

BRISÉ PAR LE TRAVAIL ÉCRASÉ PAR LE SYSTÈME



IL FAUT QUE ÇA CESSE !

NON À LA JUDICIARISATION

(page 8)

Sommaire

- 2 Mise à jour de nos revendications
- 4 Produits chimiques et métaux neurotoxiques
- 6 Traite humaine pour des travailleuses et travailleurs migrants
- 8 6 avril 2023: changements à la procédure de contestation
- 10 Hausse de l'âge de la retraite anticipée : le ministre recule
- 13 La Covid contractée au travail : la CNESST serre la vis
- 14 L'entrée en vigueur des modifications de la LATMP
- 3 Quand la persévérance mène à la victoire





Le mot du conseil d'administration

Mettre à jour nos revendications pour les combats à venir

La plate-forme de revendications de l'**uttam** énonce les changements que nous estimons nécessaires pour que les victimes d'accidents et de maladies du travail bénéficient d'une réparation complète de toutes les conséquences de leur lésion professionnelle. Elle définit nos objectifs lorsque nous agissons et nous mobilisons sur les enjeux touchant la CNESST et guide nos interventions publiques sur les questions touchant les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail. C'est donc un document de la plus haute importance pour notre organisation.

Cette plate-forme est d'abord le résultat d'un vaste débat démocratique, qui avait impliqué des travailleuses et travailleurs accidentés de tout le Québec au tournant des années 2000, qui avait permis de mettre à jour une ancienne plate-forme de revendications qui datait, à ce moment, d'une vingtaine d'années. Notre plate-forme a ensuite été l'objet de mises à jour mineures en 2008 et 2009 et de changements un peu plus importants en 2016. La nouvelle chronique « *Nos revendications* », publiée dans le *Journal* depuis l'édition de l'hiver 2023, informe d'ailleurs les membres du contenu de cette plate-forme, qu'on peut aussi consulter sur notre site Internet (à l'adresse : <https://uttam.quebec/organisme/Plate-forme-uttam.pdf>).

Parmi les mandats que les membres de l'**uttam** ont confiés au Conseil d'administration, lors de l'assemblée générale annuelle de juin 2022, figurait celui de tenir une assemblée générale spéciale au cours de l'année 2022-2023 afin de mettre à jour cette plate-forme de revendications. Avec les importants changements à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) adoptés avec la réforme, une telle mise à jour de la plate-forme apparaissait, en effet, nécessaire.

Pour accomplir ce mandat, le Conseil d'administration a d'abord coordonné une consultation des membres impliqués à l'**uttam**. Le comité action et le comité maladies du travail ont d'abord discuté du contenu de la plate-forme et ont formulé des recommandations de modification. Une rencontre de

discussion thématique a également eu lieu sur ce sujet lors de laquelle les militantes et militants de notre organisation ont pu formuler de nouvelles propositions. L'équipe de travail a ensuite tenu un exercice similaire. Finalement, le Conseil d'administration a lui-même révisé toutes les propositions issues de ces précédentes rencontres.

À partir de toutes ces discussions et des recommandations qui en sont issues, nous avons retenu vingt-neuf propositions de modification à la plate-forme pour les présenter à l'assemblée générale spéciale que nous avons le mandat de tenir. Au moment où vous lirez ces lignes, cette assemblée générale spéciale aura eu lieu, le 20 mars 2023. Les membres auront eu l'occasion de discuter, de débattre et d'adopter les modifications à nos revendications, afin qu'elles soient à jour pour les prochains combats que nous aurons à mener.

Au terme de cet exercice, l'**uttam** se dote donc d'une plate-forme de revendications totalement en phase avec les besoins et intérêts des victimes d'accidents et de maladies du travail et à jour avec la loi telle qu'elle a été modifiée par la réforme. Pour nous, il était important de compléter cet exercice pour que les revendications de notre plate-forme puissent continuer de guider notre action et d'offrir des objectifs à nos luttes. Ça l'était d'autant plus alors qu'un Sommet sur la santé et la sécurité du travail doit réunir des organisations syndicales et populaires en 2025. L'**uttam** risque fort d'y participer et de faire valoir ses revendications auprès des autres organisations du mouvement ouvrier. Par ailleurs, la loi prévoit que le ministre du Travail doit déposer un rapport à l'Assemblée nationale sur l'application de la réforme et sur l'opportunité d'y apporter des modifications avant le 6 octobre 2026. Ce sera une occasion d'exiger des changements sur la base de nos revendications.

Les membres de l'**uttam** peuvent être fiers d'avoir complété, aux termes de discussions sereines et démocratiques, la mise à jour de la plate-forme de revendications. Il nous appartient maintenant de mener la bataille pour faire valoir ces revendications contre les injustices que subissent les victimes d'accidents et de maladies du travail. ■

Quand la persévérance mène à la victoire



Carol Angel Cravero

J'ai commencé à travailler comme pâtissière en février 2019, dans un restaurant construit sur quatre étages. Je devais me déplacer d'un étage à l'autre pour faire mon travail et accéder au matériel et produits nécessaires à la préparation des pâtisseries. En plus de monter et descendre les escaliers à longueur de journée, je travaillais et dînais même debout, sans avoir de pauses pour me reposer. Graduellement, j'ai commencé à ressentir une douleur à la jambe droite qui s'est intensifiée au point de devenir insupportable. J'ai reçu un diagnostic de syndrome fémoro-patellaire du genou droit en octobre 2019 et de tendinite des ischio-jambiers droits en juillet 2020. J'ai déposé une réclamation à la CNESST qui a été refusée. C'est à ce moment que j'ai contacté l'uttam pour mieux connaître mes droits et recevoir l'aide nécessaire pour poursuivre ma bataille, parce que seul ce travail était responsable de l'apparition de ces diagnostics.

Durant les six premiers mois de mon emploi, je travaillais à plein temps et faisais beaucoup de temps supplémentaire. Comme il n'y avait pas de monte-charge, je devais continuellement me promener sur quatre étages en utilisant de longs escaliers étroits et encombrés de caisses, en transportant des charges d'au moins 10 kg. Pour éviter les chutes, surtout lorsque je me déplaçais avec des plaques de cuisson qui m'empêchaient de voir les marches, je devais les monter et descendre une à la fois en utilisant ma jambe droite en premier, puisque je suis droitrière. Je devais aussi utiliser des escabeaux pour accéder aux produits et outils rangés sur des tablettes. J'étais donc continuellement debout et en mouvement toute la durée de mon quart de travail. J'ai alors commencé à ressentir d'importantes douleurs où, en octobre 2019, j'ai reçu une infiltration pour mon syndrome fémoro-patellaire et pour lequel j'ai pris congé quelques jours pour laisser reposer ma jambe. J'ai toutefois décidé de poursuivre mon travail, puisque mon employeur comptait sur moi pour la période des fêtes. Aussi, je n'osais pas trop lui en parler, puisqu'il faisait pression sur moi pour éviter que je dépose une réclamation à la CNESST. Devant sa colère, j'avais peur de perdre mon emploi et mon permis de travail et, conséquemment, de ne pouvoir obtenir ma résidence permanente.

Après les fêtes, comme le restaurant était fermé en raison de la Covid 19, je suis demeurée à la maison, mais mon genou a commencé à s'ankyloser. Je suis retournée au travail graduellement au mois de mai et j'ai repris mon travail habituel au mois de juin. Comme je devais regarnir les réfrigérateurs de pâtisseries, mon travail était très intense et les douleurs sont devenues insupportables. J'ai donc dû cesser le travail au début du mois de juillet et, malgré les pressions de mon employeur, j'ai déposé une réclamation à la CNESST, parce que j'étais décidée à me battre! Ma réclamation a été refusée par la CNESST et par la révision administrative, mais avec l'uttam, nous avons contesté la décision au Tribunal.

L'uttam m'a ensuite suggéré de rencontrer un médecin spécialisé en médecine du travail pour obtenir une opinion médicale sur la relation entre mes diagnostics et mon travail. Avec une description de tâches très élaborée et des photos à l'appui, je me suis rendue à cette visite médicale pour être évaluée. Ce médecin a conclu dans son rapport qu'il y avait un lien causal entre mes douleurs et mon travail de pâtissière. L'uttam m'a ensuite aidée à me préparer pour l'audience qui me rendait très nerveuse.

Bien que le Tribunal n'ait pas reconnu mon syndrome fémoro-patellaire, puisque ma réclamation n'était pas déposée dans les six mois de ma consultation d'octobre 2019, j'étais bien décidée à me battre pour ma tendinite des ischio-jambiers droits qui était réclamée dans le délai. Lors de l'audience, même si mon employeur m'a traitée de menteuse et a fait témoigner un collègue pour essayer de me discréditer, le Tribunal a retenu que son témoignage ne permettait pas d'écarter ma version des faits. L'expert de l'employeur a aussi tenté d'écarter la relation entre ma tendinite et mon travail, au motif que je n'avais pas de symptômes à ma jambe gauche. Le Tribunal a rappelé que j'initialisais mes déplacements dans les escaliers et les escabeaux avec ma jambe droite et a retenu l'opinion médicale de mon médecin expert à l'effet que ma tendinite était clairement le résultat d'une surutilisation.

Le Tribunal a donc reconnu que l'opinion de mon médecin expert était plus rigoureuse et complète que celle de l'employeur et que ma tendinite est effectivement une maladie professionnelle. Je suis très fière de m'être battue jusqu'au Tribunal pour faire reconnaître ma lésion professionnelle et d'avoir été aidée par l'uttam pour gagner cette bataille! ■



Maladies du travail

Produits chimiques et métaux neurotoxiques : des dangers présents dans plusieurs milieux de travail

Félix Lapan

Le présent article a été rédigé à partir du contenu de la présentation faite par l'épidémiologiste Norman King lors de la soirée d'information ayant eu lieu à l'uttam le 20 février dernier. Nous le remercions pour sa participation à cette soirée et sa précieuse contribution à l'uttam.

