles (53 600 \$ en 2015) ne sont pas non plus pris en compte.

Afin d'améliorer la moyenne des gains, il est possible de retirer certaines périodes du calcul. Entre autres, mentionnons que 15% des mois où nos revenus ont été les plus faibles

sont retirés du calcul. Par exemple, si je prends ma retraite à 65 ans (j'ai donc une période cotisable de 47 ans), la RRQ enlèvera du calcul mes sept pires années de gains (par exemple des périodes de chômage, d'études, etc.) et fera la moyenne de mes gains des 40 meilleures années.

### ***Les périodes d'arrêt pour une lésion professionnelle***

Il est important de comprendre qu'aucune cotisation n'est versée par la CSST au RRQ pendant les périodes d'arrêt pour accident ou maladie du travail. Même si la CSST retransche les sommes que l'on devrait normalement verser au RRQ pour calculer l'indemnité qu'elle verse, ce n'est qu'un calcul et la RRQ ne reçoit rien en réalité. Ces périodes sont donc généralement calculées à zéro, ce qui a évidemment comme résultat de réduire la moyenne des gains servant au calcul de la rente de retraite.

Cela constitue une grave injustice qui a pour effet d'appauvrir bien des victimes d'accidents et de maladies du travail au moment de la retraite.

Il existe toutefois une exception à cette règle : les périodes pendant lesquelles une travailleuse ou un travailleur touche une indemnité pleine de la CSST (90% du salaire) pour au moins 24 mois consécutifs sont retirées du calcul. Par exemple, si je prends ma retraite à 65 ans et que j'ai été cinq ans consécutifs en arrêt de travail payé par la CSST, ma période cotisable ne sera pas 47 ans mais plutôt 42 ans ; la RRQ enlèvera du calcul 15% de mes pires années de gains (6,3 ans) et fera la moyenne de mes gains des 35,7 meilleures années.

Il faut toutefois noter que cette exception ne s'applique pas pour une travailleuse ou un travailleur qui, suite à un accident ou une maladie du travail, ne peut plus exercer son emploi et doit se tourner vers un emploi convenable beaucoup moins rémunéré pour le reste de sa carrière. Même si la ➤

➔ CSST compense une partie de la perte de revenu en versant une IRR réduite sur une période de deux, cinq ou trente ans, seul le salaire réellement gagné en emploi est comptabilisé par la RRQ. Comme l'indemnité versée par la CSST n'est pas une indemnité pleine, la période sera entièrement comptabilisée, ce qui peut réduire dramatiquement la moyenne des gains de carrière et du même coup, le montant de la rente de retraite.

### **Autres rentes**

En plus de la rente de retraite, le RRQ peut verser, sous certaines conditions, d'autres types de rentes qui sont également financées par les cotisations des travailleuses, des travailleurs et des employeurs : rente d'invalidité, d'enfant de personne invalide, de conjointe ou conjoint survivant, d'orpheline ou d'orphelin. Pour en savoir plus, on peut contacter la RRQ.

### **La situation particulière des personnes immigrantes**

Les travailleuses et les travailleurs qui ont vécu une partie de leur vie active hors du Canada ne pourront pas recevoir autant des régimes publics de remplacement du revenu à la retraite. Comme on l'a vu, la pension de sécurité de la vieillesse sera réduite si on a vécu moins de 40 ans au Canada. Pour le RRQ, toutes les années où l'on n'a pas travaillé au Canada, à partir de 18 ans, sont comptabilisées à zéro, ce qui réduira forcément la rente de retraite (les périodes travaillées dans d'autres provinces canadiennes sont toutefois comptées par le RRQ).

Les personnes immigrantes qui ont travaillé en dehors du Canada peuvent cependant être admissibles à des régimes de retraite de leur pays d'origine. Notons aussi que le Québec et le Canada ont signé des ententes de sécurité sociale avec de nombreux pays qui peuvent faciliter les choses quand vient le temps de demander une pension ou une rente de retraite de son pays d'origine. Il est important de bien se



renseigner à ce sujet auprès des autorités concernées.

### **L'insuffisance des régimes publics de remplacement du revenu à la retraite**

Malheureusement, même en combinant la pension fédérale de sécurité de la vieillesse et la rente de retraite du RRQ, il est rare qu'on réussisse à atteindre 70% de nos revenus de travail à la retraite. Pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs, retraite rime avec pauvreté.

Pour éviter un trop grand appauvrissement à la retraite, surtout quand on ne bénéficie pas d'un régime de retraite chez l'employeur où l'on travaille, les gouvernements nous encouragent à épargner en vue de la retraite, que ce soit par le biais de régimes privés de retraite ou en faisant des épargnes personnelles. Mais pour les travailleuses et les travailleurs aux revenus modestes, il peut être difficile d'épargner suffisamment pour la retraite.

