



Dossier spécial sur deux mesures qui appauvrissent les victimes d'accidents et de maladies du travail

Le ministre des Finances a le pouvoir de mettre fin à ces injustices





Les membres du CA

Le mot du conseil d'administration

Encore des attaques à la « chronicité » à la CNÉST

On se souvient qu'une des orientations du plan stratégique 2010-2014 de la CSST (la CNÉST maintenant) visait « l'optimisation de la gestion et de la prévention de la chronicité », mais que l'intention était surtout de réduire les coûts du régime de 90 millions de dollars par année en s'attaquant aux travailleuses et aux travailleurs les plus gravement blessés ou malades, les « chroniques ».

Pour parvenir aux résultats escomptés, la commission voulait réduire la durée moyenne de la période de consolidation médicale, réduire le nombre de dossiers de longue durée, bonifier les contrôles de l'assistance médicale, améliorer la cohérence, l'efficacité et la qualité des décisions et réduire les délais d'appel.

C'est dans cette optique qu'ont été mis en place divers moyens qui ont eu et continuent d'avoir des impacts négatifs importants pour les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades. Songeons au profilage des travailleuses et des travailleurs à « risque de chronicité », à l'utilisation accrue des cliniques multidisciplinaires visant le retour au travail précoce, à la multiplication de l'usage de « solutions provisoires de travail » durant la période de traitement médical, etc.

Du côté de la CSST, il semble que les impacts aient été « positifs » puisque, devenue la CNÉST, elle entend poursuivre dans la même veine, tel que le prévoit son plan stratégique 2017-2019 qui vient d'être déposé à l'Assemblée nationale.

En effet, on peut y lire que l'objectif d'amélioration des interventions de la

CNÉST pour les victimes de lésions professionnelles consiste essentiellement à favoriser leur retour au travail prompt et durable. On vise donc à limiter l'incapacité chronique, à augmenter les chances de durabilité des solutions de retour au travail et à limiter les coûts du régime.

On comprend de cet énoncé que les mesures instaurées à la suite de la planification stratégique précédente vont continuer à s'appliquer et à se développer. Les termes sont différents, mais les intentions sont les mêmes : les lésions « chroniques » coûtent cher, donc on va diminuer la période d'incapacité, retourner les travailleuses et les travailleurs au travail le plus rapidement possible et ainsi, on va économiser.

Par quels moyens la CNÉST entend-elle parvenir à ses objectifs?

Pour limiter l'incapacité chronique, on vise à ce que la durée moyenne de l'incapacité de travail (le nombre de jours pour lesquels une IRR est versée entre la date de l'événement et la décision de capacité à exercer son emploi ou un emploi convenable) diminue à 90 jours à la fin de 2019 alors qu'elle était de 94,2 jours en 2015. Cela peut sembler peu, mais lorsque l'on sait que plus de la moitié des lésions causent des arrêts de travail de moins de deux semaines, il lui faudra réduire considérablement la durée des arrêts de travail des personnes les plus gravement blessées.

On peut donc s'attendre à ce que les moyens mis en place précédemment tels le profilage, les références en cliniques multidisciplinaires, les « solutions provisoires de travail », etc., se poursuivent de plus belle.

Afin d'augmenter les chances de retour au travail durable, la CNÉST a comme objectif d'augmenter la proportion de décisions de capacité de retour

au travail dans l'emploi prélesionnel. Sa cible d'augmentation est de 0,3 %. La proportion des décisions de capacité à refaire l'emploi prélesionnel passerait ainsi de 93,7 % en 2015 à 94 % à la fin de 2019.

Encore une fois, il s'agit d'une cible qui peut sembler basse, mais ce qu'il faut comprendre, c'est qu'une telle cible vise les 6 % à 7 % de travailleuses et de travailleurs qui ont subi des lésions importantes. Il s'agit ici d'un nouvel objectif dans la lutte à la « chronicité ».

En effet, on ne veut plus seulement réduire la période de réadaptation professionnelle et de recherche d'emploi, on veut maintenant réduire le nombre de travailleuses et de travailleurs qui accèdent aux services de réadaptation professionnelle. Aucune information n'est donnée quant aux mesures qui seront mises en place pour rendre ces travailleuses et ces travailleurs capables de refaire l'emploi où la lésion est survenue...

Avec le dépôt de la planification stratégique 2017-2019, on constate que la CNÉST poursuivra son attaque envers les travailleuses et les travailleurs qui ont le plus besoin de protection, soit celles et ceux qui sont les plus gravement blessés ou malades afin de réduire ses coûts. Prétendant les protéger contre l'ennemi qui les guette, la « chronicité », la CNÉST continuera de tout faire pour « s'en débarrasser » sans se soucier de les laisser dans la précarité et la pauvreté.

Sachant qu'une réforme du régime d'indemnisation est imminente, on peut déjà entrevoir la direction dans laquelle les propositions nous amèneront. Les organisations qui soutiennent les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades devront redoubler d'ardeur pour défendre leur droit à une réparation pleine et entière de leurs lésions professionnelles. ●

La créativité d'un employeur peut mener au tribunal

Dina Aguilera

Mon histoire montre comment un employeur créatif peut trouver un motif pour imposer une audience supplémentaire quand on croit que tout est fini. Je souhaite qu'elle vous permette d'apprendre qu'il ne faut pas avoir peur de défendre vos droits devant le tribunal quand c'est nécessaire.

C'est en mars 2014 que j'ai subi ma lésion professionnelle. Je travaillais comme emballeuse dans une usine quand je me suis blessée aux poignets et aux pouces lors d'un quart de travail de nuit qui avait été particulièrement exigeant, en raison d'une pénurie de personnel et d'un four défectueux. Cette nuit-là, j'avais effectué énormément de manipulations et fait des efforts anormalement importants des poignets, des mains et des pouces.

Au départ, la CNÉST a accepté ma lésion comme un accident du travail, mais elle ne reconnaissait qu'un diagnostic d'entorse au poignet droit. Le diagnostic de tendinite de De Quervain gauche émis par mon médecin était refusé. Pour moi, cette décision était absurde puisque c'est à la main gauche que j'avais le plus mal. C'est alors que j'ai connu l'**uttam**, qui m'a aidée à contester ce refus.

Je me suis rendue au tribunal une première fois en octobre 2015, pour faire reconnaître le diagnostic de mon médecin, qui était à ce moment « ténosynovite de De Quervain bilatérale ». J'étais seule à l'audience, mais j'ai eu l'aide de l'**uttam** pour me préparer. Mon employeur ne s'est pas présenté. J'ai pris le temps de bien décrire mon travail, de détailler mes gestes et d'expliquer les circonstances de la nuit

de la blessure. J'ai répondu à toutes les questions du commissaire.

La décision a été rendue quelques jours après l'audience. Le tribunal m'a donné raison : le diagnostic de mon médecin a été retenu en lien avec ma lésion de mars 2014.

Je croyais cette question définitivement réglée, puisque les décisions du tribunal sont normalement finales et sans appel. J'ai cependant appris par la suite que mon employeur contestait la décision. Il prétendait ne pas avoir reçu la convocation pour l'audience d'octobre 2015. Pourtant, le tribunal lui avait envoyé à deux reprises des lettres annonçant la date de l'audience.

Ce recours exceptionnel, malgré son motif douteux, m'imposait de retourner au tribunal avec le risque, si l'employeur arrivait à démontrer qu'il n'avait pas été informé de la tenue de l'audience d'octobre 2015, de devoir refaire au complet la première audience.

C'est en novembre 2016 qu'a été entendue la demande de mon employeur. Je me suis préparée, pour être capable de répondre aux arguments de l'employeur et démontrer qu'il était certainement au courant de la tenue de l'audience d'octobre 2015. Je suis arrivée d'avance au tribunal. Une fois encore, mon employeur n'y était pas. À l'heure prévue de l'audience, la juge administrative a officiellement constaté son absence. Il n'était pas venu présenter son propre recours, ni tenter d'expliquer pourquoi il n'aurait pas reçu les deux convocations qu'on lui avait postées. La juge administrative a donc procédé sans lui. Trois jours après l'audience, la décision était rendue.

