

Journal de l'uttam

ÉTÉ 2026



Rétrospective 2025-2026 : Une année haute en couleur !

(page 8)

Sommaire

- 2 Quand la judiciarisation nous écrase, on se mobilise!
- 4 Mon implication au Comité action et à l'uttam
- 6 La Ronde et l'AIEST-56 : une guerre d'usure
- 8 2025-2026: Une année haute en couleur!
- 13 Évaluation médicale: Une nouvelle procédure inacceptable!
- 14 L'article 224.1: solution pour les délais ou anéantir l'opinion du médecin traitant?
- 3 Mon combat pour démontrer mon incapacité



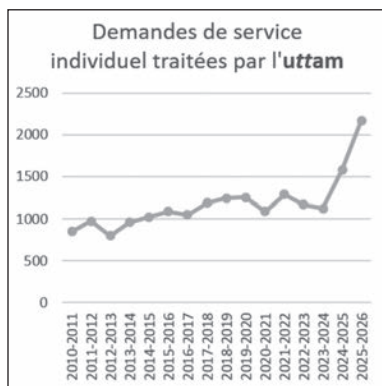


Le mot du conseil d'administration

Quand la judiciarisation nous écrase, on se mobilise!

Depuis le 28 avril dernier, l'uttam est en campagne contre la judiciarisation du régime de réparation des lésions professionnelles. Il faut dire que le phénomène des contestations patronales dans les dossiers CNÉ SST a pris une telle ampleur que la situation est devenue intenable. Il est temps que ça change!

L'uttam est bien placée pour parler de la judiciarisation et décrire comment elle se vit sur le terrain : nous constatons au quotidien la détresse des travailleuses et travailleurs qui subissent dans leur dossier d'accident ou de maladie du travail les recours abusifs des employeurs et de leurs mutuelles de contestation.



Nous constatons depuis quelques années une importante croissance des demandes d'aide, de soutien et d'information de la part de travailleuses et de travailleurs accidentés ou malades. Déjà en 2024-2025, notre organisation avait reçu et traité un total de 1 583 demandes de

service individuel de la part de victimes du travail. C'était la première fois que nous recevions plus de 1 500 demandes en une année. Ce record vient cependant d'être pulvérisé, puisque nous avons reçu et traité 2 173 demandes d'information en 2025-2026.

Il est peut-être trop tôt pour dire ce que nous réserve 2026-2027, mais on constate depuis le début de l'année que les demandes que nous recevons des travailleuses et travailleurs ne ralentissent pas, bien au contraire. Si le rythme actuel que nous observons depuis le 1er avril devait se maintenir sur toute l'année 2026-2027, nous pourrions terminer l'année avec plus de 3 000 demandes d'information!

Cette croissance sidérante de la sollicitation du service individuel à l'uttam reflète la croissance également explosive des recours patronaux que déposent les employeurs au Tribunal administratif du travail (TAT) chaque année. De 1998 à 2024, les contestations patronales au Tribunal de dernière instance sont passées de 2 343 à 29 688 annuellement. C'est une augmentation de 1 167 %!

Derrière ces chiffres, il y a des travailleuses et des travailleurs blessés ou rendus malades par le travail, qui subissent ces contestations patronales et qui vivent pendant des mois l'angoisse de ne pas savoir s'ils pourront continuer de recevoir leurs indemnités et leurs traitements. Il y a aussi des victimes du travail qui se sentent traitées comme des criminels parce qu'elles doivent se défendre devant un Tribunal et qui doivent parfois s'endetter pour payer un avocat ou une expertise pour faire face à l'avocat ou au médecin expert du patron.

La situation devient insoutenable non seulement pour les victimes, mais aussi pour le système lui-même : le comportement agressif des employeurs (qui sont désormais à l'origine de près de trois contestations sur quatre déposées au TAT) met le Tribunal lui-même sous pression. On le constate dans les délais de traitement des dossiers qui s'étirent chaque année.

Une campagne pour faire changer les choses!

La racine du problème est pourtant connue depuis longtemps : des changements au financement du régime, adoptés dans les années 1990, ont créé une situation qui encourage la gestion agressive des dossiers CNÉ SST. Le système récompense les employeurs qui contestent ou qui adhèrent à une mutuelle qui le fera pour eux et punit ceux qui ne le font pas. Les employeurs et les mutuelles de contestation qui exercent ces recours contre les droits des travailleuses et travailleurs parviennent, en effet, par ce moyen à réduire significativement leurs cotisations à la CNÉ SST.

Il devient urgent de réformer ce système de financement et de revenir à des cotisations par unité d'activité économique, comme c'était le cas avant les réformes des années 1990, à l'époque où les contestations patronales dans les dossiers de lésions professionnelles restaient relativement rares. Il faut aussi abolir les mutuelles de contestation, dont on a permis la création en 1996, et qui ont amplifié démesurément le problème. C'est ce que revendique l'uttam dans le cadre de la présente campagne.

Nous terminons ce texte en souhaitant à tous les membres de l'uttam un bel été, reposant autant que possible, parce qu'il faudra nous mobiliser, à nouveau, en vue de l'automne, pour reprendre la bataille pour obtenir les changements que nous voulons! ■

Mon combat pour démontrer mon incapacité

Maria Del Rosario Azmitia



En 2021, j'ai subi un accident du travail, alors que je travaillais comme technicienne en ébavurage. Mon travail consistait à réduire, par abrasion, les rugosités de diverses pièces nécessaires au secteur de l'aéronautique avec des outils vibratoires. J'étais en train de sabler une longue pièce fine et délicate, fixée par un étau lourd au centre et des pinces serre-joints aux extrémités, lorsqu'elle s'est subitement détachée. J'ai eu le réflexe de la retenir pour éviter qu'elle tombe au sol, mais comme l'ensemble du montage était très lourd, je me suis blessée sévèrement au membre supérieur gauche. J'ai aussitôt consulté mon médecin qui m'a diagnostiqué une tendinite à l'épaule gauche, une elongation du plexus brachial gauche et, par la suite, une déchirure labrale de l'épaule gauche. La CNÉ SST a accepté ma réclamation, mais une fois consolidée, malgré mes limitations fonctionnelles, elle a déterminé que j'étais capable de refaire mon emploi de technicienne en ébavurage. C'est à ce moment que mon combat a commencé avec la CNÉ SST.

