

NOS REVENDICATIONS

Mobilisation pour les conditions de travail des femmes dans le textile

PAS DE PAIX SANS L'ÉGALITÉ



CAPITALISTES & GOUVERNEMENT
cravent
LA MASSE DES TRAVAILLEURS!

USINE OCCUPEE
SYNDICAT - OUVRIERS DU
FER DU TITANE - CSN

Les ouvriers de fer et titane occupent la fonderie meilleures conditions de travail, de santé et de sécurité

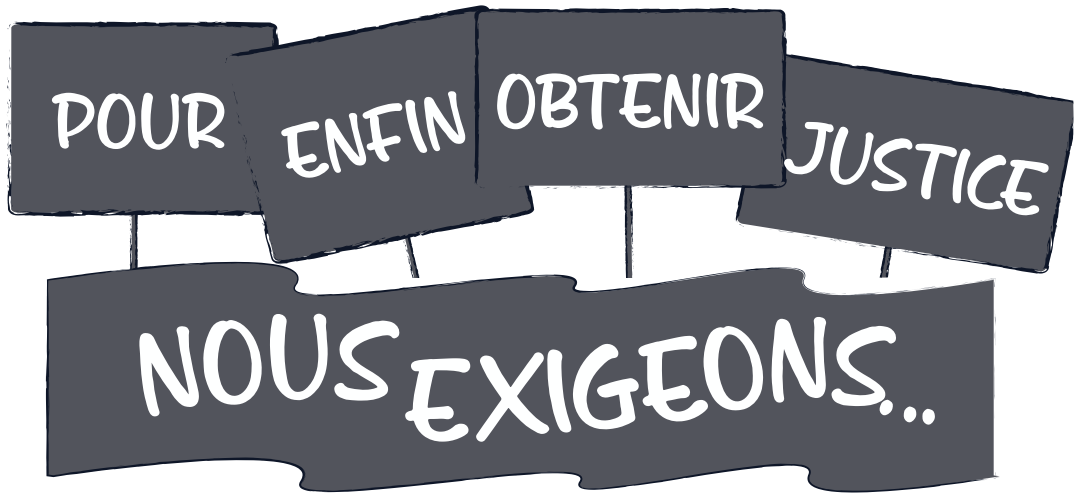
LA SANTÉ ET SÉCURITÉ
RABAIS
ÇA MET TOUT LE MONDE EN
DANGER

Les syndicats commencent une vigie de 59 h devant l'Assemblée nationale



AUX TRAVAILLEURS
QUI ONT LAISSÉ
LEUR VIE
DANS LES MINES D'AMIANTE
27 MAI 1975

uttam



1. UNE INTERPRÉTATION LARGE ET LIBÉRALE DE LA LOI

Objet de la loi

La loi doit avoir pour objet la réparation des lésions professionnelles et de toutes les conséquences qu'elles entraînent.

Elle doit prévoir des indemnités, des prestations, des services et des mesures qui visent le maintien de conditions comparables à la situation pré-lésionnelle.

Interprétation de la loi

La loi doit être interprétée et appliquée de façon large et libérale de manière à assurer au mieux ses objectifs généraux.

Bénéfice du doute

Le doute doit profiter à la travailleuse ou au travailleur.

2. LA RECONNAISSANCE DE TOUTE LÉSION PROFESSIONNELLE

Reconnaissance

Toute lésion due au travail doit être reconnue comme une lésion professionnelle.

Les lésions occasionnées par le processus

Les lésions occasionnées par le processus de réparation doivent être reconnues au même titre que toute autre lésion professionnelle.

Présomptions

Les présomptions de lésion ou maladie professionnelle doivent être renforcées par l'ajout, dans chaque cas, d'une disposition établissant clairement le fardeau de preuve requis pour faire échec à cette présomption ou pour la renverser.

La loi doit prévoir qu'une telle présomption ne peut être mise en échec ou renversée que si la preuve est faite que la lésion ou maladie est attribuable à une autre cause.

La loi doit prévoir une présomption de lésion professionnelle lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit une rechute, une récurrence ou une aggravation au même site anatomique que la lésion d'origine ou lorsque le diagnostic est identique.

Accident du travail

La définition du terme « accident du travail » doit être précisée pour qu'une série d'événements soit explicitement couverte.