Dans sa décision, la juge administrative indique que mon employeur a beau alléguer n'avoir pas reçu l'avis de



convocation à l'audience, il est en réalité peu probable que ce soit vrai. En ne se présentant pas au tribunal lors des deux audiences, il a plutôt démontré sa négligence et son désintérêt du dossier. Son recours a donc été rejeté. Il a fait perdre du temps à bien du monde, en plus de m'occasionner un stress dont je n'avais pas besoin, mais au final, sa prétention de n'avoir pas reçu la convocation à l'audience semble n'avoir été qu'un moyen créatif pour forcer la tenue d'une nouvelle audience afin de me stresser davantage.

Notons qu'en plus de ces deux audiences pour la reconnaissance de mes ténosynovites, je suis aussi allée deux autres fois au tribunal. J'ai en effet contesté une suspension d'indemnité pour un rendez-vous manqué chez un médecin désigné et j'ai contesté le refus d'un autre diagnostic, une rhizarthrose aux deux pouces. Chaque fois je me suis défendue seule, chaque fois mon employeur était absent et chaque fois j'ai gagné.

Aujourd'hui, je ne peux plus travailler et la CNÉST a décidé de m'indemniser jusqu'à 68 ans. Je suis fière d'avoir défendu mes droits avec l'aide de l'**uttam** et d'avoir pu faire reconnaître toutes les conséquences de ma lésion, même si j'ai dû vivre quatre audiences pour cela. J'ai découvert qu'on pouvait se faire entendre du tribunal, même quand on est une simple travailleuse qui ne maîtrise pas tout le vocabulaire d'un avocat. ●



Perturbateurs endocriniens : des mots qui font peur, mais qu'en est-il vraiment?

Dre Roxanne Houde et Dr Louis Patry*

En 2002, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a produit un document faisant état des connaissances scientifiques mondiales sur les perturbateurs endocriniens (PE). À l'époque, les conclusions étaient assez restreintes puisque que la communauté scientifique disposait de peu d'études et de preuves solides de leurs effets sur la santé humaine, mais les inquiétudes persistaient. Depuis, une mise à jour a été publiée en 2012 alors que de nouvelles données se sont ajoutées grâce à l'intérêt croissant de la population et des chercheurs pour ces substances potentiellement dangereuses.

Cet article vise à présenter sommairement les perturbateurs endocriniens chimiques et à fournir un état des connaissances actuelles afin que les lectrices et lecteurs soient plus informés et soucieux de la place de ceux-ci dans les milieux de travail. Les mécanismes d'action, les effets rapportés, les sources d'exposition de même que les moyens de prévention seront abordés.

Commençons tout d'abord par la base. Qu'est-ce qu'un perturbateur endocrinien? Selon l'OMS, un perturbateur endocrinien désigne une substance ou un mélange exogène (c'est-à-dire étranger à l'organisme vivant) qui altère les fonctions du système endocrinien et induit en conséquence des effets nocifs sur la santé d'un organisme intact ou sur celle de ses descendants. Le système endocrinien, plus communément appelé le système hormonal, agit au niveau des glandes et remplit plusieurs fonctions dans un organisme. Il a un impact notamment sur le fonctionnement de la thyroïde, du

métabolisme osseux, du contrôle de la glycémie, de la puberté et des hormones sexuelles, etc. Ainsi, une molécule qui aurait un effet sur des hormones, sans engendrer de conséquence nocive, ne serait pas considérée comme un perturbateur endocrinien. De même, une molécule ayant une action toxique directe sur un organe de la reproduction ou tout autre organe réceptif aux hormones ne serait pas un perturbateur endocrinien non plus si l'effet n'intervient pas sur le système endocrinien.

Les mécanismes d'action

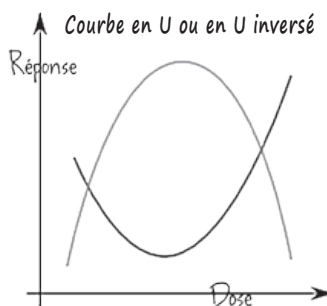
Les perturbateurs endocriniens agissent de différentes manières sur le système hormonal; leurs mécanismes d'action sont complexes et encore mal connus. Cependant, les trois suivants sont les plus souvent rapportés. Premièrement, ils peuvent agir comme « imitateur » en remplaçant l'hormone naturelle dans l'organisme. Ce remplacement peut même parfois bloquer l'action originale de l'hormone naturelle. Deuxièmement, ils peuvent interagir avec les cellules cibles des hormones naturelles, en se liant à leurs récepteurs, et ainsi empêcher la cellule de faire son action. Troisièmement, les perturbateurs endocriniens peuvent perturber la production, le transport ou la régulation de l'hormone elle-même ou de son récepteur.

Par ailleurs, certaines particularités d'action des perturbateurs endocriniens rendent leur étude et l'établissement de valeurs seuils sans danger plus difficiles. Par exemple, dans certaines situations, l'exposition à des faibles doses pourrait avoir un impact plus important que l'exposition à des doses élevées. Les relations dose-réponse sont en ce sens plutôt non-linéaires et se présentent comme une courbe en U ou en U inversé. Ainsi, la

règle « la dose fait le poison » ne peut s'appliquer pour certains perturbateurs endocriniens. De plus, dans certaines situations, plusieurs substances sont présentes en même temps; c'est ce qu'on appelle l'« effet cocktail ». Il devient alors quasi impossible d'anticiper les effets. En outre, la « fenêtre d'exposition » ou « fenêtre de vulnérabilité » est un élément déterminant à tenir en compte pour évaluer les effets de perturbateurs endocriniens, ces derniers pouvant avoir des effets différents selon les stades de vie des individus. Par exemple, les femmes enceintes, de par l'effet sur le fœtus, et les enfants sont particulièrement vulnérables aux perturbateurs endocriniens. Certaines études ont même permis de mettre en évidence la survenue d'effets différés, sur la 1^{ère} ou la 2^e génération, à la suite d'expositions *in utero*.

Les effets potentiels

À ce jour, très peu d'études permettent d'établir une relation de causalité claire entre l'exposition à un perturbateur endocrinien et la maladie chez l'être humain. Il est plutôt question de forte suspicion. Les conclusions sont limitées par le type d'études à notre disposition. Pour des raisons éthiques, les études expérimentales humaines sont difficilement applicables dans ce domaine. La majorité des données proviennent plutôt d'observations et d'expérimentations sur les animaux. Cependant, les animaux ne sont pas des modèles parfaits, car une réaction chez l'animal n'est pas gage de réciprocité chez l'humain. De même, des études en laboratoire sur des cellules (« *in vitro* ») permettent de noter des perturbations sans qu'elles se concrétisent en maladie chez l'humain dans la réalité. Malheureusement, il existe encore moins d'études sur les effets sur



la santé d'une exposition professionnelle, alors que cette dernière est parfois plus importante.

Tout de même, selon le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) et l'OMS, les perturbateurs endocriniens pourraient être impliqués dans la survenue de plusieurs cancers hormono-dépendants (sein, utérus, ovaire, testicule, prostate, thyroïde) alors que leur nombre est en augmentation ces dernières décennies. Ils pourraient avoir des effets sur les systèmes reproducteurs mâle (baisse de la qualité du sperme, baisse de la testostérone) et femelle (endométriose, puberté précoce, troubles de fécondité). L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) rapporte que les perturbateurs endocriniens pourraient aussi avoir un potentiel de perturber le développement du fœtus (anomalie des ovaires, malformations urogénitales telle la malposition des testicules ou de l'urètre, prématurité, faible poids de naissance) et de l'enfant (troubles du comportement, trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)). Des soupçons existent aussi sur la part de responsabilité des perturbateurs endocriniens dans l'épidémie d'obésité et de diabète de type 2, particulièrement avec une exposition périnatale (soit la période comprise entre le 154^e jour de gestation et le 8^e jour après l'accouchement). Finalement, la fonction thyroïdienne, importante dans le métabolisme basal, pourrait aussi être perturbée par certaines substances.