L'autre solution, qui consiste à retarder la retraite pour bénéficier d'une augmentation de la pension et de la rente, est souvent impossible quand on atteint la soixantaine, le corps usé par des décennies de dur labeur.

### **La vraie solution**

C'est pourquoi la véritable solution au problème de la pauvreté à la retraite n'est pas individuelle. Elle est collective et politique et passe par une importante bonification de nos régimes publics de remplacement du revenu à la retraite.

L'uttam adhère, depuis plusieurs années, à la campagne « *Une retraite à l'abri des soucis* » dont la revendication centrale est de doubler la rente de retraite du RRQ, pour la faire passer de 25% à 50% des revenus moyens de carrière.

Il est aussi plus que temps de mettre fin à l'odieuse injustice que les victimes d'accidents et de maladies du travail subissent à la retraite en raison du non-versement des cotisations au RRQ. Les victimes d'accidents et de maladies du travail devraient pouvoir contribuer au régime comme l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. C'est pourquoi l'uttam revendique depuis longtemps que la CSST verse la part de l'employé et celle de l'employeur au RRQ, à même le fonds d'accident. C'est la seule manière d'éliminer toute pénalité à la retraite pour les victimes de lésions professionnelles. ●

# Impôt spécial qui taxe les accidents et les maladies du travail

Félix Lapan

**E**ncore cette année, des milliers de victimes d'accidents et de maladies du travail, ainsi que leur famille, auront la surprise d'être pénalisées, en produisant leur déclaration de revenus, par une mesure fiscale adoptée il y a plus de dix ans par le gouvernement du Québec.

Calculées sur la base du salaire net des victimes, les indemnités de remplacement du revenu de la CSST sont pourtant non-imposables. En effet, les principes fondamentaux de notre droit déterminent que la réparation d'un dommage corporel et de ses conséquences n'est pas imposable puisque le corps humain n'est pas taxable.

En adoptant en 2004 la « mesure de redressement d'impôt », le gouvernement libéral de l'époque a cependant réussi un astucieux tour de passe-passe lui permettant de contourner ce principe et de faire payer des millions de dollars d'impôt à des travailleuses et des travailleurs indemnisés pour une lésion professionnelle. Bien que les indemnités demeurent formellement non-imposables, le résultat est souvent le même que si elles l'étaient. La mesure, qui a pour effet de réduire le crédit d'impôt personnel de base, fait en sorte que les victimes d'une lésion professionnelle, ou leur conjoint ou conjointe, pourraient devoir payer jusqu'à 2 034,90 \$ d'impôt supplémentaire pour l'année fiscale 2014.

## Comment ça s'applique?

La mesure a pour effet de réduire le montant personnel de base qui sert à calculer les crédits d'impôt non remboursables accordés à tout le monde au Québec. Pour l'année 2014, ce

montant est de 11 305 \$. Pour chaque jour de l'année où la CSST a versé une indemnité de remplacement du revenu, une victime d'accident ou de maladie du travail voit réduire son montant personnel de base de 27,88 \$. Notons que la mesure ne dépend en rien du montant de l'indemnité reçue : une personne qui reçoit 50 \$ par jour voit son montant personnel de base réduit du même montant qu'une personne dont l'indemnité s'élève à 125 \$ par jour. Pour une personne qui a été indemnisée durant toute l'année 2014, cette réduction équivaut à 90% de son montant personnel de base, soit 10 174,50 \$.



Cette diminution du montant personnel de base peut entraîner un impôt supplémentaire à payer de 5,58 \$ par jour indemnisé pour l'année fiscale 2014, ce qui correspond à 2 034,90 \$ d'impôt additionnel pour une personne ayant été indemnisée durant toute l'année.

## Qui est touché?

Règle générale au Québec, seules les personnes ayant un revenu imposable de plus de 14 132 \$ en 2014 sont susceptibles de payer de l'impôt et ce grâce aux crédits d'impôt non rembour-

sables. Cette règle ne s'applique toutefois pas aux personnes qui reçoivent une indemnité de remplacement du revenu puisqu'elles peuvent devoir payer de l'impôt à partir d'un revenu imposable de seulement 1 413 \$.

