Journal de l'uttam HIVER 2016

Le 1^{er} janvier 2016, la CSST devient la CNÉSST



Dossier spécial sur les fusions d'organismes en matière de travail

Peut-on assembler des missions aussi différentes?















u moment où nous prenons une pause hivernale, les membres du conseil d'administration vous proposent de faire le point sur les principaux dossiers que nous avons traités depuis le début de l'année afin d'entrevoir ce qui nous attend en 2016.

Fusions d'organismes

Le 15 avril 2015, le ministre Sam Hamad déposait le projet de loi n° 42 visant la fusion de la CSST avec la Commission des normes du travail et la Commission de l'équité salariale ainsi que la fusion de la CLP avec la Commission des relations du travail.

Comme ce projet de loi apportait de nombreux changements aux deux principaux organismes auxquels les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades s'adressent, nous avons fait entendre leur voix en commission parlementaire le 14 mai dernier. Après l'étude article par article, au cours de laquelle plusieurs de nos propositions de modification ont été acceptées, le projet de loi a été adopté le 11 juin 2015. Les nouveaux organismes, la Commission de l'équité, des normes, de la santé et de la sécurité au travail (CNÉSST)et le Tribunal administratif du travail (TAT) entrent en fonction le 1er janvier 2016 (voir le dossier en page 6).

Réforme du régime

En avril, le ministre Sam Hamad a mandaté le Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre pour élaborer une proposition de « modernisation » des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Ce comité, formé à part égale Le mot du conseil d'administration

Un regard sur notre action pour mieux voir le chemin à suivre en 2016

de représentants du milieu patronal et du milieu syndical, devait faire rapport au ministre pour le 31 décembre 2015, mais en octobre le ministre a indiqué qu'il attendait maintenant le rapport pour le printemps 2016.

Les travaux du comité sont divisés en quatre volets : la gouvernance de la CNÉSST, le financement du régime, la prévention et enfin la réparation des lésions professionnelles. Selon nos informations, au cours des sept rencontres tenues à ce jour, les discussions seraient terminées sur le volet de la gouvernance, elles seraient entamées sur les volets du financement et elles n'auraient pas encore débutées sur la prévention et la réparation.

Les travaux de ce comité semblent avancer à pas de tortue. Ce n'est pas étonnant puisque le patronat maintien la ligne dure, tel qu'il l'a toujours fait depuis le lancement des négociations sur le sujet en 2009. Même si un consensus semble peu probable pour l'instant, n'oublions pas qu'un tel consensus est déjà survenu en 2010 à la CSST, ce qui a mené au dépôt du projet de loi n° 60 (heureusement mort au feuilleton lors des élections de 2012).

Il nous faudra nous opposer avec vigueur si cela se reproduisait et exiger une pleine réparation des lésions professionnelles.

Projet de loi sur le lobbyisme

Malgré une campagne menée par une Coalition d'organismes populaires et communautaires à laquelle l'**uttam** a participé, le ministre Jean-Marc Fournier déposait un projet de loi le 12 juin dernier visant, entre autres, à assujettir les organismes sans but lucratif à la loi sur le lobbyisme. Dès le dépôt du projet de loi, nous avons, à l'instar de plusieurs autres organismes, demandé à être entendus en commission parlementaire. Selon les informations que nous avions, la commission parlementaire devait être appelée en novembre 2015 pour se tenir en janvier ou février 2016.

Or le 26 novembre, non seulement la commission parlementaire n'était pas convoquée, mais le ministre déposait à l'Assemblée nationale une lettre dans laquelle il demande au commissaire au lobbyisme de rencontrer des organisations sans but lucratif et de réaliser une analyse portant notamment sur l'utilité et la pertinence d'assujettir les organismes sans but lucratif à cette loi.

La commission parlementaire n'aura pas lieu aussi rapidement que prévu et les organismes populaires et communautaires pourront continuer à alerter l'opinion publique sur cette attaque à la participation citoyenne et à la démocratie.

Ce regard sur trois des dossiers, qui nous touchent de près, nous permet de voir que lorsque nous agissons, nous pouvons parvenir à faire changer les choses ou, à tout le moins, à éliminer ou amoindrir certains effets négatifs des propositions gouvernementales.

La prochaine année pourrait être cruciale avec le dépôt d'une réforme majeure du régime. Il nous faudra nous serrer les coudes, être en action et travailler en solidarité avec nos alliés pour espérer faire des gains.

En terminant, les membres du conseil d'administration vous souhaitent une belle période de repos et désirent vous revoir en grand nombre lors des activités et actions de l'uttam en 2016.

Un travailleur en lutte

Comment analyser un poste de travail sans l'avoir visité?

Joseph

ême si je suis incapable d'utiliser pleinement ma main gauche suite à un accident du travail, la CSST considère que je peux refaire mon emploi de finisseur dans une manufacture de composantes de train. Pourtant, l'ergonome de la CSST n'a pas mis les pieds dans mon lieu de travail et n'a jamais vu comment le travail s'exécute réellement...

Je me suis blessé sévèrement à la main gauche en mai 2013 en faisant mon travail. Après environ un an de traitements, il est devenu clair que je ne retrouverais jamais le plein usage de ma main. Encore aujourd'hui, je demeure incapable de forcer et de faire un travail qui nécessite de la dextérité avec ma main gauche.

Comme j'ai des limitations fonctionnelles suite à cette lésion, la CSST a dû se prononcer sur ma capacité à refaire mon emploi et a voulu organiser une visite de mon poste de travail pour analyser mes tâches. Le hic, c'est que je n'étais pas réellement l'employé de l'usine où je travaillais. Officiellement, j'étais à l'emploi d'une agence qui m'avait placé dans cette entreprise. L'agence, qui était mon employeur officiel, a dit ne plus avoir de contrat avec la compagnie où je m'étais blessé. Il semble qu'il était impossible d'avoir accès aux lieux de travail.

Une étude sans visite

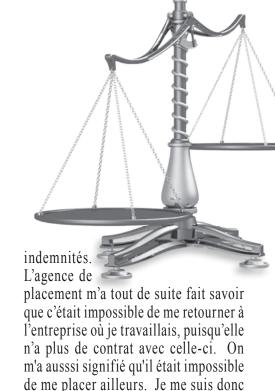
La CSST a tout de même procédé à « l'étude » de mon poste de travail. Plutôt que de visiter l'usine où je me suis blessé, j'ai été convoqué à une rencontre dans les bureaux de l'agence de placement, en présence de ses trois représentants, de ma conseillère en réadaptation et d'un ergonome de la CSST. De toutes ces personnes, j'étais le seul à connaître réellement les conditions d'exécution du travail dans cette usine. On m'a demandé de décrire mon emploi, ce que j'ai fait du mieux que j'ai pu. C'était un travail très manuel où pratiquement toutes les tâches nécessitent l'usage des deux mains. Certaines demandent de manier des outils avec force alors que d'autres exigent de faire preuve de dextérité fine. Avec les limitations que je conserve, la plupart des tâches sont devenues impossibles à réaliser.

Pour sa part, l'agence de placement a fourni une liste de tâches très sommaire à l'ergonome.

Quand j'ai reçu « l'étude de poste de travail » produite par l'ergonome suite à cette rencontre, j'ai constaté que ce que j'avais dit n'avait pas compté pour grand-chose. Mon témoignage avait moins de poids que la petite liste de tâches transmise par l'employeur.

L'ergonome prétend, dans son rapport, avoir une connaissance de l'industrie lui permettant de connaître mes tâches, sans avoir besoin de visiter les lieux de travail. Plusieurs tâches y sont très mal décrites. L'ergonome affirme que la très grande majorité du travail peut s'exécuter à une seule main, ce qui est totalement faux. Le rapport néglige de nombreux éléments importants, comme le transport de charges et certains outils utilisés qui ne sont même pas mentionnés.

Se basant sur cette « étude » et refusant d'entendre ma critique, la CSST m'a déclaré apte à reprendre mon travail et a immédiatement fait cesser mes



Une bataille nécessaire

sans emploi.