Bien avant que la décision soit rendue, mon médecin traitant et même le médecin désigné de l'employeur considéraient que le retour au travail n'était pas vraiment envisageable, étant donné mes limitations fonctionnelles importantes. Encore plus surprenant, une ergonome mandatée par la CNÉ SST, avait indiqué dans son rapport, après l'analyse de mon poste, que la limitation fonctionnelle d'éviter de subir des mouvements vibratoires n'était pas respectée, parce que la vibration était toujours présente, malgré l'utilisation d'un gant antivibrations.

Aussi, pour respecter mes autres limitations fonctionnelles, notamment celle d'éviter que mon bras demeure en position statique, l'ergonome avait demandé que ma table de travail soit plus basse pour éviter le haussement d'épaules et d'utiliser une chaise avec des appui-bras pour faire reposer mon épaule gauche. Compte tenu de la situation, j'ai contesté la décision de capacité de travail, mais je suis quand même retournée essayer mes tâches pour montrer ma bonne foi.

À mon arrivée, j'ai constaté qu'aucun aménagement de mon poste de travail n'avait été préparé pour m'accueillir convenablement. On m'a d'abord présenté une table pour laquelle on avait coupé les pattes pour l'abaisser. Ensuite, on m'a demandé

de choisir parmi des chaises inutilisées, abandonnées dans un local, toutes trop grandes pour moi! J'ai donc pris la moins pire! Une fois choisie, mon employeur a fabriqué sa propre adaptation artisanale de cette chaise, en accolant une grosse pièce de mousse noire avec du ruban adhésif sur le dossier, puisque mes pieds ne touchaient pas le sol! Il a ensuite fixé une autre pièce de mousse noire maintenue avec trois rangées de ruban adhésif sur le bras gauche de la chaise en guise d'appui-bras!

Finalement, il m'a offert un gant supposément résistant aux vibrations, qui s'est avéré être un échec total! Non seulement je ressentais toujours les vibrations, mais comme il était beaucoup trop grand pour ma main, je ne pouvais pas effectuer le travail de minutie qui demande une dextérité fine pour produire des pièces de qualité. J'ai donc travaillé dans ces conditions pénibles pendant quatre longues semaines.

Évidemment, j'ai aussitôt recommencé à ressentir des douleurs importantes au cou, à la main et à l'épaule gauche. Je suis retournée voir mon médecin qui a constaté une rechute, récurrence, aggravation que la CNÉ SST s'est empressée de refuser. Je me suis donc retrouvée au Tribunal avec deux contestations que j'ai gagnées avec l'aide de l'uttam!

Le Tribunal a reconnu que le contexte de mon retour au travail rendait prévisible ma rechute, car, selon lui, l'employeur n'aurait pas mieux fait s'il avait voulu saboter [mon] retour au travail! Selon lui, les photos déposées à l'audience témoignaient d'un exercice bâclé et d'une situation franchement ridicule. Il a également souligné que les notes évolutives de mon dossier indiquaient qu'aucun effort n'avait véritablement été fait par la conseillère en réadaptation qui voulait à l'approche des vacances estivales finaliser le dossier rapidement et rendre une décision de capacité au dossier le plus rapidement possible! La conseillère n'avait pas tenu compte des recommandations de l'ergothérapeute et s'était fiée aux affirmations très générales de mon employeur à l'effet qu'il avait bien adapté mon poste!

Le Tribunal a donc reconnu ma rechute, récurrence, aggravation et que je suis incapable d'exercer mon emploi de technicienne en ébavurage, puisqu'il ne respecte pas mes limitations fonctionnelles. Je peux finalement dire que je suis très heureuse de cette décision et d'avoir pu compter sur le soutien de l'uttam pour gagner cette bataille! ■



Nos lieux d'implication

Mon implication au Comité action et à l'uttam

Richard Dusseault

L'uttam occupe une place toute particulière dans ma vie. Sans l'aide que j'y ai reçue, mon parcours aurait été bien différent et, honnêtement, ma vie ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui. Cet organisme représente pour moi bien plus qu'un simple lieu de soutien : c'est un espace d'écoute, de solidarité et d'engagement qui m'a permis de me reconstruire et de redonner un sens à certaines épreuves.

Comment as-tu connu l'uttam?

C'est à la suite de mon accident du travail que j'ai entendu parler de l'uttam pour la première fois. À ce moment-là, je me retrouvais complètement démunie, avec de nombreuses questions et peu de réponses. J'ai donc pris contact avec un syndicat, afin de savoir vers quel organisme me tourner pour obtenir du soutien en tant que travailleur accidenté. On m'a alors transmis les coordonnées de la FATA et de l'uttam. Après avoir communiqué avec les deux organisations, j'ai finalement choisi de me rendre à l'uttam, car j'y ai ressenti une approche plus humaine et un accueil plus chaleureux.

Ma rencontre d'ouverture de dossier a eu lieu en août 2014. Nous étions quatre personnes présentes : deux travailleurs accidentés, dont moi, et deux membres de l'équipe. C'est à ce moment-là que j'ai rencontré Christiane et Félix. C'est d'ailleurs Félix qui, par la suite, a pris en charge mon dossier. Cette première rencontre a été déterminante, car elle m'a permis de me sentir compris, écouté et surtout moins seul face à ce que je vivais.

Comment et pourquoi as-tu commencé à t'impliquer à l'uttam?

Dès le départ, j'ai ressenti le besoin de m'impliquer. J'ai immédiatement pris ma carte de membre et j'ai commencé à offrir du temps comme militant. Rapidement, je me suis investi dans plusieurs activités. En fait, j'ai touché à presque tout à l'uttam, à l'exception du Conseil d'administration. Mon implication a été variée et constante, ce qui m'a permis de découvrir différentes facettes de l'organisme.

