Journal de l'uttam

AUTOMNE 2015

Dossiers aux pages 6 et 8

Veut-on réduire des organisations démocratiques au silence?

uttam

Sommaire

3 La solidarité donne de la confiance et aide à persévérer

4 Le syndrome du tunnel carpien: une maladie souvent causée par le travail

6 Dossier: Projet de loi n° 56 sur le lobbyisme

11 Imprimerie Mirabel: encore un lock-out signé Québecor

13 Indemnité de remplacement du revenu et emploi convenable

Les membres du CA

Le mot du conseil d'administration

On annonce de toute part un automne chaud!

Pour les météorologues, ce serait la faute à El Niño, mais pour la population québécoise, il faudrait plutôt blâmer les politiques d'austérité mises en place par le gouvernement depuis maintenant près d'un an et demi.

Ces mesures ne devaient qu'affecter l'appareil administratif nous disait-on. Malheureusement, force est de constater qu'elles affectent directement les services à la population et plus particulièrement ceux destinés aux personnes les plus vulnérables.

D'aucuns pourraient dire qu'il ne s'agit que d'impressions colportées par les gestionnaires de ces services désireux de ne pas perdre leur emploi. Mais une telle affirmation ne tient pas la route lorsqu'on lit les constats que fait la Protectrice du citoyen dans son rapport annuel qu'elle a déposé à l'Assemblée nationale le 17 septembre dernier.

Elle y indique que le cumul de compressions des dernières années oblige les organisations à faire des choix « de coupures » qui entraînent une diminution visible de la prestation de certains services à la population ainsi que la réduction des indemnités versées dans le cadre des programmes publics.

Elle note une diminution des services pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale, dans le soutien à domicile et en matière d'éducation. Elle constate que certains ministères et organismes prennent tous les moyens pour économiser ou aller récupérer des sommes. C'est à ce chapitre qu'elle nomme directement la CSST « *qui continue de réduire par directives internes des indemnités pourtant prévues à la loi* ».

C'est donc dans ce contexte que débute l'automne 2015. Un contexte dans lequel les personnes les plus vulnérables ou les plus pauvres ont de moins en moins accès aux services indispensables pour leur assurer une certaine qualité de vie.

Mais il y a plus: non seulement la population voit les services fournis par l'État se ratatiner, mais on nous annonce une réforme de la fiscalité qui, si elle se réalise dans le sens annoncé, fera en sorte que ces mêmes personnes n'auront plus les moyens de subvenir à leurs besoins essentiels.

En effet, le gouvernement semble se diriger vers des baisses d'impôts et une augmentation des taxes. D'aucuns diront que c'est une bonne idée puisque nous aurons « plus d'argent dans nos poches », mais cet argent de plus sera-t-il pour tous? Comment feront les personnes qui actuellement ne paie pas d'impôt, faute de revenu suffisant ou parce qu'elles reçoivent des indemnités non imposables comme celles versées par la CSST, pour payer les services que l'État ne dispensera plus (et qui d'ailleurs seront dorénavant taxés) sans avoir plus d'argent dans leurs poches?

Ce contexte nous demandera de nous positionner sur la société dans laquelle nous désirons vivre. Il nous faudra débattre de ces enjeux qui feront la société de demain, celle dans laquelle grandiront nos enfants. Nous devrons nous demander si nous désirons vivre dans une société qui tente d'atténuer les inégalités ou, au contraire, dans un monde où l'individualisme est roi.

Ces enjeux seront partie intégrante de notre environnement mais ne seront pas les seuls à mobiliser notre attention. Voici un aperçu de ce qui nous attend du côté de la réparation des accidents et maladies du travail.

En janvier 2016, nous devrons composer avec une nouvelle CSST (la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) et un nouveau tribunal (le Tribunal administratif du travail) suite à l'adoption du projet de loi n° 42. Nous devrons être vigilants pour que les droits des victimes de lésions professionnelles y soient respectés.

Nous pourrions également faire face à une réforme majeure du régime d'indemnisation puisqu'un mandat a été donné au Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) par le ministre du Travail afin de lui faire des recommandations pour « moderniser » le régime de santé et de sécurité du travail avant le 31 décembre prochain.

La CSST poursuit toujours son plan d'action visant « l'optimisation de la gestion de la chronicité » afin de réduire les coûts du régime en faisant la vie dure aux travailleuses et travailleurs les plus gravement blessés ou malades.

Il faudra aussi réagir vigoureusement aux modifications récemment apportées aux politiques de « recouvrement des prestations versées en trop ». Ces nouvelles politiques, qui vont à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la loi, pourraient donner lieu à la réclamation de sommes astronomiques auprès des travailleuses et travailleurs.

Nous aurons donc beaucoup de pain sur la planche dans notre dossier principal, mais également dans d'autres dossiers comme vous le verrez à la lecture du présent *Journal*. Et tous ces enjeux viendront s'ajouter aux questionnements qui nous sont posés en tant que citoyennes et citoyens sur la société dans laquelle nous voulons vivre.

Ce sera, souhaitons-le, une année pour nous prouver que nous sommes une organisation solidaire.●

La solidarité donne de la confiance et aide à persévérer

Une éducatrice en CPE

Je suis éducatrice dans un centre de la petite enfance (CPE). Au mois de mai 2014, je me suis blessée au dos en me penchant pour attacher le soulier d'un enfant et, en me relevant, j'ai senti une douleur dans le bas du dos.

Sur le coup, j'ai cru que ça passerait. Malheureusement, les douleurs se sont intensifiées dans les heures qui ont suivi... Je m'étais infligée une entorse lombaire.

J'ai tout de suite déclaré l'incident à mon employeur et j'ai complété un rapport d'accident. J'ai consulté rapidement un médecin et j'ai réclamé à la CSST, qui a accepté mon dossier.

La blessure a nécessité des soins durant plusieurs mois. Dès le départ, j'ai été assignée à des travaux légers, si bien que je n'ai pas eu d'arrêt de travail. Malgré mes douleurs, j'ai fait mon gros possible pour travailler dans l'état où j'étais.

Même si je n'ai manqué aucun jour de travail, mon employeur, via sa mutuelle de prévention, a contesté la décision de la CSST. On m'a expliqué que leur objectif, dans un contexte où les CPE subissent des coupures budgétaires, était de faire baisser les cotisations à la CSST.

Pour appuyer sa contestation, l'employeur a argumenté que le geste était trop banal pour être considéré comme un accident. Il a prétendu que ma blessure était liée à une condition personnelle. Quand la révision a confirmé que j'avais bien été victime d'un accident du travail, l'employeur a porté sa contestation devant le tribunal, la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Comme je n'avais pas de syndicat pour me défendre, je devais me représenter moi-même devant le tribunal, sans avocat. J'étais terrorisée par cette idée... Quand la conciliatrice de la CLP m'a contactée et qu'elle s'est aperçue que je n'étais pas représentée, elle m'a donné les coordonnées de l'**uttam**. J'ai tout de suite appelé.

L'**uttam** m'a beaucoup aidé et m'a soutenue jusqu'à la fin. On m'a expliqué le déroulement d'une audience et comment je pouvais m'y préparer. On m'a aidé à préparer mon témoignage et mes arguments, en identifiant les articles de la loi qui s'appliquaient à mon cas.

Mes collègues de travail m'ont, elles aussi, appuyée jusqu'au bout. Dans les jours qui ont précédé l'audience, le stress était devenu si difficile à soutenir que je voulais démissionner de mon emploi et tout laisser tomber. Au travail, les filles m'ont encouragée à tenir bon et à me défendre, en spécifiant qu'il y avait de « l'espoir » pour améliorer les choses au CPE. Je ne comprenais pas de quel espoir elles parlaient. Ce n'est que deux jours avant l'audience que j'ai compris, quand une personne m'a approchée avec un petit carton à signer : une carte d'adhésion syndicale. L'attitude de l'employeur, dans mon dossier particulier et dans d'autres choses, avait poussé une partie de mes collègues à faire les démarches pour former un syndicat. Les travailleuses du CPE ont réalisé que notre employeur dispose d'une mutuelle qui met des avocats à son service en cas de litige, alors que de notre côté, comme employées non-syndiquées, personne ne nous protège. Il était temps de remédier à la situation.

