

Appauvrissement des victimes du travail : il faut que ça change!

(page 8)



Nouvelle
Chronique
page 4



Sommaire

- 2 Le ministre doit nous entendre!
- 4 Service téléphonique à l'uttam
- 13 Mise sur pied du CMPO
- 6 En grève contre l'arrogance patronale
- 8 Appauvrissement des victimes du travail
- 14 Violences à caractère sexuel: nouvelles dispositions
- 17 Pour un véritable accès à la justice! I
- 3 Surdité professionnelle ça peut apparaître   tout âge!



Le mot du conseil d'administration

Appauvrissement des victimes du travail : le ministre doit nous entendre !

Alors que le coût des biens et services essentiels n'a cessé d'augmenter depuis la pandémie de 2020, les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades sont de plus en plus nombreux à rencontrer des difficultés pour joindre les deux bouts. L'**uttam**, qui vient de lancer sa campagne contre l'appauvrissement des victimes du travail, entend talonner le ministre et exiger qu'il agisse!

Les victimes de lésions professionnelles savent bien comment un accident ou une maladie du travail peut bouleverser une vie. On doit apprendre à vivre avec des douleurs, des incapacités et parfois la perte d'un emploi. On se découvre un nouveau quotidien fait de rendez-vous médicaux, d'examen radiologiques, de traitements, d'attentes de rendez-vous chez des spécialistes, sans compter les multiples démarches administratives et juridiques que peut impliquer notre dossier. Comme on le sait, une lésion grave entraîne presque inévitablement des litiges, que ce soit parce que les victimes doivent contester des décisions injustes de la CNÉST ou parce que les employeurs, qui tentent d'éviter de payer pour les lésions dont ils sont responsables, multiplient les recours. S'ensuit souvent, pour des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas choisi de subir leur blessure ou leur maladie, la nécessité d'embaucher une avocate ou un avocat, de se soumettre à des expertises médicales et de devoir se défendre au Tribunal.

En plus de tous ces impacts, les lésions professionnelles, même quand elles sont reconnues et indemnisées par la CNÉST, ont d'importantes conséquences financières pour les victimes et leurs proches. En effet, la loi est loin de prévoir une compensation complète pour les accidents et maladies du travail. Quand une lésion nous empêche de travailler, on s'appauvrit donc inévitablement.

L'élément sans doute le plus visible et le mieux connu de cet appauvrissement est le fait que l'indemnité de remplacement du revenu ne correspond qu'à 90% du revenu net. Dès le départ, le système impose donc aux victimes du travail, qui doivent déjà endurer le fardeau de leur lésion, une « punition » de 10% sur leur revenu net.

Mais en réalité, l'appauvrissement qu'entraîne la lésion est beaucoup plus important que cette réduction immédiate du revenu net de la victime. Les victimes du travail sont en

effet privées des bénéfices des cotisations aux régimes publics de sécurité sociale pendant leur arrêt de travail. Elles ne bénéficient pas non plus des augmentations salariales qu'elles auraient touchées n'eût été de leur lésion, incluant les hausses annuelles du salaire minimum. Au bout de quelques années, la victime d'un accident ou d'une maladie du travail peut se retrouver indemnisée sur une base salariale très inférieure au salaire minimum. À la retraite, les travailleuses et travailleurs s'appauvrissent encore davantage en raison de la non-cotisation au Régime de rentes du Québec pendant leur lésion, ce qui se traduit par des rentes de retraite parfois très diminuées.

Lors de notre Assemblée générale de juin dernier, les membres de l'**uttam** ont adopté des priorités et perspectives ambitieuses pour cette année. Parmi les éléments de l'important plan d'action dont nous nous sommes dotés, il y avait le projet de mener une lutte contre l'appauvrissement des victimes du travail, qui devient dramatique, alors que les modestes indexations qu'applique la CNÉST ne permettent pas de suivre les hausses réelles des biens et services essentiels.

Cette lutte, nous l'avons lancée le 15 octobre dernier, en envoyant une lettre au ministre du Travail et aux porte-paroles des oppositions en matière de travail. Parmi l'ensemble des causes de l'appauvrissement des victimes du travail, nous avons retenu deux éléments qui nous semblaient particulièrement dramatiques, sur lesquels nous demandons au ministre Boulet d'agir : la situation des travailleuses et travailleurs indemnisés sous le salaire minimum et l'appauvrissement des victimes à la retraite.

Pour plus de détails sur cette campagne et les enjeux, les membres peuvent lire le « Dossier » du présent *Journal*. Pour se tenir au courant des actions et mobilisations que nous organisons, nous vous invitons à suivre la page Internet de la campagne, à l'adresse <https://uttam.quebec/appauvrissement/index.php>.

Au moment d'écrire ces lignes, nous attendons toujours la réponse du ministre Jean Boulet. Nous préparons aussi des actions et des moyens de pression si le ministre persiste à faire la sourde oreille. Ensemble, nous lui ferons entendre raison! ■

Une travailleuse en lutte

Une surdité professionnelle ça peut apparaître à tout âge !



Natalie Monet

Je travaillais, de 1995 à 2008, dans un musée comme technicienne en muséologie. C'est un milieu qui n'est pas reconnu pour avoir des charges très lourdes à lever, ni des expositions à des bruits au-delà de la limite acceptable. Pourtant, il y a un atelier de menuiserie complet avec plus d'une dizaine d'outils de qualité industrielle. Parmi les tâches, la fabrication de caisses pour le transport d'œuvres d'art sur mesure en faisait partie. Portant, aucune protection auditive n'était suggérée.

C'est parce que je demandais souvent à des amis de répéter au téléphone et parce que je perdais les nuances d'une conversation dans un espace dans lequel il y a du monde, que j'ai passé un test auditif et rencontré un ORL en 2021. J'avais aussi du mal à m'endormir avec les acouphènes. D'après le médecin, j'avais un début de surdité bilatérale, ce qui était précoce pour une personne de 61 ans. Il m'a très vite demandé quel emploi j'avais occupé. Il m'a ensuite fait remplir un formulaire CNÉST, parce qu'il estimait que mon atteinte auditive était en lien avec l'exposition au bruit au travail. La CNÉST a toutefois opposé un refus catégorique à ma réclamation, rejetant mes arguments sur le bruit auquel j'avais été exposée dans l'atelier de menuiserie.

Au Québec, nous sommes les tristes gagnants du diagnostic de surdité professionnelle. Plus de 10 000 cas sont reconnus par année, un nombre qui augmente constamment. Nous sommes bien en retard sur les législations qui ont opté pour des limites d'exposition au bruit plus rigoureuses, mises en place il y a des décennies. C'est une maladie professionnelle assez facilement reconnue dans les milieux industriels, mais pas dans les musées.

Mon travail, pendant 14 ans, consistait à déplacer des artefacts et construire des supports d'entreposage et de voyage pour les expositions itinérantes. J'avais donc à travailler entourée d'outils, 2 heures par jour, mais sans aucune protection auditive, ce qui est aberrant, lorsqu'on se rend compte que ces outils émettent des sons importants et que l'incidence du bruit devient exponentielle, lorsque plusieurs outils sont en fonction dans le même atelier. Nous étions 4 techniciens permanents et 1 à 2 contractuels dans ce musée. Il était fréquent de se retrouver 3 personnes à utiliser des outils différents en même temps. Par exemple, une scie à ruban, un marteau pneumatique et un banc de scie avec un dépoussiéreur.

Honnêtement, je ne savais pas dans quoi je m'embarquais, quand j'ai commencé à me documenter en vue de contester la décision de

la CNÉST. C'est en trouvant des normes appliquées ici et à l'international que j'ai compris que chacun de ces outils émet des décibels trop importants pour ce que l'oreille humaine peut supporter en étant exposée quotidiennement pendant 14 ans sans protection. Lorsque j'ai déniché les fiches techniques sur chacun des outils présents dans l'atelier de menuiserie, je me suis rendu compte que les fournisseurs ne veulent même plus indiquer le nombre de décibels produits, tellement les normes actuelles pourraient contrecarrer les ventes!

J'ai, avec l'aide de l'**uttam**, décidé de me battre, après avoir reçu le refus de ma contestation, et donc de me mettre en route vers le TAT! Mon dossier a traîné très longtemps, puisque je n'ai eu mon audience au TAT qu'en mars 2024. L'**uttam** m'avait préparé un document très ordonné et complet pour ma comparution et, moi, j'apportais mes éléments de preuve.

J'avais les différentes normes d'audition appliquées dans certains pays, la somme des outils utilisés, deux tests d'audiologie avec un rapport médical, qui démontrait que l'atteinte était bien professionnelle, puisqu'il n'y avait pas d'évolution depuis que je n'étais plus exposée à ces bruits, ainsi qu'une prescription pour des appareils auditifs.

L'ancien employeur avait envoyé un avocat de sa mutuelle autant lors du refus de la CNÉST que lors de la tentative de conciliation. L'avocat ne s'est pas présenté lors de la tentative de conciliation ni au TAT, toutefois il était toujours au dossier, alors le stress d'avoir un adversaire lié à mon ancien employeur était là, jusqu'à ma comparution. Lors de l'audience, j'ai demandé au juge si 2 amis pouvaient être présents dans la salle. C'était réellement pour me donner du courage. Le juge m'a posé des questions pendant plus d'une heure quinze et, par chance, il y avait une petite pause au milieu de l'audience. J'ai dû faire la démonstration du travail en atelier, mais surtout de mon emploi du temps dans une journée type. J'ai argumenté à propos de l'effet répétitif de cette exposition aux bruits.

J'ai été soulagée lorsque j'ai reçu, deux mois plus tard, la décision d'acceptation de ma surdité professionnelle liée à une exposition démesurée aux bruits sans protection auditive. Mon atteinte n'était pas assez sévère pour avoir un dédommagement, mais les prothèses auditives font partie de ce que la CNÉST doit maintenant couvrir à vie.

Je porte depuis 15 jours des appareils auditifs et ça m'aide vraiment! Pour tout dire, si l'ORL, depuis le début, n'avait pas été certain d'une atteinte liée au travail et que l'**uttam** ne m'avait pas soutenue dans cette croisade, je n'aurais pas les prothèses auditives que j'ai aujourd'hui qui coûtent un prix exorbitant! ■



Nos lieux d'implication

Le service téléphonique de l'uttam

Avec cette parution du Journal de l'automne, nous avons décidé d'y inclure une nouvelle chronique *Nos lieux d'implication* mettant également en valeur la contribution de certains de nos membres. Pour cette première chronique, nous avons choisi de vous présenter notre service téléphonique et l'un de nos militants fort sympathiques!