Les notions de « droit de gérance » de l'employeur et de « conditions de travail normales ou habituelles » dans un milieu de travail ne doivent pas pouvoir être utilisées afin de justifier un refus de réclamation.

Maladie professionnelle

Toute maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail doit être reconnue comme une maladie professionnelle, sans aucune exception.

Sur réception d'une réclamation pour maladie professionnelle, la CNÉSST doit initier un processus d'enquête pour identifier les risques au travail ayant pu causer la lésion.

L'effet du respect des normes de santé et de sécurité au travail

La seule preuve du respect des normes de santé et de sécurité au travail ne peut justifier le refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Reconsidération d'un refus d'une maladie professionnelle

À la demande du travailleur ou de la travailleuse, tout refus de reconnaître une maladie professionnelle doit être reconsidéré, avec plein effet rétroactif, lorsque les circonstances, notamment l'évolution de la liste des maladies présumées professionnelles ou des connaissances scientifiques, le justifient.

Liste des maladies présumées professionnelles

La liste des maladies présumées professionnelles doit distinguer les maladies professionnelles en fonction de deux types de présomptions : celles dont la présomption ne peut être renversée et celles dont la présomption peut l'être.

La liste des maladies présumées professionnelles doit être mise à jour pour comprendre minimalement les maladies contenues à la liste des maladies professionnelles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et elle doit être bonifiée grâce à un processus automatique d'intégration chaque fois que l'OIT fait un ajout à sa liste, dans un délai maximal de 6 mois.

La section des « Troubles mentaux » de la liste des maladies présumées professionnelles doit être bonifiée afin d'y inclure les maladies psychologiques causées par le stress chronique.

Conditions particulières

La notion de « conditions particulières » devant être rencontrée pour

bénéficiaire de la présomption doit être abolie afin que le « genre de travail exercé » soit la seule condition pour bénéficier de la présomption.

Comité scientifique

Toute étude ou tout rapport produit par le Comité scientifique de la CNÉSST doit être rendu public immédiatement, dès sa production.

Maladies fœtales causées par le travail

Les maladies fœtales professionnelles doivent être reconnues au même titre que toute autre lésion professionnelle et l'enfant malade ou handicapé doit avoir droit aux mêmes bénéfices que toute autre victime de lésion professionnelle.

Déclaration des lésions professionnelles

L'employeur doit être tenu de rapporter à la CNÉSST toutes les lésions professionnelles qui lui ont été déclarées.

La loi doit prévoir que soit désigné par les travailleuses et les travailleurs, dans tout établissement de 5 employés ou plus, un représentant à la réparation chargé d'assister les travailleuses et les travailleurs dans l'exercice de leurs droits.

Le délai de six mois qu'ont les travailleuses et les travailleurs pour produire une réclamation doit être aboli.

3. LA PLEINE COMPENSATION DE TOUT ARRÊT DE TRAVAIL DÙ À UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Niveau de l'IRR

L'indemnité de remplacement du revenu (IRR) doit correspondre à 100% des revenus nets découlant du salaire brut de référence établi pour la travailleuse ou le travailleur.

Le maximum annuel assurable doit être aboli.

La CNÉSST doit être tenue de rendre une décision écrite concernant le calcul de l'IRR.

Durée du versement de l'IRR

L'IRR doit être assurée jusqu'à une réintégration effective de la travailleuse ou du travailleur dans son emploi ou dans un emploi régulier convenable.

Dans le cas où l'emploi convenable offre un salaire inférieur à l'emploi pré-lésionnel, elle doit être maintenue afin de compenser la différence du manque à gagner.

L'âge prévu pour la réduction de l'IRR pour les victimes d'accidents et de maladies du travail incapables de travailler doit passer de 65 ans à l'âge limite pour demander de bénéficier des régimes publics de retraite, sauf pour les travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi convenable ou tout autre emploi qui doivent pouvoir recevoir leur indemnité compensatoire tant qu'ils travaillent.

Rétroactivité de l'IRR

À la suite de la reconnaissance d'une lésion, l'IRR doit être versée rétroactivement sans égard à la date de production de la réclamation.

Statut fiscal de l'IRR

Cette indemnité doit être non imposable.

Revalorisation de l'IRR

La CNÉSST doit être tenue de revaloriser annuellement au-delà de l'indice des prix à la consommation le montant du revenu brut annuel qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu si la démonstration lui est faite que les modifications subséquentes au contrat de travail en vigueur au moment de la survenance de la lésion professionnelle font en sorte que cette revalorisation serait supérieure à l'indice des prix à la consommation.