Les sources d'exposition

Toujours selon l'INRS, une liste de substances établie par la Commission européenne en 2015 comprendrait 200 « perturbateurs endocriniens avérés » et 125 « perturbateurs endocriniens suspectés », mais les listes varient d'un organisme à l'autre. Les voies d'exposition à ceux-ci sont multiples : inhalatoire (respiration), digestive (défaut d'hygiène) ou cutanée.

Les perturbateurs endocriniens chimiques peuvent être séparés en plusieurs familles : bisphénols (BPA, BPS), phtalates, alkylphénols, polychlorobiphényle (PCB), polybromodiphényléthers (PBDE), parabènes, dioxines, perfluorés, pesticides, métaux lourds, etc. Les

bisphénols se retrouvent principalement dans la fabrication de résines époxydiques et de polycarbonates ou dans la manipulation de papiers thermiques (tickets de caisse). Les polybromodiphényléthers (PBDE), des retardateurs de flamme, tout comme les perfluorés (PFOA, PFOS), se retrouvent dans beaucoup de produits textiles et d'ameublement, de matériels électroniques ainsi que dans l'industrie des plastiques et de la chimie. Les phtalates sont surtout utilisés dans la fabrication de plastiques. Ils sont aussi retrouvés, de même que les alkylphénols et les parabènes, dans les secteurs de la cosmétique, de la parfumerie, de la coiffure et de l'esthétique. Finalement, le secteur des déchets (élimination, traitement et recyclage) expose aussi les travailleuses et les travailleurs aux PCB, métaux lourds et dioxines.

Voici quelques exemples de situations à risque : distribution de carburant, épandage de produits phytosanitaires (pesticides), épandage routier, utilisation de produits contenant des désinfectants biocides (acide borique) ou des solvants (peintures, vernis, colles), procédure de fonderie, nettoyage des fours et tuyauterie.

Prévention et protection

Avec l'état des connaissances actuelles, il n'existe pas de réglementation spécifique dans l'approche des perturbateurs endocriniens. Cependant, des principes plus larges de prévention des risques chimiques existent déjà et peuvent s'appliquer aux perturbateurs endocriniens, notamment dans le milieu de travail. Idéalement, il faut éviter les risques en les supprimant. Combattre à la source demeure la voie à privilégier. Si cela est impossible, il faut remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou à la rigueur par ce qui l'est moins, tout en restant vigilant de ne pas seulement déplacer le risque. En dernier recours, on privilégie des mesures de prévention collective (ventilation, assainissement de l'air, encoffrement, etc.) plutôt que d'utiliser seulement des mesures de prévention individuelle (masques, lunettes, etc.). Évidemment, la formation et l'information des travailleuses et des travailleurs sur les risques et leur prévention devraient

toujours être offertes, particulièrement pour les femmes en âge de procréer.

Conclusion

Les perturbateurs endocriniens sont des substances présentes dans notre environnement qui causent un effet néfaste chez un organisme via une interaction hormonale. Les dernières décennies ont été marquées par des préoccupations émergentes et la multiplication des recherches, mais la complexité de leur évaluation et le manque d'outils standardisés limitent l'avancement des connaissances à ce jour. Les perturbateurs endocriniens se retrouvent dans de nombreux milieux de travail, du café au coin de la rue à l'usine de traitement des déchets en passant par le milieu agricole. Il existe cependant déjà des mesures de base de précaution et protection à utiliser en attendant l'avancement de la science : du combat du risque à la source jusqu'à l'utilisation de méthodes de protection individuelle. En tant que travailleuse ou travailleur, votre santé et celle de vos collègues vous tiennent à cœur, il est important de vous renseigner à votre travail sur les risques et de suivre les recommandations existantes. En cas de doute sur la sécurité à votre travail, vous pourriez vous adresser à l'équipe de santé au travail de votre région. ●

<<http://www.inrs.fr/risques/perturbateurs-endocriniens/definition-mecanismes-action.html>>

Pilière, F. et M. Bouslama (2016), *Perturbateurs endocriniens : contexte, dangers, sources d'exposition et prévention des risques en milieu professionnel*, Références en santé au travail, INRS, no 148, p. 25-43.

INRS (2016), *Dossier perturbateurs endocriniens : Sommaire du dossier*, INRS, 17 p. Repéré à : <<http://www.inrs.fr/risques/perturbateurs-endocriniens.html>>

WHO and UNEP (2013), *State of the Science of Endocrine Disrupting Chemicals – 2012*, 296p. Repéré à : <<http://www.who.int/ceh/publications/endocrine/en/>>

Cancer Environnement, *Perturbateurs endocriniens et risques de cancer*, Centre Léon Bérard, France <<http://www.cancer-environnement.fr/274-Perturbateurs-endocriniens.ce.aspx>>

* Dre Roxanne Houde est résidente 1 en santé publique et médecine préventive.

* Dr Louis Patry MD, FRCP, CSPQ, DEA travaille à la Clinique de médecine du travail et de l'environnement du CHUM, CIUSSS Centre-Sud de Montréal, Santé au travail.



Pour l'abolition de la « mesure de redressement d'impôt » Avec une fiscalité créative, le ministre des Finances taxe les accidents et les maladies du travail

Carlos J. Leitão, ministre des Finances

Christiane Gadoury

Introduite lors du budget 2004-2005, la « mesure de redressement d'impôt » continue de faire en sorte que plusieurs travailleuses et travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie du travail sont pénalisées par un impôt spécial à cause de la réception d'une indemnité non imposable.

Depuis sa mise en place, l'**uttam** ainsi que de nombreuses organisations ouvrières, notamment la FTQ, la CSN, la CSQ, la CSD, la FIQ, le SFPQ, l'APTS, le SPGQ et les associations d'accidentés du travail partout au Québec, sont d'avis que cette mesure est totalement injustifiée et qu'elle doit être abolie. Malheureusement, les ministres des Finances qui se sont succédés ont tous choisi d'ignorer ces représentations.

Fonctionnement de la mesure

L'application de la mesure fiscale permet de réduire considérablement le crédit d'impôt personnel de base des victimes d'un dommage corporel indemnisé par un régime public d'indemnisation. La réduction de ce crédit

d'impôt fait en sorte que ces personnes, et dans certains cas leur conjointe ou conjoint, peuvent devoir payer un impôt supplémentaire de 2 079 \$ pour l'année fiscale 2016 parce qu'elles ont été victime d'un accident ou d'une maladie. Cette mesure fiscale pénalise plus de 200 000 familles québécoises chaque année.

Elle touche les personnes qui reçoivent une indemnité de remplacement du revenu calculée sur la base de 90 % du revenu net versée par la CNÉSS, la SAAQ ou l'IVAC. Les personnes visées sont donc les victimes d'accidents et de maladies du travail, d'accidents de la route, d'actes criminels, d'accidents lors d'un acte de civisme ou de sauvetage de même que les travailleuses et les travailleurs en retrait préventif et les travailleuses en retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Justifications de la mesure

Selon le ministère des Finances, la mesure viserait à corriger une « iniquité fiscale » qui favoriserait celles et ceux qui reçoivent une indemnité de remplacement du revenu. Cette prétendue « ini-

quité » viendrait du fait que les indemnités versées par la CNÉSS, comme celles versées par la SAAQ, sont calculées à partir du salaire net de la victime (90 % du revenu net) et que, par conséquent, ces personnes bénéficieraient d'un dédoublement des crédits d'impôt, au moment du calcul de leur indemnité et au moment de faire leur déclaration de revenus au ministère du Revenu.

Cette affirmation est erronée. Le problème « d'iniquité » que la mesure prétend régler ne vient pas d'un dédoublement de crédits d'impôt, mais plutôt du fait que ces indemnités sont non imposables. En effet, à l'aide d'exemples, il a été démontré que la supposée « distorsion fiscale » existe aussi lorsque les indemnités sont calculées à partir d'un revenu brut, donc sans utilisation des crédits d'impôt personnels.

De plus, dans l'analyse gouvernementale, on ne tient pas compte du fait que les victimes de lésions professionnelles perdent, dès le départ, un minimum de 10 % de leur revenu ni du fait qu'elles perdent des avantages sociaux (RRQ, assurances salariales,

assurances médicales, etc.). Ainsi, nous ne sommes pas devant une mesure visant à corriger une réelle iniquité. Nous assistons plutôt à un contournement de la loi par le gouvernement dans le but d'aller chercher des impôts additionnels.

