Journal de l'uttam
ÉTÉ 2022

Appauvrissement à l'âge de la retraite

Les victimes de lésions professionnelles encore pénalisées

(page 10)

uttam

Sommaire

2 Encore bien des batailles nous attendent !
3 Mon long combat pour faire reconnaître mon inemployabilité
4 Lymphome non hodgkinien causé par les pesticides
6 Grève générale illimitée chez BMR-Novago
8 Un gouvernement, deux visions face à une même injustice
10 Appauvrissement à l'âge de la retraite
13 Mécanismes de prévention : rien pour les non-syndiqués
14 Maladie professionnelle : délai de réclamation et délai de connaissance

Le mot du conseil d'administration

Encore bien des batailles nous attendent !

Alors que la CNÉSST travaille lentement à la mise en place des mesures prévues par la réforme Boulet, la mobilisation pour les droits des travailleuses et des travailleurs en santé et sécurité du travail se poursuit. La lutte contre le projet de loi nº 59 a clairement réveillé l'intérêt du mouvement ouvrier pour ces enjeux. Les prochains mois s'annoncent occupés pour l'u*tt*am, qui continue de s'impliquer activement dans le mouvement

Le 6 avril 2022, plusieurs dispositions de la réforme entraient en vigueur. C'était le cas notamment de celles qui encadrent les nouveaux mécanismes de prévention dans les milieux de travail qui n'étaient pas couverts jusqu'ici, en attendant l'adoption d'un éventuel règlement, ainsi que de celles qui concernent les travailleuses domestiques victimes de lésions professionnelles. Notons que si certaines domestiques qui étaient exclues du régime de réparation pourront désormais réclamer en cas d'accident ou de maladie du travail, la réforme maintient la discrimination des travailleuses domestiques.

Pour souligner l'entrée en vigueur de ces changements, des membres de plusieurs organisations syndicales et populaires, dont l'**u*tt*am**, manifestaient le 6 avril devant le Complexe Desjardins pour rappeler au ministre Boulet et à la CNÉSST que nous sommes déterminés à défendre nos droits.

D'autres mobilisations importantes auront lieu au cours des prochains mois pour maintenir la pression sur la Commission et sur le gouvernement. Il est important que ce mouvement demeure vigoureux. D'une part, la CNÉSST dispose désormais de nouveaux pouvoirs règlementaires qu'elle souhaite utiliser pour restreindre les droits des travailleuses et des travailleurs. La vigilance des organisations syndicales et populaires et la persistance de la mobilisation pourraient l'empêcher de le faire.

Par ailleurs, d'autres mesures doivent encore entrer en vigueur dans les prochains mois et la réforme devra faire l'objet d'une évaluation globale d'ici 2026. En restant mobilisées autour de ces enjeux durant toute cette période, les organisations ouvrières peuvent exercer un rapport de force qui pourrait être déterminant lors de cette éventuelle évaluation de la loi.

Les membres de l'**u*tt*am** seront donc sollicités pour participer à de nombreuses actions au cours des prochains mois. Concrètement, dès l'automne prochain, la mobilisation reprendra, alors que nous serons en période électorale et que d'autres dispositions du projet de loi nº 59 doivent entrer en vigueur, le 6 octobre 2022.

Un autre enjeu risque également de nous occuper au cours des prochains mois, soit celui de l'appauvrissement des victimes de lésions professionnelles à la retraite. Depuis longtemps, l'**u*tt*am** revendique le versement par la CNÉSST des cotisations au Régime de rentes du Québec, afin que les périodes pendant lesquelles les victimes de lésions professionnelles reçoivent une indemnité de remplacement du revenu soient comptées comme si elles étaient travaillées pour l'établissement de la rente de retraite. Actuellement, les victimes de lésions professionnelles sont pénalisées parfois très sévèrement à la retraite.

En déposant le récent projet de loi nº 22, le gouvernement a reconnu pour la première fois l'existence de cette injustice. Cependant, ce projet de loi du ministre François Bonnardel ne propose le versement d'une indemnité compensatoire à la retraite qu'aux accidentés de la route.

Nous aurons donc tout intérêt à revendiquer la correction de cette injustice qui affecte aussi les victimes d'accidents et de maladies du travail à la retraite. Nous préparons d'ailleurs, de concert avec d'autres associations de travailleuses et de travailleurs accidentés ou malades, une campagne sur cette question.

De nombreuses batailles pour les droits des victimes d'accidents et de maladies du travail nous attendent donc dans les mois qui viennent! L'implication et la mobilisation des membres de l'**u*tt*am** pourraient faire toute la différence dans l'issue de ces combats à venir.

Nous profitons de l'occasion pour vous souhaiter un bon été. On se revoit, plein d'énergie, dès la rentrée le 7 septembre prochain! ■

Une travailleuse en lutte

Mon long combat pour faire reconnaître mon inemployabilité

Carmeline Placide

Voici mon récit de toutes les étapes et les luttes que j'ai dû mener, suite à mes deux accidents du travail, pour avoir enfin droit aux indemnités de remplacement du revenu jusqu'à 68 ans, compte tenu de mon impossibilité à refaire tout emploi, étant donné la sévérité de mes séquelles permanentes.

Je travaillais comme préposée aux bénéficiaires, lorsqu'en avril 2012 j'ai eu un accident du travail à l'épaule droite. On m'a alors diagnostiqué une entorse et une tendinite de la coiffe des rotateurs. J'ai ensuite été vue par un médecin désigné et mon médecin traitant s'est dit d'accord avec son évaluation des séquelles pour mon atteinte permanente et mes limitations fonctionnelles.

Suite à une visite de mon poste de travail, organisée par la CNÉSST en mai 2013, celle-ci a jugé que je pouvais reprendre mon emploi de préposée aux bénéficiaires, et ce, bien malgré mes limitations fonctionnelles à l'épaule droite. J'avais déjà, à ce moment, contesté une décision de la CNÉSST concernant le refus d'un diagnostic, alors j'ai aussi contesté celle portant sur ma capacité à refaire mon emploi, mais j'ai finalement laissé tomber mes contestations et j'ai repris mon travail.

Malheureusement, en 2015, je me suis blessée de nouveau au travail, mais, cette fois, à l'épaule gauche. Un patient que je soutenais a perdu l'équilibre et s'est suspendu à mon bras de tout son poids pour éviter une chute, entraînant ma blessure à l'épaule. Plusieurs diagnostics ont été reconnus pour cet accident, soient une entorse, une bursite, une tendinite et une capsulite de l'épaule gauche. J'ai ensuite été vue par le médecin du bureau d'évaluation médicale (BÉM) qui m'a aussitôt consolidée et donné que deux limitations fonctionnelles.

Cette fois, j'étais déterminée à me rendre jusqu'au bout et, avec l'aide de l'**u*tt*am**, j'ai contesté la décision rendue suite au BÉM jusqu'au Tribunal administratif du travail. Comme j'étais admissible à l'aide juridique, j'ai pu bénéficier des services d'une avocate du Réseau de l'**u*tt*am** qui a déposé une expertise médicale qui reflétait ma véritable condition médicale. Le Tribunal a finalement reconnu que j'avais des limitations fonctionnelles plus sévères que celles émises par le BÉM.

Malgré cette décision, la CNÉSST a considéré que je pouvais refaire mon emploi de préposée aux bénéficiaires en se basant sur l'évaluation du poste de travail faite en 2013. J'ai tenté de refaire l'emploi de préposée aux bénéficiaires, mais étant donné mes limitations fonctionnelles et mes douleurs aux deux épaules, c'était devenu impossible. J'ai donc dû continuer mon combat et contester de nouveau cette décision de capacité jusqu'au Tribunal administratif du travail.

J'étais de nouveau représentée par la même avocate du Réseau de l'**u*tt*am**, mais, entre-temps, la pandémie de la Covid-19 est arrivée, ce qui a compliqué les choses pour avoir une expertise pour l'évaluation du poste de travail. Avec les restrictions sanitaires dues à la Covid-19, il n'était pas possible de faire l'évaluation dans la résidence pour personnes âgées où je travaillais comme préposée lors de mon accident. Il a donc fallu que j'explique à l'ergonome responsable de l'expertise comment je faisais les tâches de mon travail en simulant les gestes et en utilisant des accessoires à ma disposition chez moi. De plus, j'ai dû expliquer au Tribunal que l'emploi que j'occupais, lors de mon accident en 2015, n'était pas le même que lors de ma lésion survenue en 2012. En fait, en 2015, mes tâches étaient plus lourdes, car j'avais plus de patients à m'occuper et ceux-ci étaient plus lourdement handicapés.