Même si ça ne changeait rien à court terme à ma situation, la bonne nouvelle de la formation d'un syndicat m'a donné des ailes pour l'audience. Enfin, nous allions disposer dans le futur d'un outil pour nous défendre!

Je me suis rendue au tribunal accompagnée de mon époux, d'une collègue de travail et d'une amie. Le procès était très intimidant pour moi, mais la juge m'a bien accueillie. Seule, j'ai présenté ma défense face à l'avocate de l'employeur. Malgré ma nervosité, l'audience s'est bien passée et je suis sortie de la salle soulagée et fière de moi.

À la fin de la semaine, j'ai célébré le fait que l'audience était derrière moi et que j'étais allée jusqu'au bout en prenant un repas au restaurant avec mes collègues de travail et mon homme. À ce moment, le fait que je gagne ou non m'était devenu complètement égal : au moins, j'avais eu le courage de me défendre jusqu'à la fin!

Quelques semaines après l'audience, j'ai reçu la réponse du tribunal : la contestation de l'employeur a été rejetée et mon accident reste reconnu. J'ai donc finalement gagné ma cause!

Notons aussi que la requête en accréditation du syndicat a officiellement été déposée le jour de mon audience. Nous sommes à présent syndiquées et donc mieux protégées.

Je remercie toutes les personnes qui m'ont soutenue au cours de ce difficile processus. À mon travail, c'est toute l'équipe en est ressortie plus forte! ●

Maladies du travail

Le syndrome du tunnel carpien: une maladie souvent causée par le travail

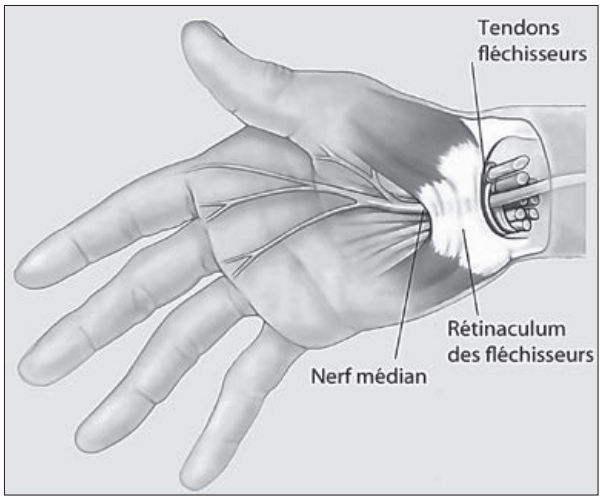
Félix Lapan

Mireille travaille comme caissière dans un supermarché depuis plusieurs années. Chaque jour, elle passe des milliers d'articles sur le lecteur optique en se servant de sa main gauche. Depuis quelques semaines, elle ressent des picotements dans trois doigts de la main gauche. Ces sensations deviennent de plus en plus fréquentes et douloureuses. Elle a même commencé à se réveiller la nuit, avec l'impression qu'un côté de sa main gauche brûlait. N'en pouvant plus, elle consulte son médecin et le diagnostic tombe : elle souffre d'un syndrome du tunnel carpien et doit cesser le travail.

Au centre du poignet se trouve un espace appelé le « tunnel carpien » qui permet le passage du nerf médian du poignet à la main. Ce nerf est essentiel à la sensibilité et au mouvement des doigts. Le syndrome du tunnel carpien (qu'on nomme aussi « syndrome du canal carpien ») est une condition médicale causée par la compression du nerf médian, souvent à cause de l'inflammation d'un ligament ou des tendons du poignet. En enflant, les tendons prennent du volume, ce qui réduit l'espace du tunnel carpien, et exerce une pression sur le nerf médian.

Des gens de tous âges peuvent être touchés, mais les personnes de plus de 50 ans sont plus à risques. Les femmes sont environ trois fois plus nombreuses que les hommes à en être victimes.

Le syndrome du tunnel carpien peut affecter une seule main ou les deux en même temps. Il entraîne une panoplie de symptômes tels que des engourdissements, picotements, douleurs, faiblesse ou restriction des mouvements, sensations de brûlure ou de chocs électriques, ou diminution de la sensibilité. Ces symptômes affectent principalement le pouce, l'index et le majeur, mais ils peuvent s'étendre à toute la main et même à tout le bras jusqu'à l'épaule. Les symptômes se manifestent souvent la nuit, entraînant de fréquents réveils de la victime.



Quand ces symptômes sont présents, un électromyogramme (EMG) est souvent prescrit pour confirmer le diagnostic.

Les causes d'origine professionnelle

Le syndrome du tunnel carpien est souvent d'origine professionnelle. Il peut être causé par la répétition de mouvements de la main, du poignet et de l'avant-bras durant des périodes prolongées, par des gestes de prise serrée avec la main, par des postures contraignantes prolongées du poignet ou de la main, par un traumatisme ou des impacts au poignet ou par la manipulation d'outils vibrants.

Plusieurs métiers sont associés à des risques importants de développer le syndrome du tunnel carpien. C'est notamment le cas des préposés à l'entretien ménager, des caissiers et caissières, des coiffeurs et coiffeuses, des employés de l'industrie alimentaire, des personnes qui travaillent sur une chaîne de montage, des serveurs et serveuses, des opératrices de machine à coudre, des chauffeurs de camion et d'autobus, des peintres et des personnes qui travaillent de nombreuses heures à l'ordinateur, avec emploi du clavier et de la souris.

On doit souligner que le syndrome du tunnel carpien peut aussi être associé à des conditions autres que le travail, telles que la grossesse, la ménopause, le diabète, une maladie rhumatoïde, l'hypothyroïdie. La présence de tels facteurs rend évidemment plus difficile la reconnaissance de la maladie à titre de maladie professionnelle par la CSST.

Les traitements possibles

Pour traiter le syndrome du tunnel carpien, les médecins prescrivent habituellement la mise au repos de la main et du poignet, ce qui implique généralement un arrêt de travail. Il est aussi possible de porter une attelle pour immobiliser le poignet, y compris pendant la nuit. Des médicaments anti-inflammatoires peuvent aussi s'avérer efficaces, tout comme l'injection de cortisone.

Quand ces traitements se révèlent inefficaces, il peut être nécessaire de procéder à une chirurgie de décompression du tunnel carpien. En pratiquant une incision sur le ligament carpien transverse, on diminue la pression exercée sur le nerf médian, soulageant ainsi la victime.

Malheureusement, même si le syndrome du tunnel carpien a été traité, le retour au travail dans les mêmes conditions provoque fréquemment la récidive. Une amélioration des conditions ergonomiques au travail ou un changement d'emploi est donc souvent nécessaire.

Difficultés à faire reconnaitre

Même si l'origine professionnelle du syndrome du tunnel carpien est largement connue, il n'est généralement pas facile de le faire reconnaitre par la CSST et d'obtenir une indemnisation. Le Québec est très en retard à ce sujet par rapport à la majorité des autres législations dans le monde.

En effet, beaucoup de régimes d'indemnisation de lésions professionnelles du monde reconnaissent le syndrome du tunnel carpien parmi les maladies causées par les mouvements répétitifs, par les vibrations et par les impacts. Au Québec, le syndrome du tunnel carpien n'est pourtant pas inclu dans la liste des maladies professionnelles. Toute tentative de modifier cette liste, qui n'a pas changé depuis 1985, se heurte à la résistance des patrons.

Cette situation entraîne énormément de refus de réclamation pour syndrome du tunnel carpien par la CSST. Pour prouver que leur maladie est causée par leur travail, les victimes doivent alors contester et fournir une preuve, souvent de nature scientifique, que les risques particuliers de leur travail ont causé la lésion.

Les conséquences de ces refus peuvent être dramatiques, privant d'indemnisation les victimes devenues incapables de faire leur travail, mais rend également très difficile l'obtention de changements de conditions de travail ou de réadaptation professionnelle nécessaire pour éviter les récidives.

Il est plus que temps que la liste des maladies professionnelles reconnues au Québec soit mise à jour et qu'on y intègre enfin le syndrome du tunnel carpien.●

Du côté de la CSST

L'importance des mots

En mai dernier, la Vérificatrice générale du Québec, Guylaine Leclerc, publiait un rapport sur l'optimisation des ressources qui contient une section consacrée aux lésions professionnelles.