Une personne seule qui n'a aucun revenu imposable n'aura pas à payer d'impôt supplémentaire à cause de ses indemnités de remplacement du revenu. Par contre, un travailleur ayant travaillé par exemple pendant six mois en 2014 et ayant reçu des indemnités suite à un accident du travail pendant le reste de l'année devra payer un montant d'impôt supplémentaire de 1 017,45 \$ en plus de l'impôt payé sur le salaire qu'il a reçu. Une travailleuse indemnisée durant toute l'année 2014 pourrait quant à elle devoir payer un impôt supplémentaire pouvant aller jusqu'à 2 034,90 \$ si elle a par ailleurs touché un revenu imposable durant l'année, tel un revenu d'intérêt, de location, une rente, etc.

En plus de toucher les personnes indemnisées elles-mêmes, la mesure peut également affecter leur famille. En effet, il est possible au Québec de transférer à une conjointe ou à un conjoint des crédits d'impôt non remboursables inutilisés. En réduisant leurs crédits d'impôt, la mesure limite cette possibilité pour les victimes d'accidents ou de maladies du travail, ce qui fait en sorte que leur conjoint ou conjointe paiera davantage d'impôt. Pour une personne ayant été indemnisée durant toute l'année 2014 sans toucher d'autre revenu, la mesure se traduira par un impôt supplémentaire à payer de 2 034,90 \$ pour le conjoint ou la conjointe.

## Il est temps d'abolir cette mesure

Outre l'uttam, de nombreuses organisations ouvrières dénoncent depuis longtemps cette mesure injuste et revendiquent son abolition, notamment la FTQ, la CSN, la CSQ, la CSD, la FIQ, l'APTS et le SPGQ. Il serait peut-être temps que le ministre des Finances écoute les demandes de ces organisations et qu'il entende enfin raison! ●

# 1975-2015 : quarante ans d'engagement de travailleuses et de travailleurs

Liane Flibotte

**N**otre organisation est née, il y a 40 ans, parce que des travailleuses et des travailleurs avaient besoin de se regrouper et de faire entendre leur voix. Elles et ils voulaient élever leur voix parmi des voix contraires. Des voix contraires, fortes et dominantes. Des voix qui parlent une langue dans laquelle tout se conjugue au profit...

Des voix sans vocabulaire qui répètent sans cesse les mêmes mots : rendement, compétitivité, concurrence, productivité. Des voix qui considèrent être les seules à avoir droit de parole et surtout être les seules à avoir droit à l'écoute... à l'écoute de l'oreille attentive d'un gouvernement qui prétend pourtant nous représenter toutes et tous.

Le travail que l'uttam faisait il y a 40 ans et celui qu'elle fait encore aujourd'hui, c'est justement celui de refuser le silence. C'est celui de continuer de dire les choses comme elles sont, de dire qu'un système qui considère que la santé des humains et leur vie ne représentent rien à côté du profit, est un système malade, bien plus que ne le sont les victimes d'accidents et de maladies du travail.

Nous continuerons de dire, même si d'autres parlent plus fort que nous, qu'il est intolérable que le capitalisme, osons le mot, les patrons font pire ils osent la chose, que le capitalisme donc s'acharne à estimer normal que des gens perdent leur vie à la gagner.

Après 40 ans, l'uttam est plus que jamais convaincue que c'est en agissant

sur les causes des injustices que nous pourrions le plus efficacement transformer positivement la réalité.

Nous allons continuer à lutter, regroupés au sein de l'uttam avec nos cultures, nos langues, nos accents différents. Nous allons continuer la bataille, toutes communautés culturelles, non pas confondues mais rassemblées, pour que les choses changent et que nous soyons enfin respectés.

L'uttam continuera à être un espace où les travailleuses et travailleurs peuvent se regrouper, où il leur est possible de prendre conscience de leurs communes conditions, où elles et ils peuvent identifier les causes des injustices vécues et définir ensemble des moyens d'action susceptibles de provoquer des changements, pour que de temps en temps ça change dans le bon sens.

On le sait la conjoncture n'est pas facile, on mène des batailles mais les victoires se font plus rares qu'à d'autres époques. Il faut tenir le coup, il faut demeurer conscientes et conscients de nos intérêts, il faut rester combatives et combattifs, il faut refuser de se laisser anesthésier.

Comme nous le faisons depuis 40 ans, nous allons continuer à nous battre, même si le rapport de forces n'est pas de notre bord, parce que ceux qui nous méprisent peuvent gagner des batailles mais ils ne vont jamais nous convaincre qu'ils ont raison.

Ils ne réussiront jamais à nous convaincre qu'ils ont raison tout simplement parce qu'ils ont tort.

Souhaitons-nous bon 40<sup>e</sup> anniversaire à toutes et tous. ●

# Grève chez SSQ : les travailleurs refusent de

Félix Lapan

**A**ux exigences de reculs que l'employeur souhaite leur imposer, les quelques 425 travailleuses et travailleurs de SSQ Auto viennent de répliquer par la grève. Les syndiqués, membres de la CSN (Fédération du commerce) s'engagent dans une bataille pour la défense de leurs conditions de travail.