Suspension de l'IRR

Le non-respect d'une mesure de réadaptation ne doit pas permettre la suspension de l'IRR si la victime collabore à sa réadaptation de manière générale.

La suspension de l'IRR ne doit pas non plus être permise durant toute la durée de la procédure de contestation d'une mesure de réadaptation ni lorsqu'une mesure de réadaptation est liée à un emploi convenable contesté, et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue.

4. L'ASSURANCE DU MAINTIEN DE TOUS NOS AVANTAGES SOCIAUX

Maintien de tous les avantages sociaux

La participation de la victime d'une lésion professionnelle au régime de rentes du Québec, au régime complémentaire de retraite, aux régimes d'assurance collective et à tous les autres avantages sociaux en vigueur chez l'employeur doit être maintenue et la contribution normale de l'employeur doit être assurée.

5. LA JUSTE COMPENSATION, PAR UNE RENTE À VIE, DE TOUTE ATTEINTE PERMANENTE

Indemnisation de l'atteinte permanente

L'atteinte permanente doit être pleinement indemnisée par le biais de rentes à vie établies selon le pourcentage d'atteinte permanente appliqué à un montant commun pour tout le monde.

Détermination du pourcentage d'atteinte permanente

Le pourcentage d'atteinte permanente doit réellement tenir compte de la diminution des capacités physiques et/ou psychiques, de la douleur, de la perte de jouissance de la vie et du préjudice esthétique.

6. LA JUSTE COMPENSATION DE TOUTE ATTEINTE TEMPORAIRE

L'atteinte temporaire à l'intégrité physique ou psychique

L'atteinte temporaire à l'intégrité physique ou psychique, notamment le déficit fonctionnel, le préjudice esthétique, les douleurs et la perte de jouissance de la vie doit être compensée pendant la période de consolidation médicale.

L'aide à domicile et les travaux d'entretien courant du domicile

La travailleuse ou le travailleur doit avoir droit à l'aide personnelle à domicile et au remboursement des travaux d'entretien courant du domicile pendant la période de consolidation médicale.

7. LA JUSTE COMPENSATION, PAR DES RENTES MENSUELLES, DES CONJOINTES OU CONJOINTS ET ENFANTS DES PERSONNES DÉCÉDÉES D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Prescription

La prescription pour les indemnités de décès doit être abolie.

Personnes à charge

Les personnes à charge ne pouvant travailler (enfant mineur, enfant

majeur, conjointe ou conjoint invalides) ne devraient pas avoir à recourir aux régimes d'assistance ou d'assurance sociales pour subvenir à leurs besoins. Elles doivent donc pouvoir bénéficier d'une rente mensuelle suffisante, soit jusqu'à leur majorité (pour les enfants mineurs), soit une rente viagère (pour les personnes invalides).

Les enfants majeurs à charge qui étudient à plein temps doivent pouvoir continuer de bénéficier des mêmes indemnités que les enfants mineurs pendant toute la durée de leurs études.

Réadaptation pour les conjointes ou conjoints

La CNÉSST doit avoir l'obligation de réinsérer professionnellement la conjointe ou le conjoint survivant si cette personne en a besoin et de l'indemniser pendant cette période de réadaptation.

8. LA PLEINE INDEXATION ANNUELLE DE TOUTE RENTE, INDEMNITÉ OU PRESTATION VERSÉE PAR LA CNÉSST

9. LA RECONNAISSANCE DU CARACTÈRE PRÉPONDÉRANT DE L'OPINION DU MÉDECIN TRAITANT

Contestation de la CNÉSST et de l'employeur

La CNÉSST et l'employeur ne doivent plus avoir de droit de contestation en matière médicale.

BÉM, CMPP, CSP et CMPO

Le BÉM, les comités des maladies professionnelles pulmonaires de même que le comité spécial des présidents des maladies professionnelles pulmonaires et les comités des maladies professionnelles oncologiques doivent être abolis.

Opinion du médecin traitant

La CNÉSST doit être liée, en toute matière médicale, par l'opinion du médecin traitant.

Frais médicaux

Tous les frais d'évaluation médicale, d'assistance médicale et de réadaptation physique sont à la charge de la CNÉSST.