Les effets de la mesure

Tel que nous l'avons déjà souligné, la mesure fiscale touchant les indemnités versées par la CNÉSSST réduit le montant personnel de base qui est accordé à tout le monde au Québec et qui sert à calculer les crédits d'impôt non remboursables. Ce montant personnel de base est de 11 550 \$ pour l'année d'imposition 2016 pour laquelle nous devons produire une déclaration de revenus au plus tard le 30 avril 2017.

Règle générale, pour chaque jour de l'année où la CNÉSSST verse une indemnité, la travailleuse ou le travailleur doit réduire son montant personnel de base de 28,48 \$ en 2016. Ceci représente, pour une année complète d'indemnisation, un montant de 10 395 \$ en 2016, soit 90 % du montant personnel de base. La case « M » du « Relevé 5 » pour les impôts que doit acheminer la CNÉSSST avant la fin février indique le montant perdu.

Par exemple, une travailleuse célibataire, travaillant à un salaire de 40 000 \$ par année, est victime d'un accident du travail. Elle doit cesser de travailler pendant six mois. Pendant l'année, elle aura donc gagné un salaire de 20 000 \$, pour lequel elle doit payer un impôt provincial de 707 \$. Elle a aussi reçu une indemnité de la CNÉSSST non imposable équivalente à 90 % de son revenu net (c'est à dire après avoir calculé les impôts fédéral et provincial ainsi que les autres cotisations comme le RRQ, l'assurance-chômage, etc.). Or, au moment de produire sa déclaration de revenus provinciale l'année suivante, ce n'est pas un impôt de 707 \$ qu'elle devra payer, mais bien un impôt de 1 747 \$.

De plus, cette réduction du montant personnel de base ne dépend aucunement du montant de l'indemnité reçue :

la personne recevant 50 \$ d'indemnité par jour doit réduire ce 28,48 \$ dans le calcul de son montant personnel de base tout comme celle recevant une indemnité journalière de 125 \$. Il n'y a donc aucune progressivité quant à l'impôt à payer.

La mesure peut aussi toucher la famille de travailleuses et de travailleurs qui ont peu ou pas de revenus imposables. Comme on le sait, il est possible de transférer à sa conjointe ou à son conjoint des crédits d'impôt non remboursables inutilisés. Il est donc dorénavant impossible, pour les personnes visées par la mesure, de transférer à leur conjointe ou à leur conjoint les crédits d'impôt qu'on leur enlève. Dans ces cas, c'est la conjointe ou le conjoint qui paie un impôt supplémentaire pour des indemnités qu'elle ou il n'a pas reçues!

Pourquoi ces indemnités ne sont pas imposables?

Depuis des centaines d'années, 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. C'est la raison pour laquelle les indemnités de nos régimes publics d'indemnisation sont non imposables. En d'autres termes, taxer ces indemnités, c'est comme taxer la blessure ou la maladie.

Il faut aussi se rappeler que malgré le fait que les indemnités soient non imposables, celles-ci sont quand même calculées sur la base du revenu net, soit après la prise en considération des impôts et autres cotisations normalement versées, telles le RRQ, l'assurance-chômage et l'assurance-parentale.

Pourquoi cette taxe est injuste?

Les travailleuses et les travailleurs victimes de lésions professionnelles sont déjà pénalisées par la perte de 10 % de leur revenu et de nombreux bénéfices des régimes de sécurité sociale. En effet, même si la CNÉSSST calcule, pour établir le revenu net, les

cotisations aux régimes d'assurances sociales, ces cotisations ne sont pas versées. Par exemple, pendant une lésion professionnelle, la CNÉSSST ne verse pas à Retraite-Québec les cotisations pour le RRQ, ce qui pénalisera grandement la travailleuse ou le travailleur au moment de sa retraite.

En plus de s'appauvrir et de souffrir, ces victimes doivent maintenant payer cet impôt supplémentaire. C'est indécent.

Il faut réagir et agir!

La vaste majorité des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades, ainsi que leur famille, subissent les effets de cette outrageante taxe sur la blessure et la maladie. Nous devons la combattre avec vigueur afin qu'elle soit abolie.

Les victimes de lésions professionnelles, et leur famille, doivent donc se mobiliser afin de dire à nos élus qu'ils sont outrés par leur inaction et exiger le retrait pur et simple de cette taxe injuste.

Plusieurs actions sont possibles pour contribuer à la lutte pour l'abolition de cette mesure. En premier lieu, nous pouvons interpeller le ministre des Finances en lui faisant parvenir un message pendant la période de préparation des déclarations de revenus.

Il est également nécessaire d'interpeller nos députés provinciaux afin qu'ils prennent position. Les députés doivent comprendre que les travailleuses et les travailleurs n'acceptent pas cette situation injuste et qu'ils exigent le retrait pur et simple de cette mesure fiscale.

Nous devons aussi parler de cette mesure au plus grand nombre de personnes possible (collègues de travail, amis, famille, travailleuses et travailleurs accidentés ou malades rencontrés en physiothérapie, chez le médecin, à l'hôpital, etc.) et dénoncer cette taxe sur la maladie.

C'est la somme de tous ces gestes, posés par des milliers de personnes, qui pourra faire changer les choses! ●

Le ministre des Finances a le pouvoir de corriger une injustice criante

Roch Lafrance

Saviez-vous que l'état actuel des lois ne permet pas aux victimes d'accidents et de maladies du travail de contribuer au Régime des rentes du Québec (RRQ), même si la CNÉSSST utilise les cotisations normalement versées à ce régime pour calculer le revenu net retenu qui sert à déterminer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu?

En effet, en vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, les seuls revenus pouvant servir à la détermination de la rente qui sera versée sont les revenus de travail, ce qui exclut les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNÉSSST. Néanmoins, les périodes où des indemnités sont versées par la CNÉSSST font partie de la période cotisable servant au calcul de la rente du RRQ, sauf exception. Rappelons que cette période cotisable au RRQ est d'une durée de 47 ans, soit de 18 à 65 ans.

Les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades qui touchent des indemnités de remplacement du revenu sont donc souvent pénalisés puisque leurs périodes d'indemnisation sont considérées comme des mois cotisables sans qu'aucune cotisation ne puisse être versée au RRQ. Ceci entraîne évidemment une diminution du montant de leur rente au moment de la retraite.

Les victimes d'accidents et de maladies du travail se trouvent donc dans une situation désavantageuse par rapport à celle des autres travailleuses et travailleurs.

L'impact d'une lésion professionnelle

Quel est l'impact d'une lésion professionnelle sur la rente de retraite du RRQ? Évidemment, chaque cas est particulier, mais à l'aide de deux exemples, on peut constater que cet impact peut être assez important.

Le tableau 1 illustre la situation d'une travailleuse qui a connu un parcours d'emploi stable et qui, dès son entrée sur le marché du travail à 18 ans, a occupé un emploi très bien rémunéré et a touché rapidement le maximum des revenus de travail admissibles au RRQ.

On le constate, avec un historique d'emploi stable et un salaire élevé dès l'âge de 18 ans, l'impact d'une lésion



Carlos J. Leitão, ministre des Finances

professionnelle est relativement faible, sauf dans le cas où la travailleuse occupe un emploi convenable pendant une période prolongée (nous reviendrons sur cette question plus loin). Cet impact est faible parce qu'au moment de calculer la rente, Retraite-Québec retranche 15 % des années où les gains ont été les plus faibles et que dans l'exemple du tableau 1, il y a très peu

Tableau 1

Situation d'une travailleuse avec un historique d'emploi stable	Rente
Sans accident du travail	1 070 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 22 mois	1 066 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 3 ans	1 068 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 22 mois, suivi d'une période d'occupation d'un emploi convenable pendant 18 ans	826 \$
Accident du travail occasionnant l'inemployabilité	1 069 \$

Tableau 2

Situation d'une travailleuse avec un historique d'emploi instable en début de carrière	Rente
Sans accident du travail	1 009 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 22 mois	976 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 3 ans	996 \$
Accident du travail occasionnant un arrêt de travail de 22 mois, suivi d'une période d'occupation d'un emploi convenable pendant 18 ans	691 \$
Accident du travail occasionnant l'inemployabilité	884 \$



Finances et responsable du RRQ

d'années de faibles gains. Malheureusement, une telle situation n'est pas si répandue dans la réalité.