Pierre St-Vincent

En tant que membre et militant de l'uttam, j'ai décidé de m'investir au service téléphonique de l'organisme, à partir de 2019. Chaque lundi matin, je rejoignais l'équipe de la permanence pour leur offrir mon soutien de 9h à midi. La personne qui milite au service téléphonique est d'une aide très précieuse pour l'équipe de travail de l'uttam, compte tenu de l'achalandage de son service téléphonique. Évidemment, chaque journée reçoit un nombre d'appels bien différent, mais la journée du lundi est une journée plutôt chargée!

Mon travail consistait d'abord à diriger les appels concernant les demandes d'information au membre de la permanence attitré à répondre aux questions pour la journée. En plus des demandes d'information, je devais aussi diriger les appels des travailleuses et travailleurs vers une ou un membre de l'équipe de la permanence pour répondre au suivi des dossiers. En cas d'indisponibilité de la personne attitrée à l'information ou un dossier, les messages sont notés pour que la personne sollicitée retourne ensuite les appels.

Rapidement, j'ai compris que le service téléphonique est ouvert à tous et qu'il y a donc plusieurs volets à la prise d'appels. Majoritairement, il s'agit de travailleuses et travailleurs accidentés ou malades qui, pour plusieurs,

appellent pour la première fois pour obtenir de l'information concernant toutes sortes de questions en lien avec un litige auprès de la CNESST ou du Tribunal. D'autres personnes appellent, comme des organismes alliés, des agents de la CNESST, pour discuter avec la ou le responsable d'un dossier, et parfois des avocats et des médecins. En bref, l'uttam répond à toutes les questions qui, de près ou de loin, concernent les victimes de lésions professionnelles.

Le service téléphonique a été, pour moi, une nouvelle expérience que j'ai accomplie, une étape à la fois. En cours de route, j'ai développé une meilleure écoute et aussi une meilleure oreille, en ce sens que j'ai dû m'adapter aux accents souvent bien différents des interlocuteurs et, avec le temps, je dois avouer m'être beaucoup amélioré! Durant mon service téléphonique, il m'arrivait aussi d'aider les membres de la permanence, débordés par le travail, à préparer un envoi postal, soit plier des lettres, les enfiler dans l'enveloppe et apposer l'étiquette d'adresse sur chacune d'elle. À d'autres moments, je devais noter certaines caractéristiques attribuables aux appels reçus, pour compiler des statistiques nécessaires au travail de l'uttam.

En dehors des heures du service téléphonique, le répondeur entre en fonction. À plusieurs reprises, j'ai pu constater que des personnes, lors d'un

premier contact avec l'uttam, étaient agréablement surprises de parler à une personne plutôt qu'un répondeur! Si les heures d'ouverture du service téléphonique facilitent le travail des membres de la permanence de l'uttam, il importe aussi, pour l'organisme, que les personnes qui appellent pour de l'information sachent qu'une oreille est disponible pour les écouter, mais surtout les informer.

Après quelques années au service téléphonique, j'ai décidé de passer le flambeau à un autre militant. Mon militantisme à ce point de service s'est terminé lundi, le 29 avril 2024. J'ai vraiment apprécié le temps que j'ai mis à aider l'équipe de travail chaque lundi matin et je remercie tout le personnel que j'ai côtoyé pour leur support, mais surtout leur gentillesse.

Pierre St-Vincent : un militant impliqué à l'uttam

► *Pierre, comment as-tu connu l'uttam?*

Je suis venu avec un ami qui m'avait parlé de l'uttam. Si je me souviens bien, nous sommes venus pour une activité de la rentrée où l'on servait du blé d'inde. C'était une activité conviviale où l'on pouvait rencontrer et échanger avec beaucoup de personnes.

Je suis, par la suite, devenu membre de l'uttam, puisque la cause pour la défense des droits des travailleuses et travailleurs, qu'ils soient accidentés ou

non, m'a toujours intéressé. J'ai toujours eu de l'intérêt pour la santé et sécurité et, je dirais, pour la situation des travailleuses et travailleurs en général.

Donc, de fil en aiguille, j'ai commencé à assister aux soirées d'information organisées par l'**uttam**. Les thèmes qui y sont abordés sont toujours très intéressants et pertinents. On m'a ensuite invité à participer aux discussions thématiques, compte tenu que j'aime donner mon opinion, partager mes idées, apporter des suggestions, mais aussi écouter ce que les autres ont à dire.

► *Comment t'es-tu impliqué à l'**uttam**?*

Je crois qu'on a vite perçu que j'avais un intérêt pour les droits des travailleuses et des travailleurs et on m'a demandé si j'étais intéressé à m'impliquer. J'étais d'abord venu donner un coup de main pour la préparation d'une activité et c'est par la suite qu'on m'a demandé si j'étais disponible pour venir prêter main-forte une fois par semaine pour le service téléphonique. J'ai immédiatement accepté!

À partir de 2019 jusqu'en 2024, mis à part une pause forcée d'un an, en raison de la pandémie, je me suis donc rendu à l'**uttam** tous les lundis matin pour répondre au téléphone. Comme je l'ai mentionné dans mon texte, c'était une nouvelle expérience et donc un nouvel apprentissage. J'ai bien aimé me sentir utile, ça m'a aussi fait sortir de chez moi et entrer en contact avec des gens. Entre travailleuses et travailleurs et comme être humain, je crois qu'il est important de s'entraider, c'est une question de solidarité. Je suis donc fier d'avoir donné de mon temps à l'**uttam** pour le service téléphonique.

Après plusieurs années, j'ai décidé de passer le flambeau. Et maintenant, je poursuis mon implication avec la chaîne téléphonique. Je reste donc en contact avec les gens, mais je fais des appels à partir de chez moi quand vient le temps de les inviter à une activité de l'**uttam**.

► *Quel est ton parcours et d'où vient ton intérêt à t'impliquer pour les travailleuses et travailleurs?*

Je suis un retraité du milieu du transport en commun et, heureusement, je n'ai pas eu d'accident du travail. Mais j'ai été impliqué longtemps au niveau



Pierre St-Vincent

syndical et le domaine de la santé et sécurité a toujours été important pour moi. Je continue même mon implication auprès d'une association de syndiqués à la retraite.

J'ai toujours trouvé important de m'impliquer localement, dans mon milieu, que ce soit au niveau syndical ou municipal. Faire partie d'un mouvement, sentir qu'on peut aider les autres, donner de son temps, c'est pour moi la bonne chose à faire. Car on vit en société, on ne peut pas s'isoler.

J'ai commencé à m'impliquer dans mon milieu, parce que je me sentais marginal et que j'avais une vision critique du capitalisme. Au fil du temps, j'ai développé mon esprit critique, je ne voulais pas seulement rester spectateur, je voulais faire changer les choses. Je me suis mis à analyser les situations, à me faire une idée et à m'exprimer.

C'est pour ça, entre autres, que je me suis insurgé, lorsque le ministre Boulet a déposé son projet de loi (PL59). Je lisais ce que l'**uttam** publiait à ce sujet, dans son Journal, sur Facebook, etc. Je me suis joint à plusieurs mobilisations pour dénoncer les reculs envers les droits des travailleuses et travailleurs.

Je m'enrage aussi lorsque je vois, par exemple, le gouvernement de la CAQ casser du sucre sur le dos des travailleurs étrangers temporaires et les affubler de tous les problèmes que l'on vit actuellement avec la pénurie de logements, etc. Je m'insurge contre le racisme et les injustices. C'est pour ça, je crois, que je me sens à l'aise à

l'**uttam**, car j'y retrouve les mêmes valeurs et convictions.

Une organisation comme l'**uttam**, c'est vraiment important pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs. J'invite vraiment tous les gens qui le peuvent à s'impliquer, à leur manière, dans leur milieu et au sein de l'**uttam** et ce n'est pas l'occasion qui manque! Je sais que l'**uttam** est présentement à la recherche de militantes et militants pour combler un des postes du service téléphonique, mais aussi pour offrir des disponibilités pour des remplacements.

L'**uttam** offre quatre plages de service téléphonique, soit les lundis, mardis, jeudis matin, de 9h à midi, et les mercredis de 13h à 16h30. Il s'agit donc de 4 plages horaires pour lesquelles 4 militantes ou militants différents y participent une demi-journée par semaine. L'**uttam** est toujours très reconnaissante auprès de ses militantes et militants qui prennent le temps de passer 3 ou 4 heures pour aider l'équipe de travail.

Alors, si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à les contacter par courriel ou par téléphone, je vous garantis que vous vivrez une belle expérience et que vous passerez du temps en bonne compagnie! Je ne peux que vous encourager à le faire. Ce sera bénéfique pour vous et pour l'**uttam**. En tout cas, ça l'a été pour moi! Accueillir et être accueilli par « **uttam** bonjour ! », débute vraiment bien la journée! ■



Luttes ouvrières

En grève contre l'arrogance patronale

Virginie Robert

Dans le secteur de Lachine, un groupe de 12 syndiqués est en grève depuis le 7 octobre dernier. Opérateurs et maintenance dans un entrepôt de produits chimiques, Brenntag, les grévistes ont décidé d'user de leur droit de grève, après plusieurs mois de négociation, devant l'immobilisme de l'employeur face à leurs revendications salariales.

Il faut savoir que les travailleurs de l'entrepôt de Lachine accusent un retard salarial vis-à-vis leurs confrères de l'usine voisine de Beauharnois du même employeur, alors qu'ils opèrent, eux aussi, avec des produits chimiques et dans un contexte de travail qui peut rapidement tourner au vinaigre. Manifestement, ces travailleurs souhaitent que leur travail soit reconnu à sa juste valeur et que leur sécurité financière soit assurée à long terme.

Cependant, dès que la question salariale s'est posée, l'employeur, une multinationale allemande, a tourné les talons à la revendication syndicale en proposant une offre finale de 3% de moins que la demande syndicale. L'offre patronale ayant été refusée à 100% par le syndicat, l'employeur a aussitôt amorcé la réorientation de ses affaires vers d'autres usines, notamment de l'Ontario, se préparant visiblement à un conflit. Mais le syndicat a tôt fait de voir anguille sous roche et a donc déclenché son mandat de grève!