Un neurotoxique est une substance pouvant porter atteinte à la structure du système nerveux ou altérer son fonctionnement de manière temporaire ou permanente à la suite d'une exposition prolongée. Présents dans plusieurs milieux de travail, ces produits peuvent avoir des effets insidieux sur les travailleuses et travailleurs qui y sont exposés. Il est important de les connaître pour savoir comment prévenir les maladies, quand il convient de consulter un médecin et comment prouver qu'une telle substance a pu causer une maladie du travail.

Le système nerveux contrôle l'ensemble des fonctions physiques ainsi que les processus mental, intellectuel et émotionnel de l'être humain. Il est formé du système nerveux central, qui comprend le cerveau et la moëlle épinière et du système nerveux périphérique, qui inclut les nerfs qui s'étendent dans toutes les parties du corps à partir du système nerveux central.

Dans le présent article, ce sont les effets que peuvent avoir les substances neurotoxiques sur le système nerveux central que nous examinons.

L'exposition aux neurotoxiques en milieu de travail

De nombreuses substances pouvant avoir des effets neurotoxiques se retrouvent dans les milieux de travail. C'est le cas des solvants utilisés dans la fabrication de plusieurs produits comme les peintures, les vernis et les colles. C'est aussi le cas des pesticides utilisés pour l'agriculture ou le jardinage. Plusieurs métaux lourds présents dans des milieux de travail, tels que le plomb ou l'arsenic, sont aussi des neurotoxiques.

L'exposition peut se produire de plusieurs manières. Elle peut se faire par ingestion, quand des travailleuses ou des travailleurs touchent ou manipulent des substances neurotoxiques avant de les transporter involontairement à leur bouche en mangeant ou simplement en se rongant les ongles. Elle peut aussi se faire par contact cutané. Certaines substances neurotoxiques sont en effet capables de traverser la peau et de pénétrer ainsi dans l'organisme.

Toutefois, c'est avant tout par inhalation que les travailleuses et travailleurs sont exposés, en respirant les vapeurs ou les poussières de ces dangereuses substances. Une fois dans les poumons, les substances dangereuses sont transportées par le sang jusqu'au cerveau. C'est pourquoi il est essentiel que les milieux de travail où on les manipule soient dotés d'un système de ventilation générale et d'un équipement qui aspire les poussières et les vapeurs à

leur source d'émission. La substitution de produits nocifs par d'autres produits non nocifs est un moyen de prévention encore plus efficace, en remplaçant, par exemple, la peinture à base de solvant par la peinture à base d'eau. En dernier recours, les équipements de protection respiratoire peuvent s'avérer utiles pour diminuer les risques quand il n'est pas possible d'éliminer entièrement le danger à la source. Mentionnons aussi les obligations des employeurs de former les travailleuses et les travailleurs sur les dangers des produits qu'ils manipulent et les moyens de prévention et de rendre accessibles aux travailleuses et travailleurs et leurs représentants les fiches de données de sécurité concernant tout produit auquel ils peuvent être exposés. C'est ainsi que les travailleuses et les travailleurs peuvent avoir l'information pour travailler de façon sécuritaire.

Intoxication aigue ou chronique et la nécessité de consulter

Une exposition de courte durée, mais importante, peut entraîner ce qui sera qualifié d'intoxication « aigue » : les effets perceptibles se manifestent immédiatement ou peu de temps après l'exposition. Cela peut, par exemple, se produire à la suite d'une exposition accidentelle à une très forte dose d'un produit neurotoxique. La travailleuse ou le travailleur pourrait alors ressentir un mal de tête, des étourdissements, de la confusion ou une sensation similaire



à celle que peut causer une trop forte consommation d'alcool. Les effets sont habituellement réversibles mais, selon son ampleur, une telle intoxication peut laisser des séquelles permanentes, causer une perte de connaissance, des convulsions ou même entraîner la mort.

Comme les symptômes d'une intoxication aiguë apparaissent et se développent rapidement, les victimes sont habituellement à même de réaliser que quelque chose ne va pas et qu'il est nécessaire de consulter un médecin.

Une exposition répétée ou prolongée dans le temps, à une plus faible concentration de produits neurotoxiques dans l'air, peut causer, à moyen ou long terme, ce qui sera qualifié d'intoxication « chronique ». Les symptômes se développeront alors insidieusement et peuvent comprendre la perte de mémoire, des difficultés de concentration, de la fatigue, des difficultés de sommeil, la perte de libido ou des changements d'humeur, tels que l'irritabilité, l'anxiété ou la dépression. Une telle intoxication perturbe donc de façon majeure la vie d'une personne atteinte et son entourage. Dès que de tels symptômes sont constatés, il faut rapidement consulter un médecin.

Les symptômes d'une intoxication chronique se développent graduellement et insidieusement, sont non-spécifiques et ont tendance à disparaître lors des périodes de repos dans un premier temps. Il est facile de les ignorer ou de

penser qu'ils ont une autre cause. Il est fréquent que ce soit l'entourage de la victime qui encourage cette dernière à consulter un médecin, alors que les symptômes apparaissent et altèrent progressivement son comportement.

Les neurones tués par une exposition chronique ne régénèrent pas et les dommages causés sont souvent permanents. On parlera alors d'une « encéphalopathie toxique » ou encore d'un « syndrome cérébral organique » pour désigner cette atteinte irréversible au système nerveux central. L'établissement du diagnostic permettra de faire cesser l'exposition, empêchant ainsi l'aggravation de la condition de la victime. Une évaluation neuropsychologique s'avérera souvent essentielle pour mesurer et compléter le portrait réel des séquelles. On procédera à une série prolongée de tests raffinés et plus ou moins complexes pour vérifier le fonctionnement de différents réseaux du cerveau.

Faire reconnaître une intoxication comme maladie professionnelle

Les travailleuses et travailleurs qui subissent une intoxication chronique au travail ont parfois du mal à faire reconnaître qu'ils sont victimes d'une maladie professionnelle. Les obstacles sont en effet nombreux, car il faut prouver que la maladie est en relation avec le travail. Il faut donc être en mesure de documenter les produits auxquels on

a été exposé ainsi que leurs effets sur la santé, ce qui n'est pas toujours évident. Très peu de cas sont reconnus par la CNÉSTT chaque année.

Le *Règlement sur les maladies professionnelles* permet à la travailleuse ou au travailleur de bénéficier d'une présomption légale pour une intoxication causée par un certain nombre d'agents chimiques, incluant plusieurs métaux et solvants. Pour ces substances, si la victime reçoit un diagnostic d'intoxication, il suffit théoriquement de prouver une exposition au travail pour que l'origine professionnelle soit présumée. En réalité, la CNÉSTT et même parfois le Tribunal exigent la preuve d'une exposition atteignant un certain seuil pour accepter la réclamation, même si le *Règlement* n'en prévoit pas pour le moment.

Une telle exigence n'est fondée ni sur la loi ni sur la science, car la susceptibilité individuelle varie de façon importante d'une personne à l'autre et l'exposition à une substance toxique en bas d'un certain seuil ne garantit pas qu'aucune personne exposée ne sera malade. L'uttam continuera donc de lutter contre l'imposition de « conditions particulières » restrictives qu'il faudrait rencontrer pour qu'une maladie professionnelle causée par les neurotoxiques soit reconnue. ■



Luttes ouvrières

« Traite humaine » pour des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Nathalie Brière

Des travailleuses et travailleurs mexicains ont dénoncé les conditions de travail complètement inhumaines du Camping Havana Resort de l'Estrie, où près de 25 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ont, en effet, été recrutés à l'été 2022 pour y travailler. Deux d'entre eux, ayant contacté le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), en août dernier, ont raconté devoir travailler de 10 à 13 heures par jour, six jours sur sept, et n'avoir été payés qu'environ 4 \$ de l'heure, pour effectuer, notamment, des activités d'animation culturelle, le service à la clientèle et l'entretien ménager. Alerté par la situation, le RATTMAQ est intervenu au dossier pour aider ces personnes à porter plainte aux Normes du travail.

Arrivés au Canada comme touristes, ces travailleuses et travailleurs avaient été engagés sous la promesse d'avoir de bonnes conditions de travail ainsi qu'un permis de travail ouvert, ce qui aurait permis de changer d'employeur. Mais ces démarches n'ont jamais été réalisées par l'employeur, malgré des demandes répétées, les obligeant à demeurer chez cet employeur, pris au piège, sans protection et isolés, compte tenu de l'éloignement du Camping des centres urbains. Sans permis de travail, ces travailleuses et travailleurs se retrouvaient en situation d'illégalité, à risque d'expulsion et sans aucune protection en cas d'accidents ou de maladies du travail.

Pour l'employeur, les démarches pour les permis de travail n'avaient pas à être faites, puisque, selon lui, les travailleuses et travailleurs du domaine culturel en sont exemptés. Bien qu'une exemption existe pour certains professionnels du domaine artistique, cette exemption ne s'applique que pour des séjours de courte durée et non pas dans les cas d'animateurs œuvrant sur plusieurs semaines au sein d'un camping. Dans le cas de ces travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, l'employeur se devait donc de faire les démarches pour l'obtention de permis de travail.

Parmi ses manœuvres dolosives, l'employeur prélevait directement de leur salaire un montant d'argent pour se rembourser les billets d'avion, initialement payés, de même que les frais d'hébergement, leur laissant un maigre salaire d'environ 180 \$ par semaine, bien qu'il soit pourtant illégal d'exiger le remboursement des frais liés au recrutement de travailleuses et travailleurs migrants. Suite aux plaintes déposées par le RATTMAQ, pour deux des 25 travailleuses et travailleurs, la CNESST confirme que ces personnes devaient bénéficier du salaire minimum en vigueur au Québec et donc qu'un salaire de 14,25 \$ aurait dû leur être versé. De ce constat, la CNESST, intervenant pour l'ensemble de ces travailleuses et travailleurs, a déterminé que l'employeur devait remettre à chacun d'eux, un montant d'environ 13 000 \$. L'employeur a toutefois contesté cette décision au Tribunal administratif du travail. Soulignons que des plaintes pénales ont aussi été logées contre l'employeur et qu'une enquête menée

par la GRC pour traite humaine est présentement en cours. En attendant l'issue de l'audience du Tribunal et de ces autres plaintes, les 25 travailleuses et travailleurs étrangers sont retournés dans leur pays à la fin de l'été.