Filiale de la société d'assurance SSQ Groupe financier, SSQ Auto vend des produits d'assurance automobile et habitation. La convention collective des employés, qui sont agents d'assurances, souscripteurs, estimateurs, experts en sinistres, etc., est échue depuis le 31 décembre 2013.

Depuis, l'employeur tente d'imposer un nouveau contrat de travail d'une durée de six ans comportant plusieurs reculs aux conditions de travail, en particulier au chapitre de l'assurance collective et du régime de retraite. Après 34 séances de négociations à peu près stériles, dont quelques-unes en présence d'un conciliateur, SSQ a présenté sa dernière « offre finale et globale » en novembre dernier.

## L'assurance collective et le régime de retraite ciblés par l'employeur

Il faut savoir que SSQ Groupe financier est une mutuelle (donc elle appartient à ses assurés) qui a longtemps été associée au mouvement syndical et qu'elle est particulièrement active en matière d'assurance collective et de régime de retraite. Il est donc assez ironique que l'assureur souhaite diminuer sa contribution à la couverture d'assurance collective des employés.



# travailleuses et tra- s reculs injustifiés

Les modifications demandées par l'employeur auraient pour effet de retirer des protections aux travailleuses et travailleurs, tout en augmentant les montants de leur contribution.

SSQ souhaite aussi réduire les cotisations des deux parties au régime de retraite des employés. Les changements proposés auraient pour effet de retarder de trois ans l'âge de l'admissibilité à la retraite sans pénalité, tout en modifiant la méthode de calcul des pensions de manière à en réduire le montant. En plus, l'employeur veut supprimer une prime de départ prévue à la retraite.

L'augmentation salariale proposée par l'employeur, de 10% étalée sur six ans, permettrait à peine de suivre l'évolution du coût de la vie. Mais en réalité, en tenant compte de l'augmentation des charges du régime d'assurance, les travailleuses et les travailleurs feraient face à des pertes de revenus disponibles s'ils acceptaient ces modifications.

## Des reculs injustifiés

Pourtant rien ne justifie réellement l'imposition de tels reculs des conditions de travail puisque SSQ est en excellente situation financière. Le volume d'affaire de l'entreprise s'élève à 3 milliards \$ par année et elle atteint régulièrement ses cibles de rendement. En expansion depuis dix ans, la compagnie a fait l'acquisition d'un immeuble à Québec et vient de se lancer dans la construction d'une grande tour à bureaux à Longueuil.

On ne parle donc pas d'un employeur en difficulté qui tenterait de réduire ses dépenses afin d'éviter la faillite... Au contraire, il s'agit d'une compagnie en pleine croissance, qui fait des profits



*Les syndiqués devant le nouvel édifice de la SSQ en construction à Longueuil*

confortables, mais qui veut couper dans sa masse salariale pour en faire encore plus. Plusieurs employés ont l'impression que les reculs demandés par l'employeur visent dans les faits à financer la construction de la nouvelle tour, que SSQ voudrait se payer à leurs frais.

## Un employeur qui refuse de négocier

De leur côté, les travailleuses et les travailleurs veulent préserver leurs conditions de travail et demandent des augmentations de salaire raisonnables. Désireux d'arriver à une entente acceptable pour les deux parties, le syndicat s'est engagé de bonne foi dans le processus de négociation, se montrant même ouvert à certaines concessions, à condition que l'employeur explique ce qui les justifie.

Mais en quinze mois de négociations, la partie patronale s'est montrée totalement inflexible, ne dérogeant pas des importantes concessions qu'elle exige concernant à la fois l'assurance collective et le régime de retraite. SSQ est restée très floue dans ses tentatives de justification des reculs demandés et a ignoré toutes les contre-offres présentées par les syndiqués.

## Des syndiqués déterminés à se défendre

Devant un tel blocage, les employés ont rejeté la dernière offre patronale le 22 février 2015. Après avoir utilisé deux journées de grève rotative, ils ont débuté le 2 mars une grève générale illimitée.

Aucune nouvelle rencontre n'est prévue pour le moment entre l'employeur et le syndicat, bien que le conciliateur au dossier tente actuellement de convaincre l'employeur de reconsidérer son offre finale.

Même s'ils ne souhaitent pas ce conflit au départ, les travailleuses et les travailleurs comprennent que la grève est nécessaire pour éviter des reculs importants.