Quand le patronat joue les gros bras

Depuis le 7 octobre, l'employeur ne donne plus aucun signe d'ouverture à la négociation. Bien au contraire, il a plutôt choisi la voie de la peur et de l'affaiblissement du moral des troupes. En effet, à l'approche des 30 jours de grève, il a récemment fait l'annonce de la fin du régime d'assurance collective des salariés. Bien que la *Loi sur l'assurance médicaments* permette à l'employeur de mettre fin à la protection lors d'un conflit, c'est par la menace d'y mettre fin rétroactivement au jour du déclenchement de la grève – ce qui n'est évidemment pas permis – que l'employeur a poursuivi son mépris envers ses salariés. Pour les syndiqués de Brenntag, l'annonce a été reçue comme un vrai coup de barre. Plusieurs des travailleurs étant la seule source de revenu familial et donc seul détenteur d'un régime d'assurance au sein de la famille, la fin du régime de protection a assurément élevé d'un cran l'anxiété des grévistes, mais a aussi permis de renforcer l'arrogance de l'employeur à leurs égards.

Cette attaque sournoise sur les grévistes n'est d'ailleurs pas le seul tour dans la manche de l'employeur. Les grévistes, qui font le piquet tous les jours devant leur lieu de travail, sont accueillis par quatre agents de sécurité privée – présents que pour 12 grévistes, rappelons-le – qui jouent les gros bras, traquant les moindres faits et gestes des piqueteurs. Alors que les grévistes se disent pourtant

assez sages sur les lignes de piquetage, la présence de *goon* n'est certainement pas sans incidence sur l'exacerbation des tensions et de la frustration des grévistes.

Cette agressivité de l'employeur s'ajoute aussi à celle que les travailleurs vivaient déjà sur leur lieu de travail, avant même l'avènement de la grève. C'est, entre autres, pour s'organiser contre cette posture gestionnaire agressive que l'unité de Brenntag s'est convaincue d'utiliser la grève comme moyen de pression. En effet, depuis environ 2 ans, un vent de changement avait déjà commencé à s'installer dans l'usine. Un vent à l'odeur de l'autoritarisme patronal et de surveillance : caméras de sécurité et horodateurs de temps de travail mis en place pour scruter les travailleurs, alors que la petite usine de 12 travailleurs s'était toujours organisée de manière plus organique, et ce, durant presque 40 ans! On s'explique difficilement pourquoi un tel changement de pratiques s'est implanté chez l'employeur, mais il est de toute évidence que ces nouvelles dynamiques managériales se répercutent également dans les négociations collectives actuelles et font augmenter la tension sur les lignes de piquetage.

Solidarité ouvrière

Depuis le déclenchement de la grève, les grévistes de Brenntag, membre du syndicat des Métallos affilié à la FTQ, ont bénéficié d'un soutien chaleureux de la part de camarades provenant d'autres syndicats

Métallos et même d'autres centrales syndicales. Jusqu'à maintenant, pas un seul jour n'est passé sans que les grévistes de Brenntag n'aient eu une visite en guise de solidarité. Certains syndicats camarades s'organisent aussi pour faire des dons au fonds des grévistes pour leur permettre de tenir le coup aussi longtemps que possible.

Il est d'ailleurs loisible de joindre les grévistes de Brenntag du lundi au vendredi de 8 h à 18 h, au 2900 Jean Baptiste Deschamps à Lachine. Alors n'hésitez pas à y faire un tour, votre visite aurait assurément pour effet de réchauffer le cœur des grévistes à l'approche du froid de l'hiver! ■



Crédit photo : Annie Daigneault

Première convention collective chez Amazon : la lutte se poursuit!

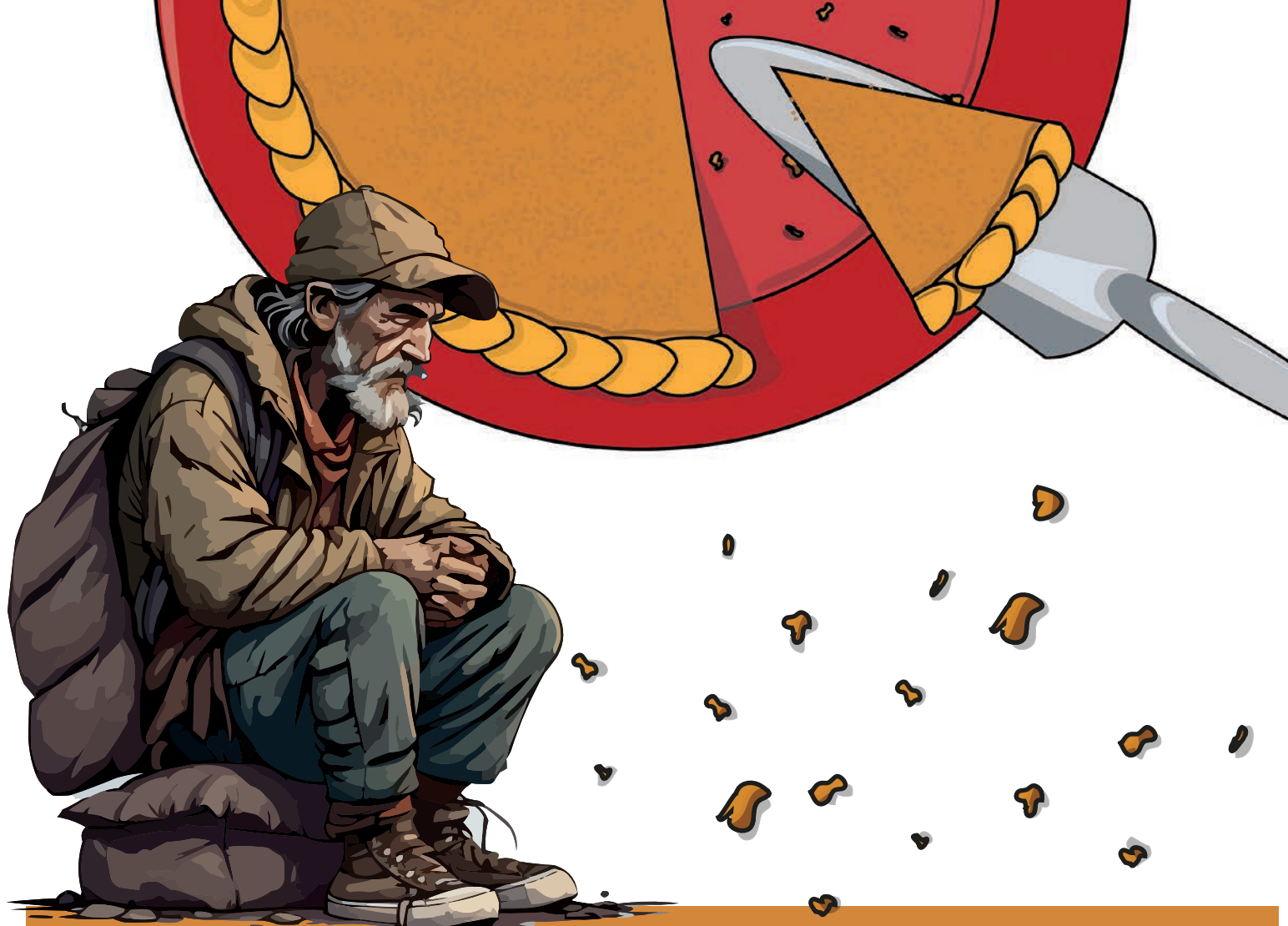
Dans la chronique *Luttes ouvrières du Journal de l'été 2024*, nous avons couvert la lutte des travailleuses et travailleurs d'entrepôt d'Amazon de Laval, DXT-4, pour se syndiquer. Voici maintenant que la lutte se poursuit, cette fois, lors des négociations pour leur première convention collective.

L'entrepôt d'Amazon de Laval, DXT4, est le premier à s'être syndiqué au Canada, au printemps 2024. Toutefois, les discussions piétinent pour qu'une entente voit le jour en vue d'une première convention collective. Étant donné que rien n'avance depuis que ces travailleuses et travailleurs

sont maintenant syndiqués, une demande pour obtenir l'aide d'un médiateur a été déposée.

Mais ce qui irrite d'avantage les travailleuses et travailleurs est le fait qu'Amazon refuse de leur octroyer une augmentation salariale de 1,50\$/h pourtant donnée à tous les autres employés d'entrepôt d'Amazon de la région de Montréal. La CSN, qui représente les travailleuses et travailleurs de Laval, a donc lancé un recours juridique, compte tenu que ce geste d'Amazon constitue une punition envers les travailleuses et travailleurs syndiqués et contre-vient ainsi au *Code du travail*.

D'ailleurs, un des enjeux ayant mené à la syndicalisation de ces travailleuses et travailleurs d'entrepôt d'Amazon est celui de la santé et sécurité au travail. D'après les données internes d'Amazon, obtenues par le syndicat, un nombre de 117 accidents du travail aurait été répertoriés depuis le début de l'année, et ce, sur 230 employés, ce qui est énorme! Espérons donc que la lutte syndicale se poursuive, afin qu'elle permette de revoir l'organisation du travail, mais aussi de réduire à la source les risques pour la santé et sécurité dans l'entrepôt. ■



Appauvrissement des victimes du travail : il faut que ça change !

Félix Lapan

Un accident ou une maladie du travail entraîne quasi inévitablement l'appauvrissement de la travailleuse ou du travailleur qui en est victime. La loi a beau prévoir une indemnité de remplacement du revenu, si la lésion professionnelle est reconnue par la CNESST, cette indemnisation est loin d'en compenser pleinement toutes les conséquences. Des milliers de victimes du travail, aux prises avec les impacts d'une blessure ou d'une maladie, peinent à joindre les deux bouts. Il est urgent que ça change!