Un an plus tard, je demeure privé de revenu et incapable de travailler. J'ai bien tenté de me trouver un nouvel emploi, mais lors d'un test d'embauche pour une nouvelle entreprise, j'ai aggravé ma lésion en faisant une manipulation. Depuis ce nouvel incident, je n'ai pas réussi à décrocher d'emploi en dépit de mes efforts.

retrouvé soudainement sans revenu et

J'ai contesté la décision de la CSST devant le tribunal. Je me suis préparé avec l'aide de l'uttam et j'ai été entendu en décembre 2015. Devant la CLP, j'ai procédé à une critique point par point de « l'étude » de l'ergonome et j'ai fait une description détaillée de mon vrai travail. J'ai mimé les gestes que je faisais au travail à l'aide d'outils que j'ai apportés avec moi. J'ai répondu à toutes les questions du tribunal et de l'avocat de l'employeur.

Je suis désormais en attente de la décision du tribunal qui a mon sort entre ses mains. Que je gagne ou que je perde, je suis très fier de m'être battu jusqu'au bout pour défendre mes droits.



Norman King*

I n'est jamais facile de faire reconnaître une maladie du travail par la CSST, mais quand on souffre d'une maladie énumérée à l'annexe I de la loi, la preuve à établir peut être facilitée.

En effet, la victime d'une maladie énumérée à l'annexe I de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la loi) est présumée atteinte d'une maladie professionnelle si elle a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe. Malheureusement, la liste de l'annexe I n'a pas changé depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1985. Pourtant, une multitude de recherches scientifiques publiées depuis démontrent clairement un lien causal entre certaines conditions de travail et certaines maladies qui ne sont pas à l'annexe. Le cas du cancer pulmonaire causé par la poussière de silice illustre bien l'urgence d'une mise à jour de cette liste des maladies professionnelles.

Silice, silicose et cancer pulmonaire

La silice cristalline se trouve sous trois formes différentes (quartz, cristobalite et tridymite), dont la plus commune est le quartz. Les travailleuse et les travailleurs exerçant plusieurs métiers sont exposés aux poussières de silice cristalline: les mineurs et travailleurs de carrière (la silice est contenue dans les roches), les travailleurs de la construction (ex.: ceux qui font du sablage au jet), les travailleurs de fonderie, les travailleurs dans l'industrie de la fabrication de produits métalliques, de produits de vitre, de produits de céramiques, etc. 1

Le cancer pulmonaire causé par une exposition aux poussières de silice

Dans les années 1990, les connaissances scientifiques sur la relation entre l'exposition aux poussières de silice cristalline et le développement d'un cancer pulmonaire ont évolué de façon importante. Avant cette date, cette relation n'avait pas été démontrée de façon convaincante. D'ailleurs, avant 1995, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) refusait systématiquement les réclamations des travailleurs atteints de cancer pulmonaire exposés à la silice. En raison de preuves scientifiques qui ont évolué, la tendance a changé depuis 1995 et la CALP a commencé à reconnaître les réclamations pour cancer pulmonaire chez les travailleurs atteints de silicose (une fibrose pulmonaire débilitante causée par une exposition prolongée aux poussières de silice cristalline).

Aujourd'hui, la CLP (et même la CSST) reconnaissent généralement les cancers pulmonaires chez les travailleurs atteints de silicose. Par contre, ceci n'est habituellement pas le cas pour les travailleurs exposés à la silice mais qui n'ont pas développé de silicose.

Qu'en est-il du point de vue scientifique? Est-ce qu'une exposition à la poussière de silice cristalline, sans développement d'une silicose, peut causer un cancer pulmonaire (comme c'est le cas pour l'amiante)?

En 1997, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a publié sa monographie sur la silice et d'autres agents. Après avoir passé en revue une multitude d'études disponibles à l'époque et en tenant compte de questions méthodologiques (tabagisme, autres expositions en milieu de travail, etc.), le CIRC a conclu que la silice cristalline inhalée sous forme de quartz ou cristobalite venant de sources occupationnelles est cancérigène pour l'humain¹. En 2009, le CIRC a publié une

autre monographie sur plusieurs agents et il conclut de nouveau que la silice cristalline sous la forme de quartz ou cristobalite cause le cancer du poumon².

Une analyse de toutes les études publiées depuis l'évaluation initiale du CIRC dépasse le cadre du présent texte, mais trois documents méritent d'être présentés brièvement.

L'IRSST a procédé à une revue systématique de la littérature épidémiologique concernant la silicose, la silice et le cancer pulmonaire en 2005³. Les auteurs ont conclu que « l'exposition professionnelle à la silice représente un faible facteur de risque pour le cancer du poumon à des taux d'exposition élevés ».

Deux études récentes ajoutent un éclairage additionnel sur cette relation causale entre l'exposition aux poussières de silice et le cancer pulmonaire.

Une étude publiée en 2010 et effectuée à Montréal a comparé des gens atteints de cancer pulmonaire aux gens non atteints (étude cas-témoin) pour vérifier le risque occasionné par l'exposition à la silice. Les auteurs ont estimé le niveau d'exposition et ont tenu compte de variables confondantes qui auraient pu influencer leurs résultats (tabagisme, exposition à d'autres agents cancérigènes, etc.). Les auteurs ont observé un excès de risque de cancer pulmonaire chez les travailleurs exposés à la silice cristalline. Ce risque est plus élevé pour les travailleurs fortement exposés (ce qui correspond à la notion de base que l'on appelle dose-réponse), mais le fait que le risque existe pour une grande variété de contextes d'exposition amènent les auteurs à conclure que le fardeau du cancer causé par la silice pourrait être plus élevé qu'estimé auparavant par d'autres études⁴.

Une autre étude publiée en 2013 a suivi 34 000 travailleurs pendant 44 ans (étude de cohorte), ce qui permet de faire une analyse statistique très puissante. Les auteurs ont également évalué le niveau d'exposition à la silice et tenu compte de variables confondantes dans leur analyse. Ils ont observé un excès de risque de développer le cancer pulmonaire chez les travailleurs exposés à la silice (le risque augmente avec la dose d'exposition dans cette étude également). Les auteurs précisent que cette relation dose-réponse a été observée en l'absence de silicose, ce qui les amène à conclure que la présence de silicose n'est pas un prérequis pour le développement d'un cancer pulmonaire causé par une exposition à la silice⁵.

Conclusion

Depuis une vingtaine d'années, il est reconnu que les travailleurs atteints de silicose sont plus à risque de développer un cancer pulmonaire. Les études plus récentes nous permettent d'aller plus loin pour conclure que l'exposition aux poussières de silice cristalline, sans développement d'une silicose, constitue un facteur de risque pour le développement d'un cancer pulmonaire.

Il est donc grand temps que l'annexe I de la loi soit mise à jour pour tenir compte de l'évolution des connaissances scientifiques. Le dossier du cancer pulmonaire causé par l'exposition à la silice cristalline présentée ici n'est qu'un exemple qui illustre l'importance d'agir.

- CIRC, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans. Silica, Some Silicates, Coal Dust and Para-Amid Fibrils, Volume 68, 1997.
- CIRC, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans; Arsenic, Metals, Fibres and Dusts. A review of Human Carcinogens, Volume 100c, 2009.
- 3. Yves Lacasse et coll., Silicose, silice et cancer du poumon: méta-analyse de la littérature. Études et recherches IRSST, 2005.
- 4. S. Vida et coll., Occupational Exposure to Silica and Lung Cancer: Pooled Analysis of Two Case-Control Studies in Montreal, Canada, Cancer Epidemio Biomarkers Prevention, Vol 19 (6), 2010, pp: 1602-1611.
- 5. Y. Liu et coll., Exposute-Response Analysis and Risk Assessment for Lung Cancer in Relationship to Silica Exposure: a 44-Year Cohort Study of 34,018 workers, American J of Epidemiology, Vol. 178 (9), 2013, pp. 1424-1433.
- * Norman King est détenteur d'une Maîtrise ès sciences en Épidémiologie

Du côté de la (

Modification et « dé »modification de la politique de recouvrement des indemnités

L e 20 avril dernier, la CSST modifiait certaines de ses politiques internes.