Le tableau 2 illustre la situation, plus fréquente, d'une travailleuse qui a connu un historique d'emploi plus instable et qui a touché des salaires moins élevés en début de carrière, comme c'est le cas pour la majorité des gens.

On voit avec cet exemple plus réaliste qu'une lésion professionnelle peut avoir un impact très important sur la rente de retraite. Plus les périodes d'indemnité de remplacement du revenu versées par la CNÉSSST sont longues, plus la victime d'une lésion professionnelle risque d'être pénalisée à sa retraite, particulièrement lorsqu'elle a vécu une certaine instabilité d'emploi. La victime de plusieurs lésions professionnelles ayant subi trois, cinq ou sept arrêts de travail de moins de 24 mois chacun pendant sa vie active risque de voir sa rente de retraite considérablement réduite.

L'impact sera moins important si la lésion professionnelle rend la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi pendant une période d'au moins 24 mois consécutifs car, tel que cela est prévu à la loi, une

telle période n'est pas comptabilisée par Retraite-Québec dans la période cotisable. Mais malgré cette exception, si la période d'incapacité se prolonge notablement, comme dans les cas de personnes déclarées inemployables par la CNÉSSST, l'impact peut être assez important, particulièrement si la travailleuse ou le travailleur a vécu des périodes d'instabilité d'emploi en début de carrière (rente mensuelle diminuée de 12 % dans l'exemple 2).

On peut aussi observer que l'occupation d'un emploi convenable, à la suite d'une lésion professionnelle, avec le versement d'une indemnité réduite, a un impact majeur à cause de la durée de la situation, peu importe le degré de stabilité du parcours professionnel. Rappelons que ces périodes font toujours partie de la période cotisable. Dans notre exemple au tableau 1, cela fait passer la rente de retraite de 1 070 \$ à 826 \$ par mois (une diminution de 23 %) alors que dans la situation de la travailleuse au tableau 2, elle passe de 1 009 \$ à 691 \$ par mois (une diminution de 32 %). Cette diminution serait encore plus marquée si la période de versement de l'indemnité de remplacement du revenu réduite versée par la CNÉSSST se prolongeait sur 30 ou 40 ans.

Soulignons que l'impact d'une lésion professionnelle sera plus grand si l'historique d'emploi est instable, ce qui n'est pas une situation d'exception, et qui le sera de moins en moins si l'on se fie aux tendances en ce qui a trait à l'emploi atypique et au phénomène de l'entrée tardive sur le marché du travail à temps plein en raison de l'allongement des études.

Comment corriger cette injustice?

Face à de tels constats, on se demande pourquoi on tolère encore que les victimes d'accidents et de maladies du travail subissent un préjudice important au moment de leur retraite du fait d'une lésion professionnelle? Nous pensons qu'il est urgent que l'on corrige cette situation et que les travailleuses et

les travailleurs accidentés ou malades puissent cotiser au RRQ.

Cette demande n'a rien de farfelue puisque même la CNÉSSST était du même avis au début des années 1980. En effet, lors de la rédaction de l'avant-projet de loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, elle projetait de corriger la situation en intégrant la disposition suivante à la loi :

« Le bénéficiaire d'une indemnité de remplacement du revenu contribue au régime des rentes prévu par la Loi sur le régime des rentes du Québec (chapitre R-9) comme s'il continuait à travailler. La Commission prélève sur cette indemnité la part du travailleur et assume celle de l'employeur. »

Le revenu brut retenu pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé être, pour les fins d'application de la Loi sur le régime des rentes du Québec, un salaire admissible. »

Notons qu'il était également prévu une disposition stipulant que le calcul du revenu net permettant d'établir l'indemnité de remplacement du revenu était modifié afin de tenir en compte ce changement. En effet, la tenue en compte de la déduction découlant de la *Loi sur le régime des rentes du Québec* était éliminée :

« L'indemnité de remplacement du revenu est égale annuellement au revenu net du travailleur. »

Ce revenu net est calculé comme suit : le revenu brut du travailleur mais en excluant les revenus ne provenant pas d'un emploi moins les déductions pondérées par tranches de revenus découlant de la Loi sur les impôts, la Loi des impôts et la Loi de l'assurance chômage en tenant compte de la situation familiale de ce travailleur. [...] »

La CNÉSSST justifiait ainsi sa position :

« [...] le travailleur se retrouve ➔

➔ alors dans la même situation que s'il avait continué à travailler. On évite ici qu'il subisse un autre préjudice du fait de sa lésion. Par conséquent, le travailleur pourrait continuer à contribuer aux régimes publics d'assurance sociale [...] et en retirer les avantages, le cas échéant, comme s'il avait continué à travailler. »

Malheureusement, ces dispositions sont disparues au moment de l'adoption de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*...

Nous estimons que la *Loi sur le régime de rentes du Québec* ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* doivent être amendées afin de prévoir que les victimes d'accidents et de maladies du travail contribuent au RRQ. À cet effet, il faudrait que :

1. Retraite-Québec considère que le revenu brut retenu par la CNÉST pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé être, pour les fins d'application de la *Loi sur le régime des rentes du Québec*, un gain de travail admissible. Dans le cas où la CNÉST verse une indemnité de remplacement du revenu réduite, ce revenu brut est réduit selon le cas, soit du revenu brut retenu que la travailleuse ou le travailleur pourrait tirer de l'emploi convenable déterminé par la CNÉST, soit du revenu brut tiré du nouvel emploi, soit du taux de réduction de l'indemnité de remplacement du revenu prévu par la loi à cause de l'âge;
2. la CNÉST cesse de tenir en compte la déduction découlant de la *Loi sur le régime des rentes du Québec* pour calculer le revenu net, qu'elle prélève sur l'indemnité de remplacement du revenu la contribution au RRQ de la travailleuse ou du travailleur et qu'elle verse, à même le fonds d'accidents, la contribution au RRQ de l'employeur.

Ceci permettrait de corriger une injustice flagrante et placerait, en toute équité, les travailleuses et les travailleurs victimes de lésions professionnelles sur le même pied que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Conclusion

Le gouvernement du Québec a annoncé qu'il déposera un projet de loi l'automne prochain afin de modifier le RRQ. Le ministre des Finances est d'avis que des changements sont nécessaires à la suite de la bonification, en 2016, de l'équivalent canadien du RRQ, le Régime de pension du Canada. Afin de guider les orientations gouvernementales, l'Assemblée nationale a tenu des consultations particulières en janvier dernier, consultations auxquelles l'**uttam** a été invitée.

L'**uttam** a évidemment demandé que la réforme prévienne que les victimes d'accidents et de maladies du travail puissent dorénavant contribuer au RRQ. Elle est également intervenue sur plusieurs orientations prônées par le ministre des Finances visant à repousser l'âge de la retraite ou de la retraite anticipée. Sur ces questions, l'**uttam** a notamment fait valoir que le RRQ devrait prendre en considération la pénibilité du travail afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs usés par un travail pénible de pouvoir prendre une retraite anticipée, et ce, sans pénalité. Elle a enfin demandé que les bénéficiaires d'une rente d'invalidité du RRQ ne soient plus pénalisés au moment de prendre leur retraite et que la rente de retraite de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs soit bonifiée afin que le taux de remplacement du revenu soit porté à 50 % plutôt que 25 % tel que c'est le cas présentement.

Il faudra donc suivre de près les travaux qui seront menés l'automne prochain sur ce dossier et être prêts à se mobiliser afin d'éviter que les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades continuent de sombrer dans la pauvreté au moment de leur retraite. ●

Luttes ouvrières

Université Laval : pour défendre les

Félix Lapan

L'Université Laval fait actuellement face à la grève de près de 2 000 travailleuses et travailleurs déterminés à défendre leurs conditions de travail, leur régime de retraite et les conditions de vie de 1 600 retraités.