J'ai notamment été très impliqué dans la chaîne téléphonique ainsi qu'au service téléphonique. Il y a même eu une période, durant un été, où le manque de militants était si grand que j'assurais les quatre demi-journées de service chaque semaine. Cette expérience m'a permis de constater l'ampleur du travail accompli par l'équipe de travail et l'importance de la contribution des militantes et militants.

Je suis quelqu'un qui a de la facilité à m'exprimer, et j'aime aussi faire de l'humour. Cette combinaison m'a beaucoup aidé dans mon implication, particulièrement lors des appels téléphoniques. Dans certains cas, nous sommes la seule personne à qui un membre parle durant toute la semaine. Ce simple contact devient alors essentiel, surtout pour les personnes les plus isolées. Offrir une oreille attentive, un moment d'échange ou même un sourire, même à distance, peut réellement faire une différence.

J'ai également eu l'occasion de représenter l'uttam dans divers événements. Je me souviens notamment d'un colloque à l'Université de Montréal, où

j'ai accompagné Félix. Cet événement réunissait des chercheurs, des avocats et des représentants syndicaux. Devant cet auditoire, j'ai eu la chance de témoigner de la réalité des travailleurs accidentés. J'ai pu expliquer les difficultés que nous rencontrons, le manque de ressources pour les personnes non syndiquées, ainsi que l'incertitude constante liée aux décisions de la CNESST. Cette prise de parole m'a permis de mettre des mots sur une réalité souvent méconnue et de sensibiliser des acteurs importants.

En 2018, je me suis joint au Comité action. À l'uttam, ce comité sert à mettre de l'avant les revendications de l'organisme. Son mandat consiste notamment à renforcer le mouvement pour la défense et l'avancement des droits des victimes d'accidents et de maladies du travail et de développer des stratégies pour contrer les attaques du gouvernement, de la CNESST et des employeurs. Ces objectifs rejoignent énormément ma personnalité et mes valeurs.

Même si aujourd'hui je dispose de moins de temps pour faire du militantisme, je continue de m'impliquer activement au sein de ce comité et de participer aux différentes mobilisations et rassemblements organisés par l'uttam.

D'où vient ton intérêt pour la défense des droits des travailleuses et travailleurs?

Cet engagement fait partie de ma nature. Depuis toujours, j'ai une sensibilité particulière envers les personnes en situation de vulnérabilité. Aider les plus démunis, défendre les injustices et soutenir ceux qui en ont besoin, a toujours été important pour moi. Mon

implication à l'**uttam** s'inscrit donc naturellement dans cette continuité.

Aujourd'hui, en plus de mon engagement au Comité action, je suis également président de mon syndicat. Cette implication me permet de poursuivre concrètement la défense des droits des travailleuses et travailleurs et de contribuer à améliorer leurs conditions.

Chaque travailleuse et travailleur accidenté ou malade a son propre parcours. Même si nous traversons souvent des étapes similaires – l'accident, les démarches administratives, les contestations – nos vécus diffèrent. Nos histoires personnelles influencent notre manière de vivre ces épreuves. Prendre le temps d'écouter les autres, de découvrir leur parcours, permet de mieux comprendre l'ampleur des injustices auxquelles nous faisons face collectivement.

Faire partie d'un comité, comme le Comité action, implique aussi de participer activement aux échanges d'idées. Il faut oser s'exprimer, proposer, débattre. C'est particulièrement enrichissant de côtoyer des personnes aux opinions variées, parfois différentes des nôtres. Ces échanges nourrissent la réflexion, permettent d'élargir les perspectives et favorisent des discussions constructives.

Le Comité action permet également de se tenir informé de l'actualité politique en lien avec le monde du travail. Nous avons accès à des formations sur divers sujets, toujours en lien avec les réalités et les injustices vécues par les travailleuses et les travailleurs. Et bien sûr, nous participons aux actions de mobilisation de l'**uttam**, qu'il s'agisse de manifestations, comme celle du 6 octobre – qui marque l'anniversaire de l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* – ou d'événements d'envergure, comme le Sommet SST d'avril 2025.

As-tu des moments marquants à l'**uttam**?

Il y en a énormément. Certains sont porteurs d'espoir, d'autres plus difficiles, mais tous m'ont marqué à leur manière.

Par exemple, je me souviens très bien de ce que l'on ressent lorsqu'on arrive à l'**uttam** pour la première fois. On est souvent perdu, en attente de ré-

ponses, parfois découragé, voire brisé par les démarches avec la CNESST. Il arrive même qu'on se fasse traiter de menteur. Et puis, on entre dans un lieu où les gens comprennent ce que l'on vit, parce qu'ils sont passés par là, eux aussi. C'est un choc, mais un choc positif! On rencontre des personnes de tous horizons, que l'on n'aurait probablement jamais croisées ailleurs. En écoutant leurs histoires, leurs combats et les injustices qu'elles ont subies, on réalise que l'on n'est pas seul. Cela redonne de la force et de la confiance.

Il y a aussi les moments plus festifs, comme les repas internationaux. Ce sont des occasions incroyables de partage. Tout le monde met la main à la pâte, apporte un plat, échange, discute. On découvre des cultures, des saveurs, mais surtout des personnes. On tisse des liens, on se fait des amis que l'on n'aurait jamais imaginé rencontrer autrement. À l'**uttam**, il se crée une véritable famille. On s'inquiète les uns pour les autres, on partage des conseils, des expériences, des anecdotes. Cette solidarité est précieuse.

Mais il existe aussi des moments beaucoup plus difficiles. Je me souviens notamment d'un appel que j'ai reçu lorsque j'étais au service téléphonique. Un travailleur était en grande détresse et envisageait de mettre fin à ses jours en raison de son dossier à la CNESST. C'était une situation extrêmement délicate. Félix est intervenu

avec beaucoup de patience, d'écoute et de finesse pour l'aider à reprendre espoir. Cet événement m'a profondément marqué, car il illustre à quel point les conséquences psychologiques de ces situations peuvent être graves. Il rappelle aussi l'importance cruciale du soutien offert par l'**uttam**.