Depuis le début de la grève, ils ont manifesté en très grand nombre devant les bureaux de l'entreprise, à Québec et à Longueuil, ainsi que devant le chantier de construction de la nouvelle tour SSQ près du pont Jacques-Cartier. Même s'ils doivent se serrer la ceinture, ils n'en sont pas moins déterminés à se battre aussi longtemps qu'il le faudra pour défendre leurs conditions de travail. ●



# Décisions récentes

C'est ainsi que la CLP rend la décision que la CSST aurait dû rendre si elle avait exercé son pouvoir discrétionnaire et déclare que le travailleur a droit au remboursement des frais pour le ratissage des feuilles et le déneigement de l'année 2013. ●

## Réparer les conséquences d'une lésion

**E**n mai 2013, le travailleur est victime d'un accident du travail impliquant son épaule droite. Au moment de l'audience, les lésions ne sont pas consolidées même s'il est en retour progressif à son travail régulier.

Ayant subi une chirurgie à l'épaule droite en octobre 2013, le travailleur doit défrayer les coûts pour faire faire le ratissage des feuilles à l'automne et le déneigement à l'hiver. En 2014, il est en mesure de faire lui-même ces tâches comme il les faisait antérieurement. Il demande donc à la CSST de lui rembourser les frais occasionnés par ces deux contrats en 2013 mais la CSST refuse.

D'entrée de jeu, le tribunal indique que même si des décisions ont déjà accordé le remboursement de travaux d'entretien courant du domicile avant la consolidation, il ne peut aller dans ce sens car ici on ne peut affirmer qu'une atteinte permanente grave est prévisible, le travailleur ayant été capable de faire lui-même les travaux en 2014.

Cependant, estimant qu'en 2013 la condition du travailleur était pire qu'elle ne le sera au moment de la consolidation, le tribunal réfère à l'objet de la loi et au pouvoir discrétionnaire de la CSST pour régler le litige.

Puisque ne pas pouvoir faire ses travaux d'entretien courant du domicile est une conséquence de la lésion professionnelle, la CSST aurait dû utiliser le pouvoir discrétionnaire qui lui est dévolu au paragraphe 5 de l'article 184 de la loi qui lui permet de prendre toute mesure qu'elle estime utile pour atténuer ou faire disparaître les conséquences d'une lésion professionnelle.

*Ledoux et Bombardier inc., QCCLP 394*

## Risques du travail de pompier

**L**e travailleur est pompier depuis 1988 lorsqu'il développe une leucémie myéloïde aiguë. C'est au printemps 2013 qu'il présente une réclamation suite à l'avis de son médecin.

La CSST, bien qu'elle reconnaisse que le travailleur est exposé au benzène, s'appuie sur une étude de l'IRSST de 2007 et refuse la lésion au motif qu'il n'y a pas d'étude scientifique démontrant que la leucémie myéloïde est caractéristique du travail de pompier.

À l'audience, le travailleur témoigne qu'à ses débuts comme pompier, certains équipements de protection personnelle en usage aujourd'hui n'étaient pas disponibles. De plus, il explique que même aujourd'hui l'appareil de protection respiratoire individuel autonome n'est pas porté lors de toutes les étapes de résolution d'un incendie.

Le Dr Guidotti témoigne en s'appuyant sur une importante littérature médicale portant sur la leucémie, les cancers chez les pompiers et les cancers causés par le benzène. Il soutient que les pompiers sont exposés au benzène, que le risque de développer une leucémie ne dépend pas du degré d'exposition, que le travailleur a été exposé de façon significative au benzène et qu'il ne présente pas d'autre facteur de risque de développer cette maladie.

Le tribunal abonde dans ce sens et déclare que le travailleur a démontré de façon prépondérante que sa leucémie myéloïde aiguë est reliée aux risques particuliers de son travail de pompier. ●

*Savard et Sécurité-incendie Ville de Montréal, 2015 QCCLP 537*

## La loi simplifiée

# Pour régler les sanctions employeur : la plainte e

*Dominic Martineau*

**S**uite à un accident du travail, Michel dépose une réclamation à la CSST : il est aussitôt congédié. Après six mois d'arrêt de travail, Sylvie est déclarée apte au travail par la CSST et retourne travailler chez l'employeur pour qui elle travaille depuis 16 ans : deux mois plus tard, elle est congédiée pour incompétence. Existe-t-il des recours contre de telles sanctions des employeurs?

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) permet à une travailleuse ou un travailleur de porter plainte contre son employeur en cas de sanction. En effet, l'article 32 prévoit que :

*« L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.*

*Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253. »*

La plainte en vertu de l'article 32 de la loi est donc le véhicule approprié lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est victime d'une sanction de son employeur en lien avec un dossier à la CSST.