Que ce soit pendant leur arrêt de travail, alors qu'elles reçoivent une indemnité de remplacement du revenu, ou à l'âge de la retraite, alors qu'elles touchent une rente de retraite du Régime de rentes du Québec, les

victimes du travail s'appauvrissent en raison de leur lésion et des injustices inscrites à la loi. Avec les hausses importantes du coût de la vie, que nous avons connues ces dernières années, cet appauvrissement causé par une lésion professionnelle est vécu plus durement que jamais par les victimes. En effet, les prix de plusieurs biens et services essentiels ont augmenté de façon importante depuis la pandémie, souvent plus vite que l'indice du prix à la consommation qui sert de base aux indexations qu'appliquent notamment Retraite Québec et la CNESST. Pour ne donner qu'un exemple, le coût du logement a explosé dans plusieurs régions.

La sous-indemnisation et ses causes

Plusieurs dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les*

maladies professionnelles (LAT-MP) font en sorte que les victimes d'accidents et de maladies du travail sont sous-indemnisées, parfois de façon importante, à la suite d'une lésion professionnelle. D'entrée de jeu, il faut comprendre que si la loi a pour objet « [...] la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent [...] », elle ne vise pas à compenser toutes les conséquences, même si l'*uttam* est convaincue que ça devrait être le cas. La loi limite donc, malheureusement, nos droits à des compensations bien partielles des conséquences d'une lésion.

La victime d'une lésion professionnelle privée de sa capacité de travail peut bénéficier d'une indemnité de remplacement du revenu (IRR) versée par la CNESST

pour compenser son incapacité à travailler. Mais comme cette IRR correspond à 90% et non à 100% du salaire net, une pénalité de 10% sur le revenu net s'applique d'office à toutes les victimes. Cette pénalité persiste dans le temps : si une blessure ou une maladie du travail empêche une personne de travailler pendant des années, voire jusqu'à l'âge de la retraite, cette pénalité persistera durant toutes ces années.

Une autre pénalité subie par les victimes est leur non-contribution aux régimes publics pendant un arrêt de travail. Pour calculer l'IRR, qui correspond à 90% du revenu net, la CNESST déduit les cotisations obligatoires que la travailleuse ou le travailleur aurait normalement versées à l'assurance chômage, au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Régime de rentes du Québec (RRQ). Mais si ces cotisations sont soustraites du calcul pour établir le montant d'une indemnité, elles ne sont pas versées à ces régimes. Nous reviendrons sur les impacts majeurs que cela peut avoir sur la rente de retraite, mais cela peut aussi avoir pour effet de priver une travailleuse ou un travailleur du droit à l'assurance-chômage ou à un congé parental.

Bien des travailleuses et des travailleurs sont aussi pénalisés par certaines dispositions de la loi qui prévoient des méthodes de calcul du revenu annuel brut désavantageuses. C'est le cas notamment de certaines victimes qui occupent plus d'un emploi au moment de leur lésion, de plusieurs travailleuses et travailleurs saisonniers ou autonomes ou encore des personnes dont les revenus d'emploi sont supérieurs au maximum assurable. Pour plusieurs victimes dans ces situations, l'IRR correspond souvent à beaucoup moins que 90% du revenu net.

À ces pénalités, s'ajoute la mesure de redressement d'impôt, en vigueur depuis 2004, qui fait en sorte que les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades ou leur famille peuvent devoir payer un impôt supplémentaire de plus de 2000\$ par année pour avoir reçu des

indemnités pourtant censées être non imposables.

Toutes ces pénalités s'additionnent et font en sorte que les victimes du travail s'appauvrissent significativement à la suite de leur lésion, même quand la CNESST les indemnise. La perte de revenu ne se limite pas au 10% manquant, en raison de l'IRR qui équivaut à 90%. Dans bien des cas, la perte de revenu, malgré l'indemnisation, approche davantage de 40% du revenu en tenant compte de l'ensemble des pertes liées à un arrêt de travail, incluant les avantages sociaux perdus et la non-contribution aux régimes publics.

Des pénalités qui doivent disparaître

L'uttam dénonce toutes ces pénalités qui affectent le revenu des victimes d'accidents et de maladies du travail et revendique leur abolition. Pour nous, le régime de réparation devrait compenser toutes les conséquences des lésions professionnelles, incluant la totalité de la perte de revenu subie par les victimes à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail.

Mais parmi ces pénalités, il y en a deux que nous avons décidé de cibler dans le cadre d'une campagne de pression que nous venons de lancer pour demander des changements au ministre du Travail.

Il y a d'abord le phénomène de la sous-indexation de l'IRR qui fait en sorte que des milliers de victimes du travail se retrouvent, en raison d'un arrêt de travail prolongé, indemnisées sur la base d'un revenu inférieur au salaire minimum. Et, il y a l'appauvrissement à la retraite causé par le non-versement des cotisations au RRQ pendant un arrêt de travail.

L'indemnisation sous le salaire minimum

La loi prévoit, au moment d'un accident ou d'une maladie du travail, que personne ne peut être indemnisé sur la base d'un revenu brut inférieur au salaire minimum à 40 heures par semaine. Cette disposition est essentielle pour compenser une perte de capacité de travail qui est,

par définition, à temps plein. Cela signifie, par exemple, que le revenu annuel brut servant de base au calcul d'une IRR, pour une lésion professionnelle survenue depuis le 1^{er} mai 2024, est de 32 848\$ au minimum (ce qui correspond au salaire minimum actuel de 15,75\$ l'heure x 40 heures par semaine).

Le problème est que cette règle ne s'applique qu'au moment de la lésion et qu'on n'en tient plus compte par la suite. Les victimes initialement indemnisées sur la base du salaire minimum ne voient donc pas leur base salariale augmenter lorsque le salaire minimum est haussé.

La loi prévoit plutôt une revalorisation annuelle de l'IRR par l'indexation du revenu brut annuel qui sert de base à son calcul. C'est donc la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC), calculé sur la période de 12 mois qui précède le 1^{er} novembre de l'année précédente, qui permet de calculer le taux d'indexation pour l'année en cours.

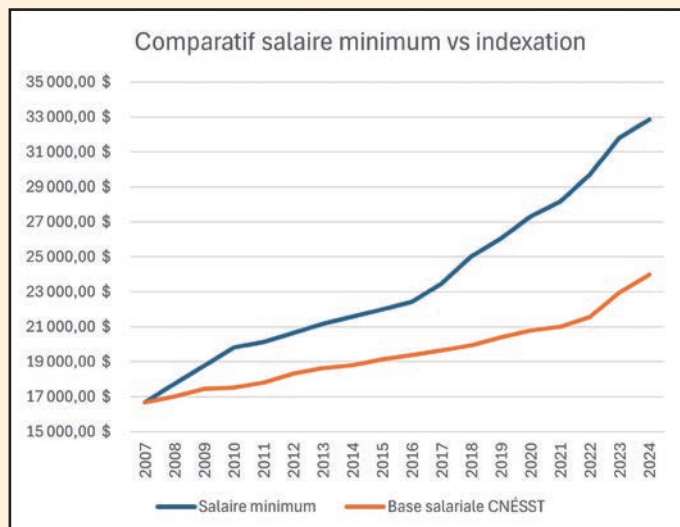
Malheureusement, la plupart du temps, ce taux ne suit pas les véritables augmentations de salaire qu'aurait pu avoir la travailleuse ou le travailleur, ni l'augmentation de plusieurs biens et services de première nécessité et certainement pas les hausses du salaire minimum. Cela fait en sorte que beaucoup de petits salariés victimes de lésions professionnelles se retrouvent indemnisés – à 90% du revenu net, rappelons-le – sur la base d'un revenu annuel brut inférieur au salaire minimum.

Par exemple, la victime d'un accident du travail survenu le 30 avril 2023 se voit déterminer une base salariale correspondant au salaire minimum en vigueur à ce moment, soit 14,25\$ de l'heure ou 29 720\$ brut par année. Au 1^{er} mai 2023, alors que le salaire minimum passe à 15,25\$, l'IRR versée à cette personne ne change pas. En avril 2024, à la date anniversaire de la lésion, son indemnité est revalorisée en fonction du taux d'augmentation de l'IPC, sans que ça ne corresponde à l'augmentation du salaire minimum qu'elle aura manquée. ➡

➔ En octobre 2024, dix-mois après l'accident, la base salariale de cette personne est de 5,5% inférieure à celle d'une personne subissant un accident du travail aujourd'hui, que la CNESST indemnise sur la base du salaire minimum actuellement en vigueur. En termes de manque à gagner, c'est plus de 1000\$ d'IRR net de moins par année par rapport à une personne indemnisée au salaire minimum actuel.

Évidemment, plus le temps passe et plus l'écart se creuse au fil des années, entre la personne indemnisée pour une lésion professionnelle et la personne qui travaille au salaire minimum. Ainsi, lorsqu'on compare la situation d'une travailleuse devenue inemployable à la suite d'une lésion professionnelle survenue en juin 2007, alors qu'elle travaillait au salaire minimum avec celle d'un travailleur subissant un accident du travail aujourd'hui, on arrive en 2024 à une base salariale brut inférieure de 27% et un manque à gagner de plus de 5000\$ d'IRR par an, ce qui représente une énorme différence.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du revenu annuel brut servant de base au calcul de l'IRR et illustre comment l'écart se creuse, année après année, avec le salaire minimum.



Les victimes devenues invalides suite à un accident ou une maladie du travail, alors qu'elles travaillaient au salaire minimum, sont donc condamnées à un appauvrissement catastrophique.

Le tableau ci-dessous donne quelques exemples du manque à gagner, selon la date de la lésion, pour une victime célibataire, sans personne à charge, indemnisée sur la base du salaire minimum :

Date de la lésion	Base salariale en 2024	IRR annuelle (90% du net)	Manque à gagner d'IRR net
Novembre 2024	32 848\$	24 483\$	-
Avril 2023	31 067\$	23 407\$	1 076\$
Février 2020	30 067\$	22 809\$	1 674\$
Janvier 2015	27 030\$	21 016\$	3 467\$
Octobre 2009	25 797\$	20 238\$	4 245\$
Juin 2007	23 975\$	19 162\$	5 321\$

Face à cette injustice, l'uttam demande au ministre du Travail de modifier la loi pour que la règle du salaire minimum s'applique non seulement au moment de la lésion, mais chaque fois que le salaire minimum est augmenté.