Comme la CNÉSST n'avait pas refait d'analyse du poste de travail et s'était uniquement basée sur l'évaluation faite en 2013 pour mon accident de 2012, l'analyse n'était donc plus valide, puisqu'elle ne tenait compte que des limitations relatives aux gestes répétitifs. Étant donné que d'autres limitations fonctionnelles plus sévères avaient été acceptées par le Tribunal en décembre 2018, il fallait donc tenir compte de l'ensemble de mes limitations fonctionnelles pour déterminer ma capacité de travail.

Avec tous ces arguments, le Tribunal a considéré que je ne pouvais pas refaire l'emploi de préposée aux bénéficiaires et m'a donc donné raison! Le dossier a été retourné à la CNÉSST et j'ai ainsi pu débuter un processus de réadaptation professionnelle. Toutefois, compte tenu de la sévérité de mes limitations fonctionnelles, la CNÉSST en est rapidement venue à la conclusion qu'il était impossible de me déterminer un emploi convenable et me reconnaissait le droit aux indemnités de remplacement du revenu jusqu'à 68 ans.

Comme nous le rappelle souvent l'**u*tt*am**, il ne faut jamais lâcher! Même si la lutte est ardue et que le combat ressemble à une course à obstacles sur une longue distance, il faut tenir bon et vaincre toutes les embûches jusqu'à la fin. Avec de la persévérance, il est possible d'avoir gain de cause et, dans mon cas, cela veut dire d'avoir des indemnités de remplacement du revenu jusqu'à l'âge de la retraite! ■

Maladies du travail

Le lymphome non hodgkinien, un cancer causé par les pesticides

Norman King, M.Sc. Épidémiologie

La Société canadienne du cancer décrit le lymphome non hodgkinien comme « un cancer qui prend naissance dans les lymphocytes ». Il s'agit des cellules du système lymphatique, ce système qui agit avec d'autres parties du système immunitaire pour défendre le corps contre des infections et des maladies[1].

L'exposition aux pesticides est une cause reconnue de cette maladie. En effet, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) considère que le glyphosate, ingrédient actif du pesticide « Roundup », est un cancérigène probable (catégorie 2A). Plusieurs personnes atteintes de ce cancer aux États-Unis ont intenté des poursuites contre la compagnie qui fabrique ce produit, et cette dernière a conclu une entente à l'amiable avec environ 125 000 de ces demandeurs en acceptant de verser plus de 10 milliards de dollars US pour mettre fin à ces procédures. Mentionnons qu'une action collective pancanadienne est présentement en cours également[2], mais que contrairement à certains pays européens et quelques municipalités canadiennes, le Canada n'a toujours pas banni l'utilisation de ce produit. Son utilisation au Québec a même augmenté beaucoup ces dernières années[3].

Malgré les connaissances scientifiques actuelles sur le pouvoir cancérigène du glyphosate, le nouveau Règlement sur les maladies professionnelles, adopté en même temps que la réforme Boulet, n'a pas ajouté le lymphome non hodgkinien causé par une exposition aux pesticides à la liste des maladies présumées professionnelles.

Par contre, une décision très récente du Tribunal administratif du travail (TAT)[4] crée un précédent fort intéressant pour la reconnaissance du lymphome non hodgkinien comme maladie professionnelle causée par une exposition aux pesticides. De plus, cette décision aborde un autre sujet très pertinent, soit la susceptibilité individuelle[5]. Ceci est particulièrement important dans le contexte actuel où le nouveau Règlement sur les maladies professionnelles a déjà ajouté des conditions particulières pour faire obstacle à la reconnaissance de certaines maladies professionnelles et que la CNÉSST veut en ajouter d'autres.

Le lymphome non hodgkinien est causé par une exposition aux pesticides

La récente décision du TAT concerne un travailleur saisonnier mexicain qui a travaillé pendant quatre ans dans un verger de pommes et de bleuets. La preuve présentée devant le Tribunal a démontré qu'il a été exposé à une trentaine de pesticides (dont le glyphosate et le malathion, un autre pesticide reconnu comme cancérigène probable par le CIRC) sans équipement de protection adéquat. De plus, une étude canadienne déposée lors de l'audience démontre que le risque de développer la maladie augmente avec le nombre de pesticides utilisés. Le Tribunal a donc reconnu que l'emploi exercé par le travailleur comporte des risques particuliers de développer un lymphome non hodgkinien.

La susceptibilité individuelle doit être considérée pour toute réclamation

Le Tribunal a dû analyser un autre aspect avant de conclure que le lymphome non hodgkinien dont souffre le travailleur est une maladie professionnelle. En effet, certaines études suggèrent qu'une durée minimale d'exposition aux pesticides de 10 ans soit requise avant de reconnaître qu'un lymphome non hodgkinien puisse être causé par une exposition aux pesticides. Par contre, il a été mis en preuve aussi que plusieurs facteurs tels la génétique, l'âge, le sexe ou la présence d'autres maladies feront en sorte que les gens ne réagissent pas de la même façon lorsqu'ils sont exposés à des risques pour la santé. On touche ici à la notion de susceptibilité individuelle. Cela signifie que dans le cas de deux personnes exposées aux mêmes substances, avec une durée et une inten-

sité d'exposition identiques, une pourra développer une maladie et l'autre pas. Le Tribunal conclut donc ce qui suit : « Dès lors, il devient difficile, voire impossible d'établir des seuils minimaux d'exposition acceptables ».

Le Tribunal a donc tenu compte du fait que la susceptibilité aux contaminants chimiques varie d'un individu à l'autre et du fait qu'il n'existe pas de consensus scientifique sans équivoque concernant une durée minimale d'exposition qui est sécuritaire pour tous. Le Tribunal considère ainsi qu'une durée d'exposition aux pesticides inférieure à 10 ans ne rend pas improbable la relation causale entre une telle exposition et le développement d'un lymphome non hodgkinien. C'est particulièrement vrai dans le contexte d'une exposition non sécuritaire à plusieurs pesticides dont deux cancérigènes probables. Le caractère professionnel du lymphome non hodgkinien a donc été reconnu.

Retombées de cette décision

Bien sûr, le précédent créé par cette décision facilitera la reconnaissance d'autres cas de lymphome non hodgkinien chez les travailleurs ayant déjà utilisé ces pesticides. Mais plus important encore, elle nous envoie un message clair sur la nécessité de prévenir ces maladies en remplaçant des pesticides cancérigènes par d'autres produits moins nocifs. Cette élimination à la source du danger est d'autant plus important dans le cas des pesticides selon Maryse Bouchard, professeure en santé environnementale et santé au travail de l'Université de Montréal. Selon elle, les équipements de protection personnelle nécessaires pour protéger les travailleurs qui épandent des pesticides nocifs sont très lourds à porter et très inconfortables, surtout en été quand les températures peuvent dépasser le 30oC[6].

Une autre retombée majeure concerne l'ensemble des victimes de maladies professionnelles. En effet, le nouveau Règlement sur les maladies professionnelles ajoute quelques maladies à la liste de celles qui étaient déjà présumées professionnelles avant l'adoption de la réforme. Toutefois, le règlement impose également des conditions particulières qui doivent être rencontrées avant d'appliquer la présomption pour ces nouvelles maladies professionnelles, faisant ainsi obstacle à leur reconnaissance. De plus, la CNÉSST a la ferme intention d'en imposer d'autres pour les maladies déjà couvertes par la présomption de la Loi, comme l'autorise le nouveau pouvoir règlementaire dont l'a dotée la réforme. Non seulement plusieurs des conditions particulières déjà imposées n'ont aucun fondement scientifique, mais la volonté d'imposer de telles conditions aux autres maladies fait fi du principe de la susceptibilité individuelle évoqué dans cette décision récente. En affirmant qu'il devient « difficile voire impossible d'établir des seuils minimaux d'exposition acceptables », la juge qui a rendu la décision démontre clairement que la CNÉSST fait fausse route en voulant imposer de telles conditions et que le gouvernement n'aurait jamais dû lui accorder ce pouvoir. ■

Notes

1. Qu'est-ce que le lymphome non hodgkinien? ; Société canadienne du cancer, site consulté le 8 mars 2022; https://cancer.ca/fr/cancer-information/cancer-types/non-hodgkin-lymphoma/what-is-non-hodgkin-lymphoma.

2. Un premier travailleur agricole mexicain fait reconnaître son cancer lié aux pesticides ; Sarah Champagne, Le Devoir, 18 février 2022.