Bien qu'il y ait tout un chapitre à propos de la CSST, nous parlerons aujourd'hui de l'aspect de l'indemnisation et de la réadaptation des travailleuses et travailleurs et plus particulièrement des « solutions provisoires de travail ».

Dès la lecture des faits saillants, nous avons été interpellés. La Vérificatrice générale recommandait d'« *améliorer l'utilisation des pratiques d'intervention favorisant un retour au travail durable, notamment la mise en place de solutions provisoires*, [...] » (notre soulignement). Comment pouvait-elle recommander l'utilisation accrue d'une mesure, mise en place par la CSST, qui ne respecte ni l'esprit ni la lettre de la loi?

Rappelons que les « solutions provisoires de travail » promues par la CSST sont des « assignations temporaires à rabais ». Ce sont souvent des retours au travail obtenus à la suite de menaces auprès des travailleuses et travailleurs et de harcèlement de leurs médecins traitants et durant lesquelles les victimes d'accidents ou de maladies du travail se retrouvent à travailler tout en ne recevant que 90% de leur salaire net.

Nous avons donc lu l'ensemble du rapport pour voir de quoi il retourne.

Dans un premier temps, nous avons compris que la Vérificatrice générale du Québec ne parle pas des « solutions provisoires de travail » de la CSST mais de « solutions provisoires » respectant la loi. On peut lire à la page 21 du chapitre quatre : « [...] *De façon générale, pendant son assignation en solution provisoire, le travailleur a droit au même salaire et aux mêmes avantages que ceux qu'il avait avant sa lésion.* ».

Ainsi, ce que le rapport promeut est tout à fait légal (dans les faits, elle parle donc d'assignation temporaire) mais, l'utilisation des termes « solutions provisoires », résultant d'une omission, volontaire ou non, de la part de la CSST de dire ce que sont en réalité ses « solutions provisoires de travail », fait en sorte que la Vérificatrice générale se trouve à donner son aval, bien indépendamment de sa volonté, nous n'en doutons pas, à une mesure qui ne respecte aucunement la loi.

Connaissant bien la façon d'agir de la CSST, il y a fort à parier que grâce à ce « mélange des genres », elle s'appuiera sur ce rapport pour étendre encore plus ses « solutions provisoires de travail ».

Cela étant, nous avons également constaté que la prémisse sur laquelle s'appui les recommandations de la Vérificatrice générale en matière d'assignation ou de « solution provisoire » ne tient aucunement compte de la réalité vécue par les travailleuses et les travailleurs.

En effet, pour la Vérificatrice générale, un retour au travail ou le maintien en emploi, avec des tâches et/ou horaires adaptés, aide au maintien du lien d'emploi de la travailleuse ou du travailleur, tout en limitant les coûts pour l'employeur et la société. Selon elle, cette façon de faire peut mener à un retour au travail durable. Cela est peut-être vrai dans l'absolu, mais de le proclamer ainsi, c'est de faire fi du fait qu'une très grande part de ces « solutions provisoires » sont « bidons » et ne servent qu'à harceler davantage les travailleuses et les travailleurs, nuisant ainsi à leur réadaptation.

Bien qu'il s'agisse d'un rapport de gestion, d'un rapport comptable, il est déplorable de constater que, d'une part la CSST semble avoir omis de décrire à la Vérificatrice générale ce que sont véritablement les « solutions provisoires de travail » qu'elle met allégrement en place avec le concours des mutuelles de prévention « des coûts » et, d'autre part, que la Vérificatrice générale n'ait pas jugé bon de comprendre ce qui se passe dans la réalité avant de faire la promotion de telles « solutions provisoires ».●

Projet de loi n° 56 sur la transparence en matière de lobbyisme

Comment tenter de bâillonner les organisations populaires et syndicales

Jean-Marc Fournier, ministre responsable de l'Accès à l'information et de la Réforme des institutions démocratiques

Roch Lafrance

Le 12 juin dernier, le ministre Jean-Marc Fournier déposait le projet de loi n° 56 sur la transparence en matière de lobbyisme. Ce projet de loi vise à remplacer la loi actuelle sur cette question.

Lorsque l'on examine le projet de loi, on se rend compte que le gouvernement poursuit deux objectifs principaux : d'abord, tenter de faire taire des voix « dérangeantes » en élargissant considérablement la portée de la loi et ensuite, rendre le registre des lobbyistes inutile en dissimulant les vrais lobbyistes dans une masse de dizaines de milliers de prétendus lobbyistes.

Comment le gouvernement pourrait atteindre ces objectifs? En obligeant des milliers d'organismes populaires et syndicaux (et leurs salariés, dirigeants et militants) à s'inscrire au registre des lobbyistes dès qu'ils parleraient ou écriraient **une fois** à un titulaire d'une charge publique (ministre, maire, fonctionnaire, etc.), en les obligeant à faire des rapports périodiques sur leurs activités et en les menaçant d'amendes astronomiques en cas de non-respect de la loi.

Qu'est-ce que le lobbyisme?

Il est important de se rappeler pourquoi une loi encadrant le lobbyisme a été adoptée à l'origine. Cette loi faisait suite à de nombreux scandales en lien avec des contacts entre des titulaires de charge publique et des représentants de l'entreprise privée faisant la promotion d'intérêts privés. À la base, la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* avait pour but de régir certains rapports entre les instances publiques et le secteur privé.

Traditionnellement, le lobbyisme consistait en une activité non publique visant à influencer un titulaire d'une charge publique afin de promouvoir des intérêts économiques (obtention de contrats ou dérèglementation par exemple). Au cours des ans, les lobbyistes, qui n'ont pas beaucoup de crédibilité dans l'opinion publique, ont tenté d'élargir considérablement cette notion pour l'étendre à toute tentative d'influence de l'État. Ainsi, selon cette conception tordue, des associations citoyennes ne seraient pas des organisations participant aux débats démocratiques de notre société, mais plutôt des lobbies au même titre, par exemple, que les 18 lobbyistes de TransCanada au Québec tentant d'influencer, derrière des portes closes, nos élus et nos fonctionnaires concernant les politiques énergétiques du Québec. Le projet de loi n° 56 reprend cette notion.

Dans le projet de loi, on prévoit qu'une activité de lobbyisme consisterait en **une** communication orale ou écrite faite auprès d'un titulaire d'une charge publique en vue d'influencer ou susceptible d'influencer, à toute étape du processus, une décision concernant l'obtention de contrat, subvention, autorisation, nomination ou permis, mais également sur une série de sujets, tels :

- une proposition législative ou réglementaire;
- une directive ainsi qu'une mesure d'application, tel un guide ou un bulletin d'interprétation;
- une orientation, une résolution, un arrêté ministériel, une ordonnance ou un décret;
- un programme, une politique ou un plan d'action.

Quant à un titulaire de charge publique, on parle d'à peu près tout le monde qui travaille pour l'État québécois (sauf dans certains secteurs touchant la santé et l'éducation) tels les ministres, députés, maires, conseillers municipaux ainsi que tout leur personnel, les fonctionnaires, les membres de conseils d'administration d'institutions publiques (telles que la CSST), etc.

Ainsi, pour un salarié, un dirigeant ou un membre d'un conseil d'administration d'une entreprise ou d'une organisation, le fait d'écrire une seule lettre à un ministre (ou à un haut fonctionnaire de la CSST par exemple), ou encore de lui parler au téléphone qu'une seule fois, à propos d'une nouvelle politique de la CSST constituerait une activité de lobbyisme si cette communication est « susceptible de l'influencer ».

Notons toutefois que parler à un agent de la CSST dans un dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur ne serait

pas considéré comme étant une activité de lobbyisme, tout comme les échanges pour négocier un contrat collectif de travail par exemple.

Qui devrait s'inscrire?

Il y a actuellement environ 7 000 lobbyistes actifs inscrits au registre du lobbyisme québécois. De ce nombre, 513 sont des lobbyistes-conseils (des professionnels du lobbyisme qui vendent leurs services à des entreprises), 4 824 lobbyistes-d'entreprise (des dirigeants ou salariés d'entreprises) et 1 710 lobbyistes-d'organisation (des dirigeants ou salariés d'organisations patronales, de grands syndicats, de regroupements d'artistes, etc.).