Que t'apporte ton implication à l'**uttam** et pourquoi est-elle importante pour toi?

Mon implication à l'**uttam** m'apporte énormément, tant sur le plan humain que personnel. Elle me permet de me sentir utile, de contribuer à une cause qui me tient à cœur et de venir en aide à des personnes qui traversent des moments difficiles.

Si je n'avais pas eu accès à l'accompagnement de l'**uttam**, ma situation serait certainement bien plus complexe aujourd'hui. C'est pourquoi il est essentiel pour moi de redonner à mon tour. L'entraide fonctionne dans les deux sens : on reçoit, puis on transmet.

S'impliquer à l'**uttam**, ce n'est pas seulement venir chercher du soutien, c'est aussi participer à un mouvement collectif, s'engager pour faire avancer les choses et améliorer les conditions des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

C'est important de venir chercher des choses à l'**uttam**, mais c'est important aussi de redonner. ■



Notre militant Richard Dusseault. Crédit photo, **uttam**



Luttes ouvrières

La Ronde et l'AIEST-56 : une guerre d'usure

Virginie Robert

Depuis juillet 2025, le syndicat des techniciens et techniciennes de scène (AIEST-56) de La Ronde a été mis en lock-out après avoir exercé qu'une seule des journées de grève d'un mandat de 10 jours pris en assemblée générale.

Il faut savoir que La Ronde possède deux accréditations syndicales : l'une générale, détenue par le SCFP-301 (Cols bleus de la Ville de Montréal), qui vient de signer son entente de principe, et l'AIEST-56 qui représente les techniciens et techniciennes de scène. Ces derniers sont des travailleuses et travailleurs de l'ombre. Ce ne sont pas celles et ceux qui vous interpellent pour jouer au pistolet à eau et gagner une peluche. Ce sont plutôt celles et ceux qui mettent l'ambiance dans les prestations de spectacle données à La Ronde.

Ils sont presque quotidiennement présents dans le secteur du Pays de la Ribambelle, la section pour les jeunes enfants du parc de La Ronde, mais aussi lors des feux d'artifice ou du populaire Festival de la Frayeur durant l'automne. Les prestations de spectacle ne sont donc pas présentées quotidiennement (sauf à la Ribambelle). Leur statut est donc particulier : ils sont parmi les rares travailleuses et travailleurs qui bénéficient encore d'une syndicalisation qu'on dit « d'atelier fermé ».

Qu'est-ce qu'un atelier fermé dans le milieu syndical ?

Il s'agit d'une clause de convention collective qui engage l'employeur à embaucher seulement des travailleuses et

travailleurs membres du syndicat avec qui ce dernier a signé la convention collective. L'employeur envoie au syndicat l'offre de travail qui, de son côté, la transmet à ses membres. Ceux-ci postulent sur le poste convoité et, s'ils rencontrent les exigences, sont embauchés pour exécuter le travail en étant salarié de l'employeur pour la durée du contrat de travail. En général, un syndicat qui fonctionne avec des accréditations en atelier fermé en possède simultanément avec plusieurs autres employeurs, ce qui permet d'offrir à ses membres une variété de lieux de travail.

Le modèle « d'atelier fermé » a été particulièrement présent, où on le retrouve encore aujourd'hui, dans les emplois techniques ou spécialisés auprès d'une main-d'œuvre professionnelle de métiers. Un modèle surtout Nord-Américain (É-U et Canada). L'histoire des ateliers fermés remonte à la fin du 19^e siècle et à la mise sur pied des syndicats internationaux pour représenter les prolétaires de métiers !

Au Québec, l'atelier fermé a d'ailleurs existé jusqu'en 2011, dans l'industrie de la construction, moment où le gouvernement Charest a modifié les règles du jeu avec la Loi R-20, en supprimant l'obligation pour les employeurs d'utiliser les bureaux de placement syndicaux pour l'embauche des travailleurs de métiers de la construction¹.

L'atelier fermé fait rarement le bonheur de l'employeur qui y est lié, puisqu'il s'agit d'une clause de protection syndicale très forte qui se fait de plus en plus rare dans les milieux de travail au Québec. Pourquoi ? Parce qu'en contexte de conflit de travail, les

travailleuses et les travailleurs subissent une très faible pression économique, contrairement à celles et ceux qui sont liés à un employeur unique. C'est ce qui se produit dans le cadre du conflit de La Ronde.

La source du conflit

Lorsque le syndicat s'est doté d'un mandat de grève de 10 jours à exercer au moment opportun, la convention collective de l'AIEST-56 était échue depuis décembre 2024. Les deux principaux points d'achoppement : le salaire et un conflit de juridiction.

Le syndicat demande un rattrapage salarial, afin d'obtenir des conditions similaires à ce que reçoivent les membres d'autres salles de spectacle pour lesquels l'AIEST a aussi conclu des conventions en atelier fermé. Le syndicat affirme que le type de divertissement, les installations ainsi que le chiffre d'affaires de La Ronde se comparent à ce qui se fait au Centre Bell, une autre des accréditations de l'AIEST et que, par conséquent, le salaire devrait être comparable entre les deux géants. De son côté, l'employeur se compare plutôt à une maison de la culture et refuse d'augmenter les salaires...

L'autre point névralgique est la volonté de l'employeur de diminuer la « juridiction » du syndicat en redéfinissant la notion de « spectacle » dans la convention collective. Pourquoi ? Parce que sournoisement, l'employeur tente, ni plus ni moins, d'évincer le syndicat en réduisant la portée du travail qui lui est réservé chez l'employeur, afin d'utiliser une main-d'œuvre qu'il embauche à l'extérieur de toute unité

d'accréditation présente à La Ronde et qu'il paie beaucoup moins cher. Nommés « régisseurs audio-visuels », ces nouvelles embauches ont d'ailleurs servis de *scabs* durant le lock-out décrété par l'employeur à l'été 2025.

Le syndicat a d'ailleurs déposé une plainte contre l'employeur pour l'usage de *scabs*, en plus d'un grief concernant la juridiction du Festival de la Frayeur au sein duquel l'employeur réduit le rôle des membres du syndicat.