L'appauvrissement des victimes du travail à la retraite

Toutes les associations de travailleuses et de travailleurs accidentés ou malades dénoncent depuis maintenant des décennies la pénalité injuste que subissent à la retraite les victimes de lésions professionnelles. Alors que les cotisations prévues par le Régime de rentes du Québec sont soustraites du calcul pour établir l'indemnité de remplacement du revenu d'une vic-

time, elles ne sont pas versées à Retraite Québec, qui compte ces périodes d'arrêt de travail comme non travaillées et qui sont donc cotisées à zéro (0\$). Évidemment, cela a des impacts sur la rente de retraite à laquelle ont droit ces personnes au moment de la retraite.

La *Loi sur le régime de rentes du Québec* prévoit certes des mesures d'exemption qui permettent d'amortir certains impacts de périodes non

travaillées. L'une d'elles concerne les victimes de lésions professionnelles qui reçoivent une IRR pleine de la CNESST, pendant au moins deux années consécutives. Ces périodes d'arrêt de travail peuvent être retirées du calcul pour établir les gains moyens de carrière, afin de déterminer la rente de retraite de la travailleuse ou du travailleur, ce qui permet d'atténuer l'impact d'un arrêt pour une lésion professionnelle.

Cette mesure n'empêche toutefois pas les victimes du travail de s'appauvrir à la retraite. Si le retrait de ces années d'arrêt de travail d'au moins 24 mois améliore la moyenne des gains et diminue l'impact d'une lésion professionnelle, cette mesure donne aussi plus de poids aux années de faibles gains généralement plus fréquentes en début de carrière.

De plus, cette mesure ne s'applique pas aux arrêts de travail de moins de 24 mois consécutifs, ni aux périodes d'indemnité réduites, quand les victimes du travail touchent des revenus d'emploi plus

faibles en raison d'une réduction de leur capacité de gain causée par leur lésion.

Enfin, cette exemption ne s'applique pas au régime supplémentaire de retraite. En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, ce régime supplémentaire vise à bonifier la rente de retraite, prévue initialement pour correspondre à 25% des gains moyens de carrière, afin de la faire passer à 33,33% de ces gains moyens. Pour financer cette augmentation de 8,33% des gains en carrière, le taux de cotisation au RRQ a d'ailleurs été augmenté en 2019. L'IRR des victimes de lésions professionnelles est donc réduite, depuis cette date, pour tenir compte de ces cotisations plus élevées qu'elles paieraient normalement au RRQ pour financer cette bonification. Mais comme la CNÉST ne verse pas ces cotisations, les victimes du travail ne cotisent pas au régime supplémentaire pour lequel aucune mesure d'exemption ne s'applique, et elles ne peuvent donc pas en profiter au moment de la retraite.

Cette injustice s'aggrave chaque année, à mesure que le régime supplémentaire est capitalisé et que la rente totale finale que touchent les retraités s'approche peu à peu du 33,33% de la moyenne des gains en carrière. L'écart entre les victimes de lésions professionnelles et les travailleuses et travailleurs n'ayant pas subi de telles lésions devient ainsi plus important chaque année.

L'impact total réel de la non-cotisation au RRQ pendant une lésion professionnelle varie selon les personnes et les situations, mais toutes les victimes sont pénalisées d'une façon ou d'une autre au moment de toucher leur rente de retraite. Les personnes les plus pénalisées sont généralement celles qui ont reçu une IRR réduite pendant une longue période, mais même les victimes couvertes par la mesure d'exemption touchent une rente de

retraite moins importante que si elles n'avaient pas subi de lésion professionnelle.

Le tableau suivant, extrait d'un mémoire de l'**uttam** déposé en 2023, donne quelques exemples d'impacts que peut avoir une lésion professionnelle sur la rente mensuelle de retraite :

Rente de retraite à 65 ans	En 2023		En 2059	
	Rente mensuelle	Impact de la lésion	Rente mensuelle	Impact de la lésion
Pas de lésion	1 210\$	-	1 471\$	-
22 mois d'IRR	1 182\$	-28\$	1 431\$	-40\$
3 ans d'IRR	1 201\$	-9\$	1 442\$	-29\$
IRR réduite et emploi convenable à compter de 40 ans	773\$	-437\$	951\$	-520\$
IRR pleine à compter de 40 ans (inemployable)	1 032\$	-178\$	1 122\$	-349\$

Ces exemples postulent que la personne aurait des gains moyens de carrière de 52 000\$ annuellement (en dollars d'aujourd'hui). On voit également l'impact de la non-cotisation au régime supplémentaire en place depuis 2019 qui s'aggrave à mesure que le temps passe. La personne devenue invalide à 40 ans qui prend sa retraite en 2023 perd 178\$ par mois, mais ce sera près du double (349\$) quand le régime supplémentaire sera pleinement capitalisé.

Si la perte varie selon la situation, on remarque que toutes les victimes de lésions professionnelles sont impactées. Tout comme l'indemnisation sous le salaire minimum, cette diminution injuste des revenus à la retraite est plus pénible que jamais dans le contexte de l'augmentation rapide du coût de la vie qu'on connaît actuellement.

Pour éliminer cette injustice et éviter toute pénalité à la retraite, l'**uttam** demande au ministre du Travail de modifier la loi pour faire

en sorte que la CNÉST verse les cotisations prévues au Régime de rentes du Québec et que Retraite Québec considère les périodes d'IRR, pleines ou réduites, comme si elles étaient travaillées aux fins du calcul de la rente de retraite.

La « solution » SAAQ : un bien mauvais remède

Pour « solutionner » un problème similaire que subissent les victimes de la route touchant une indemnité de remplacement du revenu, une récente réforme à la SAAQ a créé la possibilité de prolonger l'IRR au-delà de l'âge de la retraite, afin de compenser la diminution de la rente de retraite. Mais comme l'IRR ainsi prolongée est très limitée, cette « solution » ne compense pas, dans la plupart des cas, la véritable perte subie par les accidentés de la route sur la rente de retraite. Notons aussi que la réforme de la SAAQ ne prévoit rien pour les victimes de la route qui ont cessé le travail pendant plusieurs années avant de le reprendre quelques années avant leur retraite.

En fait, comme les victimes de la route ne bénéficient pas non plus de l'exemption qui permet de retirer du calcul de la rente les périodes d'IRR de 2 ans ou plus, l'application de la « solution » SAAQ aux victimes du travail aurait pour effet de les ➔

➔ appauvrir encore davantage dans de nombreux de cas. Pour plusieurs victimes du travail, le transfert de la « solution » SAAQ au régime de réparation des lésions professionnelles serait donc l'équivalent d'un recul et entraînerait un appauvrissement à la retraite.

Il n'est donc pas souhaitable de transférer la « solution » mise en place du côté de la SAAQ aux victimes du travail. La manière la plus juste d'éliminer complètement les pénalités à la retraite est de faire en sorte que la CNESST verse les cotisations à Retraite Québec, comme nous le revendiquons. C'est aussi la chose logique à faire, puisque la CNESST retranche déjà du calcul de l'IRR l'équivalent des cotisations prévues pour le RRQ.

La campagne que nous menons

Le 15 octobre dernier, l'**uttam** lançait sa campagne « **Non à l'appauvrissement des victimes du travail!** » en faisant parvenir une lettre au ministre du Travail et aux porte-paroles des oppositions en matière de travail. Dans cette lettre, nous demandons au ministre Boulet :

- De modifier les articles 65 et 117 LATMP, afin de prévoir que la règle de l'IRR minimale prévue par l'article 65 LATMP s'applique non seulement au moment de la lésion, mais aussi à chaque fois que le salaire minimum est augmenté;
- De modifier, à la fois, la LATMP et la LRRQ pour faire en sorte que la CNESST verse à Retraite Québec l'équivalent des cotisations pour les périodes pendant lesquelles une IRR (pleine ou réduite) est versée et que Retraite Québec comptabilise ces périodes comme si elles avaient été travaillées aux fins du calcul de la rente de retraite;
- De prévoir que les modifications demandées pour la rente de retraite s'appliquent rétroactivement aux personnes qui reçoivent actuellement une rente de retraite et ayant subi, au cours de leur vie active, une lésion professionnelle.

Cette lettre était co-signée par neuf (9) autres associations qui défendent des travailleuses et travailleurs non-syndiqués victimes de lésions professionnelles et qui appuient nos revendications. À ce jour, le ministre n'a pas répondu à nos demandes, mais nous entendons mettre de la pression, dans les prochaines semaines, pour que nos revendications soient entendues.

Une journée de mobilisation à Québec est prévue, au cours du mois de novembre, pour interpeller le ministre et le forcer à répondre à nos demandes. Des membres des associations de travailleuses et travailleurs accidentés de tout le Québec se rendront à l'Assemblée nationale à cette occasion.

Une page de campagne, sur laquelle on peut trouver de l'information sur les injustices qu'on dénonce et sur nos revendications, a été mise en ligne. Outre ces informations et des statistiques, on y trouve aussi les témoignages de travailleuses et travailleurs accidentés ou malades qui subissent ces injustices et qui en arrachent financièrement pour cette raison.

Les informations sur les futures actions que nous

organiserons dans le cadre de cette campagne seront également affichées sur cette page, ainsi que la liste des organisations qui l'appuient. Il est d'ailleurs possible pour les organisations populaires et syndicales de signaler leur soutien à nos revendications à cet endroit. Les individus peuvent aussi le faire et s'assurer, de cette manière, d'être tenus au courant des prochaines actions et de la suite des choses.

On peut visiter cette page internet à l'adresse : <https://uttam.quebeclappauvrissement/index.php>

Si le ministre continue de faire la sourde oreille après notre mobilisation de novembre à Québec, nous organiserons d'autres actions pour nous faire entendre par le ministre. Les détails seront affichés sur cette page également.

Il est injuste que des travailleuses et travailleurs s'appauvrissent à cause d'une blessure ou d'une maladie causée par leur travail. Le ministre Boulet a déjà fait part de son intention de déposer, dans les prochaines semaines, un projet de loi « omnibus » pour modifier plusieurs lois du travail. Il pourrait profiter de cette occasion pour modifier la LATMP et éliminer les pénalités que nous dénonçons. En nous mobilisant maintenant sur ces enjeux, nous pouvons l'amener à le faire. Personne ne devrait être indemnisé sous la base du salaire minimum en vigueur au Québec et personne ne devrait s'appauvrir à la retraite à cause d'un accident ou d'une maladie du travail. Il faut que ça change! ■



Ce que vous pouvez faire pour participer à la mobilisation

Campagne de lettres aux député-es!