3. Santé Canada veut autoriser plus de pesticide glyphosate sur des aliments ; Thomas Gerbet, Radio-Canada, 19 juillet 2021.

4. *Lazo Bautista et Faille*, 2021 QCTAT 5854, Tribunal administratif du travail (Division de la santé et de la sécurité du travail), décision de la juge Sonia Sylvestre, rendue le 3 décembre 2021, rectifiée le 8 décembre 2021.

5. Les maladies du travail et la susceptibilité individuelle ; Norman King, *Journal* de l'**uttam**, printemps 2020, p.4.

6. Une victoire qui pourrait reformer l'usage des pesticides ; Nicolas Bérubé, La Presse, 7 mars 2022.

Luttes ouvrières

Grève générale illimitée chez BMR-Novago

Marianne Breton Fontaine

Depuis le 30 septembre, les travailleuses et les travailleurs de la Coopérative BMR-Novago de Joliette et de Saint-Jacques sont en grève générale illimitée suite au lock-out de leur employeur, qui ne semble pas du tout pressé de s'assoir à la table de négociation. Cette grève arrive après plus de deux ans de tentatives infructueuses pour négocier un nouveau contrat de travail et plusieurs journées de grève ponctuelles.

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Coop Lanaudière-CSN représente la majorité des salariés de BMR-Novago qui travaillent en quincaillerie et aux installations agricoles des municipalités de Joliette et de Saint-Jacques, mais toutes les installations de cet employeur au Québec ne sont pas syndiquées. Comme les conditions de travail dans les établissements non syndiqués de Novago sont beaucoup moindres, l'objectif de l'employeur semble être de se débarrasser du syndicat. Cette attitude est d'autant plus frappante face à une entreprise très rentable qui se dit mue par les valeurs de coopération – Novago étant une coopérative.

L'employeur cherche à réduire le nombre de congés ainsi qu'à abolir les horaires stables de plusieurs travailleuses et travailleurs, alors que ces horaires sont les mêmes depuis de nombreuses années. Ne prenant aucunement en considération l'expertise des travailleuses et des travailleurs qui conseillent les agriculteurs depuis bon nombre d'années dans la région, l'employeur demande également des baisses de salaire drastiques, variant entre 2,50 $ et 7,00 $ de l'heure, pour la plupart de ces travailleuses et travailleurs (entre 14 % et 29 % de baisse). L'employeur veut ramener le salaire au même niveau que ceux offerts dans les établissements non syndiqués, alors que la décence et la justice lui dicteraient plutôt de faire le contraire, soit de ramener les salaires dans ses installations non syndiquées à ceux des travailleuses et des travailleurs syndiqués. Réclamer de telles baisses de salaire est non seulement indécent, mais les demander surtout dans le contexte actuel de la hausse du coût du la vie est d'ajouter l'insulte à l'injure.

Solidarité intersyndicale

L'attitude exécrable de l'employeur n'a toutefois pas réussi à décourager les grévistes qui continuent de se battre, malgré plusieurs mois de grève. La formidable solidarité qui s'est exprimée sur leur piquet de grève a certainement permis de rehausser pour beaucoup leur moral. En effet, les travailleuses et les travailleurs de la cimenterie Ash Grove de Joliette (syndiqués avec Unifor), en lock-out depuis plus de 13 mois, viennent régulièrement visiter leurs camarades de la CSN sur leur ligne de piquetage qui leur rendent également visite à leur tour. Les travailleuses et les travailleurs du Hilton Québec, qui ont aussi été en grève plusieurs mois, sont pareillement venus à la rencontre de leurs camarades pour leur donner du soutien, et ce, tout comme de nombreuses autres organisations syndicales, toutes affiliations confondues.

Briseurs de grève à distance

Depuis les fameux lock-out au Journal de Québec et au Journal de Montréal, il y a plus de 10 ans, les tribunaux ont adopté une interprétation très restrictive de la notion d'établissement dans le *Code du travail*. Cette prise de position a eu pour conséquence de rendre les dispositions anti-briseurs de grève effectives – soit d'interdire à l'employeur de recourir à des *scabs* pendant une grève ou un lock-out – que si les briseurs de grève travaillent entre les murs du bâtiment de l'entreprise. Ce constat pose un problème si l'employeur utilise des briseurs de grève en télétravail, d'autant plus que le télétravail est de plus en plus courant avec la pandémie. C'est d'ailleurs ce qu'a fait Novago.

Heureusement, l'employeur a été ramené à l'ordre par le Tribunal. Le fait d'avoir recours au télétravail ne donne pas le droit d'utiliser des *scabs*. Le Tribunal mentionne ainsi la nécessité de tenir compte des bouleversements engendrés par la pandémie sous l'angle du droit de grève. Il souligne qu'« [u]*ne interprétation restrictive d'« établissement » visée par l'accréditation dans ce contexte, sans tenir compte de cette nouvelle réalité du télétravail à grande échelle, a pour effet de nier l'existence du droit de grève et celui du droit d'association par le fait même* ». Cette décision a forcé l'employeur à se rasseoir à la table de négociation.

Le Tribunal avait déjà rendu une décision sur la question des *scabs* en télétravail contre le Groupe CRH Canada lors du lock-out à la cimenterie Ash Grove (voir le dernier numéro du Journal de l'**uttam**). Cette dernière décision contre Novago vient donc confirmer cette victoire remportée au Tribunal par le mouvement ouvrier. ■

Travailleuses et travailleurs de la coop Lanaudière CSN à leur 1er jour de grève — Crédit photo L'Action

Grèves et lock-out en cours

En date du 27 juillet 2022 :

- Syndicat Unifor des employés du Groupe CRH Canada (Ciment St-Laurent) – en lock-out depuis le 4 juin 2021.
- 29 syndicats CSN, SCFP, FPHQ, FTPQ et CETAM du secteur préhospitalier et ambulancier à travers tout le Québec – en grève depuis le 14 juin 2021 (grèves débutées entre le 14 juin 2021 et le 1er juillet 2022).
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de BMR-Novago – en grève depuis le 11 octobre 2021.
- Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de Rolls-Royce Canada à Lachine – grève et lock-out depuis le 15 mars 2022.
- Syndicat SCFP des conseillers et conseillères de la SQDC - en grève depuis le 28 avril 2022.
- Syndicat SCFP des croupiers et croupières du Casino de Montréal - en grève depuis le 14 mai 2022.
- 5 syndicats CSN des avocates et avocats de l'aide juridique - en grève discontinue depuis le 24 mai 2022.
- Syndicat des métallos de la mine Raglan - en grève depuis le 28 mai 2022.
- Syndicat CSN des employé-e-s de la Cie Montour - en grève depuis le 15 juin 2022.
- Syndicat CSN des employés de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse - en grève discontinue depuis le 16 juin 2022.
- Syndicat CSD des employés d'Agropur - en grève depuis le 29 juin 2022
- Syndicat CSD des salariés de marchés d'alimentation de la MRC du Granit - en grève depuis le 22 juillet 2022.
- Syndicat CSQ des salariées de SOS violence conjugale - en grève depuis le 23 juillet 2022.

Adoption du projet de loi n° 22 qui créé une rente à vie pour les accidentés de la route

Un gouvernement, deux visions face à une même injustice

Roch Lafrance

Les victimes d'accidents et de maladies du travail vivent une grave injustice au moment de prendre leur retraite. En effet, même si la CNÉSST calcule les cotisations normalement versées au Régime des rentes du Québec (RRQ) pour fixer le revenu net qui sert à déterminer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu, dans les faits, ces cotisations ne sont pas versées à Retraite Québec.

Ainsi, les travailleuses et les travailleurs ne reçoivent pas ce montant déduit par la CNÉSST lorsqu'ils touchent leurs indemnités et leurs gains enregistrés au RRQ sont fixés à 0 $ (pour plus d'information, voir l'article en page 10).

La situation est semblable pour les victimes d'accidents de la route à la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) puisque l'indemnité de remplacement du revenu est calculée de la même façon. Après des années de dénonciations, le gouvernement a enfin décidé d'agir pour corriger cette injustice pour ces victimes.

Le ministre des Transports, François Bonnardel, a en effet déposé à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 22 modifiant la *Loi sur l'assurance automobile* (LAA) afin notamment de créer une rente à vie pour certaines victimes de la route, permettant de compenser en partie les effets que peut avoir un accident de la route sur la rente versée par le RRQ au moment de la retraite.