Bien que le grief ne soit pas encore réglé, le Tribunal administratif du travail a été saisi de la plainte contre l'usage de *scabs* durant la saison 2025. Il a non seulement conclu que les régisseurs exécutent du travail réservé aux membres du syndicat, mais que l'employeur doit immédiatement cesser d'en faire usage. La décision, rendue le 13 mai 2026², laisse donc à La Ronde nul autre choix que de s'entendre avec le syndicat s'il souhaite du divertissement durant la saison 2026.

Du côté du syndicat, on attend donc que l'employeur se pend au bout de sa corde et cède à la demande de convention d'arbitrage demandée par l'AIEST. C'est l'avantage de l'atelier fermé : les membres du syndicat, ayant la possibilité de travailler dans d'autres salles de spectacle, ne vivent pas de pression économique ou très peu, causée par le lock-out de La Ronde. Ils se trouvent, au contraire, en position de force importante, ce qui leur permet de tenir la ligne dure ou d'exiger, dans le pire des scénarios, le statut quo.

Souhaitons au Syndicat que le conflit se règle rapidement, alors que la saison chaude est à nos portes et que La Ronde fonctionne également à plein régime !

Solidarité ! ■

Références

1. Jacques Rouillard, "Les syndicats internationaux dans l'industrie de la construction au Québec (1887-1930)," *Labour/Le Travail* 80 (Automne 2017): 115-156; Léa Fontaine et Jean-Marc Pottier, Abolition du placement syndical dans la construction, À Bâbord, no 43, février/mars 2012, Projet de loi n° 33 (2011, chapitre 30) – *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*.
2. Alliance internationale des employés de scène de théâtre, section locale 56 c. Parc Six Flags Montréal SEC, 2026 QCTAT 1967.



Crédit photo CSN

Blaise Renaud : l'employeur qui préfère fermer ses magasins plutôt que de respecter ses employés!

Nous vous avons déjà parlé de la situation des 60 salariées des succursales Renaud-Bray des Galeries de la Capitale et de Place Laurier, autrefois partie de la même unité d'accréditation. En grève depuis le 22 novembre 2024, les travailleuses et travailleurs demandaient de meilleures conditions salariales, c'est-à-dire d'être payés un dollar au-dessus du salaire minimum.

Bien que déjà condamnée à plusieurs reprises par le Tribunal administratif du travail (TAT), notamment pour entrave aux pratiques syndicales et usage de briseurs de grève, la direction de Renaud-Bray persiste dans ses manœuvres antisyndicales. Les décisions du TAT sont pourtant claires: elles ordonnent que « Librairie Renaud-Bray inc., ainsi que toute personne agissant pour elle, cesse et s'abstienne de chercher à entraver les activités du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Librairie Renaud-Bray (CSN) ». Or, la direction s'en fiche complètement!

C'est par lettre recommandée que, le 1^{er} mai 2026, les travailleuses et travailleurs des deux succursales en grève ont appris qu'ils perdaient leur emploi, et ce, pour avoir « osé » demander un dollar de plus que le salaire minimum !

À la suite des fermetures, une nouvelle plainte a été déposée au TAT pour entrave, représailles et négociation de mauvaise foi. Cette plainte, déposée par la CSN et le syndicat des travailleuses et travailleurs, affirme que « par ces fermetures d'une rare violence, l'employeur intimide non seulement le syndicat et ses membres, mais aussi les salarié·e·s de toutes les autres succursales, syndiquées ou non ».

Blaise Renaud a comparu devant le Tribunal, en mai dernier, afin de répondre aux questions entourant les véritables raisons l'ayant mené à fermer ces deux succursales... Pendant ce temps, malgré la perte de leur emploi, les grévistes ont choisi de verser une partie importante de leur caisse de grève à d'autres syndicats en conflit de travail, afin de leur permettre de tenir « la minute de plus ». ■



Rétrospective 2025-2026 : une année haute en couleur !

• Une année haute en couleur !

Si les membres présents à l'assemblée générale du 15 juin dernier ont pu constater l'ampleur des projets accomplis durant la dernière année, ils ont également profité de ce moment pour déterminer, tous ensemble, des projets et des mobilisations à venir cette année.

Avec l'arrivée de la saison chaude à notre porte, l'**uttam** prépare ses mobilisations futures et s'assure aussi de reprendre ses forces pour être prête, dès septembre, à relancer ses activités régulières. Mais avant de parler de ce qui nous attend pour 2026-2027, prenons d'abord le temps de souligner les faits saillants de cette année haute en couleur !

Le Sommet intersyndical et ouvrier en santé et sécurité du travail

Le début de notre année, en avril 2025, avait commencé en force avec la tenue du Sommet SST au Centre des congrès de Québec, les 15 et 16 avril. Un projet sur lequel travaillait l'**uttam**, avec l'ensemble des grandes centrales syndicales, depuis plus de 2 ans. Préparé dans le cadre de la 4^e année de la réforme de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), ce sommet avait d'abord et avant tout comme objectif de réunir le plus d'acteurs possible du mouvement ouvrier et syndical pour faire notre bilan de la « modernisation ». Une fois ce bilan fait, le deuxième objectif étant celui d'établir un plan d'action conjoint pour reven-

Le Conseil d'administration

diquer une réforme pro travailleuse/pro travailleur des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Il faut dire que la tenue du Sommet, elle-même, fut un grand succès autant par la participation des diverses organisations ouvrières et syndicales, presque 1500 travailleuses et travailleurs étaient sur place, que par la participation de l'**uttam** elle-même. En effet, 27 membres de l'**uttam** faisaient partie de notre délégation ! Outre notre grande délégation, l'**uttam** a coordonné et animé l'ensemble des ateliers portant sur la réparation des lésions professionnelles durant ces deux jours.

Si l'événement lui-même a été d'un résultat spectaculaire aux

énergies investies par l'**uttam** à son organisation, les suites attendues de ce Sommet se font malheureusement encore attendre. L'**uttam** a toujours été une organisation investissant son temps dans des démarches qui permettent l'action. Si les alliances sont précieuses et nécessaires pour faire avancer les droits collectifs des travailleuses et travailleurs, c'est parce qu'elles permettent, en général, d'aller plus loin. Il arrive néanmoins que nos alliés n'avancent pas à la même vitesse que nous, lorsque leurs priorités sont déviées, surtout lorsqu'ils se retrouvent sous attaque !