10. LE DROIT À DES SERVICES COMPLETS ET ÉQUITABLES DE RÉADAPTATION

Frais de réadaptation

Chaque victime d'une lésion professionnelle doit avoir droit à la réadaptation dont les frais doivent être entièrement à la charge de la CNÉSST.

Critère de choix des mesures de réadaptation

Dans le choix des mesures de réadaptation, le critère actuel de la «solution appropriée la plus économique» doit être remplacé par celui de la «solution appropriée la plus équitable pour la travailleuse ou le travailleur».

Buts des programmes de réadaptation professionnelle

Les programmes de réadaptation professionnelle doivent permettre à la victime d'un accident ou d'une maladie du travail de se préparer soit à réintégrer l'emploi qu'elle occupait au moment où la lésion est survenue soit, si le retour à son emploi s'avère impossible en raison de ses limitations fonctionnelles, à occuper un emploi convenable soit à faciliter le retour progressif au travail.

Services d'orientation

Les victimes d'accidents et de maladies du travail devant être

réadaptées dans un nouvel emploi ailleurs sur le marché du travail doivent avoir droit à des services professionnels d'orientation, offerts par une conseillère ou un conseiller d'orientation (c.o.).

Mesures de réadaptation

Les programmes de formation offerts en réadaptation professionnelle doivent être des formations qualifiantes officiellement reconnues par le ministère de l'Éducation ou celui de l'Enseignement supérieur et elles doivent être dispensées dans le réseau public.

Emploi convenable

Dans la détermination d'un emploi convenable, la CNÉSST doit tenir compte de toutes les tâches de cet emploi, qu'elles soient « accessoires » ou « essentielles ».

En plus des critères existants, un emploi convenable doit aussi correspondre aux aptitudes, au tempérament et aux intérêts de la travailleuse ou du travailleur.

11. LE DROIT À LA RÉINTÉGRATION DANS NOTRE EMPLOI OU, À DÉFAUT, DANS UN AUTRE EMPLOI CHEZ NOTRE EMPLOYEUR, SANS LIMITE DE TEMPS

Droit à la pleine sécurité d'emploi

La victime d'un accident ou d'une maladie du travail doit avoir droit à la pleine sécurité d'emploi suite à sa lésion professionnelle.

Ancienneté et service continu

Elle doit continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service continu dans l'établissement et l'emploi où est survenu l'événement comme si elle n'avait jamais cessé de travailler jusqu'au jour de son retour au travail.

Droit de retour au travail

Dès que sa lésion est consolidée et que sa réadaptation est complétée, la victime d'une lésion professionnelle peut exercer son droit de retour au travail sans égard à la durée de son arrêt de travail.

Droit d'option

La travailleuse ou le travailleur incapable de refaire son emploi à la suite de sa lésion doit avoir le choix entre une réadaptation professionnelle chez l'employeur et vertu de son droit à l'accommodement ou ailleurs sur le marché du travail.

Obligation de l'employeur lors d'un retour au travail

À la suite du retour au travail chez l'employeur d'une travailleuse ou d'un travailleur ayant des séquelles permanentes, l'employeur doit avoir l'obligation d'appliquer les mesures déterminées par la réadaptation professionnelle et de respecter les limitations fonctionnelles de la victime.

Suivi chez l'employeur à la suite d'un retour au travail

Dans l'année qui suit le retour au travail effectif, la CNÉSST doit faire un suivi à chaque trimestre auprès de la travailleuse ou du travailleur pour vérifier que l'employeur respecte les limitations fonctionnelles et ses obligations, afin d'émettre au besoin un avis de correction à l'employeur ou, si nécessaire, d'entreprendre un nouveau processus de réadaptation.

Droit en cas de non-réintégration ou de mise à pied

Si la réintégration de la victime d'une lésion professionnelle ne peut se réaliser chez l'employeur où s'est manifestée la lésion ou si la travailleuse ou le travailleur accidenté est mis à pied pour des raisons arbitraires suite à sa réintégration, la CNÉSST doit :

- a) lui garantir, sans limite de temps, le versement de son indemnité de remplacement du revenu et le maintien de ses avantages sociaux et de son ancienneté tant et aussi longtemps qu'un autre emploi convenable ne lui sera pas assuré; (et)
- b) la soutenir activement dans sa recherche d'emploi;

c) en cas de perte d'emploi dans les deux ans suivant l'occupation d'un emploi convenable, la CNÉSST doit reprendre le versement de ses indemnités avec reprise du droit à la réadaptation professionnelle.