Pendant ce temps, le RATTMAQ réclame plus de surveillance de la part des gouvernements pour éviter que des situations semblables se produisent de nouveau, autant chez cet employeur qu'ailleurs. Le RATTMAQ demeure d'ailleurs très actif au sein d'un autre dossier pour dénoncer le fait que des travailleurs étrangers mexicains sont moins payés que leurs collègues québécois pour un même travail. Il milite également pour la fin des permis de travail fermés délivrés aux travailleurs étrangers temporaires, compte tenu que cette pratique les oblige à demeurer auprès d'un seul employeur, une fois engagés, et donc dans une situation de vulnérabilité.

De façon générale, le RATTMAQ informe et accompagne les travailleurs étrangers temporaires dans l'exercice de leurs droits, particulièrement en matière de normes et de santé et sécurité du travail. Étant donné une hausse depuis 2019 de 65 % du nombre de travailleurs étrangers temporaires au Québec, leur travail est essentiel. Cette hausse s'accompagne également d'une hausse de 800 % des plaintes déposées à la CNESST par des travailleurs étrangers temporaires et d'une hausse de 135 % des réclamations pour accidents du travail. Sans compter qu'il ne s'agirait que de la pointe de l'iceberg, puisque plusieurs travailleurs étrangers temporaires hésitent encore à porter plainte de peur de représailles de la part de leur employeur.

Compte tenu de la situation, la CNÉSST a récemment annoncé un ajout de 10 agents à son escouade de prévention auprès de travailleurs étrangers temporaires, portant le nombre à 22. Un ratio somme toute dérisoire pour près de 40 000 travailleurs étrangers! Heureusement que des organismes comme le RATTMAQ veille à informer et soutenir les travailleurs étrangers temporaires dans la défense de leurs droits.

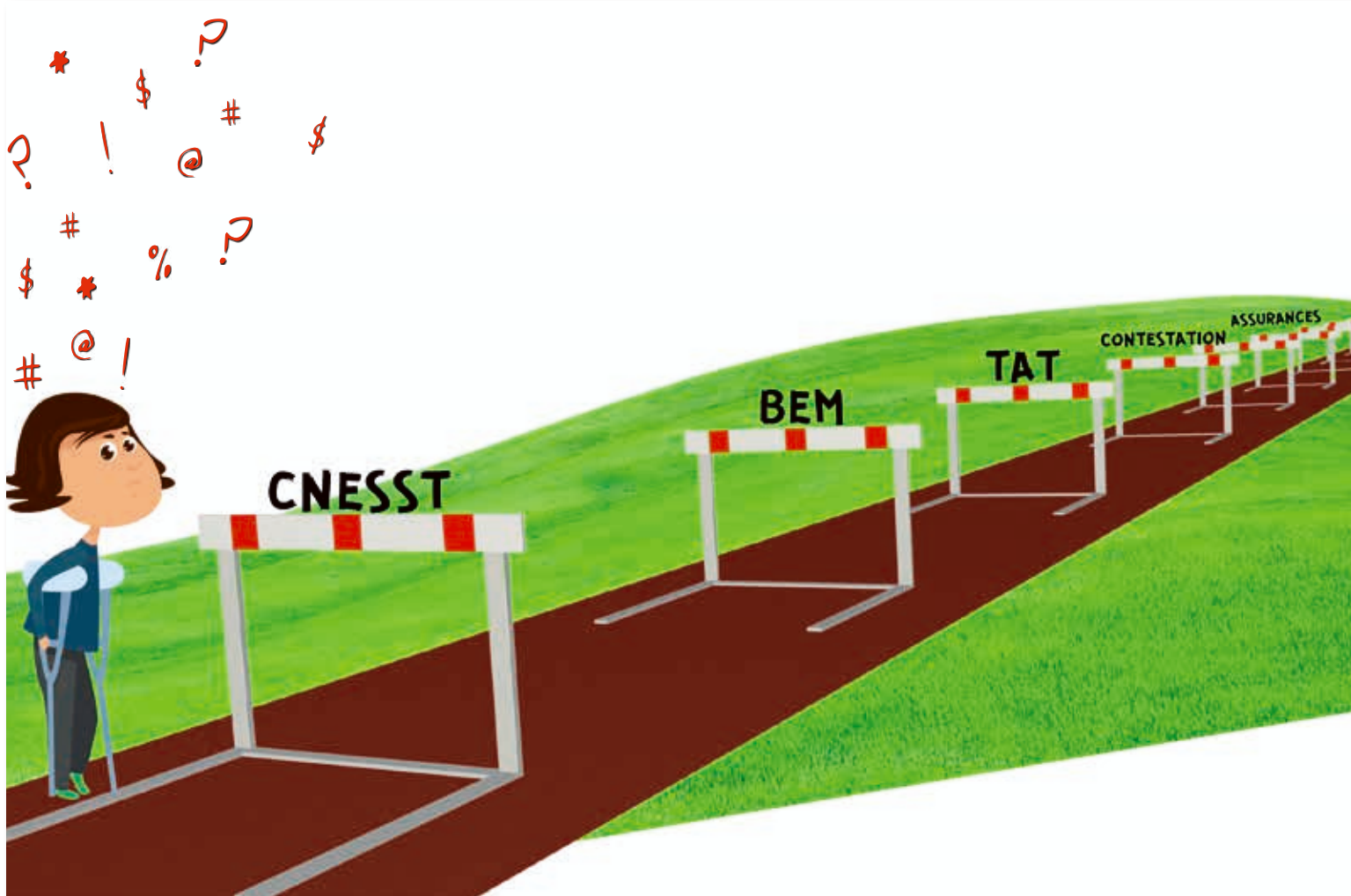
Reste à espérer que le courage des travailleuses et travailleurs mexicains, ayant dénoncé leur employeur avec l'appui du RATTMAQ, serve de leçon pour l'an prochain et que les employeurs, tels que le Camping Havana Resort, procéderont selon les règles établies, afin que ces travailleuses et travailleurs obtiennent leur permis de travail et que leurs droits soient respectés. ■



Grèves et lock-out en cours

En date du 9 mars 2023 :

- 26 syndicats de plusieurs affiliations du secteur préhospitalier et ambulancier à travers tout le Québec – en grève depuis le 14 décembre 2021 (grèves débutées entre le 14 décembre 2021 et le 1er juillet 2022).
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada – grève et lock-out depuis le 15 mars 2022.
- 23 syndicats SCFP des conseillers et conseillères de la SQDC – en grève depuis le 28 avril 2022.
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de Solutions Oldcastle Enclosure – grève et lock-out depuis le 20 juin 2022.
- Syndicat CSN des employés de bureau du cimetière Notre-Dame-des-Neiges – en grève depuis le 19 juillet 2022.
- Syndicat CSN des employés de bureau du cimetière Notre-Dame-des-Neiges – en grève depuis le 19 juillet 2022.
- Syndicat CSN de la station Mont-Tremblant – section Hilton – lock-out depuis le 26 août 2022.
- Syndicat SPGQ des professionnels et professionnelles de l'Agence du revenu du Québec – en grève depuis le 16 septembre 2022.
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs des Emballages Mitchel-Lincoln ltée – division Cavendish – en grève depuis le 26 septembre 2022.
- Syndicat Unifor des employés de l'usine Bois Chic-Chocs de Cap-Chat – en grève depuis le 4 novembre 2022.
- Syndicat SEP-B-Québec (FTQ) des employés de l'usine Les Aliments Dare de Ste-Martine – en grève depuis le 27 novembre 2022.
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs du centre d'hébergement Villa d'Alma – en grève depuis le 7 décembre 2022.
- Syndicat CSQ des intervenantes en petite enfance du CPE La Grande Ourse – en grève depuis le 7 décembre 2022.
- 2 syndicats CSN des travailleuses et travailleurs des autobus Transco et des autobus R.M. – en grève depuis le 15 février 2023.
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de l'usine Soucy Belgen – en grève depuis le 15 février 2023.
- Syndicat CSN des infirmières et infirmières auxiliaires d'Héma-Québec – en grève depuis le 17 février 2023.
- Syndicat CSD des travailleuses et travailleurs de Corporation internationale Masonite – en grève depuis le 17 février 2023.
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) – en grève depuis le 20 février 2023.



6 avril 2023 : des changements à la procédure de contestation des décisions

Félix Lapan

La réforme adoptée en octobre 2021 prévoit différents moments d'entrée en vigueur pour les modifications qu'elle apporte à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Le 6 avril 2023, une série de dispositions qui modifient le processus de contestation des décisions entrent ainsi en vigueur. À compter de cette date, il deviendra notamment possible de contester certaines décisions de la CNESST directement au Tribunal sans que la révision administrative ne se soit prononcée. Le délai pour contester une décision au Tribunal sera en outre légèrement allongé. D'autres dispositions entreront aussi en vigueur à ce moment. Dans cet article, nous examinerons ces changements.

Soixante jours pour contester au Tribunal

Soulignons pour commencer que le processus pour demander la révision d'une décision rendue par la première instance de la CNESST demeure inchangé : il sera toujours nécessaire de demander la révision d'une décision avec laquelle on est en désaccord dans un délai de 30 jours. La demande de révision sera traitée par la révision administrative, qui rendra sa décision sans audience, après avoir donné l'occasion aux parties de présenter leurs observations.