Or, le ministre du Travail, Jean Boulet, membre du même gouvernement, qui a récemment fait adopter son projet de loi n° 59 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, n'a pas jugé bon corriger la même injustice pour les victimes du travail.

Les victimes d'accidents et de maladies du travail, qui dénoncent ce problème depuis des décennies, ont vraiment raison d'être en colère.

Nous avons effectivement reçu de très nombreux commentaires à l'***uttam*** ce printemps dénonçant ce « deux poids, deux mesures », mais également beaucoup de questions.

Donc voici brièvement des informations sur les changements qui seront apportés à la SAAQ permettant la création d'une rente à vie afin de compenser l'absence de cotisation au RRQ.

L'indemnité de la SAAQ versus celle de la CNÉSST

La façon de calculer l'indemnité de remplacement du revenu à la SAAQ est assez semblable à celle de la CNÉSST.

Les deux régimes prévoient en effet une indemnité équivalant à 90 % du revenu net retenu.

Pour en arriver à ce revenu net, la SAAQ ou la CNÉSST doit calculer les retenues d'impôt et les cotisations ouvrières au RRQ, à l'assurance-chômage et au Régime québécois d'assurance parentale qui sont normalement déduites par l'employeur à chaque paie et versées aux gouvernements. La SAAQ et la CNÉSST font le même calcul qu'un employeur, mais elles ne versent pas ces déductions aux gouvernements.

Les deux régimes prévoient aussi que l'indemnité de remplacement du revenu cesse, en cas d'incapacité de travail, au plus tard à 68 ans (après une réduction graduelle de 25 % par année à compter de 65 ans) ou 4 ans après l'accident si la personne a plus de 64 ans au moment de l'accident (par exemple, dans le cas d'un accident à 70 ans, l'indemnité est réduite de 25 % à chaque année et se termine à 74 ans).

Cette réduction de l'indemnité à compter de 65 ans repose sur la logique voulant que ce soit alors le RRQ qui prenne le relais et verse à la personne sa rente de retraite sans pénalité. Or, le fait que les cotisations au RRQ ne soient pas versées par la SAAQ ou la

CNÉSST pendant la période de l'arrêt de travail peut avoir un impact important sur le montant de la rente de retraite versée par le RRQ et pénaliser les victimes du travail ou de la route par rapport aux autres travailleuses et travailleurs.

Le projet de loi n° 22

Déposé par le ministre des Transports, le projet de loi n° 22, qui a été adopté par l'Assemblée nationale, vise à corriger cette injustice que vivent les victimes à l'âge de la retraite causée par le fait que les cotisations au RRQ ne sont pas versées à Retraite Québec. Le projet de loi ne prévoit cependant un correctif que pour les victimes de la route.

Les modifications apportées à la loi prévoient qu'à compter de 68 ans, une indemnité de remplacement du revenu viagère serait versée par la SAAQ pour compenser une partie de la perte de la rente du RRQ. Une formule complexe de calcul est prévue qui prend notamment en compte le montant de l'indemnité reçue par la personne et le nombre d'années d'indemnisation.

Par exemple, on peut voir au tableau 1 en bas de la page, le cas d'une personne qui reçoit de la SAAQ une indemnité de 1 000 $ aux deux semaines (26 000 $ par année) avant son 65e anniversaire. Ainsi, cette indemnité de remplacement du revenu de 1 000 $ aux 2 semaines avant 65 ans passerait à 68 ans à 12 $ pour quelqu'un ayant subi son accident à 60 ans et à 100 $ si l'accident est survenu à l'âge de 25 ans. Cette rente est bien minime. En effet, pour une personne indemnisée pendant 40 à la suite d'un accident, le montant de l'indemnité viagère ne peut jamais dépasser 10 % de l'indemnité de remplacement du revenu versée avant 65 ans.

On voit donc que les montants de cette rente viagère sont relativement minimes.

Concrètement, voici comment la personne de notre exemple (indemnité de 26 000 $ par année) sera indemnisée à compter de 65 ans si elle a subi son accident à l'âge de 50 ans :

- avant 65 ans : 1 000 $ / 14 jours;
- 65 ans : 750 $ / 14 jours;
- 66 ans : 500 $ / 14 jours;
- 67 ans : 250 $ / 14 jours;
- 68 ans et après : 37 $ / 14 jours.

Autre élément important à savoir : pour être admissible à cette rente à vie, la personne doit recevoir de la SAAQ une indemnité de remplacement du revenu au moment de son 65e anniversaire.

Par exemple, une personne ayant été indemnisée pendant cinq ans par la SAAQ à la suite d'un grave accident de la route subi à l'âge de 45 ans et qui retourne par la suite au travail ne sera pas admissible à cette rente à vie, même si elle n'a pas cotisé au RRQ pendant ces cinq années et qu'elle sera probablement pénalisée lorsqu'elle recevra sa rente de retraite du RRQ.

Comme on peut le voir, les modifications législatives apportées sont loin d'être parfaites et la vaste majorité des victimes de la route n'y aura pas accès.

Bien que l'on puisse sérieusement questionner la solution retenue par le ministre des Transports, il n'en demeure pas moins que c'est quand même une reconnaissance qu'il existe bel et bien une injustice touchant les personnes qui ont reçu dans leur vie une indemnité de remplacement du revenu. Et il est extrêmement choquant pour les victimes d'accidents et de maladies du travail, qui viennent de voir aboutir une réforme du régime d'indemnisation des lésions professionnelles après près d'un an de débats acharnés, de voir que cette même injustice se perpétuera pour elles.

Qu'entend faire le ministre du Travail?

Interpellé à l'Assemblée nationale sur cette question par des députés de l'opposition, le ministre du Travail, Jean Boulet, a clairement laissé entendre qu'il n'avait pas l'intention d'intervenir.

Ce « deux poids, deux mesures » est totalement injustifiable. Est-ce que ce gouvernement accorde plus de valeur aux automobilistes qu'aux travailleuses et aux travailleurs accidentés ou malades? Si ce n'est pas le cas, le gouvernement doit agir pour corriger l'appauvrissement des victimes d'accidents ou de maladies du travail à l'âge de la retraite.

La position de l'***uttam*** sur cette question a toujours été qu'il existe une injustice et que la meilleure façon de la régler est d'obliger la CNÉSST à verser au RRQ la contribution qu'elle calcule déjà et qu'elle verse également la part de l'employeur. De cette façon, il n'y aurait aucun impact pour la travailleuse ou le travailleur sur la rente du RRQ puisque les cotisations seraient versées comme s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail.

Des élections générales auront lieu au Québec en octobre prochain. Les candidates et les candidats ont déjà commencé à faire campagne en vue du scrutin. Si vous êtes préoccupés par votre appauvrissement au moment de prendre votre retraite, c'est certainement un bon moment de partager vos inquiétudes. Alors, s'ils vous abordent dans un parc ou lors d'une activité de porte-à-porte, faites-leur savoir que cette situation est inacceptable et qu'elle doit cesser. ■

Tableau 1 : indemnité viagère de la SAAQ à compter de 68 ans pour une personne recevant une indemnité annuelle de 26 000 $ avant 65 ans

Âge (au moment de l'accident)	Par 14 jours	Annuelle
60 ans	12 $	325 $
50 ans	37 $	974 $
40 ans	62 $	1 624 $
30 ans	87 $	2 273 $
25 ans	100 $	2 600 $

Appauvrissement à l'âge de la retraite

Les victimes de lésions professionnelles encore pénalisées

Roch Lafrance

Les victimes d'accidents et de maladies du travail vivent une grave injustice au moment de prendre leur retraite. En effet, même si la CNÉSST calcule les cotisations normalement versées au Régime de rentes du Québec (RRQ) pour fixer le revenu net qui sert à déterminer le montant de l'indemnité de remplacement du revenu, ces cotisations ne sont pas versées. La travailleuse ou le travailleur ne perçoit donc pas ce montant lors de la réception de son indemnité de la CNÉSST et ses gains pour le RRQ sont fixés à 0 $.

La *Loi sur le régime de rentes du Québec* ne permet d'utiliser qu'un revenu de travail afin de déterminer la rente qui sera versée. Une telle règle exclut les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNÉSST ou par la SAAQ par exemple. Les périodes où des indemnités sont versées par la CNÉSST font quand même partie de la période cotisable servant au calcul de la rente du RRQ, sauf exception.Les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades sont donc souvent pénalisés puisque ces périodes sont considérées comme des mois cotisables sans qu'aucune cotisation ne puisse être versée.