Réadaptation avant consolidation

Des mesures de réadaptation professionnelle avant la consolidation ne doivent être autorisées que si la victime d'une lésion professionnelle y consent avec l'accord de son médecin traitant.

L'assignation temporaire

L'assignation temporaire ne doit être autorisée que si la victime d'une lésion professionnelle y consent avec l'accord de son médecin traitant.

Paiement du plein salaire à 100%

L'employeur doit verser à une victime qui travaille en réadaptation avant la consolidation ou en assignation temporaire 100% du salaire et des avantages liés à l'emploi pré-lésionnel, comme s'il était exercé à temps plein, même si le travail n'est exercé qu'à temps partiel.

Présomption d'incapacité

Une victime de maladie professionnelle âgée de 55 ans ou plus qui ne peut pas être réintégrée chez son employeur doit avoir le droit d'être indemnisée jusqu'à l'âge maximal sans que la CNÉSST ne lui détermine d'emploi convenable.

12. L'ACCÈS À UNE VRAIE JUSTICE

Droit de contestation

La victime d'accident ou de maladie du travail doit pouvoir contester toute décision de la CNÉSST.

Le droit de contestation de l'employeur des décisions rendues en matière de réparation des lésions professionnelles doit être aboli, sauf pour celles portant sur le financement.

Les mutuelles de prévention doivent être abolies.

Délai de contestation

Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir contester toute décision de la CNÉSST dans un délai d'au moins 90 jours et les délais de contestation doivent être uniformisés.

Décision contestée mettant fin à des indemnités

L'effet de toute décision rendue en révision et mettant fin à des indemnités doit être suspendu en cas de contestation.

Accès à deux paliers d'appel

Pour contester les décisions de la CNÉSST, la victime d'accident ou de maladie du travail doit avoir accès, successivement, à deux paliers d'appel indépendants, compétents, impartiaux et non paritaires.

Services publics d'information et de représentation

Des services publics indépendants d'information et de représentation, financés par les fonds de la CNÉSST, doivent être mis sur pied et être offerts gratuitement aux travailleuses et travailleurs non-syndiqués.

Interdiction de la vidéo-surveillance

La loi doit interdire le recours à la vidéo-surveillance.

Intervention de la CNÉSST

La CNÉSST ne doit plus pouvoir intervenir devant un tribunal chargé de l'application de la LATMP.

13. DIVERSES AUTRES AMÉLIORATIONS

a) au fonctionnement de la CNÉSST

La CNÉSST doit être scindée

La CNÉSST doit être scindée afin que son mandat de gestion soit clairement séparé de son mandat d'indemnisation.

Droit à l'information

La victime de lésion professionnelle et son représentant ont chacun droit, en tout temps et sans frais, au dossier intégral de la victime et d'obtenir des informations de la part de la CNÉSST et du TAT dans un format accessible en tenant compte des problèmes de littératie numérique s'il y a lieu.

b) concernant les frais de séjour et de déplacement

Remboursement des frais de séjour et de déplacement

La CNÉSST doit rembourser au travailleur ou à la travailleuse, et si son état physique le requiert, à la personne qui l'accompagne, les frais de déplacement et de séjour engagés pour recevoir des soins, subir des examens médicaux, rencontrer l'agent responsable de son dossier à la CNÉSST ou accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, selon les normes et les montants qu'elle accorde à ses propres employés lors de leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions.

c) à la définition de travailleur

La notion de travailleur doit être définie de façon à inclure l'ensemble des travailleuses et travailleurs qu'ils soient en situation de travail atypique ou dans une situation de travail classique. À titre d'exemple, les travailleuses domestiques doivent bénéficier des mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs.

d) sur la négligence grossière et volontaire

L'article 27 de la loi portant sur la négligence grossière et volontaire de la travailleuse ou du travailleur doit être aboli.

e) accès à des services d'interprètes

Des services gratuits d'interprètes doivent être offerts aux travailleuses et travailleurs qui pourraient en avoir besoin, notamment au Tribunal.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades

Pour nous rejoindre

2348 rue Hochelaga
Montréal, Québec, H2K 1H8

514-527-3661

uttam@uttam.quebec

mars 2023