Il sera ensuite possible de contester au Tribunal cette décision rendue en révision. Le délai pour contester au Tribunal une décision de la révision administrative, qui est de 45 jours actuellement, sera cependant rallongé à **60 jours**. On disposera donc d'un délai de 15 jours additionnels pour contester une décision de

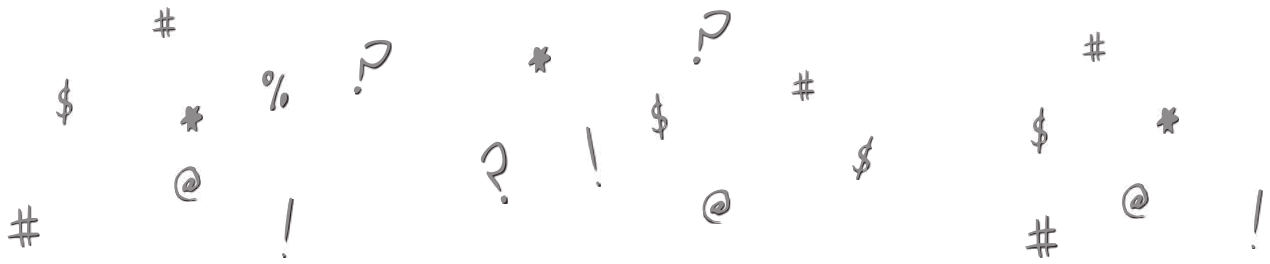
la révision administrative de la CNESST avec laquelle on est en désaccord.

Contester directement au Tribunal, sans attendre la révision

De nouvelles dispositions qui entrent en vigueur le 6 avril 2023 rendront possible de contester directement au Tribunal certaines décisions de la CNESST sans que la révision ne se prononce sur celles-ci.

D'abord, si la révision administrative n'a pas traité une demande de révision dans les 90 jours suivant sa date de réception, la partie ayant fait la demande de révision pourra contester au Tribunal la décision de première instance sur laquelle la révision ne s'est pas prononcée.

Autrement dit, il deviendra possible, à compter du 6 avril 2023, de demander au Tribunal de se saisir d'un litige pour lequel la révision administrative prendrait trop de temps à trancher.



Cette nouvelle possibilité s'appliquera également aux décisions rendues par la CNESST à la suite d'un avis du Bureau d'évaluation médicale (BÉM) ou d'un comité chargé de l'évaluation d'une maladie professionnelle pulmonaire ou oncologique. Il sera toujours possible de demander la révision de ces décisions, dans un délai de 30 jours, comme c'est le cas présentement. La révision administrative rendra alors une décision pouvant être contestée au Tribunal. Mais il deviendra aussi possible, à compter du 6 avril prochain, de contester directement au Tribunal ces décisions rendues à la suite d'un processus d'évaluation médicale, dans un délai de 60 jours de la décision.

Confusion assurée : quand le Tribunal renvoie des litiges à la révision

Les choses se compliquent quelque peu dans le cas où une partie conteste une décision de première instance directement au Tribunal alors que la partie adverse produit une demande de révision contre cette même décision. Dans un tel cas, la réforme prévoit que le Tribunal devra retourner le litige à la révision. Une fois que la révision aura rendu sa décision, il deviendra nécessaire de contester à nouveau au Tribunal, en cas de désaccord, dans les 60 jours suivant la décision de la révision.

Si le nouveau processus vise en principe l'accélération du traitement des litiges, en offrant la possibilité de les amener plus rapidement au Tribunal, on peut craindre qu'il génère aussi beaucoup de confusion, avec les risques de pertes de droits que cela implique. Une travailleuse ou un travailleur pourrait, par exemple, contester directement au Tribunal une décision rendue à la suite d'un avis du BÉM ou encore une décision sur un autre sujet plus de 90 jours après en avoir demandé la révision, sans que la révision administrative n'ait tranché. Dans les deux cas, si l'employeur demande la révision de la même décision, le Tribunal devra retourner le litige à la

révision administrative. Une fois que celle-ci se sera prononcée, souvent en se contentant de confirmer la décision initiale, le travailleur devra à nouveau contester au Tribunal dans les 60 jours. S'il omet de le faire, la décision deviendra finale et le travailleur perdra ses droits.

Ce nouveau processus fera donc en sorte qu'un litige pourrait se « promener » de la révision au Tribunal avant de revenir en révision, ce qui risque d'être difficile à suivre pour des travailleuses et travailleurs non-juristes. Dans le cas de litiges multiples dans un dossier, comme c'est souvent le cas à la suite d'une lésion professionnelle, il deviendra particulièrement difficile de suivre et de comprendre devant quelle instance se trouve chaque litige.

On peut craindre que certaines travailleuses et certains travailleurs, croyant avoir déjà produit une contestation au Tribunal sur un litige, ne contestent pas après une décision de la révision administrative confirmant une décision initiale de la CNESST. Or, à défaut de produire une contestation dans les 60 jours d'une telle décision de la révision, celle-ci deviendra finale et le Tribunal ne serait jamais ressaisi du litige, malgré une contestation produite antérieurement par la travailleuse ou le travailleur.

Interdiction de demander le recouvrement de prestations reçues de bonne foi

Notons enfin l'entrée en vigueur d'une nouvelle disposition interdisant à la CNESST d'exiger le remboursement de toute prestation reçue de bonne foi à la suite d'une reconsidération ou d'une décision de la révision ou du Tribunal, à l'exception des 14 premiers jours payés par l'employeur qu'il faudra toujours rembourser en cas de refus de la réclamation.

Cela signifie que la Commission ne pourra plus exiger le remboursement de traitements ou d'indemnités qu'elle jugerait « reçus sans droit » comme elle

l'a déjà fait dans le passé, sauf en cas de fraude ou de mauvaise foi avérée.

Rien pour s'attaquer à la judiciarisation du régime

Si le nouveau processus de contestation des décisions pourrait, dans certains cas, accélérer le traitement de litiges et leur résolution par le Tribunal, on peut craindre qu'il n'engendre beaucoup de confusion et pour certaines victimes de lésions professionnelles, des pertes de droits.

Mais ce qui est le plus choquant, c'est de constater que la réforme n'a rien fait pour s'en prendre à la judiciarisation qui est devenue un problème majeur du régime de réparation des lésions professionnelles. Le nombre de contestations patronales que reçoit le Tribunal administratif du travail, qui se comptent en dizaine de milliers par an, croît depuis des années. La réforme n'a rien fait pour s'y attaquer : les employeurs gardent le droit de contester toute décision rendue dans le dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur et ont intérêt à le faire.

Le Tribunal anticipe même une augmentation de l'afflux de contestations avec les dispositions qui prennent effet le 6 avril 2023, puisqu'il deviendra possible de contester bon nombre de décisions directement au TAT, sans que la révision n'ait eu l'occasion de se prononcer. C'est ce qui a d'ailleurs décidé le Tribunal à se doter d'une nouvelle procédure de traitement des litiges devant être mise en place au cours de la présente année, comme nous en discutons plus loin dans ce *Journal*.

Tant qu'une réforme ne remettra pas en question les droits de contestation des employeurs ou le système actuel d'imputation qui les pousse à contester, le Tribunal continuera d'être enseveli sous les contestations patronales. À quand une réforme s'attaquant frontalement à ce problème au lieu de réduire les droits des travailleuses et travailleurs blessés ou rendus malades par leur travail? ■

Hausse de l'âge de la retraite anticipée : le ministre recule

Félix Lapan

En décembre dernier, le ministre des Finances Éric Girard annonçait la tenue d'une consultation publique sur le Régime de rentes du Québec (RRQ). Cet exercice a pris la forme d'une consultation particulière de trois jours devant la Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale, les 8, 9 et 14 février dernier. La proposition phare sur laquelle les groupes participants à la consultation étaient invités à se prononcer concernait une hausse de l'âge minimal d'admissibilité à la rente de retraite que le gouvernement envisage de faire passer de 60 à 62 ans. Le ministre a trouvé bien peu d'appui pour cette proposition.

Une telle consultation sur le RRQ doit avoir lieu chaque six ans. La dernière, tenue en 2017, a mené à l'adoption d'un projet de loi pour créer un régime supplémentaire permettant de faire progressivement passer la rente de retraite d'un équivalent de 25 % des gains moyens de carrière à 33,3 %.

L'uttam a participé à chacune des consultations tenues depuis plus de deux décennies à l'Assemblée nationale. Malheureusement, pour la première fois en plus de vingt ans, notre organisation a été exclue de cette consultation publique, bien que nous ayons explicitement demandé à être entendus et que les partis d'opposition aient plaidé pour que nous soyons invités.

En dépit de cette exclusion, nous avons rédigé un mémoire à l'occasion de cette consultation. Si nous n'avons pas pu le présenter devant les parlementaires, ce mémoire a tout de même été déposé à la Commission des finances publiques. Nous y avons notamment fait valoir notre opposition à la proposition gouvernementale de relever l'âge d'admissibilité à la retraite

anticipée. Nous avons aussi dénoncé l'injustice que subissent les victimes de lésions professionnelles à la retraite tout en expliquant notre revendication pour y remédier.

La proposition de relever l'âge minimal d'admissibilité à une rente de retraite anticipée

Rappelons que si l'âge normal de la retraite est de 65 ans, le RRQ permet actuellement aux travailleuses et travailleurs de commencer à percevoir leur rente de retraite dès l'âge de 60 ans. La rente est toutefois réduite de 0,6 % par mois qui précède l'âge de 65 ans. Ainsi, une personne qui prend sa rente de retraite à l'âge de 60 ans subit une pénalité de 36 %. Comme la rente est versée jusqu'à la mort de la personne retraitée, la réduction est censée être compensée par le fait que la rente sera versée plus longtemps.

Sous prétexte de prévenir la pauvreté à la retraite, la proposition gouvernementale prévoyait d'interdire de toucher une rente de retraite avant l'âge de 62 ans. Armé de savants calculs d'actuaire fondés sur l'espérance de vie, le ministre Girard prétendait en effet que de toucher sa rente de retraite avant cet âge s'avère presque toujours un mauvais choix. En interdisant aux travailleuses et aux travailleurs de toucher leur rente de retraite à 60 ou 61 ans, la pénalité maximale pour une rente anticipée serait alors passée à 21,6 % pour une rente prise à 62 ans (36 mois avant 65 ans) plutôt que 36 % pour une rente prise à 60 ans (60 mois avant 65 ans). Le gouvernement prétendait donc protéger les travailleuses et travailleurs contre eux-mêmes et en les empêchant de prendre une mauvaise décision...