Ceci entraîne évidemment une diminution du montant de leur rente au moment de la retraite. Les victimes d'accidents et de maladies du travail se trouvent donc dans une situation désavantageuse par rapport à celle des autres travailleuses et travailleurs.

Le projet de loi n° 22, qui a été adopté par l'Assemblée nationale, vise à corriger en partie ce problème, mais seulement pour les victimes d'accidents de la route. Comment ne pas trouver ça injuste et inacceptable?

L'impact d'une lésion professionnelle sur la rente du RRQ

Pour comprendre l'injustice, illustrons l'impact que peut avoir une lésion professionnelle sur la rente de retraite du RRQ. Chaque cas est évidemment particulier, mais à l'aide de deux exemples, on peut constater que cet impact peut être assez important.

Il faut savoir que la rente de retraite de base du RRQ représente 25 % des gains moyens pendant la période cotisable, soit de 18 à 65 ans.

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

Tableau 1

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

On peut constater dans cet exemple avec un historique d'emploi stable avec un salaire élevé dès l'âge de 18 ans, que l'on retrouve rarement dans la réalité, que l'impact d'une lésion professionnelle est relativement faible, sauf dans le cas où la travailleuse occupe un emploi convenable pendant une période prolongée. Cet impact est faible parce que Retraite-Québec retranche du calcul 15 % des années où les gains ont été les plus faibles. Ainsi, dans cet exemple où la travailleuse a débuté à travailler dès l'âge de 18 ans à des salaires élevés et a vécu une très bonne stabilité d'emploi, il y avait peu d'années de faibles gains.

Le tableau 2 illustre la situation de la même travailleuse si elle avait eu de façon plus réaliste, dès son arrivée sur le marché du travail, un historique d'emploi plus instable avec des salaires moins élevés en début de carrière, comme c'est le cas de la majorité des gens (par exemple une personne qui étudie à temps plein jusqu'à 25 ans risque d'avoir peu cotisé entre 18 et 25 ans).

Tableau 2

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

On voit avec cet exemple plus réaliste qu'une lésion professionnelle peut avoir un impact beaucoup plus important sur la rente de retraite. Plus les périodes d'indemnités de remplacement du revenu versées par la CNÉSST sont longues, plus la travailleuse ou le travailleur risque d'être pénalisé à sa retraite, particulièrement lorsque la personne a vécu certaines périodes d'instabilité d'emploi. La victime de plusieurs lésions professionnelles ayant subi trois, cinq ou sept arrêts de travail de moins de 24 mois chacun pendant sa vie active risque de voir sa rente de retraite considérablement réduite.

L'impact sera moins important si la lésion professionnelle rend la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer son emploi pendant une période d'au moins 24 mois consécutifs car, tel que cela est prévu à la loi, cette période n'est pas comptabilisée par Retraite-Québec dans la période cotisable. Mais malgré cette exception, si la période d'incapacité se prolonge notablement, comme dans les cas de personnes déclarées inemployables par la CNÉSST, l'impact peut être assez important, particulièrement si la travailleuse ou le travailleur a vécu des périodes d'instabilité d'emploi en début de carrière (rente mensuelle diminuée de 12 % dans l'exemple 2).

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

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

Comment corriger cette injustice?

En proposant le projet de loi n° 22 touchant les victimes d'accidents de la route, le gouvernement du Québec a admis que cette situation cause des injustices. Bien qu'imparfaite, la solution du ministre Bonnardel a au moins le mérite de régler en partie le problème (voir l'article sur cette question à la page 8). Devrait-on l'appliquer au régime de réparation des lésions professionnelles?

Bien qu'ils aient des points communs, les deux régimes ont des différences importantes. Un des éléments différents fondamentaux, c'est que pour être

admissible au régime de réparation des lésions professionnelles, on doit être une travailleuse ou un travailleur, et donc cotisant au RRQ, ce qui n'est pas le cas de toutes les victimes d'accidents de la route. C'est la raison pour laquelle le ministre Bonnardel a dû « bricoler avec de la broche » une solution bien imparfaite.

Dans le cas des victimes de lésions professionnelles, la solution serait beaucoup plus facile : la CNÉSST n'aurait qu'à verser dans le compte existant de la travailleuse ou du travailleur au RRQ la cotisation qu'elle calcule déjà pour établir l'indemnité de remplacement du revenu.

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

> *« Le bénéficiaire d'une indemnité de remplacement du revenu contribue au régime des rentes prévu par la Loi sur le régime des rentes du Québec (chapitre R-9) comme s'il continuait à travailler. La Commission prélève sur cette indemnité la part du travailleur et assume celle de l'employeur.*
>
> *Le revenu brut retenu pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé être, pour les fins d'application de la Loi sur le régime des rentes du Québec, un salaire admissible. »*

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

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

La CNÉSST justifiait ainsi sa position :

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

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

L'**uttam** revendique depuis des décennies que la *Loi sur le régime de rentes du Québec* ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* soient amendées afin de prévoir que les victimes d'accidents et de maladies du travail contribuent au RRQ. À cet effet, il faudrait que :

a. Retraite Québec considère que le revenu brut retenu par la CNÉSST pour le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu soit réputé être, pour les fins d'application de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, un gain de travail admissible. Dans le cas où la CNÉSST verse une indemnité de remplacement du revenu réduite, ce revenu brut est réduit selon le cas, soit du revenu brut retenu que la travailleuse ou le travailleur pourrait tirer de l'emploi convenable déterminé par la CNÉSST, soit du revenu brut tiré du nouvel emploi, soit du taux de réduction de l'indemnité de remplacement du revenu prévu par la loi à cause de l'âge;

b. La CNÉSST cesse de tenir en compte la déduction découlant de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* pour calculer le revenu net, qu'elle prélève sur l'indemnité de remplacement du revenu la contribution au RRQ de la travailleuse ou du travailleur et qu'elle verse, à même le fonds d'accidents, la contribution au RRQ de l'employeur.

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

Conclusion

Si on peut se réjouir que le gouvernement ait enfin reconnu le problème et qu'il propose un correctif pour compenser partiellement les victimes de la route au moment de la retraite, il est injustifiable que rien n'ait été entrepris pour régler le sort des victimes du travail qui subissent la même injustice.

L'inaction gouvernementale dans ce dossier est d'autant plus choquante que le ministre du Travail, Jean Boulet, vient à peine de faire adopter son projet de loi n° 59 réformant le régime de santé et de sécurité du travail. Contrairement au ministre Bonnardel, le ministre Boulet n'a pas jugé bon de corriger l'injustice vécue par les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades au moment de leur retraite.

Il est difficile de comprendre qu'un même gouvernement tienne deux discours face à un problème identique. La seule chose qui est différente, c'est qui assume les coûts du régime : à la SAAQ, ce sont l'ensemble des automobilistes qui financent le régime, alors que du côté de la CNÉSST, ce sont les employeurs qui paient 100 % des coûts. Ça peut expliquer bien des choses...

L'**uttam** espère que le gouvernement sera cohérent dans son approche et qu'une action législative sera menée rapidement après les élections cet automne afin de corriger une fois pour toute l'appauvrissement des victimes d'accidents et de maladies du travail au moment de leur retraite. ■

Du côté de la CNESST

Mécanismes transitoires de prévention : rien pour soutenir les non-syndiqués

Le 6 avril 2022 marquait l'entrée en vigueur d'importantes dispositions transitoires prévues par la réforme Boulet. Pour la première fois, des milieux de travail, non-couverts jusqu'ici par les mécanismes de prévention prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), doivent mettre en place de tels mécanismes.

Les mécanismes prévus initialement par la LSST ne s'appliquaient jusqu'ici qu'à une minorité de milieux de travail. Seuls les établissements de plus de 20 salariés, appartenant aux industries considérées les plus dangereuses – classées dans les « groupes prioritaires 1 et 2 » –, étaient assujettis à l'ensemble de ceux-ci. Les travailleuses et les travailleurs de ces établissements bénéficiaient d'un comité paritaire de santé et sécurité du travail, d'un représentant à la prévention, d'un programme de prévention et d'un programme de santé. Pour le moment, ces salariés conservent ces acquis malgré la réforme, mais pour une durée d'au plus quatre ans.

Pour les travailleuses et les travailleurs non couverts jusqu'ici, de nouveaux mécanismes s'appliquent depuis le 6 avril 2022. La couverture de ces secteurs était d'ailleurs la principale justification de la réforme Boulet. Malheureusement, les mécanismes de prévention dont il est question ne sont qu'une pâle copie de ceux prévus à l'origine par la LSST.