Envoyez une lettre à votre député-e!

Du côté de la



Mise sur pied du CMPO : de nouvelles dispositions en vigueur pour les cancers professionnels

La loi « modernisant » le régime de santé et de sécurité du travail prévoyait de nouvelles dispositions touchant à la reconnaissance de certaines maladies professionnelles. Celles qui concernent les cancers causés par le travail viennent tout juste d'entrer en vigueur.

La réforme prévoyait la mise sur pied de comités des maladies professionnelles oncologiques (CMPO) chargés d'évaluer les réclamations pour cancer professionnel qui seraient soumises à la CNESST. Il était toutefois prévu que les nouvelles dispositions de la loi concernant ces réclamations ne s'appliqueraient qu'après la nomination par le gouvernement des membres d'un premier CMPO. Après près de trois ans d'attente, le gouvernement a finalement procédé, le 26 août dernier, à la nomination des quatre membres d'un premier comité. Les dispositions spécifiques aux réclamations pour cancer professionnel sont donc entrées en vigueur 60 jours plus tard, comme le prévoyait la loi, et s'appliquent désormais aux réclamations que la CNESST reçoit depuis le 25 octobre dernier.

Le CMPO est formé de trois médecins spécialistes et d'un hygiéniste du travail. Il est présidé par la Dre Marie-Laure Hemery. Pour le moment, le gouvernement et la Commission semblent s'attendre à ce qu'il soit en mesure de traiter, à lui seul, toutes les réclamations pour cancers professionnels dont il est chargé. Il n'est donc pas prévu de former d'autres CMPO pour le moment, même si la loi autoriserait le gouvernement à le faire, si nécessaire, dans l'avenir.

Les dispositions entrées en vigueur le 25 octobre prévoient que, dorénavant, toute travailleuse ou tout travailleur produisant une réclamation pour un cancer causé par son travail devra passer par le CMPO avant que la CNESST ne se prononce sur l'admissibilité de sa réclamation, à deux exceptions près.

Les deux exceptions concernent, d'une part, les réclamations pour les cancers pulmonaires (incluant le mésothéliome). Ces réclamations seront traitées par un comité des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP), comme c'était déjà le cas avant. L'autre exception concerne les pompiers qui réclament pour un cancer, autre que pulmonaire, qui figure au *Règlement sur les maladies professionnelles* et qui bénéficient donc d'une présomption légale.

La CNESST soumettra systématiquement au CMPO toutes les réclamations qu'elle recevra pour un cancer autre que pulmonaire dont la victime n'est pas un pompier.

La loi prévoit que le CMPO étudie le dossier et examine la victime. Au besoin, le comité documente l'exposition de la travailleuse ou du travailleur aux contaminants présents dans le lieu de travail ou à tout autre facteur de risque. Le comité produit ensuite, par écrit, un rapport dans lequel il pose son diagnostic, donne son avis sur l'origine professionnelle de la maladie et, s'il y a lieu, fait état de ses constatations sur les limitations fonctionnelles, l'atteinte permanente et la tolérance de la travailleuse ou du travailleur.

La CNESST sera liée par les conclusions du CMPO sur les questions médicales et ne rendra sa décision sur l'admissibilité de la réclamation qu'après réception de son rapport. Notons, par ailleurs, que la Commission n'est pas liée par l'avis du comité sur la relation entre la maladie et le travail. Donc, même si le CMPO estime qu'il s'agit bien d'un cancer d'origine professionnelle, la CNESST pourrait rejeter la réclamation.

Ce nouveau processus, en vigueur depuis la fin d'octobre, correspond donc à une sorte de procédure de contestation automatique de l'avis du médecin traitant dans les cas de cancers professionnels, analogue à celle qui existe pour les victimes de maladies pulmonaires (qu'on envoie au CMPP). En effet, rappelons que, pour réclamer, la victime d'un cancer doit déjà obtenir une attestation médicale de son médecin (généralement l'oncologue qui traite le cancer). Mais au moment de traiter la réclamation, la CNESST ne sera jamais liée par l'avis de ce médecin traitant, mais plutôt par celui du CMPO.

L'autre effet pervers prévisible de ces nouvelles dispositions est l'étément probable des délais pour le traitement des réclamations. Certes, la loi prévoit des délais dans lesquels le comité doit examiner la travailleuse ou le travailleur et produire son avis. Mais si le passé est garant de l'avenir, on peut prédire que ces délais ne seront pas respectés. Du moins, c'est ce qui se passe pour les victimes de maladies professionnelles pulmonaires.

Quoi qu'il en soit, les nouvelles dispositions sont en vigueur, le comité est formé et on verra dans les prochains mois quels seront ses effets concrets sur la reconnaissance des cancers professionnels au Québec. ■



La loi simplifiée

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions concernant les violences à caractère sexuel dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Virginie Robert

Le 27 mars dernier, le projet de loi 42 recevait sa sanction, devenant la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Plusieurs des dispositions de ce projet de loi sont entrées en vigueur le 27 septembre 2024 et il est donc maintenant possible de faire valoir les nouveaux droits qui en découlent.

Rappelons que l'*uttam* avait participé à la Commission parlementaire sur le projet de loi 42 et y avait déposé un mémoire portant sur les nombreuses dispositions touchant la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Bien que le projet n'apporte, à première vue, aucun recul pour les droits des travailleuses et des travailleurs, il aurait pu aller plus loin pour garantir l'indemnisation de toutes les victimes de lésions professionnelles.

Soulignons que quatre grands changements font partie du projet de loi : (1) une définition de la violence à caractère sexuel; (2) deux présomptions pour la reconnaissance d'une lésion professionnelle; (3) l'augmentation du délai de réclamation pour les victimes de violences à caractère sexuel et; (4) une disposition de renaissance du droit à la réclamation dans un cas bien particulier. Voyons, plus en détail, l'ensemble de ces nouvelles dispositions.

Définition de violence à caractère sexuel

Le législateur a fait le choix, dans le projet de loi 42, d'inclure une définition de la « violence à

caractère sexuel » dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). La définition est large et vise « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre ». Cette définition inclut aussi la violence sexiste.

La définition englobe donc un ensemble de comportements, sans critère de répétitivité. Si la notion est aussi large, c'est qu'elle se retrouve dans deux lois dont l'objectif est, d'une part, la prévention des comportements et, d'autre part, la réparation des conséquences de ces comportements.

Dans la LATMP, la définition de la violence à caractère sexuel se retrouve à l'article 2 de la loi, renvoyant à la disposition de la LSST. Cette nouvelle notion sert pour l'élaboration de nouveaux droits que nous détaillerons maintenant.

Présomption de connexité et présomption de lésion professionnelle

Deux nouvelles présomptions se sont ajoutées à la loi, afin de faciliter l'admissibilité des lésions professionnelles en lien avec les violences à caractère sexuel. Voyons d'abord la première.

28.0.1 *Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.*

Cette présomption permet à la victime de remplir l'un des critères de la notion d'accident du travail, soit l'événement imprévu et soudain qui survient « **par le fait ou à l'occasion du travail** », mais sans la dispenser de faire la preuve de l'événement imprévu et soudain et de la lésion professionnelle.

Ainsi, la victime devra faire la preuve des éléments suivants :

1. un diagnostic de blessure ou de maladie;
2. l'évènement de violence à caractère sexuel;
3. le lien entre le diagnostic et l'évènement;
4. son lien de travail avec la personne qui a posé les gestes de violence (employeur, dirigeant ou collègue).

Lorsque la victime fait la démonstration de ces 4 éléments, la présomption permet de lier l'évènement de violence à caractère sexuel avec le travail, même si ce dernier s'est produit à l'extérieur des lieux du travail. Il était souvent difficile pour les victimes de faire valoir la connexion entre la violence subie et le travail, notamment parce que cette violence avait souvent lieu à l'extérieur du travail ou en dehors des heures de travail. En instaurant cette présomption, le législateur pallie cette difficulté.

La deuxième présomption se retrouve à l'article 28.0.2 qui se lit comme suit :

28.0.2. Une maladie d'un travailleur qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

Pour bénéficier de l'application de la présomption, la victime devra démontrer les éléments suivants :

1. un diagnostic de maladie;
2. posé dans les 3 mois;
3. d'un évènement de violence à caractère sexuel;
4. ayant eu lieu sur les lieux du travail.

Si ces quatre éléments sont démontrés, la victime bénéficiera de la présomption de lésion professionnelle et donc de l'admissibilité de sa lésion.

Délais de réclamation

Les délais de réclamation dans la LATMP sont de 6 mois, soit 6 mois de la blessure ou de la maladie résultant d'un accident du travail ou 6 mois de la connaissance d'une maladie professionnelle.

Pour les **victimes de lésions professionnelles résultant de violences à caractère sexuel**, ce délai de réclamation est augmenté à **2 ans**. Cette modification vise, notamment, à arrimer le délai de réclamation pour lésion professionnelle à celui d'une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et de la *Charte des droits et libertés de la personne* pour les situations de harcèlement sexuel (inclus dans la notion de violence à caractère sexuel).

Les articles 270, 271 et 272 de la LATMP ont donc été modifiés pour ajouter une exemption aux délais de 6 mois pour y inscrire un délai de 2 ans.

Renaissance du délai de réclamation

Suivant le projet de loi 42, un article bien particulier, ajouté à la loi, s'applique dorénavant à toutes victimes de lésions professionnelles résultant de harcèlement psychologique (ou sexuel). Il s'agit de l'article 272.1 de la LATMP

qui prévoit la renaissance du droit de réclamation pour les victimes de harcèlement psychologique qui n'auraient pas réclamé pour une lésion psychologique avant ou pendant leur processus de plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Cette renaissance du droit à la réclamation survient dans un contexte bien précis : lorsque le juge du Tribunal administratif du travail (ou l'arbitre de griefs pour les travailleuses et travailleurs syndiqués) rend une décision portant sur une plainte pour harcèlement psychologique et qu'il réserve sa compétence quant à l'octroi de dommages moraux, de sommes dues pour salaires perdus et de sommes relatives au remboursement de traitements médicaux, et ce, parce qu'il estime probable que la victime de harcèlement psychologique a subi une lésion professionnelle (123.16 LNT).