L'angle mort du gouvernement : la pénibilité du travail

Presque tous les groupes entendus lors de la consultation se sont opposés

à cette proposition. Plusieurs intervenants ont rappelé au ministre que bien des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois pénibles sont complètement usés par le travail quand ils atteignent 60 ans et ne sont simplement plus en mesure de continuer à travailler.

C'est aussi la position qu'a prise l'uttam dans son mémoire. Empêcher l'accès à la rente de retraite avant 62 ans nous apparaissait d'autant plus inacceptable en l'absence de mesures pour prendre en compte la pénibilité de plusieurs emplois, comme le font d'autres régimes publics de retraite ailleurs dans le monde.

Malgré la quasi-unanimité des intervenants entendus lors de la consultation et des mémoires déposés s'opposant au relèvement de l'âge minimal d'admissibilité à la rente de retraite, le ministre s'est tout de même obstiné à défendre sa proposition pendant quelques jours. Face aux dénonciations publiques qui se sont poursuivies après la consultation, il a cependant fini par reculer



vers la fin de février. Pour l'instant, le gouvernement semble donc avoir abandonné l'idée d'hausser l'âge minimal de la retraite.

Les victimes d'accidents et de maladies du travail toujours pénalisées à la retraite

Si on peut se réjouir du recul du ministre sur sa proposition principale, on ne peut en dire autant sur l'enjeu de l'appauvrissement des victimes du travail à la retraite.

Rappelons que les victimes d'accidents et de maladies du travail vivent une grave injustice au moment de prendre leur retraite en raison du non-versement de leur cotisation au Régime de rentes durant un arrêt de travail. La CNÉST retransche pourtant les cotisations qui seraient normalement versées au RRQ pour déterminer l'indemnité de remplacement du revenu, mais pour Retraite Québec ces périodes sont considérées comme cotisées à 0 \$. Au moment de la retraite, les périodes

non travaillées, en raison d'une lésion professionnelle, peuvent avoir un impact important sur le montant de la rente de retraite puisque cette rente est basée sur les gains moyens en carrière.

Notons que certaines mesures permettent d'atténuer partiellement l'impact de la non-cotisation pendant un arrêt de travail, notamment en retranschant des périodes d'invalidité ou de faibles gains pour établir la moyenne des gains servant de base au calcul de la rente de retraite. Mais ces dispositions ne corrigent pas tout et les victimes d'accidents et de maladies du travail s'appauvrissent tout de même à la retraite. L'impact exact varie selon les situations et les personnes pour qui la CNÉST a déterminé un emploi convenable, dont le revenu est inférieur à leur emploi pré-lésionnel, sont les plus pénalisées. Depuis la création du régime supplémentaire pour faire passer la rente de 25 % à 33,3 % de la moyenne des gains à la suite de la réforme adoptée en 2017, cette injustice s'est aggravée

puisque ces mesures de retranchement ne s'appliquent pas à ce nouveau régime.

Des « crédits de gain » pour compenser?

Soulignons tout de même une proposition du document de consultation gouvernementale qui, bien qu'insuffisante, pourrait améliorer les choses pour les victimes de lésions professionnelles si elle était adoptée lors d'une réforme à venir. Le document de consultation proposait en effet de créer des « crédits de gain » qui permettraient d'appliquer les mesures de compensation qui existent dans le régime de base au régime supplémentaire.

Pour les victimes de lésions professionnelles cela pourrait au moins permettre de corriger l'aggravation de l'injustice qui résulte de la mise sur pied du régime supplémentaire, bien qu'il y ait un certain flou sur la méthode de calcul de ces « crédits de gain » proposés.

La lutte devra se poursuivre

Le mémoire de l'**uttam** dénonçait évidemment l'injustice que subissent les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades à la retraite et demandait que la CNÉST verse les cotisations des victimes de lésions professionnelles au RRQ, comme nous le revendiquons depuis des années. Malheureusement, bien que notre mémoire ait été déposé à la commission parlementaire, notre exclusion de la consultation a permis de passer cette question complètement sous silence.

L'**uttam** ne baissera pas les bras pour autant. Nous surveillerons quelle suite le gouvernement compte donner à la consultation et, si un projet de loi réformant le RRQ devait être présenté, nous l'analyserons et tenterons de faire entendre nos revendications. Reste à voir si la rebuffade subie par le ministre Girard le découragera de réformer le RRQ... ■

Nouvelle procédure de traitement des dossiers au Tribunal administratif du travail

Isabelle Aubé

En janvier dernier, le Tribunal administratif du travail (TAT) présentait, par l'entremise d'un webinaire, le nouveau mode de traitement des dossiers de la division de la santé et de la sécurité du travail, dont la mise en œuvre devrait être complète pour décembre 2023. Pour le TAT, l'augmentation du volume des contestations et des délais qui en découlent nécessitaient de revoir sa procédure de traitement des dossiers. Parmi les principales causes ayant mené à l'implantation de cette nouvelle procédure, on retrouve, notamment, le nombre excessif de contestations, responsable d'une augmentation importante du délai d'attente d'une première date d'audience; la courte période allouée pour la conciliation, puisque très souvent l'imminence d'une date d'audience motive les parties à opter pour un règlement à l'amiable et; le peu de dossiers qui, au final, procèdent en audience.

Le Tribunal souligne également l'importante gestion des multiples demandes de remise d'audience, responsables d'un délai supplémentaire de fermeture des dossiers, dû à la mise au rôle de dossiers souvent incomplets. S'ajoute à ces difficultés, un nombre important d'audiences fixées pour un même représentant, mais aussi l'implication de plusieurs intervenants assignés au même dossier au cours de son parcours, soit différents juges et conciliateurs. De tous ces constats, le Tribunal estime que l'impact de cette nouvelle procédure de traitement des dossiers mènera à une diminution des délais d'attente pour l'obtention d'une date d'audience de 31 %, de ceux de fermeture par la conciliation et par audience respectivement de 52 % et 49 % ainsi qu'une diminution du délai global de fermeture de 39 %.

Pour pallier aux difficultés générées par l'actuel processus opérationnel, la solution retenue est de mettre en place une nouvelle équipe d'analyse et de triage des dossiers pour les diriger vers les services appropriés. Dès lors, il sera question de diriger le dossier vers la conciliation ou l'audience, ou encore de mettre le dossier en suspens pour, par exemple, compléter la preuve au dossier ou attendre une décision en traitement auprès de la révision administrative, afin que tous les litiges soient traités ensemble.

Mise en œuvre de la nouvelle procédure à compter de juin 2023

La première étape consistera à départager les différentes contestations soumises au Tribunal, soit celles relatives à l'indemnisation, au financement, à la *Loi sur*

la santé et la sécurité du travail ainsi que les demandes de révision contestées directement au Tribunal, suivant la nouvelle procédure de contestation des décisions en vigueur le 6 avril 2023 suite à l'adoption du projet de loi 59. Une fois cette distinction établie, les dossiers d'indemnisation seront ensuite analysés et triés, dans un délai de 30 jours. C'est donc lors de cette **deuxième étape** que les dossiers incomplets seront mis en suspens pour compléter la preuve, à moins d'un désaccord sur la suspension où, le cas échéant, le dossier sera orienté en conciliation. Les dossiers complets seront dirigés directement en conciliation. Lors de la **troisième étape**, celle de la conciliation, les parties auront un délai de 60 jours pour accepter la démarche de conciliation et une fois acceptée, la démarche devra se compléter dans un délai de 120 jours. Les parties arrivant à une entente pourront procéder à la signature des documents. Cependant, lorsque la démarche de conciliation sera refusée ou qu'il en résultera un échec, la **quatrième étape** prévoit le transfert du dossier en audience. Selon le parcours du dossier, si l'audience fait suite à une démarche de conciliation, une date convenue entre les parties pour être entendus devra être fixée entre 60 et 90 jours, alors que sans conciliation, la date sera fixée à l'aveugle. La **cinquième et dernière étape** consiste en l'audition des parties, mais permet qu'un retour en conciliation soit demandé par celles-ci, avant ou lors de l'audience, malgré l'extinction du délai pour demander une conciliation. Si la demande est acceptée, un retour en conciliation aura lieu.

Soulignons qu'un projet-pilote mené en Estrie en 2021 montre que 69 % des démarches de conciliation acceptées ont donné lieu à 77 % d'ententes intervenues parmi ces conciliations effectuées. De ce constat, des inquiétudes demeurent tout de même pour les travailleuses et travailleurs non représentés. Est-ce que ces personnes, en cas d'échec de la conciliation, qui constatent, après avoir consulté un conseiller juridique, que leur preuve est incomplète, auront droit à une remise d'audience, pour parfaire leur preuve, advenant que le délai de 60 à 90 jours pour fixer une date soit insuffisant pour se préparer? Reste donc à souhaiter que cette nouvelle procédure améliore le parcours de nos travailleuses et travailleurs accidentés ou malades et qu'elle ne soit surtout pas une justice à rabais! ■



La Covid contractée au travail : la CNESST serre la vis

Dès le début de la pandémie de Covid-19, il y a maintenant trois ans, les milieux de travail sont apparus comme des lieux propices à des éclosions. C'est d'ailleurs ce qui a mené des gouvernements un peu partout dans le monde, y compris au Québec, à décréter pendant plusieurs semaines la fermeture des entreprises non essentielles. Et quand les activités reprenaient, elles ne se faisaient plus sans que ne soient appliquées d'importantes mesures sanitaires.

Dans ce contexte, la CNESST n'a pas seulement dû veiller à la mise en place des mesures sanitaires visant à prévenir les éclosions de Covid au travail. Elle a aussi dû faire face à de nombreuses réclamations de travailleuses et de travailleurs ayant contracté le virus au travail.