Le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval (SEUL), section locale 2 500 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), regroupe 1 922 travailleuses et travailleurs. Ces employés, qui occupent des emplois de cols bleus et de cols blancs au sein de l'université, sont en grève continue depuis le 21 février dernier. La convention collective est venue à échéance le 1^{er} avril 2016 et depuis, les négociations pour son renouvellement piétinent.

Les revendications syndicales sont assez simples : les employés demandent la reconduction sans modification de la convention collective précédente et un ajustement salarial semblable à celui obtenu par les salariés du secteur public, soit des augmentations de 9 % sur 5 ans.

De son côté, sans se prononcer sur la question des salaires, l'employeur a déposé à l'automne 2016 un cahier de charges contenant 300 demandes de modifications à la convention collective. Les changements toucheraient notamment la mobilité et la sécurité d'emploi des travailleuses et des travailleurs. Globalement, les modifications demandées se traduiraient par un recul général des conditions de travail des employés.

Ce n'est toutefois ni la question des salaires, ni les demandes patronales de changements aux conditions de travail qui font piétiner les négociations,

faire une grève retraités

mais la restructuration du régime de retraite qui est devenue l'enjeu central du conflit.

L'épineuse question du régime de retraite et la loi 13

Il faut savoir que la négociation survient dans le contexte de la loi 13, adoptée par le gouvernement du Québec en juin 2016 et portant sur les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire. Cette loi impose une restructuration obligatoire du régime de retraite des travailleuses et des travailleurs de l'Université Laval, dont le coût ne doit pas excéder 21 % de la masse salariale des participants. Les parties doivent en arriver à une entente avant 31 décembre 2017, faute de quoi la restructuration du régime sera imposée par un arbitre.

Négociant de bonne foi, le syndicat a accepté de faire des concessions au régime de retraite pour réduire sa valeur de 12,4 millions \$ et le rendre conforme à la loi 13. Pour l'employeur, ce n'est pas suffisant : l'université exige 12 millions \$ de réductions additionnelles, principalement en diminuant l'indexation des rentes des retraités.

Ce sont donc surtout les personnes actuellement à la retraite qui feraient les frais des coupes additionnelles exigées par l'employeur, ce qui rend sa proposition particulièrement odieuse aux yeux du syndicat. En effet, l'employeur souhaite réduire l'indexation des rentes actuellement versées à 1 600 retraités qui seraient dès lors condamnés à s'appauvrir chaque année. Comme ces coupes ne sont pas nécessaires à l'équilibre du régime, déjà assuré par la proposition syndicale, elles ne serviraient qu'à permettre à l'employeur de réaliser des économies. Les retraités financeraient



Photo : Mélanie Alain

Manifestation du 13 mars 2017 devant la résidence du recteur de l'Université Laval

donc, par des coupes à leur rente, le fonctionnement général de l'université.

Le syndicat dénonce aussi la stratégie patronale qui semble vouloir laisser pourrir les choses jusqu'au 31 décembre 2017, en espérant que l'arbitre éventuellement nommé en vertu de la loi 13 imposera la restructuration qu'il souhaite. Depuis avril 2016, les parties ont eu trente rencontres de négociation, dont vingt en présence d'un conciliateur. Seule la question du régime de retraite a été abordée et l'employeur n'a pas bougé d'un iota sur ses exigences.

Les salariés solidaires des retraités

Notons que les retraités ne sont plus membres du syndicat et qu'officiellement, ce dernier n'a pas l'obligation de les défendre. L'employeur misait certainement là-dessus en proposant de s'attaquer à l'indexation de leur rente. Depuis le début du conflit, plusieurs de ses interventions publiques visent à créer la division entre les employés actuels et les retraités. Mais en rejetant la proposition patronale, les syndiqués ont choisi de ne pas consentir à l'appauvrissement de leurs anciens collègues. Un bel exemple de solidarité intergénérationnelle.

Comprenant que la grève devenait leur seul recours pour faire bouger l'employeur avant la date fatidique du

31 décembre 2017, les travailleuses et les travailleurs ont tenu quelques journées de grève sporadique au début de février avant de débiter, le 21 février 2017, une grève continue. Renouvelée de semaine en semaine, la grève bouleverse plusieurs activités de l'Université Laval. Certaines facultés sont fermées, des services sont interrompus et les inscriptions sont bloquées. Des cours et des examens ont dû être remis. Devant l'immobilisme de l'employeur, le 13 mars 2017, les syndiqués ont aussi organisé une grande manifestation mobilisant plus de 2 000 personnes devant la résidence du recteur Denis Brière, sur Grande Allée, à Québec.

En plus d'avoir participé à plusieurs mobilisations aux côtés des grévistes, les retraités directement concernés par la lutte des employés, ont organisé, le 2 mars dernier, à Québec, une manifestation en appui au syndicat.

Sur le régime de retraite, l'écart entre la proposition patronale et celle du syndicat représente un coût d'environ 300 000 \$ par année pour l'Université, ce qui correspond à un maigre 0,4 % d'une masse salariale de 85 millions \$. Les travailleuses et les travailleurs ont donc bon espoir de faire entendre raison à leur employeur et sont décidés à se battre aussi longtemps qu'il le faudra pour y arriver. ●

Décisions récentes



qu'elle est donc assimilable à une tendinite; ainsi, la présomption de maladie professionnelle s'applique et la réclamation est acceptée. ●

Paré et Plantation Benoit Labbé inc. 2017 QCTAT 1193

Interprétation de la présomption de maladie professionnelle

Le Tribunal reconnaît que le travailleur, qui était affecté à la taille de sapins dans une plantation de sapins de Noël, remplit les deux conditions d'application de la présomption de maladie professionnelle.

Le juge est d'avis que le diagnostic d'épicondylite au coude droit peut être assimilé à une tendinite et que le travailleur exécute des mouvements semblables ou identiques qui ont pour effet de solliciter la structure lésée de façon suffisamment fréquente pour parler de répétitions de mouvements sur une période de temps prolongée.

Pour en arriver à cette conclusion, le juge s'appuie principalement sur une décision récente (*Craig et Électroménagers BSH ltée*) qui, à la suite d'un examen de la jurisprudence des tribunaux supérieurs, remet en question le courant jurisprudentiel majoritaire voulant que les trois diagnostics énumérés à l'annexe I de la loi quant aux « lésions musculo-squelettiques se manifestant par des signes objectifs », à savoir la bursite, la tendinite et la ténosynovite, soient les seuls couverts par la présomption.

Il indique que c'est l'objet de la loi qui doit servir de lorgnette pour en interpréter les dispositions. Puisque cet objet est la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences, il précise qu'il faut avoir une interprétation large et libérale de toutes les dispositions visant la reconnaissance d'une lésion professionnelle.

En s'appuyant sur les connaissances et les consensus médicaux actuels, le juge en vient à la conclusion que l'épicondylite est une tendinopathie et

Chauffeur d'autobus et agressions verbales

La travailleuse, une chauffeuse d'autobus, subit les foudres d'une passagère alors qu'elle était à fermer la porte et que celle-ci touche la passagère. Cris, insultes, injures, menaces sont tels que la travailleuse a l'impression que la passagère veut la frapper. Quelques arrêts plus loin, la passagère revient à la charge, elle injurie à nouveau la travailleuse qui se sent une seconde fois menacée dans son intégrité physique. Finalement, la passagère descend et la travailleuse réussit à poursuivre son trajet jusqu'à son point de relève où elle fond en larmes dans les bras de son collègue.

Elle consulte un médecin le lendemain, celui-ci diagnostique une réaction d'angoisse à la suite d'une agression verbale et une réclamation est produite mais refusée par la CNESST.