La loi actuelle prévoit que l'inscription est obligatoire pour la personne dont l'emploi ou la fonction consiste, **pour une partie importante**, à exercer des activités de lobbyisme pour une entreprise ou une organisation. Le projet de loi obligerait dorénavant une personne à s'inscrire dès qu'elle fait **une activité** de lobbyisme (écrire ou parler une fois à un député par exemple). C'est un changement extrêmement important.

Les organismes sans but lucratif (comme l'**u*tt*am**) sont actuellement exclus de l'application de la loi s'ils ne sont pas constitués à des fins patronales, syndicales ou professionnelles. Il faut savoir qu'il existe environ 60 000 organismes sans but lucratif au Québec, dont 8 000 organismes communautaires. Le projet de loi stipule que ces organismes seraient dorénavant visés par la loi.

De plus, même si les syndicats sont couverts par la loi actuelle, seules une quinzaine d'organisations syndicales (les centrales et les grands syndicats) sont dans les faits inscrites au registre des lobbyistes car les activités de « lobbyisme » des militants, dirigeants ou salariés des syndicats de base ne représentent pas à une partie importante de leur action. Dorénavant, tous les syndicats devront s'inscrire dès que leur action dépassera le cadre strict des relations de travail avec leur employeur. On parle donc d'un nombre assez considérable d'organisations puisque, à titre d'illustration, il y a plus de 5 000 unités syndicales de base à la FTQ et près de 2 000 syndicats affiliés à la CSN.

Ainsi, les salariés, membres du conseil d'administration ou exécutif et militants d'un organisme sans but lucratif ou d'un syndicat devraient s'inscrire dès qu'ils ont un contact verbal ou écrit susceptible d'influencer un titulaire d'une charge publique. Par exemple, envoyer une lettre au ministre des Finances appuyant une revendication du FRAPRU sur le logement social constituerait une activité de lobbyisme et nécessiterait une inscription au registre des lobbyistes, l'inscription d'un mandat concernant cette revendication (avant d'envoyer la lettre d'appui) et la production de rapports à chaque trois mois pour chacun des mandats.

Des effets dangereux

On risque donc d'ajouter des centaines de milliers de personnes de plus au registre des lobbyistes, dissimulant les quelques 5 000 vrais lobbyistes qui travaillent pour l'entreprise privée. Mais on risque aussi d'attaquer la solidarité des organisations; qui en effet sera prêt à appuyer des organisations en lutte, sachant qu'à chaque fois qu'une lettre d'appui est acheminée à un titulaire de charge publique, on doit ajouter un mandat supplémentaire au registre des lobbyistes et produire des rapports aux trois mois.

Cette notion de lobbyisme mènera aussi à des absurdités qui attaqueront la vie démocratique au sein des organisations. Par exemple, les membres du conseil d'administration de la CSST sont des titulaires de charge publique puisqu'ils sont nommés par le gouvernement. Si les membres de l'exécutif d'un syndicat comme celui des chauffeurs d'autobus de la STM (SCFP-1983) demandent de rencontrer leur présidente du SCFP-Québec, Lucie Levasseur (qui siège au CA de la CSST), pour lui parler de la CSST, ils devraient tous s'inscrire à titre de lobbyistes et produire des rapports périodiques sur l'avancement de ce « mandat » de lobbyisme. Même chose pour les membres du Comité d'action en santé-sécurité du Conseil central du Montréal Métropolitain s'ils rencontrent Jean Lacharité, vice-président de la CSN et membre du CA de la CSST. Si ces personnes ne s'inscrivent pas et qu'elles sont victimes d'une dénonciation, elles pourraient être personnellement condamnées à une amende de 500 $ à 2 500 $ chacune (pour une première infraction) alors que le syndicat pourrait devoir payer une amende de 1 500 $ à 7 500 $. En cas de récidives, ces amendes peuvent atteindre jusqu'à 75 000 $.

Il n'y a pas que les salariés, dirigeants ou membres du conseil d'administration qui sont visés par le projet de loi. En effet, toute personne physique qui participe ou accompagne un lobbyiste à une rencontre ou à un entretien au cours duquel une activité de lobbyisme est exercée est présumée exercer une activité de lobbyisme. Ainsi, si une délégation d'une trentaine de membres de l'**u*tt*am** va rencontrer le PDG de la CSST pour lui parler de sa nouvelle politique de recouvrement des frais d'assistance médicale et qu'un des membres de la délégation (un permanent par exemple) est déjà inscrit comme lobbyiste (parce qu'il a déjà écrit au ministre du Travail), tous les membres présents seraient considérés comme étant des lobbyistes et devraient s'inscrire au registre des lobbyistes, sous peine d'amendes salées.

Donc, on peut clairement constater que les organisations populaires et syndicales seraient très touchées par ce projet de loi. Au nom de la « transparence », le gouvernement semble engagé à faire taire les voix dérangeantes et, à défaut, à les occuper à produire tellement de paperasse qu'elles n'auront plus le temps de déranger personne...

Il s'agit d'une attaque importante au droit d'association, à la démocratie et à l'exercice de la citoyenneté; il faudra réagir car la mission de notre organisation, comme celle de milliers d'organisations populaires et syndicales, pourrait être menacée.●

Voudrait-on museler les groupes qui donnent une voix aux sans voix?

L'austérité menace le financement des organismes de défense collective des droits

Félix Lapan

Au terme de deux décennies de revendications et de luttes, les organismes de défense collective des droits du Québec avaient obtenu, en 2001, une certaine reconnaissance de leur travail avec l'adoption de la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*. Près de quinze ans plus tard, dans un contexte d'austérité budgétaire, cette reconnaissance et le fragile financement qui s'y rattache semblent sérieusement menacés.

Le Québec compte quelques 350 organismes de défense collective des droits. Ces organisations se distinguent par une approche d'intervention qui vise la pleine reconnaissance et application des droits des personnes par l'action collective des gens concernés.

Concrètement, ça signifie que ces organismes aident les gens à se regrouper pour faire respecter leurs droits et à mener des luttes collectives pour les améliorer. Ces groupes contribuent ainsi à élargir la participation d'une large partie de la population à la vie en société et participent au débat public en dénonçant les injustices et les problèmes sociaux.

Ces organismes, dont plusieurs ont été mis sur pied par des citoyennes et des citoyens dans les années 1960 et 1970, interviennent dans plusieurs secteurs et regroupent des personnes qui sont au prise avec différentes problématiques.

On compte parmi eux des organismes qui regroupent et défendent les droits des personnes assistées sociales, des aînés, des chômeuses et chômeurs, des consommatrices et consommateurs, des femmes, des locataires, des personnes handicapées et des travailleuses et travailleurs non-syndiqués ou victimes d'accidents ou de maladies du travail (tel que l'**u*tt*am**).

Certains groupes de défense collective des droits poursuivent aussi une mission axée sur un objectif particulier, tel que la défense de l'environnement, l'accessibilité du transport en commun, le droit au logement, le droit à la santé, etc.

Tous ces organismes jouent un rôle essentiel dans la vie démocratique du Québec. En effet, ces organisations rejoignent des personnes souvent vulnérables ou défavorisées, qui disposent de peu de moyens pour participer aux débats publics. En les regroupant, en les aidant à formuler des revendications et à organiser des actions collectives, les organismes de défense collective des droits permettent à des personnes, qui seraient autrement exclues du débat public, de se faire entendre. De cette manière, les organismes de défense collective des droits donnent une voix aux sans voix.

Deux décennies de luttes pour la reconnaissance

Les décennies 1980 et 1990 ont été marquées par une lutte de longue haleine menée par les groupes d'action communautaire pour que leur travail soit reconnu et financé adéquatement. Pour les organismes de défense collective des droits, cette revendication était d'autant plus importante qu'il est difficile d'obtenir du financement pour des groupes qui mènent des luttes pour des droits. En effet, les groupes de défense collective des droits ne se limitent pas à aider les individus dans le besoin. Leur action vise aussi à dénoncer publiquement des injustices et revendiquer des changements sociaux, ce qui peut être dérangeant pour un gouvernement.

Il aura fallu vingt ans de luttes et de revendications pour que l'État reconnaisse enfin le rôle essentiel que jouent les organismes de défense collective des droits au Québec. En 2001, le gouvernement du Québec adoptait en effet la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*.

Une politique imparfaite, un financement insuffisant

Bien que très insuffisante à de nombreux égards, cette politique devait garantir le financement public de l'action communautaire, incluant la défense collective des droits, assurant une certaine stabilité aux groupes.