En effet, une infection à la Covid-19 survenant sur les lieux du travail est une lésion professionnelle pouvant être reconnue au même titre que n'importe quelle contamination virale ou toute autre maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail. Elle peut évidemment entraîner un arrêt de travail donnant droit à des indemnités de remplacement du revenu et elle peut nécessiter de l'assistance médicale, sous forme de soins ou de médicaments, dont la CNESST doit assumer les coûts. Des cas de « Covid longue », qui rendent des victimes invalides à moyen ou long terme, peuvent donner droit à des indemnités prolongées et à des services de réadaptation. Enfin, la Covid-19 peut causer la mort comme on le sait trop bien, auquel cas les proches de la victime peuvent toucher des indemnités de décès de la CNESST.

La souplesse dont faisait preuve la CNESST

Pour qu'une infection à la Covid-19 soit reconnue et indemnisée par la CNESST, une réclamation doit évidemment être présentée pour la travailleuse ou le travailleur qui en est victime. Jusqu'ici, la CNESST faisait preuve d'une certaine souplesse pour traiter les réclamations qu'elle recevait. Jusqu'en février 2023, la CNESST ne demandait rien de plus

qu'un résultat de test positif à la Covid-19 pour constater la maladie. Une victime pouvait donc réclamer sans avoir vu de médecin, le résultat du test dispensant d'avoir à fournir une attestation médicale.

Ce traitement plus souple des réclamations correspondait aux recommandations de la Santé publique qui demande aux personnes atteintes de s'isoler pour limiter la contagion. En permettant aux victimes de contamination de réclamer sans devoir rencontrer un médecin pour obtenir une attestation médicale, la CNESST leur permettait de suivre ces recommandations et de limiter leurs contacts.

1^{er} mars 2023 : la Commission serre la vis

Cette souplesse n'a toutefois plus cours depuis le 1^{er} mars 2023. Depuis cette date, la CNESST exige en effet une attestation médicale en bonne et due forme pour les réclamations qui concernent la Covid-19, de la même manière que pour toute autre lésion. Les travailleuses et travailleurs doivent donc désormais obligatoirement consulter un médecin pour obtenir cette attestation. Cela signifie qu'ils doivent ignorer les directives d'isolement et risquer de propager davantage le virus en se rendant dans une clinique ou à l'hôpital.

La Covid-19 a beau être moins mortelle qu'elle ne l'était au printemps 2020, elle n'en demeure pas moins un problème de santé publique majeur, alors que le réseau surchargé peine à faire face aux besoins de la population. Le changement de directive de la CNESST apparaît totalement injustifié et irresponsable dans ce contexte. Mais il est certainement cohérent avec la motivation de réduction des coûts dont la Commission a toujours fait preuve. En créant sans nécessité un obstacle pour les travailleuses et travailleurs qui souhaitent réclamer après avoir contracté la Covid au travail, la CNESST espère sans doute en décourager plusieurs, qui s'abstiendront ainsi de réclamer. Tant pis si d'autres répandent la maladie à cause de cette nouvelle obligation de consulter un médecin... ■



La loi simplifiée

L'entrée en vigueur des modifications de la LATMP : qu'en est-il des dossiers en cours?

Me Manuel Johnson

Plusieurs modifications de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) sont entrées en vigueur le 6 octobre 2022.

Notamment, il y a eu des modifications qui concernent la réadaptation, l'assignation temporaire, le retour au travail et le processus d'évaluation médicale. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir de leur entrée en vigueur et ne sont pas censées avoir de portée rétroactive pour des prestations demandées avant cette date. En effet, selon un principe bien établi en matière d'interprétation des lois, il y a une forte présomption qu'une nouvelle loi ou des modifications portées à une ancienne loi ne peuvent pas s'appliquer à des situations qui existent déjà au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Mais, qu'en est-il des dossiers en cours? Est-ce que c'est l'ancienne version de la loi qui s'applique ou bien la nouvelle version? La réponse à cette question n'est pas toujours facile à déterminer. Il faut voir comment les tribunaux interprètent l'application des nouvelles dispositions, avant de sauter aux conclusions. N'oublions jamais que l'objectif de la LATMP est de réparer les conséquences des lésions professionnelles pour les travailleuses et travailleurs, non seulement en ce qui concerne la perte de salaire, mais aussi dans les autres sphères de leur vie. Cet objectif est censé guider le Tribunal dans son interprétation de la loi. L'esprit de la loi est que les travailleuses et travailleurs n'ont pas à

assumer les risques et les pertes associés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

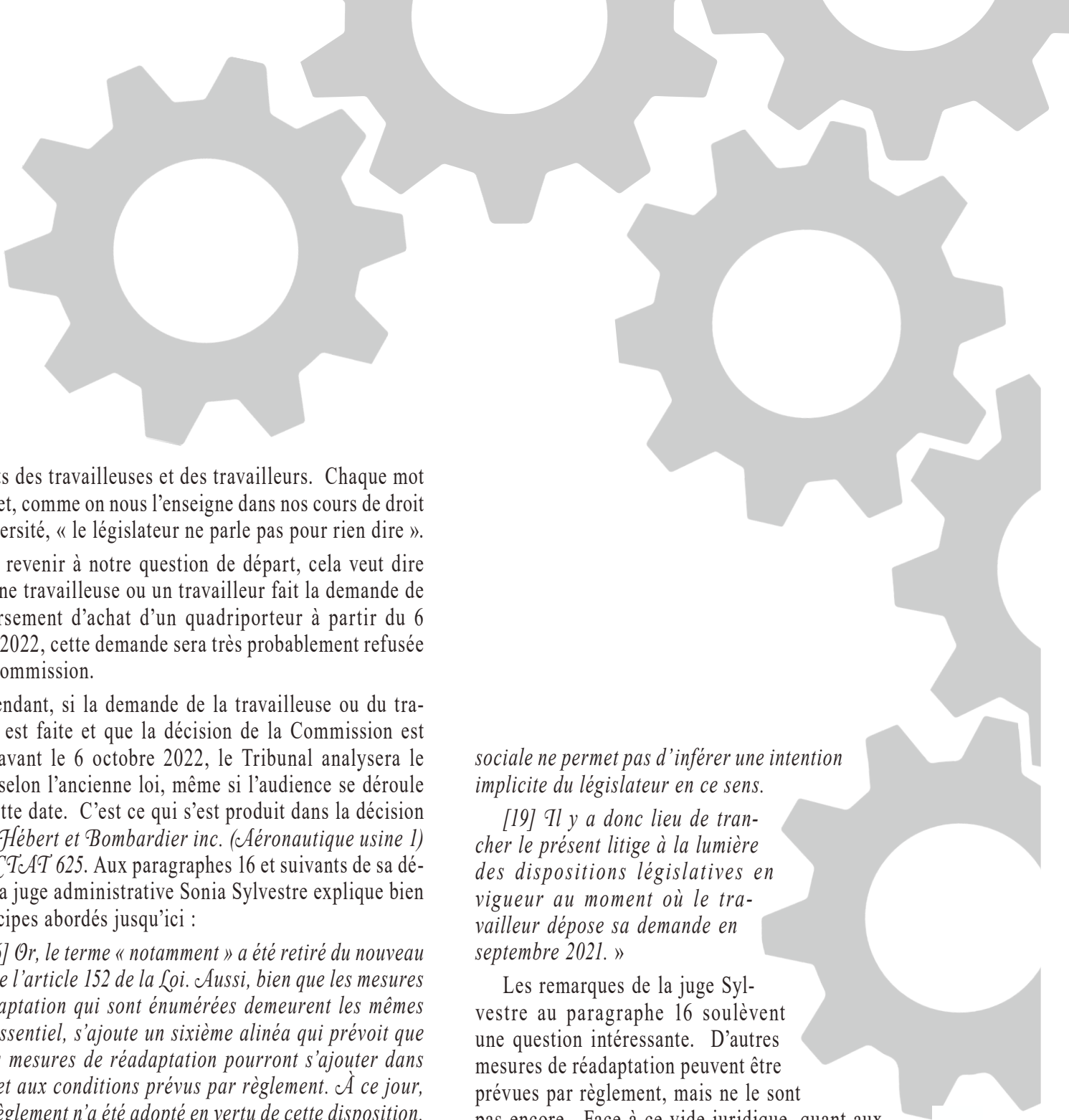
Regardons de plus près un cas d'espèce récent, pour mieux comprendre l'application du principe de non-rétroactivité de la modification de la loi.

La loi prévoit aussi des mesures de réadaptation professionnelle, physique et sociale. Le but de la réadaptation sociale est « d'aider le travailleur à surmonter dans la mesure du possible les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation qui découle de sa lésion et à redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles ». L'ancien article 152 de la LATMP établissait des exemples de mesures de réadaptation sociale pour les victimes de lésions professionnelles dont notamment des services d'intervention psychosociale, le paiement des frais d'aide personnelle à domicile, le remboursement du coût des travaux d'entretien courant du domicile, etc.

Le mot clé dans cette disposition était « notamment ». Quand le législateur utilise ce terme, il indique que la liste est non-limitative. Il donne des exemples de ce qui peut être fait, sans limiter les pouvoirs de la Commission de prendre d'autres mesures de réadaptation qui pourraient être nécessaires pour la travailleuse ou le travailleur. Cela faisait en sorte qu'il était possible pour la CNESST de rembourser par, exemple, le coût d'achat d'un quadriporteur pour une travailleuse ou un travailleur ayant des problèmes de mobilité en raison de sa lésion professionnelle, même si un tel équipement n'est pas explicitement mentionné par l'article 152.

Or, avec le régressif projet de loi 59, le législateur a fait disparaître le mot « notamment », faisant ainsi perdre des droits aux travailleuses et travailleurs. Depuis le 6 octobre 2022, la liste des mesures à l'article 152 est devenue limitative. Si une travailleuse ou un travailleur a besoin de mesures qui ne sont pas explicitement prévues à cet article ou par règlement, c'est à elle ou lui d'assumer les coûts.