Les principales modifications pouvant affecter les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades étaient à l'effet que la CSST pouvait dorénavant procéder à la récupération des indemnités de remplacement du revenu reçues, selon elle, « sans droit » en cas de modification de la décision d'admissibilité suite à un avis du BEM ou au rapport complémentaire du médecin traitant. Elle pouvait également récupérer les frais d'assistance médicale, les frais de déplacement et de séjour et tous les autres frais médicaux (frais d'imagerie médicale par exemple) dans les cas où la CLP indiquerait que ces frais d'assistance médicale n'étaient pas requis puisque la lésion était consolidée à une date antérieure.

Ces nouvelles politiques, qui risquaient de mettre en faillite des travailleuses et des travailleurs, nous commandaient de réagir promptement en informant nos membres ainsi que nos alliés des organisations syndicales et populaires.

Nous avons tenu une soirée d'information à cet effet le 28 septembre 2015. Pour finaliser la préparation de cette soirée, nous nous sommes rendus sur le site internet de la CSST. C'est ainsi que nous avons appris que la CSST venait de remodifier une de ses politiques la journée même.

La politique qu'elle a remodifiée est celle concernant le recouvrement des indemnités de remplacement du revenu dans le cas d'une reconsidération de l'admissibilité d'une lésion suite à un avis du BÉM ou à un rapport complémentaire du médecin traitant. Cette politique est redevenue telle qu'elle était avant la modification d'avril; ainsi les indemnités de remplacement du revenu ne seront pas recouvrables dans ces cas.

Cependant, l'autre politique, celle concernant le recouvrement de frais est maintenue, malgré le fait que lorsque les travailleuses et les travailleurs reçoivent des traitements ou subissent des examens, ils sont tenus de suivre les prescriptions de leur médecin au risque de voir leurs indemnités suspendues. Malgré le fait que la CLP puissent statuer que la lésion était consolidée à une date antérieure, leur réclamer les frais encourus rétroactivement, alors qu'ils étaient dans l'obligation de suivre le plan de traitement de leur médecin traitant, nous semble une aberration.

Mystère des Grands Prix de la CSST

Depuis le début de l'année 2015, aucune amende de plus de 2 900 \$ n'a été imposée par la CSST pour une contravention à un employeur à la *Loi* sur la santé et sécurité du travail.

Il faut remonter au 24 octobre 2014 pour voir une amende de plus de 3 200 \$. Ce jour-là, Domfoam inc., un fabricant de mousse polyuréthane, s'est vu imposer une amende de 25 341 \$ en vertu de l'article 237, pour avoir compromis directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité d'un travailleur lors de l'exécution de travaux avec une machine.

Cette même entreprise avait déjà été condamnée à une amende de 2 300 \$ le 11 novembre 2012 en vertu de l'article 236, pour ne pas avoir muni d'un protecteur ou d'un dispositif de protection une machine ayant une zone dangereuse accessible.

Curieusement, entre ces deux infractions, le 25 octobre 2013, la participation de cette même entreprise était soulignée par la CSST lors de la remise des Grands Prix, catégorie innovation. Rappelons que ce concours existe pour faire connaître les moyens de prévention novateurs, d'adaptation d'équipements ou de méthodes de travail sécuritaires développés par les entreprises. Cherchez l'erreur!

Quels sont les changements à prévoir?

Roch Lafrance

compter du 1er janvier 2016, de nouveaux noms chapeautant de nouvelles structures feront leur apparition dans le paysage québécois. Ces changements sont consécutifs à l'adoption de la loi n° 42 en juin dernier.

Pour les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, ces modifications impliquent les changements suivants: plutôt que de traiter avec la CSST, ils s'adresseront dorénavant à la CNÉSST (la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), alors que s'ils veulent porter en appel une décision, ils devront acheminer leur contestation au TAT (le Tribunal administratif du travail) plutôt qu'à la CLP (la Commission des lésions professionnelles).

Bien plus qu'un simple changement de noms, cette réforme pourrait avoir plusieurs effets importants pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs au Québec. En effet, la nouvelle CNÉSST intégrera non seulement la CSST, mais également la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de l'équité salariale (CÉS), alors que le nouveau TAT fusionnera la CLP avec Commission des relations du travail (CRT). Un amalgame de missions très différentes qui pourrait avoir des impacts sérieux.

Objectifs de la réforme

Tout au long des débats ayant entouré l'adoption du projet de loi n° 42, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Sam Hamad, a clamé que son projet était de regrouper des structures, pas des cultures (organiSanté-sécurité du travail santé et de la securité du travail santé santé et de la sécurité du travail santé santé santé et de la sécurité du travail santé et de la sécurité du travail santé santé et de la sécurité du travail santé securité santé securité santé securité santé securité du travail santé securité securité santé securité se securité se securité securité securité securité securité se securité securité securité securité securité securité securité securité securité Lésions professionnelles sationnelles) les régions, et que les difpourront l'être férentes missions de dans les bureaux régiochacun des organismes seraient préservées. Pour lui, les services offerts devraient être améliorés par la création d'un guichet unique en matière

Or, l'objectif que la CNÉSST devienne un guichet unique en matière de travail ne pourra être réalisé puisque ne sont pas touchés la Commission de la construction du Québec ou le régime québécois d'assurance parentale par exemple. De plus, les services de première ligne de l'actuelle Commission des relations du travail (accréditation syndicale, enquête, etc.) seront transférés au nouveau tribunal et non à la CNÉSST.

de travail.

On nous a aussi dit que la réforme visait à régionaliser les services. Ainsi, au niveau du tribunal, les services offerts par la Commission des relations du travail, qui n'a pas de bureau dans naux de la CLP. Les services de la Commission de l'équité salariale pourront être offerts dans les bureaux de la CNÉSST. Mais il n'est pas évident de prévoir ce qu'il adviendra des bureaux régionaux que possèdent la CSST et la Commission des normes du travail : seront-ils fusionnés ou maintiendra-ton les 20 bureaux de la CSST et les 14 de la CNT?

Enfin, la réforme vise également à réduire les coûts annuellement de 15 millions de dollars après trois ans. En fusionnant des services, on espère notamment réduire le personnel de 400 personnes dans les trois premières années, tout cela sans affecter les services nous dit-on...

La CNÉSST : simple fusion de trois organismes?

De tous les organismes visés par les fusions, un seul survit : la CSST.

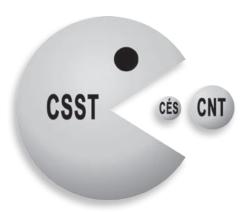
La loi renomme l'actuelle CSST par l'appellation Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, elle aboli la Commission des normes du travail ainsi que la Commission de l'équité salariale et elle transfère leur mandat à cette CSST rebaptisée. La CSST avale donc carrément la Commission des normes du travail et la Commission de l'équité salariale. Considérant l'ampleur de cette immense et puissante organisation qu'est la CSST par rapport aux deux autres, il apparaît évident que la « culture organisationnelle », assez sensible aux intérêts du patronat, présente depuis toujours à la CSST s'imposera à travers l'ensemble de la nouvelle organisation. Et ce ne sont pas les dispositions législatives que l'on retrouve à la loi qui permettront de préserver les missions de l'équité salariale et des normes du travail.

En effet, alors que les pouvoirs et les fonctions de la CSST sont intégralement préservés, certains pouvoir de la Commission des normes du travail ou de la Commission de l'équité salariale sont abrogés et ne sont pas transférés à la CNESST. Par exemple, il est clairement écrit dans la loi que la CNESST a notamment comme fonction de « maintenir un système d'information et de gestion comprenant des données statistiques dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre », sauf dans les domaines des normes du travail et de l'équité salariale. Comment peut-on espérer protéger ces missions si on ne peut compiler des données statistiques sur ce qui se passe sur le terrain?