Néanmoins, malgré la lenteur de l'avancement des suites du Sommet, nos alliés restent soudés sur la question de la santé et de la sécurité du travail et les liens créés, lors de cet événement, ainsi que la place qu'a pris l'**uttam** y laisseront leur marque.

Une année marquée par des projets de loi patronaux et autoritaires

Le Sommet n'est pas le seul événement à avoir marqué le début de cette dernière année. Alors que l'étude du Projet de loi n° 89 – *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, limitant le droit de grève, permis par le *Code du travail*, était à peine terminé, voilà que le gouvernement déposait le Projet de loi n° 101 – *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (PL101).

Ce projet de loi, contre lequel s'est fortement mobilisée l'**uttam**, apportait des changements importants à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). D'un côté, positif pour les victimes de lésions professionnelles, puisque le projet modifiait enfin les calculs des indemnités de remplacement du revenu pour que davantage de travailleuses et de travailleurs ne soient

jamais plus indemnisés sous le salaire minimum. De l'autre, une gifle en plein visage par l'instauration d'un processus de « négociation » en révision administrative qui ressemblait étrangement au projet pilote du « facilitateur » que la CNÉST avait souhaité mettre en place 2 ans auparavant. Le mémoire de l'**uttam** dénonçait vertement cet aspect du projet de loi¹.

Rappelons que le gouvernement avait d'ailleurs refusé de nous recevoir lors de la consultation particulière portant sur ce projet de loi, alors que deux des partis de l'opposition avaient demandé à ce que nous soyons entendus. Qu'à cela ne tienne, à l'aide de nos alliés, nous avons tout de même pu faire passer le message en Commission parlementaire, puisque la FTQ avait elle aussi fortement dénoncé ce projet d'instaurer ce processus de négociation en révision. Encore une fois, nos alliances avec le mouvement ouvrier démontrent leur importance politique dans le contexte de ces luttes politiques serrées. Vous pouvez d'ailleurs consulter nos retours sur le PL101 sur notre site Internet².

Bien que nous ayons été en mesure de nous défendre contre cette tentative d'affaiblir les droits des victimes et que le PL101 demeure un gain à long terme du point de vue de l'indemnité de remplacement du revenu, le PL101 contenait aussi une attaque sexiste aux droits à la prévention dans les milieux de travail majoritairement féminin. En effet, le gouvernement a profité du PL101 pour s'extraire de l'application pleine et entière de la LSST et du nouveau règlement en prévention dans ses propres milieux de travail ! Nous avons d'ailleurs manifesté contre cet aspect du PL101, le 6 octobre 2025, en compagnie de nombreux syndicats directement touchés par ce coup bas. Malheureusement, malgré l'opposition à cette exclusion, celle-ci fut adoptée par le gouvernement sans changement. Néanmoins, sachez que cette loi

est maintenant contestée devant les tribunaux, notamment par l'APTS, la CSN, la CSQ, la FAE, la FIQ et la FTQ³.

Jamais deux sans trois

Avec un retour sous l'air de Rocky Balboa du gouvernement Legault à l'automne 2025, ce dernier semblait vouloir « marqué » le Québec avant son départ. Les attaques anti-ouvrières ont continué à tomber. Comme projet marquant, on notera le Projet de loi n° 3 – *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* (PL3), déposé le 30 octobre 2025 et adopté le 2 avril 2026. Bien que l'**uttam** ne soit pas intervenue directement sur ce projet de loi, nous l'avons suivi avec une attention particulière et avons surtout participé à la grande mobilisation du 29 novembre 2025 pour dénoncer les multiples attaques du gouvernement Legault.

En effet, malgré son nom tape à l'œil, le PL3 adopté vise surtout à limiter l'implication des syndicats dans les luttes collectives et sociales, ainsi que leur contribution au mouvement de résistance et de contre-pouvoir de l'État. Comment? Notamment par la mise en place d'une distinction entre les cotisations dites régulières et celles dites maintenant « facultatives ». Ces dernières seront dorénavant les seules pouvant servir au financement de projets de défense collective des droits à l'extérieur de l'action syndicale « classique », ce qu'on appelle dans le jargon « le deuxième front ». Pourtant, les syndicats jouent un rôle de moteur de changement social depuis des années, particulièrement au Québec.

Les changements adoptés dans la gouvernance des syndicats au niveau de la cotisation syndicale pourraient avoir un impact à long terme sur les dons syndicaux que reçoit l'**uttam** comme groupe de défense de droits des travailleuses et travailleurs ➔



➔ non syndiqués victimes de lésions professionnelles... et nous ne serons pas les seuls.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que l'année 2025-2026 fut une année plutôt occupée dans le suivi des différents projets de loi et le suivi des attaques multiples aux droits des travailleuses et travailleurs. Il est difficile de connaître exactement les répercussions qu'auront ces changements dans les mois ou années à venir, mais l'affaiblissement du mouvement ouvrier n'est jamais une bonne nouvelle pour la lutte vers une plus grande justice sociale.

Le milieu de l'action communautaire autonome aussi touché

Les syndicats n'ont pas été les seuls à être sous attaques cette année. En effet, le gouvernement s'est aussi attaqué aux groupes d'action communautaire autonome financés par le *Secrétariat à l'action communautaire autonome* (SACAIS), l'une des sources de financement principale de plusieurs organisations de défense de droits, y compris l'**uttam** !