Cet exemple illustre bien l'impact considérable que le changement d'un seul mot dans un article de loi peut avoir sur



les droits des travailleuses et des travailleurs. Chaque mot compte et, comme on nous l'enseigne dans nos cours de droit à l'Université, « le législateur ne parle pas pour rien dire ».

Pour revenir à notre question de départ, cela veut dire que si une travailleuse ou un travailleur fait la demande de remboursement d'achat d'un quadriporteur à partir du 6 octobre 2022, cette demande sera très probablement refusée par la Commission.

Cependant, si la demande de la travailleuse ou du travailleur est faite et que la décision de la Commission est rendue avant le 6 octobre 2022, le Tribunal analysera le dossier selon l'ancienne loi, même si l'audience se déroule après cette date. C'est ce qui s'est produit dans la décision récente *Hébert et Bombardier inc. (Aéronautique usine 1)* 2023 QCTAT 625. Aux paragraphes 16 et suivants de sa décision, la juge administrative Sonia Sylvestre explique bien les principes abordés jusqu'ici :

« [16] Or, le terme « notamment » a été retiré du nouveau libellé de l'article 152 de la Loi. Aussi, bien que les mesures de réadaptation qui sont énumérées demeurent les mêmes pour l'essentiel, s'ajoute un sixième alinéa qui prévoit que d'autres mesures de réadaptation pourront s'ajouter dans les cas et aux conditions prévus par règlement. À ce jour, aucun règlement n'a été adopté en vertu de cette disposition.

[17] De l'avis du Tribunal, le retrait du terme « notamment » n'est pas qu'une simple correction de style. Il traduit l'intention du législateur de limiter le contenu d'un programme de réadaptation sociale aux mesures énoncées et à celles qui seront prévues par un règlement à venir, et ce, compte tenu de l'interprétation de texte jusqu'alors préconisée par la jurisprudence qui favorisait une portée beaucoup plus large.

[18] À première vue, la nouvelle disposition législative semble donc plus limitative, ce qui pourrait avoir un effet préjudiciable pour le travailleur. En pareilles circonstances, le principe de la non-rétroactivité des lois commande l'application des dispositions législatives en vigueur au moment des faits générateurs du litige, puisqu'aucune disposition ne décrète expressément une portée rétroactive de la LMRSSST et que le texte des dispositions relatives à la réadaptation

sociale ne permet pas d'inférer une intention implicite du législateur en ce sens.

[19] Il y a donc lieu de trancher le présent litige à la lumière des dispositions législatives en vigueur au moment où le travailleur dépose sa demande en septembre 2021. »

Les remarques de la juge Sylvestre au paragraphe 16 soulèvent une question intéressante. D'autres mesures de réadaptation peuvent être prévues par règlement, mais ne le sont pas encore. Face à ce vide juridique, quant aux mesures qui seront prévues par règlement, est-ce que les juges pourraient accorder des mesures de réadaptation sociale qui étaient auparavant accordées sous l'ancienne version de l'article 152, en s'appuyant sur la nature sociale et réparatrice de la loi? Nous sommes d'avis que oui, d'autant plus qu'une autre disposition de la LATMP (le paragraphe 5^o de l'article 184) qui n'a pas été éliminée par la réforme pourrait le justifier, mais on ne peut rien tenir pour acquis.

Bref, la jurisprudence sur ces questions est en évolution et il faudra voir, au fur et à mesure, comment le Tribunal applique le principe de non-rétroactivité à l'égard des nouvelles dispositions. Si vous avez le moindre doute quant à vos droits, il est fortement conseillé de consulter un représentant syndical, l'**uttam** ou bien une avocate ou un avocat pratiquant en matière de lésions professionnelles. ■



Décisions récentes

Une aide de suppléance à l'audition reconnue par l'assistance médicale

Le travailleur, sergent détective, est atteint d'une surdité neurosensorielle depuis 2015. En 2022, considérant une détérioration de son acuité auditive, il dépose à la CNÉ SST une demande d'assistance financière pour se procurer un système de transmission sans fil et d'amplification sonore. Cette aide de suppléance à l'audition, pourtant nécessaire à son travail, est refusée par la CNÉ SST, au motif qu'elle ne répond pas aux critères prévus à la loi. Le travailleur conteste la décision au Tribunal.

Le travailleur demande une assistance financière pour se procurer le système en question pour ses difficultés importantes à entendre la télévision et les enregistrements d'interrogatoires réalisés pour ses enquêtes. La CNÉ SST, alléguant que le paiement du système est autorisé dans le cas où l'atteinte est, au moment de la reconnaissance de la lésion professionnelle, *d'au moins 55 décibels à la meilleure oreille, ou d'au moins 41 décibels à la meilleure oreille si elle présente une difficulté importante à entendre la télévision ou la radio*, elle refuse sa demande. En effet, les seuils d'audition du travailleur étant de 30 décibels à l'oreille gauche et 28,75 décibels à l'oreille droite.

Pour le Tribunal, *la CNÉ SST a tort de s'appuyer sur les critères qu'elle invoque pour rejeter la demande du travailleur, puisque ni la loi ou le règlement ne prévoit de seuil minimum de surdité*. De plus, avant l'entrée en vigueur du nouvel article 152 Latmp, la jurisprudence a reconnu à plusieurs reprises que les aides auditives constituaient des mesures de réadaptation sociale. Toutefois, le mot notamment ayant été retiré de cet article, les mesures prévues sont maintenant limitatives et n'incluent pas le système demandé par le travailleur.

Ainsi, ce n'est pas par l'entremise de la réadaptation sociale qu'il faut examiner la situation, mais par les règles encadrant le droit à l'assistance médicale. Même si l'atteinte permanente n'est pas importante (0,51 %), une partie substantielle de la perte auditive résulte de la maladie professionnelle. Puisque le travailleur satisfait aux exigences pour se voir accorder un système de transmission sans fil et d'amplification sonore, le Tribunal accorde sa demande en vertu des articles 188-189, 194 Latmp et du Règlement sur l'assistance médicale. ■

Tardif et Ville de Sherbrooke (Police & 911), 2023 QCTAT 766.

Un employeur s'introduit dans une procédure d'évaluation médicale

Le travailleur, engagé par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires, travaille depuis 2015 dans une usine de transformation de viande. En avril 2020, il commence à ressentir des douleurs aux doigts et aux mains. Près d'un an plus tard, à la suite d'un suivi médical, il dépose une réclamation à la CNÉ SST dans laquelle il mentionne relier sa condition à son travail. Malgré le défaut de respecter le délai de six mois pour déposer sa réclamation, la CNÉ SST accepte sa réclamation. L'employeur conteste la décision au Tribunal et soulève comme moyen préliminaire l'irrecevabilité de la réclamation parce que produite hors délai.

Lors de sa première consultation médicale, en juin 2020, le travailleur, qui s'exprime difficilement en français, est dirigé vers un médecin retenu par son employeur et accompagné par la directrice des relations humaines pour servir d'interprète. Ce médecin n'établit aucun lien entre les douleurs aux mains et le travail du travailleur et le dirige vers un deuxième médecin. Le travailleur est ensuite accompagné d'un consultant en prévention chez l'employeur, qui ne traduit pas la conversation et lui mentionne de *ne pas parler* au médecin de son travail. Malgré un diagnostic de ténosynovites sténosantes et la nécessité d'une chirurgie, aucun lien n'est fait avec le travail. Informé par son représentant, en mars 2021, que sa lésion est reliée au travail, ce n'est qu'à ce moment qu'une réclamation est déposée à la CNÉ SST.

Étant donné une procédure d'évaluation médicale intrusive dans sa vie privée, le Tribunal considère que plusieurs éléments permettent d'excuser le travailleur pour son hors délai: le premier médecin consulté, choisi par l'employeur, contrevient à la loi qui mentionne que *le travailleur a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix*; les consultations médicales, assujetties à des visites accompagnées d'un préposé de l'employeur, étaient arrangées *avec un médecin pour qu'il rencontre plusieurs employés la même journée*; une lettre du médecin traitant adressée à une représentante de l'employeur indique *une proximité inacceptable*; enfin, la crainte de perdre son emploi, effectivement perdu, explique que le travailleur ait tardé pour déposer sa réclamation.

Pour le Tribunal, ces éléments constituent des motifs raisonnables pour relever le travailleur d'avoir déposé sa réclamation hors délai. ■

Viandes Lacroix inc. et Ligue, 2022 QCTAT 5479.



Nouvelle plate-forme de revendications

Le 20 mars dernier, l'**uttam** tenait une assemblée générale spéciale afin de mettre à jour sa plate-forme de revendications. Cette révision était devenue nécessaire à cause des changements importants au régime d'indemnisation suite à l'adoption du projet de loi n° 59. Cette assemblée générale, tenue simultanément en personne et par vidéoconférence, constitue l'aboutissement d'une longue démarche de réflexion et de débats au sein des lieux d'implication de notre organisation. Bravo à toutes les militantes et tous les militants ayant participé à cet exercice démocratique. Nous sommes maintenant prêts à poursuivre la lutte! ■



Demandeurs d'asile sans permis de travail

Plus de 25 000 demandeurs d'asile, arrivés par le chemin Roxham, devront attendre jusqu'en 2025 pour obtenir un permis de travail. Le hic, un processus long et complexe.

Pour obtenir un permis de travail, les demandeurs d'asile doivent passer par le Centre de traitement régional pour faire une entrevue de recevabilité afin de vérifier, notamment, l'identité et les antécédents et cette procédure est nécessaire dans la majorité des cas. Si la demande est jugée recevable, le demandeur recevra le *Document du demandeur d'asile* et ce n'est qu'après sa réception qu'il pourra se procurer un permis de travail.

Vu le nombre élevé de demandes, l'attente pour l'entrevue est d'environ deux ans. Dans l'attente, certains vivent d'une aide sociale insuffisante ou sont forcés d'accepter du travail au noir avec l'abus qu'il peut comporter et se débrouiller pour trouver un logement.