De plus, la CNÉSST peut conclure des ententes avec un autre gouvernement ou l'un de ses ministères ou organismes en matière de santé-sécurité du travail ou de réparation de lésions professionnelles ou encore coopérer avec des organismes qui poursuivent hors du Québec un objectif semblable au sien, mais pas en matière de normes du travail. Comment pourra-t-on,

par exemple, protéger efficacement les travailleuses et les travailleurs migrants, tels les travailleurs étrangers temporaires? Ces quelques exemples, parmi tant d'autres, illustrent que le discours sur la protection des missions sonne creux.

Examinons brièvement les changements qu'on peut prévoir concernant les quatre grandes missions que la CNÉSST mènera dorénavant.



La prévention et la réparation des lésions professionnelles

Sur les questions touchant les deux principales missions de la CSST, soit la prévention et la réparation des lésions professionnelles, peu de choses devraient changer, à court terme du moins, puisque la structure et l'organisation de la CSST demeurent à peu près intactes. En effet, bien qu'elle change de nom, la CSST n'est pas dissoute et la loi constitutive de la nouvelle CNÉSST demeure la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Il y aura toutefois un nouveau conseil d'administration à compter du 1^{er} janvier 2016. Au moment d'aller sous presse, les membres du conseil n'étaient pas encore connus, mais le paritarisme syndical-patronal est, pour le moment, maintenu dans la loi. Il y aura également une nouvelle direction qui sera assumée par Manuelle Oudar, qui était la sous-ministre associée au Travail de Sam Hamad : le ministre Hamad semble donc vouloir augmenter son influence sur la commission.

Donc, à court terme, les travailleuses et les travailleurs accidentés

ou malades ne devraient pas voir de changements importants dans leurs relations avec la commission. Mais pour combien de temps?

La question mérite d'être posée puisque ce projet de loi n'est qu'une première étape d'une réforme beaucoup plus large. En effet, le ministre Hamad a demandé au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) de lui recommander une réforme en profondeur des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Le CCTM a jusqu'au 31 mars 2016 pour lui faire ses recommandations et le ministre Hamad devrait par la suite déposer un autre projet de loi. Celuici semble d'ailleurs vouloir élargir sa réforme bien au-delà de la santé-sécurité du travail, mentionnant notamment qu'il s'attend à des propositions sur la composition du conseil d'administration de la CNESST (les groupes de femmes et les non-syndiqués n'y sont pas représentés). De plus, il semble évident que cette deuxième vague de réforme devrait déborder les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles afin « d'harmoniser » les différents régimes. Par exemple, les avocats de la CNESST pourront-ils continuer à représenter les travailleuses et les travailleurs en vertu de la Loi sur les normes du travail alors qu'ils ne le font pas en matière d'accidents et de maladies du travail?

Donc, le paritarisme syndical-patronal au conseil d'administration est maintenu et les droits des travailleuses et des travailleurs victimes de lésions professionnelles restent inchangés... encore pour quelques mois.

Les normes du travail

La loi prévoit la dissolution de la Commission des normes du travail et transfère son mandat à la CNESST. Il est prévu d'ajouter un poste de viceprésidence aux normes du travail à la structure de la commission, ce qui permettra que cette mission ait une voix au comité de direction de la CNESST et une structure administrative

spécifique à l'interne. C'est Michel Beaudoin, président de la Commission des normes du travail depuis avril dernier, qui a été nommé à ce poste.

Etant donné que le conseil d'administration de la Commission des normes est aboli et que le paritarisme syndical-patronal est maintenu pour le moment au conseil d'administration de la CNESST, la loi prévoit la création d'un comité consultatif sur les normes du travail, ayant presque la même composition que l'ancien conseil d'administration de la Commission des normes du travail. Le conseil d'administration de la CNESST pourra lui demander des avis purement consultatifs sur les questions de normes du travail.

Il n'est pas du tout évident de comprendre comment le guichet unique de Sam Hamad pourra fonctionner dans chacune des régions. Va-t-on abolir les 14 bureaux de la Commission des normes du travail et transférer le personnel dans les 20 bureaux de la CSST? Va-t-on garder les 34 bureaux des deux réseaux et offrir dans chaque bureau des services en matière de normes du travail ainsi qu'en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles? Va-t-on plutôt maintenir les missions séparées dans les bureaux comme avant la fusion, oubliant ainsi l'objectif du guichet unique? Personne actuellement ne connaît les réponses à ces questions à moyen et long termes.

Ce qui est toutefois certain, c'est qu'il y aura un choc important de culture. Comment les salariés de l'ancienne Commission des normes du travail, sept fois moins nombreux que ceux de la CSST, pourront continuer à protéger efficacement les travailleuses et les travailleurs et à agir en leur nom contre les employeurs alors qu'ils seront noyés dans une culture de supposée neutralité mais qui, dans les faits, est largement favorable aux intérêts des employeurs?

Le premier véritable test viendra de l'intégration des services juridiques de la Commission des normes du travail

avec ceux de la CSST. En effet, la Loi sur les normes du travail prévoit que la commission peut représenter devant les tribunaux une travailleuse ou un travailleur qui fait une plainte contre son employeur, ce que la loi ne prévoit pas en matière d'accident ou de maladie du travail. Une travailleuse ou un travailleur pourrait donc être représenté devant le nouveau Tribunal administratif du travail par un avocat du service juridique de la CNESST pour sa plainte, soit le même service juridique qui, trois mois auparavant, s'opposait agressivement (ce qui est fréquent) à la reconnaissance de sa lésion professionnelle devant le tribunal, au côté de son employeur. Pire encore, dans le cas de harcèlement psychologique au travail, il pourrait y avoir une jonction de dossiers faisant en sorte que cette personne serait représentée, pendant la même audience, par un avocat de la CNESST pour sa plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail, faisant face aux avocats de la même CNESST et de l'employeur s'opposant à sa réclamation pour lésion psychologique qui a été produite en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En plus de générer un conflit d'intérêt évident, cette situation mènera inévitablement à miner l'image de la justice.

L'équité salariale

La loi prévoit la dissolution de la Commission de l'équité salariale et transfère son mandat à la CNESST. Il est prévu d'ajouter un poste de vice-présidence à l'équité salariale à la structure de la commission, ce qui permettra au moins que cette mission ait une voix au comité de direction de la CNESST et une structure administrative spécifique à l'interne. C'est Marie Rinfret, l'ancienne présidente de la Commission de l'équité salariale, qui a été nommée à ce poste.

Il est prévu que le Comité consultatif des partenaires sera maintenu. On reconduit également le fonctionnement de la commission en ce qui concerne la prise de décision individuelle puisque deux commissaires auront à rendre les décisions avec la vice-présidente à l'équité salariale.

Rela

du tı

Les services en matière d'équité salariale seront dorénavant régionalisés. Ce qui peut paraître une bonne nouvelle Tihunal administ cache cependant des risques importants en terme de perte d'expertise. En effet, la Commission de l'équité salariale comptait un personnel d'environ 80 personnes. Si 0 ntransfère une, deux ou trois personnes dans chaque Santé e bureau régional de la CNESST, on risque de démanteler les équipes de spécialistes qui travaillaient pour la Commission de l'équité salariale, neutralisant ainsi cette mission. Si au contraire on maintien cette équipe au niveau national et qu'on demande au personnel de l'ancienne CSST de s'occuper de cette mission dans les régions, il y aurait inévitablement une diminution de compétence pour mener à bien ce mandat très spécialisé.

Notons enfin que le patronat siège au conseil d'administration de la nouvelle commission. Ses représentants, qui n'ont certainement pas un intérêt économique à ce qu'une véritable équité salariale existe au Québec, risquent de tout faire pour paralyser les travaux de la CNESST sur cette question. L'immobilisme de la CSST sur l'implantation des groupes prioritaires en santé-sécurité du travail ou sur l'adoption d'un règlement sur les maladies professionnelles depuis 1985 sont des exemples qui font craindre le pire.