Dans un tel contexte, la victime de harcèlement psychologique voit son droit de réclamation renaître pour 6 mois (ou 2 ans selon le cas) à partir de la décision du Tribunal.

Cette nouvelle disposition de la LATMP cherche à répondre à un déni de droit qui existe depuis 2002, avec une interprétation relativement restrictive de l'article 123.16 de la LNT, où les victimes de harcèlement psychologique se retrouvaient avec des réparations amputées parce que, bien qu'elles n'aient fait aucune réclamation pour une lésion professionnelle en lien avec le harcèlement, le Tribunal estimait qu'il était probable que la situation réponde aux critères de la définition d'accident du travail. Les victimes qui n'avaient pas fait de réclamation se retrouvaient donc avec des réparations partielles, sans autres recours pour réparer les conséquences du harcèlement subi.

Par conséquent, la nouvelle disposition permet de rouvrir une voie d'accès pour la réparation des conséquences du harcèlement, dans la mesure où les victimes se sentent prêtes à se relancer dans un processus administratif auprès de la CNÉST.

Le projet de loi, qui a été rédigé pour répondre à certaines des recommandations du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, des auteures Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, crée des droits nouveaux pour les victimes de violences à caractère sexuel au travail. Il s'agit évidemment d'un petit pas vers l'avant pour les droits des victimes et il sera intéressant d'en constater les effets dans les prochaines années. Les premières décisions qui appliqueront ce droit nouveau seront à surveiller de près, en particulier les décisions de la CNÉST de première instance, puisque ce sont surtout ces décisions qui auront les impacts les plus directs sur les victimes. Il s'agit donc d'un dossier à suivre! ■



Décisions récentes

La capacité de travail évaluée en fonction de « son emploi »

La travailleuse, préposée à l'entretien ménager, subit une lésion professionnelle en septembre 2021, une tendinopathie de la coiffe des rotateurs et un torticolis. Malgré ses limitations fonctionnelles, la CNESST considère la travailleuse capable d'exercer son emploi préléSIONNEL. Devant le Tribunal, la travailleuse prétend que non seulement ses limitations l'empêchent de refaire son emploi, mais que l'analyse de sa capacité de travail doit être effectuée non pas en fonction de son emploi exercé en 2021, lors de la pandémie de Covid-19, mais plutôt au moment où la CNESST se prononce sur sa capacité en 2023.

Le Tribunal est d'avis qu'il doit considérer l'emploi de la travailleuse au moment où s'est manifesté sa lésion professionnelle, mais que cette conclusion ne doit pas l'empêcher de tenir compte du contexte de l'emploi de la travailleuse en 2023.

Depuis le 6 octobre 2022, la définition de « son emploi », maintenant prévue à la loi, indique qu'il s'agit de l'emploi qu'occupe un travailleur *au moment de sa lésion professionnelle*. Le Tribunal doit donc considérer l'emploi de préposée à l'entretien ménager occupé en 2021 pour déterminer si la travailleur peut exercer son emploi.

Toutefois, la majorité des employés étant en télétravail durant la pandémie, les aires de travail, de repas et salles de toilettes requièrent moins d'entretien qu'en 2023, où les deux tiers des employés sont de retour en présentiel. À ce moment, le travail de préposée à l'entretien ménager devient donc beaucoup plus près de la normalité qu'au moment de la pandémie.

Pour le Tribunal, les modifications apportées en milieu de travail, entre le jour de la lésion et celui où un travailleur redevient capable d'exercer son emploi, doivent être prises en considération, et ce, tel que l'enseigne la jurisprudence antérieure à la modification législative. Ce raisonnement permet donc de ne pas pénaliser un travailleur en raison d'une situation qui survient de façon exceptionnelle. Après analyse des limitations fonctionnelles et des tâches relevant de l'emploi de préposée à l'entretien ménager, le Tribunal conclut ainsi que la travailleuse n'est plus en mesure d'exercer son emploi. ■

Ladouceur et Service d'entretien LP enr., 2024 QCTAT 3615.

La notification d'une décision : point de départ du délai de contestation

Le travailleur est victime d'une lésion professionnelle en août 2021. En mai 2022, la CNESST rend une décision où elle refuse de reconnaître la relation entre un nouveau diagnostic et sa lésion professionnelle, alors qu'en février 2023, elle se prononce sur sa capacité de travail. Le travailleur demande la révision de ces deux décisions, mais seulement en mai 2023. Compte tenu que ces demandes sont déposées à l'extérieur du délai de 30 jours, la CNESST les déclare irrecevables. Le travailleur conteste ces deux décisions au Tribunal administratif du travail.

Pour le Tribunal, la décision de mai 2022 n'est pas déposée hors délai. Selon lui, la loi prévoit qu'un travailleur dispose d'un délai de 30 jours pour déposer sa contestation dont le point de départ est la notification de la décision et non la date à laquelle elle est rendue, deux concepts bien différents. Ainsi, l'envoi de la décision, et a fortiori le simple fait qu'elle soit rendue, ne peut permettre de présumer qu'elle a été notifiée au travailleur en l'absence d'une preuve contraire.

Le travailleur ayant mandaté des représentants pour l'aider avec son dossier, c'est seulement à la suite de la réception du dossier de la CNESST, en mai 2023, qu'ils prennent connaissance de la décision et qu'elle peut être considérée comme notifiée au travailleur. L'ayant aussitôt contestée à l'intérieur du délai de 30 jours, le Tribunal considère sa contestation recevable.

Le Tribunal est également d'avis que le retard à contester la décision de février 2023 est plutôt dû à des imbroglios administratifs qu'à la négligence du travailleur qui, au contraire, rencontre ses représentants dans les 30 jours suivant la décision de la Commission. Ces derniers ayant tardé à traiter les documents reçus et constaté l'existence de la décision qu'au moment de la réception du dossier de la CNESST, trois mois plus tard, le travailleur possède donc un motif raisonnable pour justifier le retard.

Étant donné la vocation sociale de la loi, qui doit être interprétée de façon à préserver les droits des justiciables, le Tribunal est d'avis que la preuve démontre que le travailleur a agi avec diligence pour défendre ses droits. ■

Tardif et Récupération 2000 inc., 2024 QCTAT 2864.



Ressource indépendante pour travailleuses et travailleurs non-syndiqués : pour un véritable accès à la justice!

Depuis le 6 avril 2022, tous les établissements d'au moins 20 travailleuses et travailleurs ont l'obligation, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de former un comité paritaire de santé et de sécurité, mais aussi de désigner un représentant. L'objectif étant, notamment, de faire participer toutes les travailleuses et travailleurs à la prise en charge de la santé et sécurité du travail, d'identifier les risques, de les corriger et de les contrôler. Mais depuis déjà deux ans, les faits montrent plutôt l'inefficacité de cette mesure. En effet, si certains n'en connaissent pas la formule, d'autres ont du mal à s'en prévaloir et sont, par conséquent, laissés à eux-mêmes.

Un tel constat porte donc à réclamer la création d'un organisme indépendant d'information et de formation pour les travailleuses et travailleurs non-syndiqués. Des organismes du type de ceux qui existent dans plusieurs pays, comme l'Italie, la Suède et le Royaume Uni, et qui ont pour mission de fournir gratuitement et confidentiellement des services, tels des conseils, de l'information et de la représentation pour des questions qui relèvent de la prévention en matière de santé et sécurité du travail. Depuis plusieurs années, nombre de militants et spécialistes du domaine de la santé et sécurité du travail réclament la création d'un organisme indépendant pour venir en aide à ces travailleuses et travailleurs.

À cet effet, nous avons récemment appris, en septembre dernier, que la CNESST avait adopté un programme de subvention pour financer des projets d'information et de formation d'organismes en matière de prévention pour les milieux non-syndiqués. Ce programme de subvention fait d'ailleurs suite à l'adoption du décret gouvernemental de juillet dernier servant à modifier le paragraphe 15 de l'article 167 LSST, tel que prévu par le projet de loi 59. Ce qui indique que la CNESST peut donc désormais financer un organisme qui offrirait du soutien aux travailleuses et travailleurs non-syndiqués. Si, à ce jour, le programme de subvention de la CNESST n'est toujours pas rendu public, il devrait l'être au cours du mois de décembre et c'est avec impatience qu'il est attendu!

En effet, le Québec compte actuellement environ 60% de travailleuses et travailleurs non syndiqués. Plusieurs de ces personnes, surtout les travailleuses et travailleurs immigrants, ne connaissent pas leurs droits, comme celui de pouvoir refuser d'effectuer un travail dangereux, et s'ils le savent, refusent d'exercer leur droit, par crainte de perdre leur emploi. Depuis de nombreuses années, l'**uttam** fait partie de ceux qui réclament que de tels services publics indépendants d'information et de représentation en santé et sécurité soient financés par les fonds de la CNESST, afin qu'ils soient mis sur pied et offerts aux travailleuses et travailleurs non-syndiqués. Le but d'une telle ressource permettrait sans

aucun doute de réduire le nombre de lésions professionnelles, très élevé au Québec! En effet, pas moins de 114 345 dossiers ont été ouverts et acceptés par la CNESST pour l'année 2023.

Si ce programme de subvention d'organismes indépendants en matière de prévention est salubre, il n'en demeure pas moins que l'**uttam** revendique également que des organismes indépendants, semblables à ceux de nos voisins de l'Ontario, appelés *Bureaux des conseillers des travailleurs* soient un jour financés par la CNESST. Ces bureaux ont pour mission de fournir de l'aide aux travailleuses et travailleurs non-syndiqués accidentés ou malades, mais aussi aux familles des défunts. Ils ont aussi pour mandat de fournir les renseignements nécessaires pour aider les victimes du travail à s'occuper elles-mêmes de leur réclamation ou contestation ou d'agir comme représentant, tant auprès de la Commission que du Tribunal, incluant l'étape de la conciliation. Des formations sont également offertes à des organismes communautaires qui fournissent de l'assistance aux travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, de même que des services d'information dans les collectivités locales sur des thèmes liés à leurs différentes missions.

Avec de tels services, nul doute qu'un organisme indépendant de soutien aux victimes de lésions professionnelles non syndiquées permettrait de combler un vide, mais surtout de leur fournir un véritable accès à la justice! ■

Action collective contre les permis de travail fermés

La Cour supérieure du Québec vient d'autoriser une action collective de travailleurs étrangers temporaires contre le gouvernement fédéral au sujet de permis de travail fermés.