Des mécanismes édulcorés en attendant un règlement

Dans les établissements de 20 travailleuses et travailleurs ou plus, un comité de santé et de sécurité du travail comptant des représentants des salariés et de l'employeur doit être formé. Les travailleuses et travailleurs peuvent élire un représentant en santé et sécurité qui devra être libéré un certain nombre d'heures par trimestre, selon la taille de l'établissement. Le temps de libération se limite toutefois à 25% de ce que permettent les mécanismes en vigueur dans les groupes 1 et 2. De plus, l'employeur n'a pas à mettre en place de programme de prévention pour le moment. Il n'a qu'à consigner et analyser les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Dans les milieux de moins de 20 salariés, les travailleuses et les travailleurs peuvent désigner un « agent de liaison » ayant principalement pour tâche de coopérer avec l'employeur pour l'aider à identifier les risques à la santé et la sécurité des salariés, que l'employeur doit consigner.

Notons enfin que les dispositions qui encadrent ces mécanismes ne s'appliqueront qu'en attendant l'adoption d'un *Règlement sur les mécanismes de prévention* par la CNÉSST ou par le gouvernement, au plus tard le 6 octobre 2025. On peut craindre que cet éventuel règlement n'aille pas plus loin que ces mécanismes à rabais. À ce moment, la clause des droits acquis qui protège pour l'instant les travailleuses et les travailleurs des secteurs qui étaient déjà couverts tombera. Le temps de libération en vigueur dans ces secteurs risque alors d'être drastiquement réduit.

Les non-syndiqués laissés à eux-mêmes

En théorie, les nouveaux mécanismes de prévention s'appliquent depuis le 6 avril dans tous les milieux de travail, que les travailleuses et les travailleurs soient syndiqués ou non. Il est toutefois utopique d'espérer que des non-syndiqués exerceront spontanément ces nouveaux droits, alors qu'ils n'en savent souvent rien! Mis à part une page d'information sur son site Internet, la CNÉSST n'a pratiquement pas diffusé d'information à ce sujet. De plus, aucun processus clair n'est prévu pour encadrer la désignation des représentants par des non-syndiqués ni pour faciliter l'organisation d'une assemblée ou l'élection de représentants au comité paritaire. On imagine mal comment des non-syndiqués pourront faire valoir leurs nouveaux droits, particulièrement si l'employeur résiste ou s'oppose.

Pour que ces dispositions fonctionnent réellement, il aurait fallu que la CNÉSST mène une vaste campagne d'information et surtout qu'elle aide réellement les milieux de travail à mettre en place les mécanismes de prévention. Il faudrait aussi que la Commission appuie réellement les travailleuses et les travailleurs, surtout les non-syndiqués, pour qu'ils exercent leurs nouveaux droits. Autrement, la réforme en prévention est condamnée à l'échec pour la majorité des travailleuses et des travailleurs, en plus de faire reculer les acquis de celles et ceux qui étaient protégés. ■

La loi simplifiée

Maladie professionnelle : délai de réclamation et délai de connaissance

Me Manuel Johnson

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit que les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle doivent produire leur réclamation dans les 6 mois de la survenance de la lésion. Le calcul de ce délai peut paraître évident lorsqu'il s'agit d'un accident qui survient subitement. Mais qu'en est-il des maladies professionnelles? Il est de la nature d'une maladie de se manifester graduellement. Que ce soit un cancer, un tunnel carpien, une surdité ou une dépression, on peut difficilement identifier la journée où la maladie a commencé..

L'article 272 de la LATMP stipule que la réclamation pour une maladie professionnelle doit être produite à la Commission « dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur ou du bénéficiaire que le travailleur est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas ».

Ce délai de la connaissance est important puisqu'une réclamation produite sans motif valable plus de 6 mois après celle-ci sera jugée irrecevable et automatiquement rejetée. On peut toutefois justifier un dépassement du délai par un motif valable, comme nous le verrons.

La détermination du départ du délai de 6 mois est d'abord une question de faits. La CNÉSST et le Tribunal doivent examiner les faits pertinents pour cerner le moment où la travailleuse ou le travailleur a acquis une connaissance suffisante pour déposer une réclamation pour maladie professionnelle.

Les deux éléments essentiels pour pouvoir conclure à une « connaissance suffisante » sont le diagnostic et le lien avec le travail. Tandis qu'un simple soupçon du lien n'est pas suffisant, un avis médical détaillé ou une expertise ne sont pas requis pour déterminer le départ du délai de 6 mois. La « connaissance suffisante » se trouve donc quelque part entre le simple doute et la certitude médicale. La jurisprudence parle d'un « cheminement intellectuel » constitué des éléments factuels et médicaux. La victime a une connaissance suffisante lorsqu'elle dispose d'assez d'éléments pour lui permettre d'établir un lien entre la maladie qu'elle présente et son travail.

Par exemple, le Tribunal a déterminé qu'une travailleuse qui souffrait d'une tendinite bilatérale, et qui a attendu qu'elle ne soit plus capable de travailler avant de faire sa réclamation, avait eu une connaissance suffisante du lien entre la tendinite et son travail et n'avait donc pas respecté le délai de 6 mois. La travailleuse faisait des gestes répétitifs au travail et avait commencé à avoir mal aux épaules deux ans auparavant. Son médecin avait posé un diagnostic, alors qu'elle avait parlé de son travail. Elle a choisi de ne pas faire de réclamation, car elle espérait que les douleurs passent. Par contre, le Tribunal l'a relevée de son défaut d'avoir déposé son recours dans le délai requis, le fait de ne pas être en arrêt de travail constituant un motif raisonnable étant donné la nécessité d'avoir quelque chose à réclamer pour produire une réclamation à la CNÉSST[1].

Dans une autre affaire, le Tribunal a déterminé qu'un travailleur ayant exercé le métier de foreur de puits, et qui a commencé à avoir des problèmes d'audition en 1969, avait acquis une connaissance suffisante du lien probable entre sa surdité et son travail en 1971. Il n'a fait sa réclamation qu'en 1995, après avoir écouté une émission de télévision concernant la Commission et les réclamations pouvant y être faites. Le Tribunal a de nouveau conclu que la réclamation était hors délai, mais a relevé le travailleur de son défaut, car son médecin traitant de l'époque avait été catégorique à l'effet que la CSST n'indemnisait pas les surdités professionnelles[2].

Les conseils et commentaires du médecin traitant sont souvent importants pour analyser le degré de connaissance

de la victime du lien avec le travail. Le médecin n'est pas un conseiller juridique, mais dans la relation de confiance entre travailleur et médecin, l'avis de ce dernier a un poids important en ce qui concerne la connaissance suffisante.

Dans une affaire, un travailleur qui soupçonne un lien entre son cancer du poumon et son travail d'électricien et de soudeur sur les chantiers maritimes est convaincu qu'il doit faire un « test spécial » pour faire le lien avec son travail. Le travailleur décède en juin 2016, avant d'avoir fait plus d'investigations quant à l'origine de ce cancer. À son décès, aucun médecin n'avait parlé de ce lien possible, c'était plutôt un soupçon venant du travailleur lui-même. Ce n'est qu'à l'automne 2018, après que le frère du travailleur décède à son tour d'un cancer de poumons, alors qu'il avait lui aussi travaillé sur plusieurs chantiers, que la veuve du travailleur décide d'en parler avec son médecin de famille. Pour la première fois, le médecin traitant confirme alors la possibilité d'un cancer professionnel. Le Tribunal estime que c'est à ce moment que le lien possible entre le travail et le cancer a été porté à la connaissance de la succession du travailleur. Avant de recevoir cette confirmation dans le cabinet du médecin (non pas de la certitude du lien, mais de sa possibilité) le travailleur et sa succession n'avaient que de simples doutes, des soupçons et des suppositions.

Toutefois, la succession ne fait pas la réclamation tout de suite après le rendez-vous avec le médecin. La veuve a des difficultés à obtenir une copie du dossier du travailleur et une avocate non spécialisée en lésions professionnelles l'induit en erreur en lui parlant du délai de prescription civile de trois ans. La veuve croit erronément qu'elle a jusqu'à juin 2019 pour faire sa réclamation et la produit donc hors délai. Le Tribunal conclut cependant que les croyances sincères mais erronées de la veuve, induite en erreur par une avocate civiliste, permettent de relever la succession de son défaut d'avoir produit la réclamation dans le délai[3].