Le nouveau Tribunal administratif du travail (TAT)

Si les victimes de lésions professionnelles risquent de voir peu de changements (à court terme du moins) avec la création de la CNESST, ce sera tout le contraire en ce qui concerne la fusion de

ratif du travail la CLP et de la Commission des relations du travail. Tel que le ministre Hamad l'a affirmé, le projet de loi vise à créer un tribunal du travail unique au Québec. Les victimes de lésions professionnelles devront donc dorénavant t sécurité s'adresser à un tribunal régit par ravail des règles et une culture relevant des relations du travail, ce qui n'a rien à voir avec le domaine du droit de la réparation des lésions professionnelles.

La loi aboli donc la CLP et la Commission des relations du travail et transfère leur mandat respectif au nouveau Tribunal administratif du travail (TAT). Ce nouveau tribunal comporterait quatre divisions:

- des relations du travail;
- des services essentiels:
- de la construction et de la qualification professionnelle;
- de la santé et de la sécurité du travail.

Les trois premières divisions sont celles qui faisaient parties de la Commission des relations du travail. On peut noter qu'il n'existe pas de division des lésions professionnelles : c'est plutôt la division de la santé et de la sécurité du travail qui entendrait les litiges en matière de réparation des lésions professionnelles, de santé-sécurité du travail et de financement.

La CLP, qui possédait déjà des bureaux dans chaque région, hébergera les services de toutes les divisions du nouveau tribunal. Notons que la loi a dû être amendée afin de permettre dorénavant au tribunal d'avoir ses locaux dans un immeuble où loge la CNÉSST puisque les bureaux montréalais de la CLP (qui devient le TAT) sont dans le même immeuble que la Commission des normes du travail (qui devient la CNESST). Le ministre Hamad ne croit pas que cela pourrait entacher l'apparence d'indépendance du tribunal...

Le fonctionnement global du tribunal

La loi prévoit que le nouveau tribunal intégrera l'ensemble des commissaires et du personnel travaillant pour la CLP et la Commission des relations du travail au 31 décembre 2015. Marie Lamarre, qui était présidente de la CLP, a été nommée présidente du nouveau tribunal.

Les futurs membres du tribunal devront avoir dix ans d'expérience pertinente aux fonctions du tribunal; donc une expérience soit en droit du travail, soit en droit de la réparation des lésions professionnelles, soit en droit de la santé et de la sécurité du travail. soit en droit de l'assurance et de son financement. Une fois nommés, ils pourront toutefois passer d'une division à l'autre. Par exemple, pendant une période « d'accalmie », un membre de la division des services essentiels pourra ainsi être assigné à entendre une cause portant sur la reconnaissance d'un cancer professionnel causé par l'exposition au benzène dans une station-service. Il y a donc un risque important de perte d'expertise du tribunal.

Il n'est pas nécessaire d'être avocat ou notaire pour être membre du tribunal, sauf à la division de la santé et de la sécurité du travail.

Les autres membres du personnel peuvent également passer d'une division à l'autre, mais en plus, d'une fonction à l'autre. On parle ici des agents de

relation du travail et des enquêteurs de l'ancienne Commission des relations du travail, des conciliateurs, etc. Ainsi, un agent de relations du travail de Montréal pourra agir comme conciliateur dans des affaires de lésions professionnelles en Abitibi une semaine, puis la semaine suivante comme enquêteur en matière de services essentiels en Gaspésie. Il pourra aussi exercer (dans ses temps libres) toute autre fonction qui lui sera confiée par la présidente. Et tout cela, nous dit-on, dans un tribunal qui préservera toutes les spécialités et qui respectera toutes les missions qui lui sont confiées. Cette souplesse extrême illustre à notre avis tout le contraire.

En plus d'un risque de perte d'expertise, ce fonctionnement, où tout le monde peut tout faire, risque d'avoir des impacts très importants sur la vie de nombreuses victimes de lésions professionnelles et d'engendrer des conséquences à long terme. Doit-on rappeler que les dossiers de lésions professionnelles sont souvent extrêmement complexes et exigent des connaissances très spécialisées de la part du personnel du tribunal?

Fonctionnement de la division SST

Si on fait abstraction des problèmes très importants que pourront créer la mobilité entre les divisions que nous venons de voir et l'interchangeabilité des membres du personnel, la division de la santé et de la sécurité du travail reprend en grande partie les règles de fonctionnement de la CLP.

On doit toutefois noter qu'il n'y aura plus de membres issus des organisations syndicales et patronales qui conseillaient les commissaires de la CLP. La loi maintient cependant les assesseurs scientifiques ou techniques à la division de la santé et de la sécurité du travail. Tel que déjà souligné, les membres de cette division devront être avocats ou notaires (sauf les commissaires de la CLP qui ont des droits acquis).

La loi maintien aussi les rôles d'audience d'urgence ou prioritaire déjà existants en matière de lésions professionnelles (suspension d'indemnité, consolidation d'une lésion, etc.) ou de santé-sécurité (droit de refus, ordonnance de fermeture, etc.). Soulignons un ajout intéressant : une requête de sursis (afin que la décision ne s'applique pas jusqu'à l'audience sur le fond) doit maintenant être instruite et décidée d'urgence si le bénéficiaire démontre qu'il y a urgence ou qu'il subirait un préjudice grave du fait que la décision initiale de la Commission cesse d'avoir effet.

Règles et procédures du tribunal

Le nouveau Tribunal administratif du travail utilisera les règles de l'ancienne Commission des relations du travail. On a en effet principalement importé les règles de procédure qui se trouvaient au Code du travail. Rappelons que ces règles relèvent du droit du travail et non pas droit de la réparation des lésions professionnelles. Plusieurs de ces règles sont beaucoup plus rigides que les règles antérieures utilisées à la CLP, ce qui défavorisera certainement les travailleuses et travailleurs non représentés. On évalue que près de 75% des non-syndiqués étaient non représentés à la CLP.

Soulignons toutefois que des amendements lors de la commission parlementaire sur le projet de loi n° 42 ont permis que certaines règles soient différentes pour la division de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi, cette division sera notamment exemptée de tarification pour les services et les procédures, de taxe de témoin ou encore d'amende et de peine d'emprisonnement pour outrage au tribunal.

Malgré ces quelques aménagements, il demeure une longue liste de changements qui affecteront les victimes de lésions professionnelles. Le peu d'espace, dans le cadre de cet article, ne nous permet pas de tous les exposer, mais en voici deux exemples.

Le tribunal sera dorénavant plus pointilleux pour les personnes voulant faire ouvrir un dossier en exigeant une plus grande précision. En effet, il faudra désormais <u>exposer les motifs</u> invoqués et <u>préciser les conclusions</u> recherchées alors qu'à la CLP, il fallait exposer sommairement les motifs invoqués et mentionner les conclusions recherchées. Rappelons que 60% des travailleuses et travailleurs ne bénéficient pas du soutien d'un syndicat et qu'ils amorcent souvent le processus de contestation seuls. La formulation proposée pourra mener à l'impossibilité de plaider un motif ou une conclusion non invoqué au départ ou encore à devoir procéder par amendement de la procédure initiale, contribuant ainsi à la complexification du dossier et à l'augmentation possible des coûts assumés par les travailleuses et travailleurs.

De plus, comme c'était le cas par le passé, il sera encore possible de demander au tribunal la révision ou la révocation d'une décision qu'il a rendu dans des cas exceptionnels. Toutefois, contrairement à la situation qui prévalait à la CLP, ce sera la partie requérante, et non plus le tribunal, qui sera chargée de transmettre une copie de la requête aux autres parties, et donc d'assumer des frais de reproduction et de signification supplémentaires. Notons que dans les cas de maladies professionnelles, tous les employeurs qui pourraient être imputés d'une portion des coûts sont parties au litige; on peut ainsi parler de trois, cinq, dix ou cinquante employeurs. Pour des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués à faible revenu, ces coûts supplémentaires, qui peuvent être très importants, risquent de les empêcher d'exercer leurs droits.