Malheureusement, le financement octroyé par la politique n'a jamais été à la hauteur des réels besoins de la population. Depuis 2001, le financement des organismes de défense collective des droits n'a que peu augmenté, aucun mécanisme d'indexation du financement n'étant prévu par la politique de reconnaissance. Quinze ans plus tard, alors que le coût de la vie n'a cessé d'augmenter, les subventions octroyées demeurent donc nettement insuffisantes. Plusieurs groupes se sont en fait sévèrement appauvris depuis l'adoption de la politique.

On parle aujourd'hui d'environ 17,4 millions $ qui sont versés annuellement à 325 organismes de défense collective des droits pour soutenir leur mission de base, ce qui donne un financement moyen de 56 000 $ par groupe. En réalité, près des deux tiers des groupes reçoivent

moins que cette somme (ce qui est le cas de l'***uttam*** par exemple) et une trentaine d'organismes de défense collective des droits ne reçoivent rien du tout.

Un financement menacé

Depuis avril 2014, le Québec est gouverné par le Parti libéral, qui a fait de « l'équilibre budgétaire » son leitmotiv. Concrètement, cela s'est traduit par des politiques d'austérité agressives qui attaquent de nombreux secteurs de la société. On coupe dans les programmes sociaux et dans les services publics, on augmente les tarifs, on s'en prend aux employés de l'État et aux retraités et on remet en question le rôle global de l'État pour laisser plus de place au privé.

Dans un tel contexte, on peut penser que le financement public de l'action communautaire autonome et, plus encore, celui des groupes de défense collective des droits sera lui aussi remis en question. Plusieurs signes inquiétants l'indiquent en effet.

Notons d'abord que le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), qui est chargé de gérer l'attribution des fonds à ces organismes, signait, tel que le prévoit la politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire, des protocoles d'entente d'une durée de trois ans avec les groupes. Bien que ce soit une période assez courte, ces ententes de trois ans garantissaient une stabilité financière minimale aux groupes. Or, les derniers protocoles signés par le SACAIS ne sont prévus que pour 12 ou 18 mois, de manière à se terminer tous au 31 mars 2016. Après cette date, plus rien n'est garanti.

Le dernier budget provincial, déposé en mars 2015, prévoit aussi un changement pour la provenance du financement de l'action communautaire autonome. Auparavant, Loto-Québec devait verser une part des profits des casinos dans le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome pour le

Manifestation du 18 septembre 2015 à Québec.

financement des organismes. Avec le dernier budget, ce financement dépend désormais exclusivement des crédits budgétaires du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À l'heure actuelle, rien n'est budgété au-delà de mars 2016.

C'est donc du ministre Hamad que relève entièrement le financement public de la défense collective des droits. Cette situation crée une dépendance malsaine à l'égard d'un ministre qui est, par ailleurs, responsable de plusieurs dossiers qui concernent directement des groupes de défense collective des droits. Par exemple, le ministre Hamad est responsable de l'aide sociale et du régime de réparation des lésions professionnelles. Pour son action dans ces dossiers, le ministre s'est déjà mérité les critiques de plusieurs groupes. Le fait qu'il soit aussi responsable du financement de la défense collective des droits place les groupes dans une situation où ils doivent « mordre la main qui les nourrit », à moins de renoncer à assumer entièrement leur mission.

Les demandes pour le renouvellement du financement au-delà de mars 2016 seront traitées cet automne. C'est en décembre prochain que nous devrions avoir la confirmation du renouvellement ou non des ententes. Ce n'est qu'à ce moment que nous saurons si le gouvernement et le ministre Hamad ont l'intention de diminuer ou de mettre fin au financement de la défense collective des droits. D'ici là, l'incertitude règne pour l'avenir du financement de la défense collective.

Une lutte toujours à mener

Depuis 2011, les organismes de défense collective des droits sont représentés par le *Regroupement des organismes en défense collective des droits* (RODCD), qui a pour mission de revendiquer une plus grande reconnaissance et un meilleur financement public de la défense collective des droits.

Le RODCD mène présentement une campagne visant l'élargissement et le rehaussement du financement des groupes. Ces principales revendications sont :

- Une augmentation de 40 millions $ du budget dédié à la défense collective des droits. C'est le montant que le RODCD estime nécessaire pour financer les groupes actuellement exclus et assurer le financement adéquat de ceux qui le sont déjà;
- L'indexation annuelle des subventions à la défense collective des droits, pour que le financement des groupes cesse de se dégrader avec chaque hausse du coût de la vie;
- De nouvelles ententes de financement d'une durée d'au moins trois ans, ➲

➲ pour éviter l'incertitude permanente causée par des ententes de quelques mois.

Avec les menaces qui planent sur le financement de la défense collective des droits, la campagne du RODCD prend une importance particulière. En effet, ce n'est plus seulement une lutte pour améliorer la reconnaissance et le financement des groupes qu'il faut mener, mais une bataille pour la survie de la défense collective des droits au Québec.

Au cours des derniers mois, le RODCD a fait circuler une pétition en appui à ces revendications. Plus de 12 000 signatures ont été récoltées. La pétition a été officiellement déposée à Québec, le 18 septembre dernier, à l'occasion d'une manifestation devant l'Assemblée nationale.

Pour la suite des choses, le RODCD est en processus d'élaboration de son plan d'action pour l'automne qui vient ainsi que pour l'hiver 2016. Pour le moment, il est question d'envoi de lettres au ministre Hamad en octobre. Une semaine d'action en novembre, pour la reconnaissance et le financement de l'action communautaire autonome, est également en discussion. On parle entre autres d'organiser deux jours de « grève du communautaire » à cette occasion, ainsi qu'une manifestation à Montréal.

D'autres moyens d'action pour mettre de l'avant les revendications du RODCD sont également en train de s'organiser pour les mois suivants, comme des rencontres avec les députés de l'Assemblée nationale et d'autres mobilisations.

Une bataille qui doit s'inscrire dans la lutte contre l'austérité

Il serait catastrophique que des groupes de défense collective des droits doivent cesser leurs activités, faute de financement. Ces groupes jouent un rôle vital dans la société québécoise, non seulement parce qu'ils viennent en aide individuellement à des personnes démunies, mais surtout parce qu'ils contribuent d'une manière essentielle aux débats démocratiques qui animent la société, en permettant à celles et ceux qui n'ont pas de voix d'y participer et de faire valoir leurs droits. La bataille pour la reconnaissance et le financement de la défense collective des droits reste donc toujours à mener.

Mais cette lutte, les groupes de défense collective des droits ne peuvent la mener seuls, isolés du reste de la société. Depuis l'arrivée au pouvoir des libéraux de Philippe Couillard, le gouvernement multiplie les mesures d'austérités. Si des menaces de coupures pèsent sur le financement de la défense collective des droits, c'est aussi le cas de nombreux secteurs où l'État intervient. À l'heure actuelle, à peu près tous les services publics et tous les programmes sociaux voient leur financement être menacé ou réduit. Les programmes et les politiques qui permettent une meilleure redistribution de la richesse sont systématiquement remis en question.

Les groupes de défense collective des droits sont bien placés pour constater les impacts de ces mesures d'austérité, puisque les personnes qu'ils regroupent sont parmi les premières à en subir durement les effets.

Contre ces mesures d'austérité, un vaste mouvement syndical et populaire s'organise déjà depuis plus d'un an. Les groupes de défense collective des droits sont d'ailleurs impliqués depuis le début dans ce mouvement.

Les revendications du RODCD, pour préserver et améliorer le financement de la défense collective des droits, s'inscrivent elles-mêmes dans la bataille plus large contre les mesures d'austérité. Ainsi, les groupes de défense collective doivent participer, avec les organisations syndicales et populaires, à la dénonciation des mesures d'austérité, en inscrivant les revendications pour la reconnaissance et le financement parmi toutes celles que porte le mouvement d'opposition à l'austérité.●

Luttes ouvrières

Imprimerie Mirabel: sauvage signé Québe

Félix Lapan

Pierre Karl Péladeau a beau s'être retiré de la direction de Québecor en raison de son saut en politique, la culture antisyndicale de l'empire Québecor n'a pas changé. C'est ce que constatent les travailleuses et les travailleurs de l'imprimerie Mirabel, à la rue depuis le 1er septembre dernier en raison d'un lock-out imposé par l'employeur.