Cette poursuite, lancée en 2023 par l'Association pour les droits des travailleuses.rs de maison et de ferme, allègue que les permis de travail fermés violent les droits garantis par la *Charte des droits et libertés* relatifs à la vie, à la liberté, à la sécurité et à l'égalité de la personne.

À ce stade préliminaire, la Cour supérieure estime possible de soutenir que les mesures de subordination de l'employeur sont effectivement inconstitutionnelles et donnent lieu à la demande de dommages-intérêts.

Le rapport du rapporteur spécial des Nations unies va aussi dans ce sens. Ce rapport, publié en août 2024, sur la situation des travailleurs étrangers temporaires, mentionne que le système de permis fermés les rend vulnérables aux abus, citant, notamment, de longues heures de travail avec des pauses limitées, des problèmes de vols de salaire, de difficultés d'accès aux soins de santé, ainsi que l'insuffisance d'équipement de protection. Le rapport fait aussi état d'allégations de harcèlement et d'exploitation sexuels, ainsi que de violences physiques, émotionnelles et verbales.

Quant au fond, espérons que la Cour supérieure donnera raison aux travailleurs étrangers temporaires et que l'ensemble des pressions puisse faire en sorte que le gouvernement fédéral mette fin au système de permis fermés. ■

Une carte qui peut sauver des vies

L'Association des victimes de l'amiante du Québec (AVAQ) vient de lancer une carte interactive recensant les bâtiments publics au Québec qui contiennent de l'amiante.

Cette carte, disponible sur le site Internet de l'AVAQ (<https://www.avaq.org/registredesbatiments>), se veut un outil de prévention.

Il faut savoir que bien que l'amiante soit interdit au Canada depuis 2018, il reste présent un peu partout dans des constructions antérieures à cette date. Il devient donc essentiel d'avoir un registre pour savoir quels bâtiments publics contiennent de l'amiante avant de procéder à des travaux pour protéger les travailleurs et les utilisateurs.

Car si, à l'état inerte, l'amiante contenu dans les structures des bâtiments ne pose pas de danger pour la santé, il le devient lors de travaux dans ces immeubles. En effet, il n'y a aucun seuil sécuritaire pour une exposition à l'amiante, donc une personne exposée à une très faible dose peut développer une maladie respiratoire mortelle comme le mésothéliome, une forme de cancer de l'enveloppe du poumon. Au Québec, selon les chiffres de la CNÉST, les travailleurs exposés à l'amiante représentent plus de 85% de toutes les morts pour maladies professionnelles.

Bien que la carte de l'AVAQ soit un bon outil, l'organisation souhaite aller plus loin en incitant les municipalités à imposer des tests d'amiante à tous les propriétaires souhaitant rénover leur logement. ■

Amazon condamnée pour ses pratiques antisyndicales

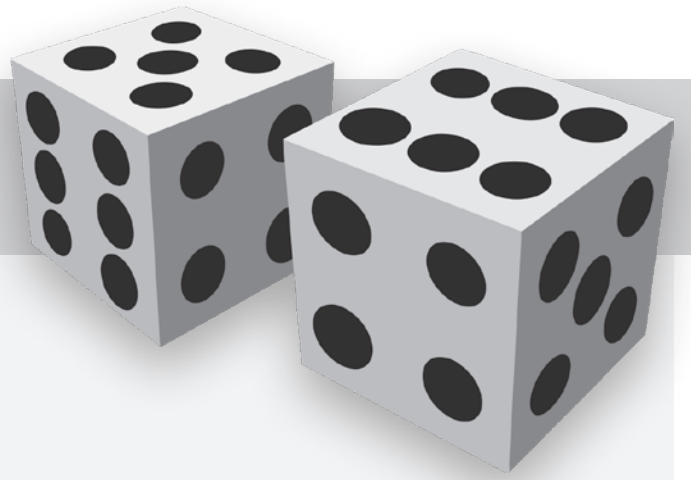
A l'instar de l'entrepôt d'Amazon DXT-4 de Laval, les travailleuses et travailleurs de YUL-2 seraient apparemment en démarche de syndicalisation. C'est ce qu'on apprend dans la décision du Tribunal administratif du travail du 31 juillet dernier.

Le jugement, qui condamne Amazon à verser un total de 30 000\$ en dommages à la CSN, nous en apprend aussi sur ses tactiques! Le géant, à défaut d'avoir un programme de prévention des accidents et maladies du travail, a cependant un programme de prévention à la syndicalisation... les « Amazoniens ». Ces agents, qui débarquent directement du siège social canadien, sont déployés dans les entrepôts au moindre indice d'une campagne de syndicalisation pour se coller aux travailleuses et travailleurs et assurer une présence constante dans les aires communes et de travail.

Au déploiement de ces agents spéciaux, s'ajoute l'usage d'appareils électroniques visibles partout dans l'entrepôt, particulièrement dans les aires de repos, pour diffuser des messages visant à semer la crainte et le doute sur les intentions du syndicat. Omniprésents, les messages encouragent les travailleuses et travailleurs inquiets à « contacter leur superviseur ».

L'antisindicalisme d'Amazon est un secret de Polichinelle, ses pratiques étant dénoncées à travers l'ensemble du Canada et des États-Unis. Bien que nous ayons des doutes à l'effet qu'une amende de 30 000\$ refroidisse les pratiques « Amazoniennes », le jugement a néanmoins eu un effet encourageant pour les travailleuses et travailleurs qui s'organisent dans les entrepôts d'Amazon au Québec..., selon ce qu'en disent les rumeurs! ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «quinze» lettres

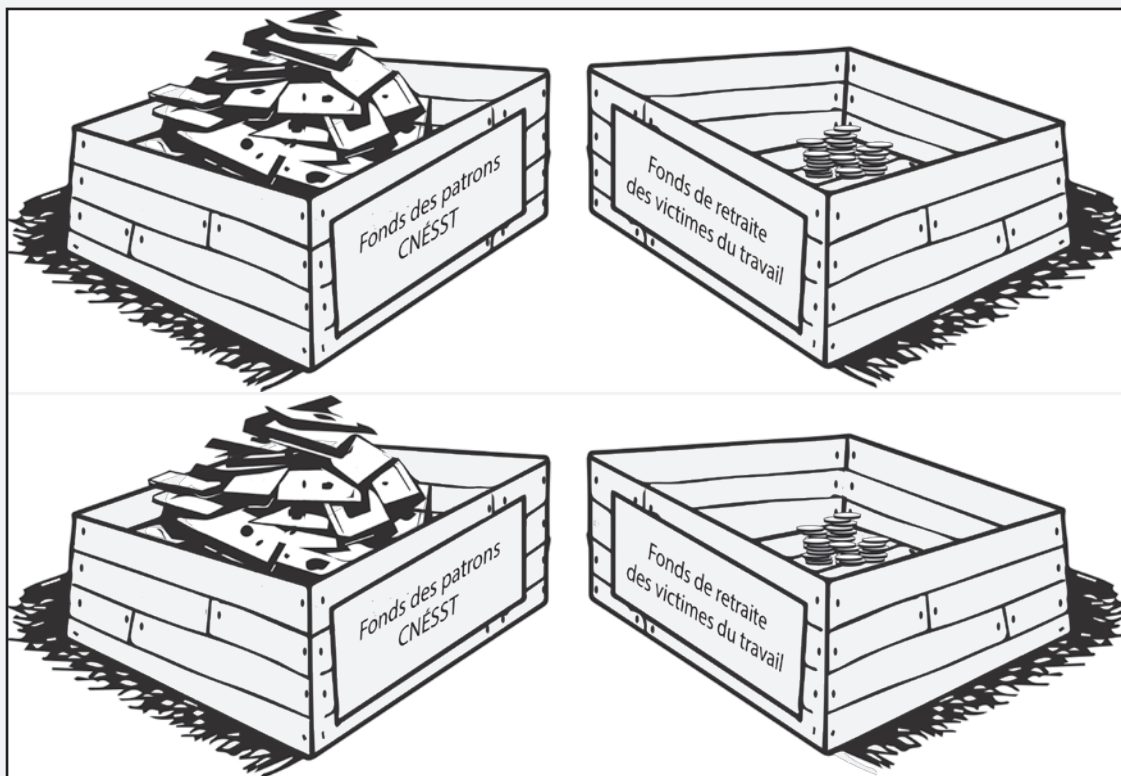
N	O	I	T	A	X	E	D	N	I
I	A	T	R	E	G	I	M	E	S
R	R	E	N	G	A	P	M	A	C
E	R	R	I	E	P	S	L	P	M
T	A	G	E	A	M	A	A	I	U
R	C	O	U	T	I	E	N	A	E
A	I	O	L	R	N	I	G	S	Q
I	V	R	E	I	M	E	A	O	S
T	T	E	L	U	O	B	R	S	L
E	E	M	M	E	I	V	E	N	T

A Âge	I Indexation IRR (x2)	R Régimes Rente Retraite
B Base Boulet	L Logement Loi	S SAAQ Salaire
C Campagne Coût	M Minimum	V Vie

Solution: *Appauvrissement*

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Manque un clou sur la 2^e planche caisse/patrons, manque un clou sur la 2^e planche caisse/victimes, pièce de monnaie manquante caisse/victimes, trait au coin de la caisse/victimes, manque un point noir d'un dollar caisse des patrons, trait noir du plancher/caisse des victimes, craque au bas/caisse des patrons

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

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

À l'agenda



Isabelle Aubé, Nathalie Brière, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Assia Malinova, Nathalie Monet, Marion Paris, Virginie Robert, Pierre St-Vincent, Ahmed Taiab.

Images et photos :
Syndicat des Métallos,
Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

Veuillez noter que les bureaux de l'uttam seront fermés du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025 inclusivement.

Toute l'équipe de l'uttam vous souhaite de très Joyeuses Fêtes



Lundi 27 janvier 2025 à 19h00

Soirée d'information hybride

Thème à déterminer...

Lundi 24 février 2025 à 19h00

Soirée d'information hybride

Les cancers professionnels avec notre invité, Norman King, épidémiologiste



Mobilisation intersyndicale et populaire tenue le 7 octobre 2024 pour dénoncer les 3 ans de l'entrée en vigueur de la « modernisation » du régime de santé et sécurité du travail.

Poste-publications PP41655012

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