## La sanction illégale

Une sanction peut se présenter sous différentes formes. Il peut entre

# ions prises par l'em- n vertu de l'article 32

autres s'agir d'un congédiement, d'un déplacement, d'une suspension, d'une diminution de salaire ou d'avantages, d'une mesure discriminatoire ou de représaille, d'un non-paiement ou d'un paiement incomplet de la période des 14 premiers jours.

Une sanction contre une travailleuse ou un travailleur pourra être jugée illégale si elle est prise en raison d'une lésion professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle ou rechute, récurrence ou aggravation) ou de l'exercice d'un droit découlant de la loi. Ainsi, un travailleur congédié parce qu'il a été victime d'un accident du travail pourra déposer une plainte contre son employeur en vertu de l'article 32 de la loi.

L'exercice d'un droit peut être aussi simple que le fait de recevoir des soins ou traitements, de déposer une réclamation pour lésion professionnelle (même si elle est refusée) ou de contester une décision de la CSST. Tenter un retour au travail suite à la consolidation d'une lésion professionnelle constitue également l'exercice d'un droit.

Une diminution de salaire ou des avantages lors du retour au travail constitue aussi une sanction prohibée au sens de la loi et celle-ci peut faire l'objet d'une plainte auprès de la CSST. L'énumération ci-haut n'est pas exhaustive mais elle donne une bonne idée de ce qui peut faire l'objet d'une plainte.

## Déposer une plainte

L'article 253 de la loi prévoit qu'une plainte en vertu de l'article 32 doit être déposée dans les 30 jours suivant la connaissance de l'acte, de la sanction ou de la mesure dont la travailleuse ou le travailleur se plaint. Il s'agit d'un délai de rigueur, c'est-à-dire un délai qui ne peut être prolongé. Le défaut

d'avoir déposé la plainte à l'intérieur du délai peut entraîner la déchéance du droit et ainsi la non-reconnaissance de la sanction dont la personne se plaint.

Pour faire une plainte, on doit acheminer à la CSST un formulaire de plainte en vertu de l'article 32 que l'on peut se procurer aux bureaux de la CSST, à l'**uttam** ou sur le site internet de la CSST. La travailleuse ou le travailleur doit remplir le formulaire et en transmettre aussi une copie à son employeur.

## Le traitement de la plainte

Dans un délai relativement court, la travailleuse ou le travailleur recevra un accusé de réception de la personne affectée préliminairement au traitement de la plainte. Il s'agit d'une conciliatrice ou d'un conciliateur de la CSST. Cette personne a comme mandat d'entrer en contact avec les deux parties pour essayer de trouver une solution appropriée menant à la résolution du litige.

À défaut d'en arriver à un règlement, la conciliatrice ou le conciliateur transmettra le dossier à une ou un décideur. Tous les échanges ayant eu cours lors des séances de conciliation demeureront confidentiels et ne pourront être amenés en preuve devant la ou le décideur.

Le décideur communiquera avec les parties afin de déterminer une date d'audition. L'audience de la plainte a lieu dans les bureaux de la CSST. On peut se défendre seul ou être représenté lors de cette audience. Cette procédure se veut relativement informelle. En entendant les parties lors de cette audience, le décideur doit déterminer si la sanction en cause est illégale ou non.

## La présomption

Si la sanction a été prise dans les six mois qui suivent la survenance de la lésion professionnelle ou l'exercice d'un droit, la travailleuse ou le travailleur bénéficie d'une présomption légale. Le décideur doit alors présumer que la sanction a été prise en raison de cette lésion ou de l'exercice de ce droit et c'est à l'employeur de démontrer, à l'aide d'une preuve prépondérante, l'existence d'une autre cause juste et suffisante expliquant



la sanction afin de contrecarrer l'effet de la présomption. Cette preuve se doit d'être sérieuse et il ne peut s'agir que d'un simple prétexte.

Par exemple, un travailleur reprend son emploi suite à la consolidation de sa lésion professionnelle. Quatre mois après son retour au travail, il est congédié. S'il dépose une plainte, il bénéficiera de la présomption légale et ce sera l'employeur qui devra prouver qu'il avait une cause juste et suffisante, autre que la lésion ou l'exercice du droit de retour au travail, pour le congédier.

Si la présomption légale ne s'applique pas (par exemple lors d'une sanction prise un an après la lésion professionnelle), c'est la travailleuse ou le travailleur qui a le fardeau de prouver qu'il s'agit d'une sanction illégale.

## La décision sur la plainte

S'il juge la sanction illégale, le décideur peut ordonner différentes choses : il peut annuler la sanction, ordonner la réintégration en emploi et faire payer à l'employeur ce dont la travailleuse ou le travailleur a été privé durant la période de la sanction ou de la mesure prohibée.