Le tribunal fait droit à la travailleuse en indiquant que bien que les chauffeurs d'autobus soient exposés à l'occasion à des attitudes inappropriées, dans certaines circonstances celles-ci peuvent être un événement imprévu et soudain même s'il n'y a pas d'agression physique. Il spécifie que c'est le cas lorsque les échanges sont hors normes ou qu'ils font craindre pour la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Le tribunal, qui n'adhère pas au courant jurisprudentiel qui dit que de tels comportements sont normaux pour les chauffeurs d'autobus, est plutôt d'avis que ces travailleurs doivent aussi être respectés. Il s'étonne que de tels événements qui seraient jugés inacceptables dans les autres milieux de travail soient tolérés et même banalisés pour les chauffeurs d'autobus. ●

Swennen et STM (réseau des autobus) 2017 QCTAT 457

La loi simplifiée

La négligence grossière de la travailleuse ou du

France Cormier

En se rendant à sa pause, Karine consulte ses textos et bang, elle se cogne le nez sur la porte de la cafétéria. Elle consulte un médecin de l'urgence qui diagnostique une fracture du nez et prescrit un arrêt de travail d'une semaine. Mis au courant, l'employeur déclare à Karine qu'il est inutile de déposer une réclamation à la CNESST puisque l'accident est dû à sa négligence celle-ci n'ayant pas regardé où elle allait¹.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est un régime sans faute. Les droits conférés par la loi le sont sans égard à la responsabilité de quiconque². Toutefois, le législateur a prévu une exception : la lésion qui survient en raison de la négligence grossière et volontaire du travailleur.

Dans le présent article, nous allons voir dans quels contextes la CNESST a conclu à la négligence grossière et volontaire de même que la position du Tribunal administratif du travail à cet égard.

L'article 27 de la loi stipule que : « Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique. »

Selon la jurisprudence, l'article 27 de la loi doit recevoir une interprétation restrictive, puisqu'il s'agit d'une exception³. Pour que cet article trouve application, il doit être démontré :

- qu'il y a eu négligence de la travailleuse ou du travailleur;
- que cette négligence a été grossière;
- qu'elle a été volontaire, et
- qu'elle est l'unique cause de la lésion.

ère et volontaire de travailleur

La notion de négligence grossière et volontaire réfère au caractère intentionnel de l'acte à l'origine de la lésion subie et non à ses conséquences. Il doit s'agir d'une faute grave et importante, par action ou omission, résultant d'un acte volontaire et non d'un simple réflexe. Également, il ne doit pas s'agir d'une erreur de jugement ou d'imprudence, mais d'insouciance et de témérité⁴.

Les gestes suivants ont été considérés comme étant « de la négligence grossière et volontaire » :

Le travailleur a retiré un morceau de viande pris dans une machine en mouvement, s'infligeant une fracture ouverte à la main droite. Le Tribunal estime que le travailleur a fait preuve de témérité en décrochant le morceau de viande coincé dans une machine en marche alors qu'il avait la consigne d'arrêter la machine avant de procéder à pareille activité. Il s'agit donc de négligence grossière et volontaire⁵.

Le travailleur exerce un emploi d'agent de sécurité, assigné comme patrouilleur au Port de Montréal et utilisant un véhicule de la compagnie. Le 11 janvier 2014, en reconduisant un collègue de travail à un endroit dans le port, il entre en collision avec un train de marchandise qui traverse la voie de circulation. Le travailleur et son collègue sont blessés. Le travailleur circulait à une vitesse de 87 km/heure dans une zone de 30 km/heure, ce qui constitue une vitesse susceptible de mettre en danger la sécurité des personnes, incluant la sienne, infraction à laquelle le travailleur a également plaidé coupable. Le Tribunal estime que la collision avec un train aurait pu être évitée si le travailleur avait circulé à la vitesse réglementaire. Le Tribunal est donc d'avis que le travailleur a eu un comportement téméraire et insouciant et que c'est l'unique cause de l'accident⁶.

Les situations suivantes ne sont pas de la « négligence grossière et volontaire » :

Le travailleur se blesse en sautant en bas d'un quai de déchargement d'une hauteur de quatre pieds et demi chez un client, s'infligeant une tendinite rotulienne bilatérale. Le Tribunal a jugé que la conduite du travailleur était imprudente, mais sans négligence grossière et volontaire⁷.

Le travailleur a ramassé une cassette audio tombée dans le fond de son véhicule, tout en conduisant son camion à remorque. Bien que ce geste ait été lourd de conséquences (capotage, blessures du travailleur et du passager), il ne fut pas jugé comme constituant lui-même une faute suffisamment grave et importante pour qu'elle puisse être qualifiée de lourde et présenter le caractère grossier que requiert l'article 27 de la loi⁸.

Le travailleur, pendant son quart de travail, se rend à la salle de toilette. À son arrivée, deux ou trois employés font la file, car quatre cabinets sont occupés tandis que le cinquième a été barré de l'intérieur par un plaisantin. Afin d'éviter une attente prolongée, le travailleur tente d'introduire la lame d'un couteau sous la bande recouvrant l'interstice entre le côté de la porte et le mur de façon à soulever la clenche qui verrouille la porte. La lame a glissé et il s'est coupé à la main gauche. Le tribunal s'exprime ainsi⁹ :

« La différence entre une négligence simple d'une autre qualifiée de grossière est une question de gradation dans la gravité du geste posé. Celui-ci doit être tel qu'il puisse être qualifié de téméraire ou d'insouciance caractérisée au point de heurter le sens commun de la personne raisonnable. Le législateur a voulu que la sanction imposée à l'endroit d'un tel geste, soit la perte des bénéfices de la présente loi. Cette sanction doit s'appliquer à un geste exceptionnel, car elle s'inscrit dans un régime d'indemnisation sans égard à la faute. »

Dans la présente affaire, le geste volontaire posé par le travailleur ne peut être qualifié de grossier. En effet, les notions de témérité et d'insouciance caractérisée outrepassent la négligence simple dont il a fait preuve. En effet, une personne raisonnable aurait fort bien pu poser un geste semblable, lequel peut être qualifié de malheureux, d'inopportun,



d'inapproprié, d'imprudent sans pour autant qu'il heurte le sens commun. »

Le fait de taire des antécédents médicaux entraînant des limitations fonctionnelles et d'accepter un travail ne les respectant pas pourrait, sous certaines conditions, entraîner l'application de l'article 27 de la loi. Ces conditions sont les suivantes¹⁰ :

- Le travailleur connaissait :
 - ♦ sa condition fragilisée;
 - ♦ ses limitations fonctionnelles;
 - ♦ les exigences de l'emploi;
- De ce fait, il savait que les tâches contrevenaient aux limitations fonctionnelles;
- Il a omis de le dénoncer à l'employeur.

Enfin, la négligence grossière et volontaire alléguée doit être la seule cause de l'accident.

Chaque cas est un cas d'espèce; la CNÉST et le Tribunal administratif du travail analyseront les faits de la cause afin de déterminer si la travailleuse ou le travailleur a bel et bien fait preuve de négligence grossière et volontaire. Gageons cependant que le cas de Karine serait interprété comme étant certes de la négligence, mais certainement pas de la négligence grossière et volontaire. ●

1. Cas fictif.

2. Art. 25 LATMP.

3. Voir notamment : *H. Colen & Cie ltée et Bédard*, [1994] C.A.L.P. 1509; *Cie Martin Brower du Canada et Groleau*, CLP, 20 octobre 2014.

4. *Hamel-CTR et Gauthier*, CLP, 11 avril 2014.

5. *Olymel Flamingo et Tshibanda Kalombo*, TAT, 18 janvier 2017.

6. *Groupe de Sécurité Garda SENC et Ouellet*, 15 juillet 2015.

7. *Les Aliments Humpty Dumpty et Paquin*, [1996] C.A.L.P. 208.

8. *Agence Route canadienne inc. et Savard*, [1996] C.A.L.P. 1644.

9. *Atrahan Transformation inc. et Goupil-Boivin*, CLP, 4 novembre 2014.

10. *JurisClasser Québec*, collection Droit du travail, Santé et sécurité du travail, vol. 1 Partie III-Réparation des lésions professionnelles, Fascicule 8 Concept de lésion professionnelle, André G. Lavoie.



Un lock-out qui perdure

Les travailleuses et les travailleurs de l'*Hôtel Gouverneur Place Dupuis* sont les seuls employés de l'hôtellerie qui prenaient part aux négociations coordonnées par la CSN à être encore affectés par un conflit de travail. Les syndiqués de cet hôtel situé à Montréal sont en effet sous le coup d'un lock-out imposé par l'employeur le 14 décembre 2016, à la suite de l'échec des négociations entamées en mai 2016.