L'avenir nous dira comment seront interprétées ces règles plus rigides et l'impact qu'elles auront sur la vie de milliers de travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. Mais, malheureusement, rien ne nous indique, pour le moment, que cela sera dans le meilleur intérêt des travailleuses et des travailleurs ayant peu de ressources.

Luttes ouvrières

En grève pour pouvo conditions de travail

Félix Lapan

es 22 employés de l'hôtel-motel La Caravelle de Baie-Comeau, récemment syndiqués, sont en grève depuis le 27 octobre dernier. Les travailleuses et travailleurs, qui négocient leur première convention collective, se battent pour que l'employeur cesse de les traiter comme des moins que rien.

Les travailleuses et travailleurs de *La* Caravelle, un hôtel-motel qui fonctionne depuis 45 ans à Baie-Comeau, n'ont jamais bénéficié de très bonnes conditions de travail. La quasi-totalité du personnel gagne le salaire minimum et ils n'ont ni assurance collective, ni fond de retraite, ni aucun autre avantage social. Quand l'établissement a changé de propriétaire en août 2014, la situation est devenue encore pire pour les salariés.

Des conditions de travail sous le minimum légal

Depuis la vente de l'hôtel-motel, la nouvelle direction a mis en place des façons de faire qui contournent ou bafouent les normes du travail. Par exemple, lorsqu'un salarié fait des heures supplémentaires, elles sont transférées à une période où il a fait moins de 40 heures; ainsi les heures supplémentaires ne sont jamais payées selon les prescriptions de la *Loi sur les* normes du travail. De plus, les paies de vacances ne sont pas conformes à ce que prévoit la loi.

La question de la langue de travail pose également problème. Les nouveaux propriétaires ne s'adressent qu'en anglais aux travailleuses et travailleurs, dont plusieurs sont unilingues franco-

ir travailler dans des décentes

phones, et la plupart des outils de travail ne sont qu'en anglais.

L'employeur ignore aussi complètement l'ancienneté des travailleuses et travailleurs et attribue arbitrairement les promotions, les horaires de travail et les choix des vacances.

Le changement de direction, la dégradation des conditions de travail qu'il a entraîné ainsi que le refus catégorique d'une demande d'augmentation des salaires de 1 \$ de l'heure ont finalement amené les travailleuses et travailleurs à former un syndicat.

Un tout jeune syndicat

Créé environ six mois après le changement de propriétaire de l'établissement, le nouveau syndicat a rapidement amorcé les démarches afin de négocier une première convention collective.

Dès le départ, l'employeur n'a pas caché son hostilité au nouveau syndicat, affichant une fermeture complète face aux revendications des travailleuses et travailleurs. L'employeur multiplie aussi les comportements antisyndicaux, par exemple en versant souvent en retard les cotisations syndicales prélevées sur les paies des salariés.

Les travailleuses et travailleurs syndiqués ne demandent pourtant pas la lune, ils veulent simplement des conditions de travail décentes. Ces syndiqués revendiquent le respect de l'ancienneté pour l'attribution des horaires et des vacances, une augmentation de salaires afin de dépasser le minimum légal, la mise en place d'une assurance collective et la protection du français comme langue de travail. Pour l'instant, la partie patronale rejette catégoriquement toutes ces demandes.



Les syndiqués de l'hôtel-motel La Caravelle ne perdent pas le sourire malgré l'adversité

La présidente du syndicat congédiée

Le 14 octobre dernier, alors que les négociations piétinaient, l'employeur annonçait le congédiement de la présidente du syndicat, malgré ses six ans d'ancienneté, sous prétexte d'une abolition de poste.

Pour les travailleuses et les travailleurs, cette attaque à peine voilée à leur liberté d'association a été la goutte qui a fait déborder le vase, l'affront de trop de la part d'un patron qui ne cesse de les traiter comme des moins que rien. Deux jours plus tard, les syndiqués se dotaient d'un mandat de grève générale illimitée. Le 27 octobre 2015, la grève était déclenchée.

Injonction et briseurs de grève

À l'image des relations de travail qui prévalaient avant le début officiel du conflit, la grève se déroule dans un climat de tensions et d'affrontements alors que les négociations ne progressent pas.

Dès le 30 octobre, la partie patronale obtenait une ordonnance de la Cour supérieure afin de limiter les actions du syndicat pendant le conflit, afin notamment que le piquetage aux abords de l'établissement soit limité à six personnes au maximum.

Malgré la grève, l'employeur réussi à faire fonctionner l'hôtel, bien que le restaurant et le bar de l'établissement soient fermés. Les grévistes soupçonnent toutefois l'emploi de briseurs de grève depuis le début du conflit.

Le 20 novembre, un enquêteur du ministère du Travail, dépêché à la demande du syndicat, confirmait ces doutes en constatant l'utilisation illégale d'au moins trois briseurs de grève par l'employeur. Les syndiqués espèrent maintenant que la Commission des relations du travail sanctionne l'employeur pour cette infraction.

Des travailleuses et travailleurs décidés à se battre jusqu'au bout

Chaque jour, les grévistes se rassemblent au bas de la montagne où est situé l'hôtel-motel, à bonne distance de l'établissement en raison de l'injonction. Fort de l'appui bien senti qu'ils reçoivent des instances de la CSN, les travailleuses et travailleurs, conscients de mener une lutte fondée et légitime, gardent le moral. Ils ont beau être fraîchement syndiqués et en être à leur première grève, ils sont déterminés à tenir à tout prix le temps qu'il faudra pour faire céder la partie patronale.

En cette période des fêtes, on peut appuyer les membres de ce jeune syndicat en envoyant un don au nom de:

Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel-Motel *La Caravelle*

Conseil central de la Côte-Nord-CSN 999 rue Comtois, Baie-Comeau (QC) G5C 2A5



dère que la preuve démontre clairement que le travailleur a subi un cancer pulmonaire et qu'il a été exposé à l'amiante dans le cadre de son travail.

Gagné (Succession de) et Entreprises R. Gagné inc. (fermée), 2015 QCCLP 5888

La CSST n'est pas liée sur la relation
Un technicien en brûleur à l'huile
depuis 1958, décède des suites d'un
cancer pulmonaire. Dans le cadre de
son travail, il a été exposé à l'amiante
durant plusieurs années. Une réclamation pour maladie professionnelle

pulmonaire est produite.

Le Comité des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP), après avoir étudié les résultats de l'autopsie, conclu que le travailleur est décédé d'un carcinome du lobe supérieur gauche métastatique et demande un décompte minéralogique. Après l'obtention des résultats, le CMPP indique que les corps ferrugineux et les fibres d'amiante sont présents en trop faible quantité pour soutenir l'origine professionnelle du cancer. Le comité spécial des présidents (CSP) entérine l'avis du CMPP. La CSST, se disant liée par l'avis du CSP, refuse la réclamation du travailleur.

Une expertise médicale a été déposée par le représentant du travailleur. Le médecin-expert souligne notamment que selon l'Institut national de la santé publique du Québec, les plaques pleurales sont considérées comme des marqueurs d'une exposition élevées à l'amiante, surtout si elles sont bilatérales, ce qui est le cas pour le travailleur. De plus, il indique que l'étude minéralogique a été mal lue puisqu'elle démontre la présence d'une forte quantité de fibres d'amiante dans les tissus pulmonaires.

Citant un texte récent de Katherine Lippel sur les cancers d'origine professionnelle au Québec, quant à l'application de la présomption prévue à l'article 29 de la loi, et soulignant que la CSST n'est pas liée par l'avis du CSP sur la question de la relation causale, la CLP accueille la réclamation du travailleur. Elle consi-

Article 53 et orientations de la CSST

A lors qu'un diagnostic de déchirure de l'épaule droite lui a été reconnu antérieurement, la travailleuse fait une chute au travail et tombe sur le côté droit en décembre 2012. L'accident lui occasionne une contusion au 5° doigt droit ainsi qu'une contusion et une redéchirure de la coiffe des rotateurs à l'épaule droite. Ces lésions sont consolidées et des limitations fonctionnelles supplémentaires sont attribuées pour les lésions à l'épaule droite.