Le Projet de loi n° 7 – *Loi visant à réduire la bureaucratie, à accroître l'efficacité de l'État et à renforcer l'imputabilité des hauts fonctionnaires*, présenté et adopté par le gouvernement, a érigé une série de mesures de fusions d'organisations et de fonds. Au SACAIS, la fusion concerne les deux fonds sous sa responsabilité, soit le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome (FAACA) et le Fonds québécois d'initiatives sociales (FQIS). Si la fusion peut paraître banale, rien dans les démarches tentées avec la ministre Rouleau par les organismes alliés, comme la Table régionale des organismes volontaires d'édu-

cation populaire (TROVEP) ou le Regroupement des organismes en défense collective des droits (RODCD) n'ont permis d'obtenir l'assurance que notre financement serait maintenu à notre niveau actuel et encore moins de bénéficier d'une éventuelle majoration.

Il faut souligner que les deux programmes de subvention ont des visées et des objectifs bien différents⁴. Alors que le FAACA offre du financement pour la mission d'un organisme de défense de droits, sans avoir à mettre sur pied un projet particulier, le deuxième est un financement limité dans le temps, relié à la mise sur pied d'un projet particulier pour la lutte à la pauvreté. Le premier assure la survie d'un groupe sur le long terme, alors que le second ne vise qu'à soutenir un projet temporaire. La fusion des deux Fonds, ayant deux objectifs différents et deux fonctionnements différents, est une attaque politique et sournoise à la pérennité des groupes de défense collective des droits.

Les impacts de cette fusion seront connus plus particulièrement dans deux ans, à l'échéance de nos conventions de financement. En effet, habituellement renouvelées pour trois ans, celles-ci, reçues en avril 2026, n'ont été assurées que pour 2 ans, avec la mention claire que ce délai servait à mettre en place les nouvelles modalités du financement à la suite de la fusion.

L'**uttam**, comme tous les groupes de défense collective des droits, devra rester informée du travail qui aura probablement lieu derrière les portes closes du SACAIS dans les deux prochaines années. Notre participation à la TROVEP deviendra donc notre principale source d'information à ce sujet.

Des gains à souligner à travers les attaques

Le moins que l'on puisse dire, c'est que pour une année électorale, le gouvernement en place s'est bien donné comme mission de créer le désordre avant de partir. Dans tout ce chaos et ces attaques multiples, nul doute que les victimes d'accidents et de maladies du travail peuvent être fières de la bataille menée contre l'appauvrissement, compte tenu de l'aboutissement fructueux de cette campagne dans la dernière année.

La fin de l'indemnisation sous le salaire minimum

D'une part, tel que précédemment évoqué, soulignons la mise en place de la nouvelle modalité relative à la revalorisation de l'indemnité de remplacement du revenu, dont l'entrée en vigueur est prévue pour janvier 2027. Cette nouvelle façon



de revaloriser l'indemnité permettra aux travailleuses et travailleurs recevant une indemnité basée sur un ancien salaire minimum, d'obtenir un ajustement basé sur le salaire minimum en vigueur au moment de leur revalorisation.

Par exemple, une travailleuse touchant le salaire minimum et déclarée inemployable en raison d'un accident survenu le 1^{er} janvier 2007 sera revalorisée, au 1^{er} janvier 2027, pour avoir droit à 90 % du salaire minimum basé sur le 16,60 \$ de l'heure. Ainsi, son indemnité actuelle de 19 674,51 \$ augmentera à 25 908,43 \$ annuellement. Ce changement aura un impact particulièrement important pour les travailleuses et travailleurs à bas salaire, se retrouvant dans une incapacité de travail de longue durée. Par conséquent, plus le début de l'invalidité recule dans le temps, plus la différence sera importante. Il s'agit

sans conteste d'une grande victoire pour les victimes de lésions professionnelles! L'**uttam** peut être fière du travail accompli sur ce dossier!

La retraite et l'indemnité réduite

À la suite du dépôt du budget en mars 2025, le gouvernement de la CAQ déposait, le 28 octobre 2025, le projet de loi n° 4 – *Loi concernant la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 25 mars 2025 et modifiant d'autres dispositions* (PL4). Ce projet permet d'étendre la mesure d'exemption du RRQ aux victimes recevant aussi une indemnité de remplacement du revenu réduite (IRR-R).

Un gain important, mais dont l'application se limitera aux périodes d'indemnité réduite versée à partir de janvier 2026 seulement. Il s'agit donc d'une victoire partielle, puisque les victimes recevant une IRR-R depuis plusieurs années ne

verront pas le plein effet de cette mesure au moment de leur retraite, une injustice qui perdure. La véritable solution restera toujours la pleine cotisation au RRQ durant tout arrêt de travail auprès de la CNÉST.

50 ans de luttes inoubliables

Sur une note plus festive, notons que l'année 2025-2026 a été marquée par une grande fête, celle du demi-siècle d'existence de notre groupe populaire de défense de droits! Souligné le 11 novembre 2025, le 50^e de l'**uttam** a été l'occasion d'offrir une rétrospective militante de nos 50 dernières années de luttes, pour toutes les batailles menées, les grandes comme les petites.

On ne peut cacher que l'organisation d'un événement d'une telle envergure a été tout un défi pour l'organisation et l'équipe de travail. Néanmoins, on ne peut passer sous silence son succès certain avec ➔

➡ plus de 100 membres présents à la fête et presque qu'autant d'alliés.

Cette occasion nous a menés à faire la mise à jour de l'exposition photos, jusque-là complétée pour les premiers 25 ans de l'**uttam**. Une exposition photos retraçant nos 50 ans de luttes que l'on retrouve maintenant fièrement mise en valeur au local de l'**uttam**. De plus, une rétrospective plus complète a aussi été publiée sous la forme d'un album souvenir « Un demi-siècle de luttes inoubliables ». Cet album, déposé aux Archives de la Bibliothèque nationale, est aussi disponible au local de l'**uttam** ! Futur outil de mobilisation, cet album sera notamment offert à toute nouvelle ou tout nouveau membre lors de leur intégration. Une histoire aussi riche, ça se partage !

La participation de plusieurs membres de l'**uttam** a rendu possible le succès de cette grande fête et leur contribution au travail en amont pour la recherche, la création et la concrétisation de l'exposition photos et de l'album souvenir a été plus que précieuse. L'implication des membres de l'**uttam** dans l'organisation et ses projets, même les plus fous, restera toujours sa force. Longue vie à l'**uttam** !