C'est à Mirabel, dans une usine ultramoderne inaugurée il y a moins de dix ans, que Québecor fait imprimer chaque nuit le *Journal de Montréal* et le *24 Heures*. Le *Devoir* y est aussi imprimé.

Il y a un an, une centaine de travailleuses et de travailleurs y étaient encore employés. Depuis, environ la moitié de ceux-ci ont été mis à pied. Le syndicat s'inquiète du sort de ces salariés, dans un contexte où Québecor a réduit ses activités à l'imprimerie au cours des derniers mois, cédant des contrats commerciaux à des compétiteurs, ne conservant que l'impression des trois journaux.

Le sort de ces employés est au cœur du litige qui oppose Québecor à la section locale 555M du syndicat des Teamsters. Les syndiqués revendiquent un plancher d'emploi, espérant ainsi sauver une partie des emplois menacés, tout en cherchant à obtenir des primes de départ satisfaisantes pour les salariés qui ne seront pas repris. Le syndicat conteste par ailleurs la légalité des mises à pied. Les salariés ont aussi des demandes concernant des clauses normatives et salariales.

Employeur peu intéressé à négocier

En janvier 2015, avant même que ne débute les négociations formelles,

encore un lock-out
cor

l'employeur avait lancé la proposition de verser 15 millions $ en indemnités de départ aux cinquante salariés perdant leur emploi, à la condition que les employés restant financent ces indemnités par une diminution équivalente de la masse salariale. Le syndicat a bien évidemment rejeté cette grossière tentative de diviser les travailleuses et les travailleurs.

Les rencontres de négociations ont ensuite débutées, en mars dernier, pour renouveler la convention collective qui arrivait à échéance le 31 août 2015. Les deux dernières négociations ayant débouché sur des conflits (une grève en 2006 et un lock-out en 2010), le syndicat souhaitait en arriver cette fois à une entente négociée.

Malheureusement, tout au long des rencontres, l'employeur a manifesté bien peu de volonté de négocier sérieusement. Une bonne partie des propositions syndicales sont même restées sans réponse de l'employeur : ni refus, ni acceptation, ni contre-offre.

La partie patronale a plutôt demandé au syndicat de se soumettre à un processus d'arbitrage pour déterminer la prochaine convention, ce que le syndicat refuse, les employés préférant évidemment un contrat de travail négocié plutôt qu'imposé.

En lock-out dès le premier jour

Dès le lendemain de l'échéance de la convention collective, Québecor imposait le lock-out, mettant à la rue les quarante-quatre employés qui travaillaient encore à l'usine de Mirabel.

Bien qu'outrés par ce soudain lock-out, les syndiqués demeurent ouverts à la négociation et souhaitent toujours en arriver à un accord. Les dernières rencontres avec la partie patronale avaient d'ailleurs permis certains progrès, assez pour approcher d'une entente. Le syndicat s'était montré disposé à des compromis sur le plancher d'emploi et sur les indemnités de départ. Mais il semble que Québecor ne voulait pas d'une entente négociée.

Photo : Teamsters Canada

Ligne de piquetage des membres du syndicat devant un établissement de Québecor

Un conflit qui ne dépassera pas vingt semaines

Le conflit dure donc depuis le 1er septembre et ne dépassera pas une durée de vingt semaines. La convention collective comporte en effet une clause unique au Québec, qui limite la durée de toute grève ou lock-out à vingt semaines au maximum. En vertu de cette clause, un processus d'arbitrage est automatiquement enclenché dès le début du conflit. Si aucune entente n'est intervenue après vingt semaines, le retour au travail deviendra obligatoire et un arbitre fixera les paramètres de la nouvelle convention collective.

Mise en place en 1983, à une époque où les relations de travail étaient plus sereines avec l'employeur, cette clause a été prévue pour éviter qu'un long conflit ne cause des dommages irréparables à l'entreprise. Aujourd'hui, Québecor s'en sert pour éviter une véritable solution négociée.

Une bonne nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs

De leur côté, les travailleuses et les travailleurs sont plus unis que jamais. Le soudain lock-out les a choqués et solidarisés. Chaque soir, à compter 20h30, ils se réunissent devant l'usine de Mirabel pour le piquetage nocturne. Chaque nuit, ils surveillent le vas et viens aux abords de l'imprimerie pour s'assurer que Québecor n'utilise pas de briseurs de grève.

Les employés ont reçu une excellente nouvelle le 15 septembre dernier. Le tribunal d'arbitrage a en effet donné raison au syndicat qui contestait la légalité de mises à pied datant de janvier dernier. L'arbitre ordonne à Québecor de réintégrer treize salariés, avec tous leurs droits et privilèges, et de leur verser l'équivalent du salaire et des avantages perdus. Une autre décision arbitrale concernant trente autres salariés reste à venir.

Cette décision pourrait changer la donne pour la suite du conflit. Elle a tout pour encourager les syndiqués dans leur lutte et pourrait rendre l'employeur moins chaud à l'idée d'un règlement imposé en arbitrage.●

Décisions récentes

L'article 53 avec un DAP de 0%

Le travailleur est âgé de 60 ans au moment où il est victime d'un accident du travail. Après qu'il eut reçu les traitements appropriés, son médecin produit un rapport d'évaluation médicale (RÉM).

Comme le travailleur avait été examiné antérieurement par le médecin de l'employeur et qu'il y avait divergence en ce qui a trait au diagnostic, une demande a été faite au Bureau d'évaluation médicale (BÉM) afin de trancher la question. Suite à cet avis, le médecin du travailleur modifie son RÉM concernant le diagnostic, ce qui entraîne la modification du déficit anatomo-physiologique (DAP) qui passe de 2% à 0%.

La CSST constate que le travailleur n'est pas capable de refaire son emploi compte tenu de ses limitations fonctionnelles et l'employeur n'a pas d'emploi convenable à lui offrir. Ainsi, elle rend une décision le 11 juin 2014, en accord avec l'article 53 de la loi, et indique que le travailleur continuera de recevoir ses indemnités de remplacement du revenu jusqu'à 68 ans.

Le 24 juillet 2014, s'appuyant sur le fait que le travailleur ne conserve pas de DAP suite à sa lésion, la CSST reconsidère la décision du 11 juin 2014.

La CLP fait droit à la demande du travailleur et rétablit la décision de juin 2014. Elle rappelle à la CSST que c'est surtout en fonction des limitations fonctionnelles que le travailleur n'est plus capable de faire son emploi et que celles-ci sont une composante de l'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique, au même titre que le DAP.●

Paradis et PNS-Tech inc., 2015 QCCLP 4001

Lombalgie suite à la modification du patron de marche

Le travailleur subit un accident du travail lui causant une déchirure du ligament croisé postérieur du genou droit en juin 2013. À la suite de cet événement, il développe une boiterie. À compter de septembre 2013, il parle de douleurs au dos et à la fesse. Des intervenants de la santé et plusieurs médecins notent des signes cliniques en lien avec un problème lombaire.

En décembre 2013, les résultats d'une radiographie font états de plusieurs éléments de dégénérescence du rachis, surtout aux niveaux L_4-L_5 et L_5-S_1. Malgré la présence de cette dégénérescence, le médecin du travailleur inscrit sur un rapport médical pour la CSST le diagnostic de lombalgie.

La CSST refuse le diagnostic parce que le délai d'apparition est trop long, parce que le travailleur a une condition personnelle importante et parce que le diagnostic est imprécis. Bref, pour la CSST, il n'y a pas de lien entre ce diagnostic et l'accident du travail.

La CLP est d'accord avec le fait que ce n'est pas l'accident lui-même qui a causé la lombalgie qui afflige le travailleur. Elle reconnaît aussi que le travailleur est porteur d'une condition personnelle importante au niveau lombaire.