Par contre, une réclamation produite plus de 6 mois après la connaissance suffisante du lien possible entre la maladie et le travail mène habituellement au rejet de la réclamation, qui sera jugée irrecevable. Sans démonstration d'une bonne raison de ne pas avoir déposé la réclamation plus tôt, invoquer l'ignorance de la loi ne fonctionne pas.

Bref, bien que les tribunaux fassent parfois preuve d'une certaine souplesse pour relever les travailleuses et travailleurs de leur défaut de déposer leurs réclamations dans les 6 mois de la connaissance du lien possible entre la maladie et le travail, il ne faut pas prendre de chance. Il est conseillé de déposer une réclamation dès qu'un médecin parle d'un lien possible, quitte à bonifier la preuve médicale par la suite. Car, on ne peut jamais garantir un résultat devant le Tribunal et, même avec de très bons motifs de retard, on peut avoir de mauvaises surprises. Un droit échu est un droit perdu et les conséquences de déposer une réclamation hors délai peuvent être de perdre la possibilité d'être indemnisé, alors que c'est bel et bien le travail qui a causé la maladie. ■

Références

1. *Viger et Centre hospitalier universitaire de Québec (Pavillon Hôtel-Dieu)*, 2004 CanLII 92829 (QC CLP).

2. *Éthier et Les Carrières Lagacé*, 1997 CanLII 19160 (QC CALP).

3. *Succession de Cournoyer et CLC Électrique*, 2021 QCTAT 6062 (CanLII).

Décisions récentes

Le Tribunal choisit d'interpréter largement la notion de cohabitation

La travailleuse décède lors d'un accident du travail. À son décès, elle est mariée et parent d'une fillette. La CNÉSST rend une décision donnant droit à l'enfant à une indemnité pour dépenses imprévues, une rente mensuelle jusqu'à sa majorité et une indemnité forfaitaire. Toutefois, elle ne verse aucune indemnité à l'épouse de la travailleuse, au motif que les deux femmes n'habitaient pas ensemble au moment du décès, son épouse habitant en Colombie. La succession conteste cette décision.

La définition de *conjoint* de la LATMP s'entend de *la personne qui, à la date du décès du travailleur :* **1º** *est liée par un mariage ou une union civile au travailleur et cohabite avec lui;* ou **2º** *vit maritalement avec le travailleur, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe, et;* **a)** *réside avec lui depuis au moins trois ans ou depuis un an si un enfant est né ou à naître de leur union;* et **b)** *est publiquement représentée comme son conjoint.* En l'espèce, un certificat de mariage confirme que les deux femmes sont mariées. Le refus de la CNÉSST résultant plutôt de son interprétation stricte de l'expression *cohabitation*.

À l'appui de décisions interprétant cette notion, le Tribunal estime que la *cohabitation* est d'abord une question de faits qu'il faut apprécier selon les circonstances précises de chaque cas, cette notion devant s'interpréter de façon large et libérale. Il retient qu'*il faut tenir compte des réalités modernes concernant les nouvelles façons pour les couples de vivre leur relation et chercher à comprendre leur mode de fonctionnement.*

Pour le Tribunal, les visites fréquentes de la travailleuse à son épouse et leur enfant en Colombie, les photos prises lors de ces voyages, les transferts d'argent à son épouse et les communications établies plusieurs fois par jour par messagerie texte montrent qu'une véritable relation conjugale était présente entre les épouses. Évoquant également les démarches entreprises par la travailleuse pour parrainer son épouse, afin de réaliser leur souhait de vivre ensemble au Québec, le Tribunal donne droit à l'indemnité de décès à l'épouse de la travailleuse.■

***Succession de Plata Pimienta et PF Soins de santé SRI*, 2022 QCTAT 583**

Droit à l'indemnité pour préjudice corporel sept ans après le décès du travailleur

Le travailleur, décédé en 2012, travaillait dans la fabrication de céramique. La succession dépose une réclamation pour faire reconnaitre une maladie professionnelle pulmonaire. Le Comité des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP) et le Comité spécial des présidents (CSP) s'accordent sur le diagnostic d'origine professionnelle, mais contrairement au CMPP, le CSP n'accorde pas de déficit anatomophysiologique, étant donné la réclamation produite plus de 7 ans après le décès. La succession prétend avoir droit à l'indemnité pour préjudice corporel, n'ayant eu connaissance de la maladie professionnelle (amiantose et cancer pulmonaire) qu'en 2019.

Lors de son décès, le travailleur ignorant être atteint d'une maladie professionnelle ne pouvait en informer sa famille. En 2015, la fille du travailleur apprend que sa belle-mère, ayant aussi travaillé à la fabrique de céramique, est atteinte d'une amiantose. Suite aux démarches pour obtenir une copie du dossier médical de son père, qu'elle fera analyser par un médecin, elle obtient la confirmation d'un diagnostic d'amiantose en mars 2019. Le diagnostic étant porté à sa connaissance qu'à ce moment, le Tribunal retient cette date pour comptabiliser le délai de 6 mois pour la réclamation déposée en avril. Suivant l'avis unanime des comités quant au diagnostic d'amiantose/cancer pulmonaire et du fait que les conditions de la présomption sont remplies (diagnostic d'amiantose/exposition à la fibre d'amiante), le Tribunal conclut que le travailleur est atteint d'une maladie professionnelle.

Quant à l'atteinte permanente, l'évaluation détaillée et non contredite du CMPP étant la seule au dossier, le Tribunal estime que l'octroi d'un déficit est une question juridique et non médicale et rejette l'argument du CSP de refuser ce droit à la succession pour avoir déposé la réclamation plus de 7 ans après le décès. Bien qu'un courant jurisprudentiel estime que la réclamation doit avoir été présentée avant le décès pour verser l'indemnité à la succession, le second conclut qu'il n'est pas nécessaire qu'elle le précède, pour autant que le droit soit né au moment du décès et qu'il soit possible d'évaluer les séquelles. Le travailleur ne pouvant produire cette réclamation avant son décès, ignorant sa maladie, le Tribunal souscrit au 2e courant et accorde à la succession le droit au paiement de l'indemnité pour l'atteinte permanente de 192 % accordée au travailleur.■

***Succession de Rivard*, 2021 QCTAT 5188**

en bref

Victoire pour les travailleuses sans emploi!

L'assurance-emploi, connue sous le nom d'assurance-chômage, est une assurance collective mise en place dans les années 40 suite à de grandes mobilisations du mouvement ouvrier, dont la marche sur Ottawa et la répression des chômeurs à Régina en 1935. Cette caisse, financée par les travailleuses, les travailleurs et leurs employeurs, permet de recevoir un remplacement de revenu, en raison de la perte d'un emploi.

Comme le droit aux prestations de chômage exige un seuil d'heures de travail minimal, les travailleuses qui perdaient leur emploi durant un congé de maternité ou parental étaient souvent pénalisées. N'ayant pas cumulé le nombre d'heures assurables requis, elles perdaient leur droit au chômage, comme celles aussi qui perdaient leur emploi au retour de leur congé ou devenues enceintes en période de chômage.

Suite à une bataille judiciaire menée par le Mouvement Action-Chômage (MAC), le Tribunal de la sécurité sociale a conclu que ce préjudice vécu par les travailleuses en congé de maternité constituait une discrimination fondée sur le sexe et était donc contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le Tribunal explique qu'« [h]istoriquement les femmes ont joué et continuent de jouer un rôle largement plus actif dans le partage des tâches reproductives. D'ailleurs, dans l'arrêt *Fraser*, la Cour suprême rappelait que leur rôle au sein des ménages est un désavantage. Les femmes font des sacrifices pour des motifs d'ordre domestique ». De plus, 94,1 % des semaines de prestations sont utilisées par les femmes qui, contrairement aux hommes, subissent une pénalité importante due au fait d'une maternité qui s'étend au-delà de l'année de naissance de l'enfant. Bien que le gouvernement ait porté cette décision en appel, réjouissons-nous pour la victoire de cette première bataille! ■

L'équité salariale fête ses 25 ans

La *Loi sur l'équité salariale* est une victoire des mouvements syndicaux et féministes de par la reconnaissance de la discrimination salariale envers les femmes et son mécanisme permettant d'y remédier en partie. Elle oblige les employeurs de 10 salarié-e-s ou plus à assurer des salaires équivalents pour des emplois équivalents et donc à faire un exercice de comparaison entre les emplois équivalents à prédominance féminine et masculine pour déceler des écarts salariaux s'expliquant que par la discrimination. La CNÉSST doit s'assurer du respect de la loi et corriger rétroactivement le salaire lors d'un écart injustifiable.