Comme la travailleuse est âgée de 61 ans au moment de la lésion, qu'elle n'a pas la capacité de refaire son emploi pré-lésionnel et que l'employeur n'a pas d'emploi convenable à lui offrir, la conseillère en réadaptation conclue que l'article 53 de la loi s'applique et que la CSST doit payer la travailleuse jusqu'à 68 ans. Cependant, avant de rendre sa décision, elle vérifie auprès de la Direction de l'indemnisation et de la réparation de la CSST qui lui indique que les orientations en la matière ont changé et que, dans ce cas, le critère de l'atteinte permanente n'est pas respecté.

Une décision déterminant un emploi convenable de préposée à l'accueil et aux renseignements est rendue et contestée par la travailleuse.

La CLP accueille la requête de la travailleuse en indiquant que l'existence de limitations fonctionnelles confirme la présence d'une atteinte permanente, même en l'absence d'un pourcentage de déficit anatomo-physiologique (DAP). Elle ajoute par ailleurs que la détermination de la capacité ou de l'incapacité à refaire l'emploi pré-lésionnel est principalement liée aux limitations fonctionnelles.

C.A. Marcelle Ferron inc. et Bélanger 2015 QCCLP 5926 La loi simplifiée

L'application de la d'accident du trava

Andrée Bourbeau

ne lésion profesionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la loi) peut être reconnue, entre autres, lorsqu'une blessure ou une maladie est causée par un accident du travail. L'article 2 de la loi définit l'accident du travail comme « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ». Comme nous le verrons dans ce texte, ce concept d'accident du travail ne saurait être interprété restrictivement.

Afin de faciliter la preuve d'un accident du travail, l'article 28 de la loi permet de présumer qu'une blessure qui survient sur les lieux du travail, alors que la travailleuse ou le travailleur est à son travail, est une lésion professionnelle. Si les trois éléments de la présomption sont prouvés, la CSST doit accepter la réclamation.

Cependant, il n'est pas toujours possible de faire valoir la présomption de l'article 28. Par exemple, tous les diagnostics qui peuvent être posés ne correspondent pas toujours à une « blessure ». Une travailleuse ou un travailleur peut aussi se blesser alors qu'il n'est pas sur les lieux de son travail, bien qu'il assume ses fonctions. Dans de tels cas, il faut se tourner vers la définition d'accident du travail de l'article 2.

Comme nous l'avons vu, cette définition réfère à un « événement imprévu et soudain » qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. En présence

notion élargie il

d'un événement traumatique clairement identifiable, il est relativement facile de faire reconnaître l'accident du travail par le biais de l'article 2. C'est le cas d'une travailleuse qui fait une chute sur un plancher glissant ou d'une travailleuse qui est heurtée par un objet en mouvement par exemple.

Une interprétation inclusive de l'accident du travail

Il arrive toutefois qu'une lésion survienne par le fait ou à l'occasion du travail et que le traumatisme soit plus difficile à identifier. Puisque nous sommes en présence d'une loi à caractère social, il convient de l'interpréter de façon large et libérale afin de favoriser l'exercice des droits qu'elle confère¹. Une telle interprétation souple permet d'inclure plusieurs situations vécues dans le cadre ou à l'occasion du travail habituel dans la définition d'accident du travail. C'est ce que la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles (CLP) nomme la « notion élargie d'accident du travail »².

Cette appellation regroupe des situations diverses, comme celles « d'une surcharge inhabituelle de travail, d'un effort inhabituel ou soutenu, de changements majeurs dans les conditions de travail ou d'une modification des tâches, ou d'une succession d'événements ou de microtraumatismes qui sollicitent de façon importante un site anatomique »³, ou encore de l'utilisation de matériel défectueux, de l'exécution de tâches dans un contexte non ergonomique, de l'introduction d'une nouvelle technologie ou du retour au travail après une longue absence.

Mise en œuvre de la notion élargie d'accident du travail par la CLP

Quelques exemples, tirés de la jurisprudence, permettent d'illustrer l'application de la notion élargie de l'accident du travail.

L'utilisation, plus de trente heures par semaine, d'un ordinateur ayant une souris et un clavier vétustes, par un travailleur ne disposant pas d'une chaise avec appuis bras ni d'une table avec appui poignets, a été considérée comme non ergonomique et pouvant constituer un accident du travail⁴.

Une travailleuse qui doit soulever un poids à bout de bras, avec une tige métallique, démontre un événement imprévu et soudain et sa tendinite du poignet est reconnue comme une lésion professionnelle⁵.

La CLP considère qu'une travailleuse accomplissant des tâches pour la première fois, en utilisant une méthode de travail inadaptée, après le retour d'un arrêt de travail de huit mois, était d'autant plus vulnérable à l'épicondylite gauche subie, retenue comme lésion professionnelle⁶.

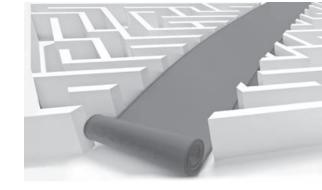
Des travailleurs soumis à de nouvelles méthodes de travail qui entraînent une accélération du rythme de travail, l'augmentation du poids des charges, l'allongement des journées de travail et une perte de contrôle sur la façon de travailler, subissent un accident du travail⁷.

Une tendinite-bursite de la coiffe des rotateurs est considérée comme une lésion professionnelle pour un travail-leur ayant démontré une surcharge de travail durant quelques semaines⁸.

La CLP reconnaît un syndrome fémoro-rotulien chez un mécanicien qui doit monter et descendre des escaliers de 30 à 60 fois par jour en portant de lourdes charges. Cette « succession d'événements » est considérée comme des microtraumatismes qui, pris dans leur ensemble, constituent un événement imprévu et soudain⁹.

Importance de l'analyse factuelle

Il se dégage de la jurisprudence qu'afin de déterminer la survenance d'un accident du travail dans sa notion élargie, plus d'un des facteurs identifiés sont fréquemment en cause. Ceux-



ci sont souvent reliés. Par exemple, la probabilité d'un faux mouvement s'accroît lorsqu'une travailleuse doit exécuter ses tâches plus rapidement qu'à l'habitude¹⁰.

L'interprétation élargie de l'accident du travail met en lumière que dans l'application de la loi, c'est la travailleuse ou le travailleur en cause qui doit être observé dans son contexte spécifique, plutôt qu'une personne hypothétique. La situation factuelle particulière est déterminante pour l'évaluation de l' « événement imprévu et soudain » comme composante de l'accident du travail, qui doit s'étendre à toute situation sortant de l'ordinaire d'un milieu de travail respectueux de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

- 1. Loi d'interprétation, RLRQ, c.I-16, art. 41.
- Katherine Lippel et Marie-Claire Lefebvre, La reconnaissance des troubles musculo-squelettiques en tant que lésions professionnelles en droit québécois, Cowansville, Éditions Yvons Blais, 2014, p. 43.
- 3. Groupe matériaux à bas prix ltée et Lamoureux, CLP, 14 septembre 2004.
- 4. Romaguer et Excel Human Resources, CLP, 30 avril 2009.
- 5. Brouillard et Baxters Canada inc., 20 juin 2011.
- 6. *IGA des Forges et Duval*, CLP, 13 septembre 2005.
- 7. Métro-Richelieu inc. et Boily, CLP, 10 août 2009
- 8. Elasto Proxy inc. et Thisdale, 6 février 2007.
- 9. Arseneault et Centre du camion Beaudoin inc., CLP, 17 octobre 2003.
- 10. Paradis et Société Canadienne des Postes, CLP, 13 septembre 2010.



Réforme de l'aide sociale : le ministre veut imposer des parcours d'insertion

n novembre dernier, le C ministre Hamad déposait le projet de loi n° 70 pour réformer le régime d'aide sociale. Le projet de loi prévoit notamment la création du programme « Objectif-Emploi » auquel certaines catégories de prestataires identifiées par règlement seraient tenues de participer. Le ministre annonce qu'il s'agirait principalement des jeunes de moins de 30 ans.