Pourtant, dans quasiment tous les hôtels du Québec où les employés sont représentés par la CSN, les patrons ont fini par s'entendre avec les syndiqués, cédant à l'essentiel de leurs revendications, parfois après quelques jours ou quelques semaines de grève. Seule la direction de l'*Hôtel Gouverneur Place Dupuis* refuse toujours d'entendre raison.

Malgré ce lock-out, qui dure depuis maintenant trois mois, les membres du syndicat sont toujours solidaires et ils restent déterminés à se faire respecter et à obtenir les mêmes conditions de travail que celles obtenues par leurs camarades des autres hôtels syndiqués à la CSN. On salue leur courage et on leur souhaite un règlement satisfaisant au plus tôt! ●

Dîner-conférence du CPQ avec la présidente du TAT

Le 17 mars dernier, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) organisait un dîner-conférence réservé exclusivement à ses membres. À cette occasion, l'organisation patronale recevait Mme Marie Lamarre, présidente du Tribunal administratif du travail (TAT), accompagnée de M. Jean Paquette, vice-président, et de M^e Michèle Carignan, vice-présidente de la division de la santé et de la sécurité du travail. Les membres du CPQ ont alors pu entendre une conférence de la présidente du TAT sur la mission du tribunal.

Il est troublant d'apprendre que la présidente d'un tribunal chargé de trancher des

litiges entre les employeurs d'un côté et les travailleuses et travailleurs de l'autre, et qui doit exercer un devoir de réserve afin de préserver la neutralité et l'impartialité du tribunal, participe à une telle activité.

Doit-on rappeler que récemment, au fédéral, dans le dossier des stratagèmes fiscaux mis en place par KPMG, la participation de trois juges à des soirées organisées par des grands cabinets comptables a poussé le Conseil canadien de la magistrature à lancer un examen sur de possibles « inconduites » de la part des trois juges en question. Est-ce que la participation de la présidente du TAT à un dîner-conférence exclusif aux membres du CPQ amènera le Conseil de la justice administrative à lancer un tel examen? ●

50 cents de l'heure, ce n'est pas assez!

C'est en janvier dernier que le gouvernement du Québec annonçait publiquement la prochaine augmentation du salaire minimum, qui entrera en vigueur le 1^{er} mai 2017. Le projet de règlement paru à la *Gazette officielle du Québec* du 25 janvier 2017, prévoit que le taux général passera alors de 10,75 \$ à 11,25 \$ l'heure, soit une maigre augmentation de 0,50 \$ l'heure.

Depuis plusieurs mois, un vaste mouvement revendique l'instauration du salaire minimum à 15 \$ l'heure au Québec. Aussi longtemps que ce seuil ne sera pas atteint, les personnes seules qui travaillent à temps plein au salaire minimum vivront dans la pauvreté. Malheureusement, le gouvernement libéral a choisi de faire la sourde oreille et de maintenir les bas salariés sous le seuil de la pauvreté. Pour les travailleuses et les travailleurs gagnant le salaire minimum, une hausse de seulement 50

cents l'heure fera bien peu de différence.

Joignant sa voix à celles de plusieurs organisations syndicales et populaires, l'*uttam* a réagi à la faible hausse annoncée en transmettant des commentaires à la ministre responsable du Travail, Dominique Vien, afin de lui demander de revoir le projet de règlement. Une augmentation beaucoup plus importante est nécessaire pour que le salaire minimum de 15 \$ l'heure puisse être atteint le plus rapidement possible. ●

Delastek : bientôt 2 ans de grève

Les quelques cinquante employés du secteur de la production de l'usine *Delastek* à Shawinigan sont en grève depuis bientôt 2 ans.

Le conflit s'éternise parce que l'employeur parvient à faire fonctionner l'usine avec une quarantaine d'employés non-syndiqués, qui travaillent officiellement au département de recherche et développement. Unifor, qui représente les grévistes, est persuadé que plusieurs de ces employés sont utilisés comme briseurs de grève.

Le Tribunal administratif du travail a d'ailleurs reconnu, l'été dernier, quatre cas de contravention aux dispositions anti-briseurs

de grève. Le syndicat est toutefois convaincu qu'il y en a bien davantage. Par exemple, *Delastek* fournit les pièces de la *C-Series*. Officiellement, ces pièces seraient à l'étape de la recherche et développement. La question que le syndicat pose : est-ce que *Bombardier* construit et fait voler des avions avec des pièces « en développement », ou est-ce que *Delastek* utilise illégalement ses employés non-syndiqués comme briseurs de grève?

Après pratiquement deux ans de grève, les syndiqués gardent le moral et sont déterminés à remporter la bataille. Cela est tout à fait remarquable compte tenu de la durée du conflit. Souhaitons leur un règlement satisfaisant car ils sont un modèle de persévérance. ●

Des employés de résidences pour aînés en lutte

Les travailleuses et les travailleurs de résidences privées pour personnes âgées poursuivent leur lutte pour un salaire décent. Plusieurs d'entre eux reçoivent des salaires de misère pour prendre soin des aînés. Ils en ont assez d'être ainsi sous-payés et revendiquent un salaire d'au moins 15 \$ l'heure.

Alors que les employés de plusieurs résidences sont parvenus au cours des derniers mois, à obtenir des augmentations leur permettant d'atteindre le salaire de 15 \$ l'heure revendiqué, d'autres font face à la résistance de leur employeur.

C'est encore le cas à la résidence du 600 Bousquet, à Drummondville, où une grève a débuté en juin 2016. Malgré quelques jours de suspension à la fin février, le conflit a repris en mars et continue à cause d'un employeur qui refuse toujours un salaire décent à la trentaine d'employés.

C'est également le cas à la Résidence Notre-Dame, à Victoriaville, où 70 travailleuses et travailleurs, qui ont un salaire horaire moyen de 12,50 \$, sont en grève depuis janvier. Les employés d'autres résidences pourraient bientôt leur emboîter le pas, comme ceux de la Résidence Ste-Anne à Rawdon où l'impasse persiste dans les négociations avec l'employeur.

Il faut soutenir la lutte des travailleuses et des travailleurs de ce secteur qui exercent un travail utile et qui ne demandent rien de plus que de sortir de la pauvreté. ●

Au jeu!



Mot caché

Trouvez le mot de «onze» lettres

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

Solution: émetabolisme

D	H	S
doute	hormone	santé
E	I	T
effet	imiter	thyroïde
exogène	P	
exposition	perturber	
F	prévention	
foetus	R	
G	récepteur	
glande	régulation	

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution:

Il y a un pain de plus sur l'étagère, le tablier du boulanger est rayé, il n'y a plus de point d'interrogation après le AH, un prix est affiché sur la caisse, la caisse a changé de couleur, il y a deux gouttes supplémentaires autour du client, le sac du client est différent.

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

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



Ont collaboré à ce numéro :

Dina Aguilera, André André, France Cormier, Sébastien Duclos, Liane Flibotte, Christiane Gadoury, Roxanne Houde, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Roch Lafrance, Félix Lapan, Louis Patry, Firdevs Simsek Karapinar, Ahmed Taiab

Photographies par:

Mélanie Alain

À l'agenda

28 avril 2017 à 10h00

à l'uttam

Déjeuner-causerie

*Journée internationale de commémoration
des victimes d'accidents et de maladies du travail*

1^{er} mai 2017 à 16h30

à l'uttam

Buffet

Fête internationale des travailleuses et des travailleurs

Nous nous joindrons ensuite à la marche du 1^{er} mai pour celles et ceux qui le peuvent

15 mai 2017 à 19h00

à l'uttam

Soirée d'information

*Le droit à l'assistance médicale avant et après
la consolidation médicale*

Assemblée générale annuelle de l'uttam

lundi le 12 juin 2017 à 17h00

à la Caisse d'économie des Pompiers (au 2600 boulevard St-Joseph Est à Montréal)

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

Poste-publications PP41655012

uttam

2348 rue Hochelaga

Montréal QC H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661

Télécopieur : (514) 527-1153

Courriel : uttam@uttam.qc.ca

Internet : www.uttam.qc.ca