Selon statistique Canada, l'écart salarial au Québec est passé de 15,8% en 1996 à 8,1% en 2020. Si plusieurs progrès ont été faits, force est de constater que la discrimination demeure tenace. Les travailleuses racisées (non blanches) qui gagnent en moyenne 59 cents pour chaque dollar gagné par homme blanc subissent cette injustice du fait d'affronter le sexisme et le racisme du marché du travail. Certaines professions dites féminines, comme les éducatrices/enseignantes ou les auxiliaires familiales à domicile demeurent sous-payées comparativement à certains emplois masculins de compétences équivalentes.

Malgré leur augmentation de salaire, les éducatrices en garderie gagnent en moyenne moins que les travailleurs manuels non qualifiés de la construction. Une sous-valorisation des compétences associées au rôle traditionnel des femmes (ménagère/mère) persiste et la loi peine à faire une différence dans ces milieux où des changements sociaux sont nécessaires. Si la loi permet de réduire l'écart entre les hommes et les femmes, elle n'enraye pas l'existence de salaires et conditions de travail injustes. Autrement dit, des batailles sont encore à mener pour obtenir des salaires justes et équitables, afin que la loi mette en pratique le célèbre slogan féministe « à travail égal, salaire égal ! ». ■

en bref

Multiples plaintes contre une résidence employant des préposés étrangers

Au cours des derniers mois, deux organismes de défense des droits des travailleurs immigrants ont logé différentes plaintes contre les propriétaires d'une résidence pour ainés pour avoir fait travailler de façon illégale et abusive des préposés recrutés en Afrique. Les plaintes, logées à Service Canada et à la CNESST, concernent six travailleurs étrangers temporaires ayant travaillé pendant plusieurs mois à temps complet sans être rémunérés.

À la suite de ces plaintes, deux de ces employés ont été acceptés dans un programme fédéral ayant pour mission de protéger les travailleurs temporaires étrangers subissant des mauvais traitements, leur permettant ainsi d'obtenir un permis de travail ouvert pour changer d'employeur.

Malgré cette intervention, l'entreprise responsable des mauvais traitements n'a pas été pénalisée. D'abord, parce que les sanctions relèvent d'un autre ministère, mais aussi parce que la coordination entre les ministères semble déficiente.

Du côté du Québec, les plaintes logées à la CNÉSST pour rémunération insuffisante, pratiques interdites, harcèlement psychologique, disparité dans les conditions de travail et congédiement déguisé semblent toutes avoir été fermées.

Récemment, le gouvernement du Québec s'était vanté d'avoir signé un accord avec Ottawa, afin d'assouplir les critères permettant un meilleur accès aux travailleurs étrangers temporaires pour certains secteurs, dont celui de la santé. Face à ce constat, il serait donc de mise que les différents paliers de gouvernement s'entendent pour s'assurer de la sécurité et du respect des droits des travailleurs étrangers temporaires. ■

La CNÉSST et le taux d'inflation

Avec la hausse du taux d'inflation depuis le début de l'année 2022, plusieurs victimes de lésions professionnelles ne comprennent pas pourquoi leur indemnité versée par la CNÉSST ne prend pas en compte cette nouvelle réalité.

Par exemple, une travailleuse nous a posé cette question :

La CNESST vient de me dire que ma revalorisation annuelle pour 2022 est de 2,7 %. Or l'IPC (indice des prix à la consommation) est de plus de 6 % pour 2022. Mon accident date de mai 2018. Donc à chaque mois de mai, je devrais avoir une augmentation. L'année dernière, en mai 2021, je n'ai eu que 1 % et cette année, c'est 2,7 %. Est-ce normal ou je me fais avoir par la CNESST?

C'est la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui fixe les règles concernant l'indexation des indemnités. Le taux d'indexation est fixé à chaque année le 1er janvier et demeure en vigueur toute l'année.

Pour fixer ce taux, la loi prévoit que la CNÉSST doit utiliser la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada pour les 12 mois qui précèdent le 1er novembre. Donc, pour 2022, on doit faire la moyenne de l'IPC de novembre 2020 à octobre 2021.

Il faudra donc attendre à 2023 pour que les taux d'inflation actuels se reflètent dans le taux d'indexation de la CNÉSST.

Par exemple, pour une personne ayant subi son accident le 15 décembre, l'indexation de son indemnité se fera le 15 décembre 2022 au taux de 2,7 % (taux pour l'année 2022) et elle devra malheureusement attendre au 15 décembre 2023 pour bénéficier du taux d'indexation de 2023 qui sera fondé sur la situation actuelle. ■

Les travailleuses domestiques encore discriminées!

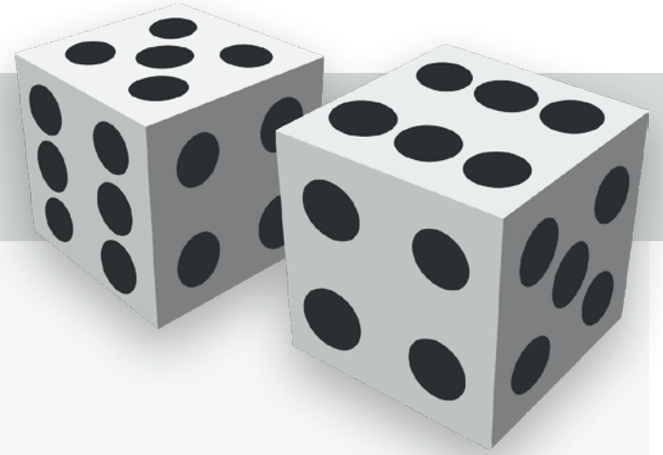
Le 6 avril 2022, certaines dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, dont celles concernant les travailleuses domestiques, sont entrées en vigueur. Avant la réforme, les travailleuses domestiques, qui étaient exclues de la définition de « travailleur », ne pouvaient donc pas bénéficier de la couverture automatique en cas d'accident ou de maladie du travail.

La réforme Boulet ne vient toutefois pas corriger cette injustice décriée depuis longtemps, puisque seulement certaines de ces travailleuses domestiques pourront bénéficier de la loi. En effet, seules celles fournissant une prestation de travail pour un même particulier et atteignant, selon le cas, 420 heures de travail sur une période d'un an (12 mois) ou 30 heures par semaine au cours d'une période de 7 semaines consécutives seront protégées en cas d'accident ou de maladie du travail.

Comme il s'agit de la seule catégorie d'emploi qui doit remplir des conditions minimales pour être couverte par la loi, on parle incontestablement d'une discrimination à l'égard de travailleuses qui ont souvent un statut migratoire précaire et qui exécutent des tâches considérées comme traditionnellement féminines et, donc, dévalorisantes.

Lors de la présentation de la réforme par le ministre du Travail, une trentaine de groupes de défense des droits humains, des groupes de femmes et des organisations syndicales avaient dénoncé cette discrimination. Le 6 avril dernier, ces organisations, dont l'***uttam***, sont revenues à la charge, lors d'une mobilisation tenue devant le bureau régional de la CNÉSST à Montréal et par la publication d'une lettre ouverte demandant la fin de cette discrimination, laquelle sera possible que par une protection pour TOUTES les travailleuses domestiques sans condition! ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «dix» lettres

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

A
Accident
Âge

C
CNÉSST

I
Indemnité
IRR (x2)

L
Loi

P
Projet

Q
Québec

R
Réforme
Rente
Retraite
Revenu
Route
RRQ

S
SAAQ

T
Travail

V
Vie

Solution: Mobilisation

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs

Solution: Les cheveux de l'homme, le nez de l'homme, la queue de la bulle qui contient le texte, les feuilles de papier dans la main de l'homme, la tasse sur la table, les yeux de la dame, le chignon de la dame.

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 CNÉSST, ni par le patronat.

ORGANISME APPUYÉ PAR
Centraide du Grand Montréal

Isabelle Aubé, Marianne Breton Fontaine, Nathalie Brière, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Manuel Johnson, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Carmeline Placide, Firdevs Simsek, Ahmed Taiab.

Images et photos : Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
Hors*Normes* design

À l'agenda

Bon été!

Prochain rendez-vous

Activité de la rentrée

Mercredi 7 septembre 2022 à 17h00

Épluchette de blé d'inde

Centre communautaire Petite-Côte (anciennement L'entre-Gens)
5675 rue Lafond à Montréal, (H1X 2X6)

L'uttam en action - manifestation devant la CNÉSST le 6 avril 2022

Poste-publications **PP**41655012

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