Cependant, le tribunal constate que le travailleur n'avait pas de problème lombaire avant l'événement de juin 2013 et que ce n'est qu'après avoir développé une boiterie que ces problèmes sont apparus. Revoyant l'ensemble des faits au dossier et dans la preuve présentée, il conclut que la cause la plus probable de la lombalgie est la modification du patron de marche causée par la lésion au genou droit. Finalement, il indique que, bien que le terme de lombalgie soit assez général, il n'en demeure pas moins que dans le cas présenté, elle est le reflet d'une véritable condition médicale pathologique.●

Hébert et Vigneau, 2015 QCCLP 4414

La loi simplifiée

Le droit à l'indemnit du revenu et l'emploi

Claude Bovet

Lorsqu'un travailleur ou une travailleuse ne peut plus faire son emploi ni un emploi équivalent chez son employeur, en raison des séquelles d'un accident ou d'une maladie du travail, la CSST doit déterminer un « emploi convenable ». Que se passe-t-il avec le droit aux indemnités suite à une décision de capacité à exercer un emploi convenable? Que se passe-t-il si cet emploi n'est pas disponible quand la décision est rendue? C'est ce que nous allons voir dans le présent article.

En principe, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) débute quand la travailleuse ou le travailleur devient incapable de faire son emploi et se termine quand elle ou il devient capable d'occuper son emploi pré-lésionnel, un emploi équivalent ou un emploi convenable. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la loi) prévoit cependant des mécanismes permettant de continuer de recevoir une IRR suite à une décision de capacité à exercer un emploi convenable.

L'indemnité réduite

En déterminant un emploi convenable, la CSST doit retenir un revenu que la travailleuse ou le travailleur « pourrait tirer » de cet emploi. Ce revenu théorique sert à déterminer le montant de l'éventuelle indemnité réduite. En effet, le premier alinéa de l'article 49 de la loi prévoit qu'un travailleur devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable a droit à une IRR, réduite du revenu net qu'il pourrait tirer de cet emploi convenable

é de remplacement convenable

(si le résultat du calcul est plus grand que 0$ évidemment).

Selon la jurisprudence, l'indemnité de remplacement du revenu est ainsi réduite dès que l'emploi convenable est disponible (chez l'employeur par exemple), qu'on l'occupe réellement ou non. De plus, l'IRR est réduite du revenu que la victime pourrait tirer de l'exercice à plein temps de l'emploi convenable, même s'il est exercé à temps partiel dans la réalité, et même si l'emploi pré-lésionnel était lui-même un emploi à temps partiel.

« L'année de recherche d'emploi… »

Quand la CSST retient un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail, il est rare que cet emploi soit disponible immédiatement. Habituellement, la CSST se contente de déclarer la travailleuse ou le travailleur apte à exercer un emploi convenable à partir d'une date et c'est à la victime de chercher l'emploi. La loi prévoit un mécanisme couvrant cette situation, qui permet à la victime se retrouvant sans emploi de continuer de recevoir des indemnités pendant un certain temps.

En effet, le second alinéa de l'article 49 de la loi prévoit que si l'emploi convenable retenu par la CSST n'est pas disponible, le travailleur a droit à son indemnité complète jusqu'à ce qu'il occupe cet emploi ou jusqu'à ce qu'il refuse de l'occuper sans raison valable, mais pendant au plus un an à compter de la date où il devient capable de l'exercer. C'est ce que la CSST nomme (à tort) « l'année de recherche d'emploi ».

La disponibilité de l'emploi convenable

Ce droit à l'IRR complète repose sur la non-disponibilité de l'emploi convenable. Dès que l'emploi devient disponible, le premier alinéa de l'article 49 s'applique et l'indemnité est réduite du revenu net que le travailleur pourrait tirer de l'emploi convenable. Donc, un travailleur qui trouve l'emploi convenable avant la fin de l'année d'IRR pleine se retrouvera immédiatement et pour de bon avec une indemnité de remplacement du revenu réduite.

Des raisons, valables ou non, de refuser l'emploi convenable

La travailleuse ou le travailleur qui refuse sans raison valable d'exercer un emploi convenable devenu disponible perd son droit à l'IRR complète prévue par le second alinéa de l'article 49. Le tribunal s'est prononcé sur ce qui pouvait constituer une raison valable ou non de refuser un emploi convenable « disponible ».

Lorsqu'un emploi convenable n'est disponible que ponctuellement, on considère qu'il n'est pas disponible et que le droit à l'indemnité pleine du deuxième alinéa de l'article 49 est préservé.

Selon la jurisprudence, une travailleuse ou un travailleur qui a repris ses études plutôt que de faire une recherche active d'emploi n'est pas considéré comme ayant refusé sans raison valable d'exercer l'emploi convenable. C'est la même chose pour une travailleuse ou un travailleur ayant quitté son emploi six mois après une affectation à un quart de nuit.

On a aussi jugé que démissionner de son emploi en raison d'une modification des tâches rendant celui-ci incompatible avec les limitations fonctionnelles résultant de la lésion professionnelle constitue une raison valable.

Par contre, on a jugé qu'un travailleur ayant démissionné trois semaines après avoir été affecté au quart de soir et de fin de semaine avait refusé sans raison valable d'exercer son emploi convenable. Le tribunal a aussi jugé que le fait qu'une travailleuse ou un travailleur craigne que ses limitations

ne soient pas respectées ou le fait qu'il déménage dans une autre région ne sont pas des raisons valables pour refuser d'exercer un emploi convenable.

Quand la travailleuse ou le travailleur trouve un autre emploi

Une travailleuse ou un travailleur qui occupe un emploi autre que l'emploi convenable conserve son droit à l'IRR pleine du second alinéa de l'article 49. En vertu de l'article 52, la CSST retranche de son IRR le revenu net qu'il tire réellement de ce nouvel emploi. Si la travailleuse ou le travailleur cesse par la suite d'occuper ce nouvel emploi, son droit à l'IRR pleine se poursuit jusqu'à au plus un an après la date de capacité à exercer l'emploi convenable.

Pour ne pas décourager la recherche de l'emploi convenable, il arrive que la CSST se montre accommodante avec une travailleuse ou un travailleur qui trouve l'emploi convenable au cours de son année d'indemnité pleine mais qui craint de ne pas être capable de le faire ou de le conserver en réalité.

La CSST accepte parfois, dans une telle situation, de préserver le droit à l'année d'indemnité pleine pendant cette tentative d'exercer l'emploi convenable et donc de poursuivre l'indemnité pleine si la tentative échoue après quelques jours. Il faut toutefois faire attention car ce n'est pas ce que la loi prévoit, comme on l'a vu plus tôt. Pour se protéger, le mieux est de demander à sa conseillère ou à son conseiller en réadaptation une garantie écrite de la poursuite du versement de l'indemnité pleine en cas d'échec de la tentative de retour au travail.●

en bref

Après trois ans de lock-out, le Maxi de Rouyn-Noranda ferme ses portes

C'est une triste fin de conflit pour les 47 travailleuses et de travailleurs du Maxi de Rouyn-Noranda. Après avoir imposé un lock-out, qui durait depuis plus de trois ans, la compagnie Loblaw vient d'annoncer la fermeture définitive de cette épicerie, effective à compter du 20 novembre prochain.

Il faut savoir que Loblaw avait déjà annoncé, en juillet dernier, son intention de fermer 52 magasins jugés « non rentables » à travers le Canada. Les employés du Maxi en lock-out depuis le mois d'août 2012 craignaient donc déjà que leur épicerie face partie du lot.

Tout au long du conflit, Loblaw a fait preuve de mépris envers les travailleuses et les travailleurs, refusant toute négociation sérieuse. Depuis novembre 2014, la direction n'a pratiquement pas donné signe de vie au syndicat.

La CSN, qui représente les syndiqués, entend à présent s'assurer que l'employeur versera toutes les sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs qui se retrouvent sans emploi.●

Le régime de retraite canadien, parmi les pires de l'OCDE

Un rapport interne produit par le ministère des Finances en mars dernier révèle que le Canada fait partie des pires pays développés en matière de régime de retraite.

En effet, les investissements canadiens pour les pensions publiques atteignent à peine la moitié de la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En 2010, les dépenses pour les régimes publics de pensions n'ont représenté que 5% du PIB canadien alors que la moyenne de l'OCDE se situait à 9,4%.

Le rapport analyse aussi le rôle du compte d'épargne libre d'impôt (CELI) créé par le gouvernement fédéral pour encourager l'épargne privée. D'après le document, le CELI favorise surtout les plus riches sans pour autant garantir une retraite adéquate aux aînés.

Produit à la demande du Bureau du Conseil privé du gouvernement canadien, dans un contexte où les conservateurs s'opposent depuis des années à toute bonification du Régime de pensions du Canada (RPC), le rapport a été gardé confidentiel pendant des mois par le gouvernement.