La décision rendue suite à l'audience devant la CSST peut être contestée par la travailleuse ou le travailleur et par l'employeur, directement à la Commission des lésions professionnelles (CLP). La contestation doit être produite dans un délai de 45 jours de la notification de la décision. Une nouvelle audience aura alors lieu, cette fois au tribunal. La CLP rendra une décision finale et sans appel.

Face aux sanctions illégales des employeurs, il existe donc des recours. Il est primordial de les exercer dans les délais prescrits afin de défendre et de faire respecter vos droits. ●



## **Les concierges de Terrebonne obtiennent gain de cause**

**Un long conflit de travail vient de se terminer à Terrebonne. En grève depuis le 11 juillet 2013, les membres du Syndicat des employé-es manuels de la Ville de Terrebonne viennent d'obtenir une entente très satisfaisante.**

Longtemps, la Ville s'est entêtée dans une attitude méprisante et paternaliste, ignorant la grève, refusant de négocier avec les syndiqués ou, plus récemment, exigeant le retour au travail avant le début de négociations.

Mais les salariés n'ont pas lâché prise et, après 20 mois de conflit, ont finalement réussi à obtenir une entente qui répond à la majorité de leurs revendications.

Les concierges obtiennent entre autres une garantie d'heures de travail, un meilleur encadrement de la sous-traitance, des augmentations salariales et un régime de retraite à prestations déterminées. Avec cette entente, leurs conditions de travail deviennent comparables à celles des autres employés municipaux de Terrebonne, ce qui n'était pas le cas avant la grève. Ils peuvent être fiers de s'être tenus debout ! ●

## **Victoire des grévistes contre Bathium Canada**

**La détermination des travailleuses et des travailleurs de l'usine de Bathium Canada à Boucherville a finalement eu raison de l'entêtement de leur employeur.**

Rappelons que les salariés de l'usine de fabrication de piles pour véhicules électriques étaient en grève depuis avril 2014. Les revendications des grévistes touchaient entre autres l'exercice de leurs droits syndicaux, le respect de l'ancienneté, la formation et la mobilité de la main-d'œuvre.

Pendant de longs mois, la partie patronale s'est cantonnée dans une position rigide et

entêtée, ne cédant rien aux syndiqués. De leur côté, les salariés se sont montrés tenaces et ont bénéficié de la solidarité de leur communauté et du mouvement syndical. Puis, en octobre dernier, la compagnie était sanctionnée pour l'utilisation illégale de briseurs de grève.

Comprenant sans doute qu'elle ne viendrait pas à bout de la résistance syndicale et qu'elle ne pouvait pas faire fonctionner son usine avec des briseurs de grève illégaux, Bathium a finalement conclu une entente avec ses travailleuses et ses travailleurs en février dernier. Le syndicat obtient gain de cause sur ses principales revendications, en plus d'importants rattrapages salariaux. ●

## **La Cour suprême reconnaît que le droit de grève est un droit constitutionnel**

**La Fédération du travail de la Saskatchewan a remporté une victoire historique pour tous les travailleurs et les travailleuses devant le plus haut tribunal du pays.**

En effet, dans un jugement rendu le 30 janvier dernier, la Cour suprême du Canada a donné raison au syndicat, déclarant que le droit de grève est un droit constitutionnel découlant de la liberté d'association et donc, protégé par la Charte canadienne des droits et libertés.

L'affaire portait sur une loi sur les services essentiels adoptée par le gouvernement de la Saskatchewan en 2008 qui conférait le pouvoir à l'employeur de désigner arbitrairement les postes considérés essentiels. La Cour suprême invalide cette loi abusive. Le jugement stipule aussi que le droit de grève est un outil essentiel à l'amélioration des droits du travail et à la réalisation de négociations collectives.

Cette décision pourrait avoir des incidences sur les droits des travailleuses et des travailleurs de tout le Canada en rendant plus difficile les

restrictions du droit de grève. Déjà, la CSD entend s'en servir pour tenter de faire invalider la loi interdisant la grève des ressources intermédiaires et des ressources de type familial au Québec.

Notons que le jugement laisse la possibilité à un gouvernement de restreindre le droit de grève des personnes dont le travail est essentiel à la santé ou la sécurité de la population. Ces travailleuses et travailleurs devront toutefois disposer d'un autre moyen pour résoudre un conflit de travail, par exemple le droit de demander un arbitrage indépendant. ●

## **La lutte contre la loi 3 se poursuit devant les tribunaux**

**Malgré l'adoption du projet de loi 3 imposant la réforme des régimes de retraite des employés municipaux au Québec en décembre dernier, la Coalition syndicale pour la libre négociation entend poursuivre la lutte.**

On se souvient que malgré une mobilisation des travailleuses et des travailleurs touchés par cette odieuse réforme et en dépit de l'opposition d'une grande partie de la population, le gouvernement n'a pas fléchi, faisant adopter

son controversé projet de loi en décembre dernier.