Les personnes visées seraient forcées de participer à des mesures d'employabilité et d'accepter tout « emploi convenable » offert. Les personnes refusant de s'y soumettre s'exposeraient à des sanctions, telle une coupure de leur prestation de base, qui n'est que de 616 \$ par mois.

Le projet de loi suscite de fortes réactions. Les groupes de défense des droits des personnes assistées sociales et plusieurs organisations populaires et syndicales revendiquent son retrait. Beaucoup craignent que la réforme, si elle est adoptée, ne plonge dans la misère des personnes déjà dans la pauvreté, tout en plaçant des assistés sociaux à la merci d'employeurs sans scrupules.

Appel au boycott de Général Électrique, Hotpoint et McLary

es syndicats Unifor de tout le Canada L'mènent actuellement une campagne de boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint et McLary pour protester contre le refus de la multinationale Mabe d'honorer ses engagements envers ses anciens travailleuses et travailleurs.

Le 25 août 2014, la compagnie Mabe Canada (filiale de Mabe) déclarait faillite quelques jours après avoir fermé son usine de Montréal, où plus de 700 personnes travaillaient. Cette faillite a permis à l'entreprise d'ignorer les engagements qu'elle avait envers ses salariés et ses retraités. Plus de 1 500 personnes ont ainsi été flouées, incluant les retraités qui ont vu leurs rentes diminuer brutalement de 22%.

Mabe a eu beau fermer sa filiale canadienne, la compagne mère, basée au Mexique, continue de produire des électroménagers et de les vendre au Canada sous le nom de MC Commercial, comme si de rien n'était.

C'est ce qui choque particulièrement les ex-salariés de Mabe Canada, qui exigent que l'entreprise mère et sa nouvelle filiale MC Commercial assument les engagements de l'ancienne filiale canadienne. En attendant, Unifor, l'organisation syndicale qui représente les victimes de la faillite, appelle au boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint et McLary, qui sont distribués au Canada par MC Commercial.

En solidarité avec ces travailleuses, ces travailleurs et ces retraités, pourquoi ne pas choisir une autre marque lors de l'achat d'un électroménager?

La Ville de Montréal en guerre contre les cols bleus

a Ville de Montréal vient Ld'annoncer l'imposition de sanctions extrêmement sévères contre plusieurs centaines de cols bleus, pour leur participation à une assemblée syndicale.

Le syndicat des cols bleus avait décidé d'organiser cette assemblée le 8 décembre dernier, pendant les heures de travail. La Ville de Montréal considère qu'en participant à leur assemblée, les 2 400 syndiqués ont pris part à une grève illégale. La Ville suspend sans salaire quatre élus syndicaux pour deux mois, plusieurs officiers pour un mois et impose cinq jours de suspension à chaque employé ayant participé à l'assemblée.

De telles sanctions visent clairement à décourager toute action syndicale, alors que la Ville de Montréal tente d'obtenir de Québec le pouvoir de décréter les conditions de travail de ses employés.

Face à de telles attaques, les syndiqués n'entendent pas se laisser intimider et se préparent à défendre leurs droits.

Loi spéciale pour mettre fin à un conflit de 33 mois

Depuis mars 2013, quelques 450 employés de garages du Saguenay-Lac-Saint-Jean sont privés de travail en raison du lock-out imposé par les concessionnaires automobiles de la région. Depuis 33 mois, ces syndiqués CSD ont tout tenté pour arriver à une solution négociée avec leurs employeurs. Malheureusement, ces derniers n'ont jamais voulu entreprendre de pourparlers sérieux.

Constatant l'impasse dans ce conflit d'une durée exceptionnelle, le gouvernement a finalement décidé de légiférer pour y mettre fin, en déposant le projet de loi 71, qui a été adopté à l'unanimité par les députés de l'Assemblée nationale le 3 décembre dernier.

La loi prévoit un processus de médiation obligatoire au terme duquel, s'il n'y a toujours pas d'entente entre les parties, les conditions de travail seront décrétées par un arbitre. Le projet de loi prévoit aussi le retour au travail des 450 employés au plus tard 50 jours après son adoption.

Il est relativement rare qu'un gouvernement intervienne par une loi spéciale dans un conflit privé et il est rarissime que son geste soit salué par les syndiqués et critiqué par les patrons. C'est pourtant ce qui se passe cette fois-ci : alors que la CSD se réjouie de l'adoption du projet de loi, la Corporation des concessionnaires automobiles du Saguenay dénonce depuis le début l'intervention de Québec et entend à présent contester la loi devant les tribunaux.

La grève se poursuit chez Delastek

Les travailleuses et les travailleurs de l'usine Delastek à Shawinigan poursuivent leur grève amorcée le 1er avril dernier. Après bientôt 9 mois, le conflit est devenu une véritable guerre d'usure. Rappelons que les employés revendiquent notamment une meilleure sécurité d'emploi, des améliorations à la santé-sécurité et le respect de leurs droits syndicaux.

Jusqu'ici, le dirigeant de l'entreprise demeure inflexible. Il a obtenu une injonction interdisant aux grévistes d'approcher l'usine, qui continue de fonctionner par le biais du personnel non-syndiqué. Ses déclarations incendiaires aux médias, contre les grévistes et le syndicat, lui ont valu, en septembre dernier, une ordonnance de la Commission des relations du travail lui commandant de cesser l'intimidation et les menaces.

Les syndiqués ne se découragent pas pour autant. Le 15 décembre dernier, une marche de solidarité a réuni près de 500 personnes dans les rues de Shawinigan, démontrant le fort appui dont jouissent les grévistes. Le même jour, Unifor remettait une somme de plus de 50 000 \$, provenant de dons de ses membres, aux travailleuses et aux travailleurs en grève. Juste avant la période des fêtes, cette belle démonstration de solidarité arrive à point. Souhaitons qu'elle donne aux grévistes le courage nécessaire pour se battre jusqu'au bout contre cet employeur intransigeant.

Au jeu!

Mot caché

Trouvez le mot de «six» lettres

S	T	R	U	С	T	U	R	Е	R
Е	R	R	F	Е	T	I	U	Q	Е
M	I	T	A	D	N	A	M	S	P
S	В	Y	M	V	I	0	L	Е	A
I	U	P	В	I	A	U	S	M	R
N	N	Е	U	I	S	I	0	R	A
A	A	Е	T	N	A	S	L	0	T
G	L	I	T	I	G	Е	I	N	I
R	T	Е	Н	С	I	U	G	0	0
0	N	R	Е	L	A	T	I	0	N

Solution: uoisnį

В	M	S
but	mandat	santé
E	mission	structure
équité	N	T
G	normes	travail
guichet	0	tribunal
L	organismes	type
litige	R	
loi	relation	

réparation

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs





fleurs sur le bureau

L'écran de l'ordinateur, le fil de la lampe, une étoile est devenue noire, le pied du travailleur est disparu, il y a une ampoule dans la lampe, il manque un crayon sur le bureau, il y a un pot de

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

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



Ont collaboré à ce numéro :

André André, Gaétan Blanchet, Andrée Bourbeau, Sébastien Duclos, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab

Photographie : Claude Mazerolle

À l'agenda

25 janvier 2016 à 19h00 à l'u*tt*am

Soirée d'information: CNÉSST et TAT: deux nouveaux organismes nés de fusions

22 février 2016 à 19h00 à l'u*tt*am

Soirée d'information :

Les impacts à long terme de la réadaptation professionnelle pour les travailleuses et les travailleurs

8 mars 2016 à 17h00 à l'uttam «5 à 8 » pour la Journée internationale des femmes

21 mars 2016 à 19h00 à l'u*tt*am

Soirée d'information: Les maladies du travail causées par les gestes répétitifs, les impacts et les postures de travail Même si les cadeaux se font rares en ces temps austères...



Nous tenons à vous souhaiter une **Bonne Année** 2016

Veuillez noter que les bureaux de l'uttam seront fermés du 23 décembre 2015 au 4 janvier 2016 inclusivement

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