Depuis l'automne 2022, il est possible de devancer le rendez-vous pour obtenir une entrevue plus rapidement. Le problème est que certains ne le savent pas ou que des formulaires longs et complexes doivent être complétés en ligne.

L'obstacle majeur est que plusieurs migrants ne parlent ni français ni anglais et n'ont pas les capacités pour remplir de longs formulaires en ligne ou n'ont pas accès à Internet. Pendant ce temps, ils sont contraints d'être longtemps sur l'aide sociale, alors qu'ils souhaiteraient travailler. Reste à souhaiter que le traitement des demandes d'asile mis à l'essai en 2022 s'améliore et prenne un peu plus de vitesse! ■

Actions pour la justice sociale et climatique

Quelques 250 organisations communautaires étaient en grève rotative du 20 au 24 février 2023, afin de participer à des actions régionales pour la justice sociale et climatique. Cette semaine de grève a culminé avec une manifestation, le 24 février à Montréal, où plus de 300 manifestants, dont l'uttam, se sont rendus au Centre de commerce mondial à Montréal pour revendiquer un réinvestissement dans le filet social et pour sortir le Québec des énergies fossiles.

Il existe sans conteste un lien étroit entre les changements climatiques et les injustices sociales et, plus souvent qu'autrement, ce sont les personnes les plus vulnérables qui sont les premières à être affectées de ces contrecoups. Les impacts de la crise climatique, entre autres, sur la sécurité alimentaire, le droit au logement et la santé en sont des exemples éloquentes pour ces personnes. Les organismes communautaires sont d'ailleurs aux premières loges pour constater les effets de cette crise climatique sur les conditions de vie des personnes les plus pauvres et, notamment, mal logées, qu'elles accompagnent.

Les changements climatiques exacerbent donc les inégalités sociales et c'est pourquoi la lutte pour l'amélioration des conditions de vie et le respect des droits passent aussi par la lutte aux changements climatiques. C'est pourquoi la mobilisation se poursuivra le 22 avril prochain pour le jour de la terre. C'est donc un rendez-vous! ■

Immigration temporaire : le nombre d'accidents du travail explose

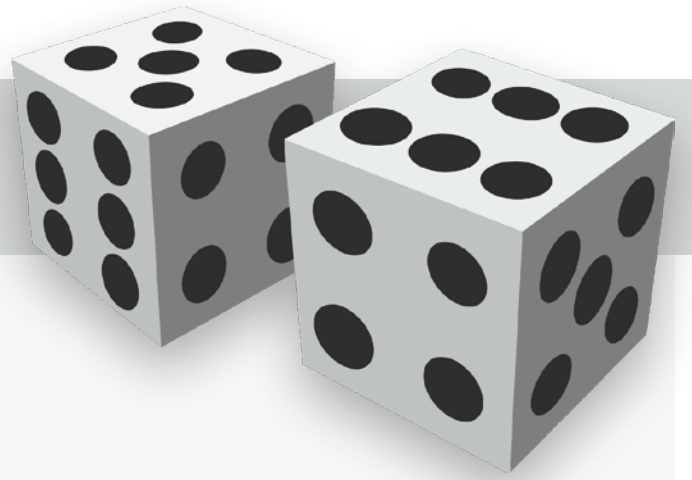
Le nombre de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires est en forte croissance. Alors que le Québec en a reçu 23 300 en 2019, ce nombre est passé à 38 500 en 2022. Et cette tendance se poursuivra en 2023 selon le ministre du Travail, Jean Boulet.

Si leur nombre a augmenté de 65 % entre 2019 et 2022, le nombre de réclamations pour lésions professionnelles produites par ces immigrants temporaires a quant à lui subi une hausse de 135 % pendant la même période. C'est un signe évident d'un manque de prévention.

Pour y faire face, le ministre Boulet a annoncé que la CNÉST allait augmenter l'effectif de son « escouade prévention », qui offre de la sensibilisation aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires, d'un maigre dix employés supplémentaires pour l'ensemble du Québec.

Il est étonnant que le ministre du Travail, constatant ce manque de prévention, n'ait pas demandé à la CNÉST de poursuivre les employeurs qui ne respectent pas la loi. En effet, depuis le 6 avril 2022, tous les milieux de travail ayant au moins 20 salariés doivent avoir des représentants, désignés par les travailleuses et les travailleurs, siégeant à un comité paritaire en SST ainsi qu'un représentant à la prévention. La très vaste majorité des milieux de travail embauchant des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, habituellement non syndiqués, n'appliquent pas ces mécanismes de prévention, pourtant obligatoires depuis près d'un an... À quand les poursuites? ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «huit» lettres

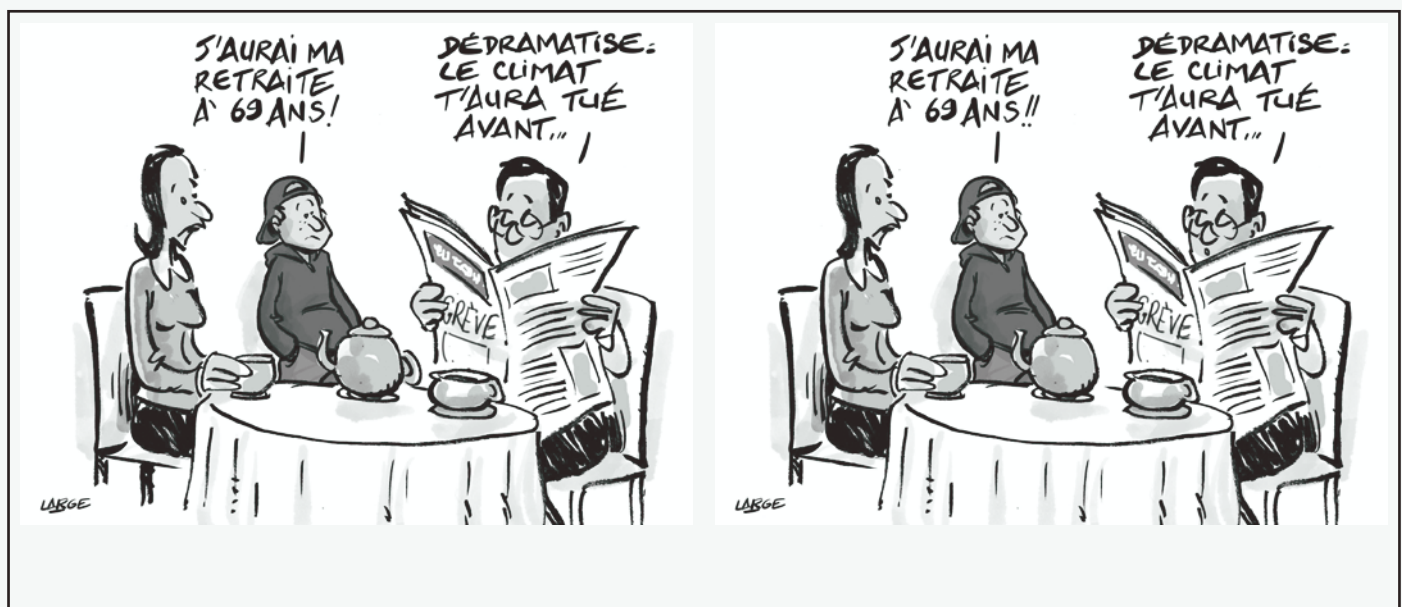
R	R	R	E	S	D	N	E	R	P
E	D	R	E	R	I	O	M	E	M
C	R	I	A	R	T	O	R	G	R
U	O	R	E	Q	R	R	M	I	E
L	I	N	R	E	F	O	R	M	E
G	T	E	S	S	U	A	H	E	R
E	T	I	L	I	B	I	N	E	P
N	O	I	T	A	T	S	E	R	P
A	S	N	I	A	G	I	V	I	E
M	I	N	I	S	T	R	E	T	E

Retracte: noitnolS

D	M	R
Droit	Mémoire	Recul
	Ministre	REÉR
G	Mois	Réforme
Gains		Régime
Girard	P	Rente
	Pénibilité	RRQ (x2)
H	Prend	
Hausse	Prestation	V
		Vie
I		
IRR		

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Partie de la chaise de la mère, cheveux de la mère, bouche du père, pli du gilet du fils, pli de la nappe, point d'exclamation, poignée de la théière.

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

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



Isabelle Aubé, Nathalie Brière, Carol Angel Cravero, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Manuel Johnson, Pierre-Amos Joseph, Roch Lafrance, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Firdevs Simsek, Ahmed Taiab.

Images et photos :
Remy Gieling, Pixabay.com
Unsplash

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

À l'agenda

Jeudi 6 avril 2023 à midi

Mobilisation pour dénoncer la judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles

**Rassemblement devant le Complexe Desjardins
Au métro Place-des-Arts**

Lundi 1^{er} mai 2023

Fête internationale du 1^{er} mai

*Marche du 1er mai pour souligner
la Fête internationale des travailleuses et
travailleurs – ayant pour thème
« On ne profite pas de l'inflation nous! »*

**Rassemblement au métro Verdun à 17 h 30
Départ de la marche à 18 h 00**

Vendredi 28 avril 2023

**Journée de commémoration du
28 avril**

Activité pour souligner la Journée internationale de commémoration des victimes d'accidents et de maladies du travail

Détails de l'activité à venir...

Lundi 22 mai 2023 à 19 h 00

Soirée d'information hybride

La nouvelle procédure de contestation des décisions en SST

Un lien sera envoyé aux personnes qui souhaitent participer virtuellement



Poste-publications PP41655012

uttam
2348 rue Hochelaga
Montréal QC H2K 1H8
Téléphone : (514) 527-3661
Télécopieur : (514) 527-1153
Courriel : uttam@uttam.quebec
Internet : www.uttam.quebec

**Veuillez noter que les bureaux
de l'uttam seront fermés
du jeudi 6 avril au lundi 10 avril 2023
inclusivement pour
le congé de Pâques.**