La Coalition syndicale ne baisse pas les bras pour autant et entreprend à présent des démarches juridiques afin de faire invalider la loi par la Cour supérieure du Québec. Pour les syndicats, la loi porte notamment atteinte à la liberté d'association et à la sécurité juridique des salariés.

En parallèle à cette bataille juridique, la Coalition envisage de nouvelles mobilisations de masse pour dénoncer la loi et maintenir la pression politique. ●

## Les employés de deux Tim Hortons se syndiquent

La Commission des relations du travail vient d'émettre les accréditations syndicales demandées par les employés de deux restaurants Tim Hortons de Sept-Îles. Deux autres demandes similaires sont également à l'étude pour des établissements de la chaîne.

Pour ces nouveaux syndiqués, qui joignent les rangs du syndicat des Métallos, c'est une percée majeure : la chaîne ne comptait jusque-là qu'un seul restaurant syndiqué, à Longueuil, sur les 500 qu'elle possède au Québec.

C'est pour être soutenus dans des démarches visant à améliorer la santé-sécurité au travail et pour recevoir de l'aide pour des contestations dans des dossiers à la CSST que les travailleurs et travailleuses des deux restaurants ont décidé de se syndiquer. Les employés se plaignent aussi du travail sous pression, de problèmes avec les horaires de travail et de l'exigence de compter et balancer les caisses en dehors des heures de travail, donc sans être payés.

La réaction initiale de l'employeur mérite d'être soulignée : dans les jours qui ont suivi la syndicalisation, les employés des deux établissements se sont vus interdire de boire de l'eau ou d'aller aux toilettes pendant les heures de travail. Le syndicat a aussitôt déposé des plaintes à la Commission des relations du travail, ce qui a amené rapidement le retrait de ces nouvelles directives.●

## Au jeu!



### Mot caché

Trouvez le mot de «DOUZE» lettres

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| S | O | U | T | I | E | N | T | A | N |
| T | M | E | D | E | C | I | N | E | N |
| N | L | T | I | V | O | E | L | U | E |
| E | E | N | F | R | R | L | U | Q | R |
| D | S | A | D | E | I | S | T | I | D |
| I | I | I | A | A | T | I | T | X | N |
| C | O | M | T | R | E | E | E | O | E |
| C | N | A | S | A | N | T | E | T | F |
| A | B | E | I | D | A | L | A | M | E |
| F | O | N | D | A | T | I | O | N | D |

**A**  
accident  
amiante  
**B**  
bataille  
**D**  
défendre  
droit

**F**  
fête  
fondation  
**L**  
lésion  
lutte  
**M**  
maladie  
médecin

**S**  
santé  
soutien  
**T**  
toxique

Solution: amnésique

### Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: les bombes dans la bulle du travailleur, la cravate du patron, il y a un petit chien, les roues avant du fauteuil roulant, redire plutôt que dire dans la bulle du patron, le cellulaire a disparu, les feuilles sur le bureau ne sont pas de la même couleur.

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal.

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 CSST, ni par le patronat.



**Ont collaboré à ce numéro :**

André André, Gaétan Blanchet, Sébastien Duclos, Liane Flibotte, Christiane Gadoury, Silviu Gagi, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Dominic Martineau, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab

**Photographies par:**

Michel Giroux

# À l'agenda

**28 avril 2015 à 19h00**

**à l'uttam**

*Journée internationale de commémoration  
des victimes d'accidents et de maladies du travail  
et  
40e anniversaire de l'uttam*

**1<sup>er</sup> mai 2015**

*Fête internationale des travailleuses et des travailleurs*

**à 14h00 à l'uttam : Activité militante**

**à 17h30 à l'uttam : Souper communautaire**

**25 mai 2015 à 19h00**

**à l'uttam**

*Soirée d'information : Le déséquilibre des forces en  
présence à la Commission des lésions professionnelles*

## Assemblée générale annuelle

**lundi le 8 juin 2015 à 17h00**

**au Carrefour communautaire l'Entre-gens**

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

Poste-publications PP41655012

**uttam**

2348 rue Hochelaga

Montréal QC H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661

Télécopieur : (514) 527-1153

Courriel : [uttam@uttam.qc.ca](mailto:uttam@uttam.qc.ca)

Internet : [www.uttam.qc.ca](http://www.uttam.qc.ca)