Il est plus que temps d'améliorer nos régimes publics de retraite qui sont les seuls permettant d'assurer un revenu adéquat pour tous, à condition d'être significativement améliorés. Le Québec pourrait prendre exemple sur l'Ontario qui tente actuellement, malgré l'opposition du gouvernement fédéral, de bonifier le régime public de retraite pour assurer de meilleures rentes à sa population.●

Grève chez Delastek

Entamée le 1er avril, la grève menée par la cinquantaine de syndiqués d'Unifor se poursuit à l'usine de fabrication de pièces aéronautiques Delastek à Shawinigan.

Les grévistes se heurtent toujours à l'attitude hargneuse du patron, qui multiplie les déclarations méprisantes envers les employés et le syndicat, tout en brandissant la menace d'un déménagement.

Pour la deuxième fois depuis le début du conflit, l'employeur aurait violé la loi anti-briseur de grève en utilisant illégalement une douzaine de travailleurs de remplacement pour poursuivre la production malgré la grève. Des inspecteurs du ministère du Travail auraient constaté leur présence dans l'usine, le 14 juillet dernier.

Les syndiqués, qui revendiquent le respect de leur accréditation syndicale, des améliorations à leurs conditions de travail et à la santé et la sécurité, refusent de se laisser intimider. Les salariés de l'usine sont exposés à des produits chimiques dangereux et au moins six d'entre eux souffriraient actuellement de dermites secondaires à cette exposition. Ils restent donc déterminés à poursuivre le combat pour défendre leurs emplois et leur santé.●

L'Université Concordia à la défense de l'amiante

L'École de gestion John Molson de l'Université Concordia publiait cet été un rapport « scientifique » prétendant que l'amiante peut être manipulé en toute sécurité. Signé par John Aylen, chargé de cours à l'université et dirigeant d'un cabinet de relations publiques, le rapport ne s'appuie pourtant sur aucune source scientifique.

On sait depuis longtemps que l'amiante, sous toutes ses formes, est un produit cancérigène, responsable d'environ la moitié des décès reliés au travail chaque année au Québec et pour lequel il n'existe aucun seuil d'exposition sécuritaire. L'Organisation mondiale de la santé recommande d'ailleurs qu'on cesse d'utiliser tout type d'amiante.

Publié avec l'aval de l'Université Concordia, le rapport n'a pas manqué de faire réagir. Onze médecins et scientifiques ont signé une lettre commune de plainte au recteur de l'université, dénonçant une opération de propagande pro-amiante qui déshonore Concordia.

Notons que le cabinet de relations publiques de l'auteur du rapport, *John Aylen Communications*, compte parmi ses clients l'entreprise *Balcorp*, qui a tenté d'obtenir un prêt de 58 millions $ du gouvernement du Québec afin de relancer la mine *Jeffrey* à Asbestos. Le propriétaire de *Balcorp*, M. Baljit Chadha est par ailleurs un grand donateur à l'École de gestion John Molson de Concordia...●

La santé publique loge dans un bâtiment contaminé par l'amiante et les moisissures

Quelques 500 employés du Centre intégré universitaire de santé et services sociaux (CIUSSS) Centre-Est-de-l'île-de-Montréal travaillent chaque jour, depuis près de deux ans, dans un bâtiment contaminé par l'amiante et les moisissures.

En janvier 2014, d'importantes infiltrations d'eau entrainaient l'effondrement d'un toit du Pavillon Lafontaine, situé au 1301 Sherbrooke est. Depuis, les problèmes de santé se multiplient pour ceux et celles qui y travaillent. Plusieurs ont développé des problèmes pulmonaires et certains ont produit des réclamations à la CSST.

Propriété de la Ville de Montréal, le bâtiment héberge entre autres une garderie, des travailleuses et des travailleurs municipaux chargés de l'entretien du parc Lafontaine et du personnel de la Direction de la santé publique de Montréal.

La situation perdure depuis des mois, malgré les demandes répétées du syndicat CSN de relocaliser les employés. La CSST a émis de nombreuses demandes de correction, mais a aussi accordé plusieurs délais pour s'y conformer. Des travaux majeurs auront enfin lieu cet automne, mais le syndicat demeure inquiet pour la santé des employés.

Ironiquement, on compte parmi les employés de la santé publique qui travaillent dans l'édifice plusieurs spécialistes de la prévention des maladies.●

Au jeu!

Mot caché

Trouvez le mot de «douze» lettres

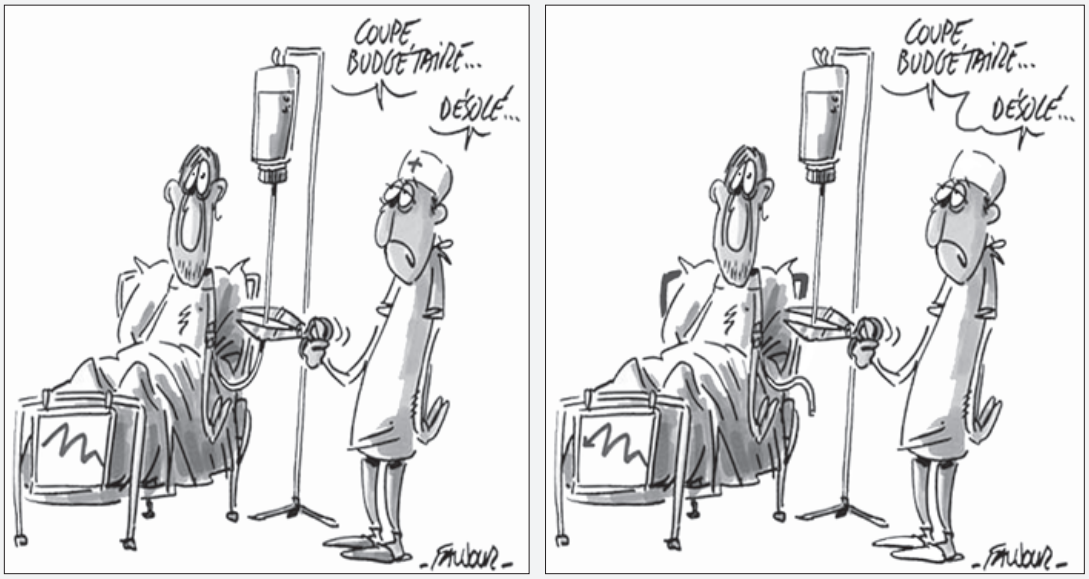
T	I	N	F	L	U	E	N	C	E
E	N	R	A	P	P	O	R	T	E
T	T	E	R	R	A	C	H	L	T
I	E	R	E	N	S	I	C	I	S
L	R	T	G	P	Q	T	L	E	I
A	E	S	L	U	A	O	I	S	Y
G	T	I	E	R	L	Y	E	N	B
E	D	N	E	M	A	E	N	O	B
N	E	I	N	C	E	N	T	C	O
I	E	M	S	I	Y	B	B	O	L

A
amende
C
citoyen
client
conseil
E
élu
éthique
I
inégalité
influence
intérêt
L
lobbyisme
lobbyiste
M
ministre
R
rapport
règle

Solution: transparence

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Une pointe sur le diagramme, deux boucles sur le soluté, les souliers de l'infirmier, les deux bulles sont reliées, plus de croix sur le chapeau de l'infirmier, la tête de lit est noire, le fil du soluté a été coupé.

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

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

Centraide du Grand Montréal

Ont collaboré à ce numéro :

André André, Gaétan Blanchet, Claude Bovet, Sébastien Duclos, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab, Une éducatrice en CPE

Photographies par:

Regroupement des organismes de défense collective des droits, Teamsters Canada

À l'agenda

Les soirées d'information de l'automne

Septembre

28 septembre 2015
à 19h00
à l'uttam

Les nouvelles politiques de « recouvrement » de la CSST

Octobre

26 octobre 2015
à 19h00
à l'uttam

Démocratie, liberté d'expression et défense collective des droits

Novembre

30 novembre 2015
à 19h00
à l'uttam

Vers une réforme du régime d'indemnisation

Nous vous y attendons en grand nombre

Durant l'automne, plusieurs actions auront lieu afin de dénoncer les effets des politiques d'austérité chez les plus vulnérables et les plus pauvres

Soyez à l'affût et faites entendre votre voix

Poste-publications **PP**41655012

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