La judiciarisation dans la ligne de mire

On ne peut terminer la rétrospective en soulignant, qu'en plus d'une année mouvementée au niveau de la défense collective des droits, l'**uttam** a aussi largement été sollicitée pour le volet de la défense individuelle des droits.

En effet, il s'agit pour la deuxième année consécutive d'une augmentation substantielle des demandes d'information téléphoniques, par courriel et d'ouvertures de dossiers. En comparant cette augmentation à celle liée aux dossiers contestés au TAT et en révision administrative, on constate que la situation de la judiciarisation du régime atteint un point critique. Cette judiciarisation excessive des lésions professionnelles attribuable aux employeurs crée une pression immense pour les travailleuses et travailleurs et les organisations qui les représentent. Particulièrement pour les victimes non-syndiquées, qui bénéficient souvent de peu de ressources pour être représentées gratuitement ou à faible coût, il s'agit d'une précarisation inacceptable de leur situation imposée par l'appât du gain patronal.

C'est parce que l'**uttam** a constaté ce problème grandissant qu'elle entreprend maintenant une campagne contre la judiciarisation du régime de réparation des lésions professionnelles. Cette campagne, ancrée dans notre pratique quotidienne par les constats graves faits depuis déjà plusieurs années, quant à l'impact de la judiciarisation sur les travailleuses et travailleurs, vise à dénoncer cette judiciarisation et à demander une réforme majeure du mode de financement de la CNÉSST dans le

cadre de l'étude de l'application de la LMRSSST prévue à l'automne prochain.

Rappelons que le ministre Boulet avait promis, lors de l'étude de la LMRSSST, de saisir la CNÉSST d'une lettre mandat concernant le financement, après lui avoir souligné, étude de l'IRIS à l'appui, que les mutuelles de contestations et la tarification au taux personnalisé de la CNÉSST incitent les employeurs à contester systématiquement toute décision de la CNÉSST et à agir agressivement dans les dossiers. À ce jour, ce mandat ne s'est jamais rendu à la CNÉSST, tel que l'a montré le ministre, décontenancé par des questions à ce propos, lors de l'étude des crédits du ministère du Travail, le 14 mai dernier.

Cette campagne, qui revendique l'abolition du BÉM et des mutuelles de contestations, la mise sur pied d'un bureau de représentants ainsi qu'une réforme du financement, a été lancée officiellement le 28 avril dernier, lors de la *Journée de commémoration des victimes du travail*. Nous étions alors dans la rue, avec une centaine d'autres travailleuses et travailleurs d'organisations ouvrières diverses, dénonçant le nombre croissant de victimes du travail et la judiciarisation excessives du régime de réparation. Nous nous sommes d'ailleurs rassemblés, le 19 juin dernier, devant le Bureau d'évaluation médicale à Montréal, afin de poursuivre cette bataille.

La campagne occupera vraisemblablement une bonne partie de notre année, alors que les élections générales, prévues le 5 octobre prochain, nommeront le nouveau gouvernement qui aura la charge de faire rapport sur la LMRSSST. Une occasion parfaite pour demander des changements au nouveau ministre du Travail en place.

On se revoit donc dans la rue le 6 octobre prochain, pour les 5 ans de la LMRSSST ! ■

Références

1. Voir le mémoire disponible sur notre site Internet : <https://uttam.quebec/wp-content/uploads/2025/05/Memoire-projet-de-loi-n%C2%B0-101-uttam.pdf>.
2. Voir : <https://uttam.quebec/category/appauvrissement/>.
3. Voir : <https://www.lacsq.org/actualite/une-loi-antisindicale-contestee-devant-les-tribunaux/>.
4. Voir : <https://www.defensedesdroits.com/publication/projet-de-loi-7-une-nouvelle-attaque-a-lautonomie-des-organismes-et-a-la-democratie/>.





Évaluation médicale : Une nouvelle procédure inacceptable!

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* prévoit un processus de contestation médicale qui permet aux employeurs et à la CNESST d'attaquer l'avis des médecins traitants des travailleuses et travailleurs. Ce processus mène chaque année des milliers de victimes du travail au Bureau d'évaluation médicale (BÉM). Un médecin « arbitre », prétendument neutre, doit alors examiner la travailleuse ou le travailleur pour trancher un litige qui oppose l'avis du médecin traitant de la victime à celui de l'employeur ou de la CNESST.

Depuis de nombreuses années, plusieurs organisations qui défendent les travailleuses et travailleurs, dont l'**uttam**, critiquent ce système et revendiquent l'abolition du BÉM, faisant valoir que les médecins des travailleuses et travailleurs, qui suivent les victimes de lésions professionnelles pendant des mois, sont les mieux placés pour connaître et évaluer l'état et les besoins de leurs patients. Trop souvent, les médecins du BÉM, censés être « neutres », penchent du côté de l'employeur et de la CNESST. Ces médecins tranchent les litiges médicaux et décident d'un diagnostic ou d'un retour au travail à la suite d'un examen qui souvent dure à peine quelques minutes. Les organisations ouvrières qui revendiquent l'abolition du BÉM le font en demandant qu'on respecte en tout temps l'avis des médecins traitants des travailleuses et des travailleurs.

Avec la multiplication des contestations médicales qu'on observe depuis plusieurs années, le BÉM a fini par avoir du mal à répondre à la demande et à traiter dans un délai raisonnable les contestations qu'il reçoit de la part des employeurs et de la CNESST. Comme la Loi prévoit que la CNESST doit respecter l'avis du médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur en attendant que le dossier soit assigné à un médecin du BÉM, les employeurs et la CNESST jugent ces longs délais insupportables... À tel point que la CNESST vient d'improviser une nouvelle procédure pour contourner le processus prévu par la loi!

Depuis le début du printemps 2026, la CNESST a commencé à expérimenter cette nouvelle procédure,

inacceptable et illégale. Dès qu'une contestation médicale est acheminée au BÉM, une lettre est envoyée à la travailleuse ou au travailleur annonçant qu'un compte à rebours débute. Au bout de 30 jours, si le BÉM n'a pas assigné le litige à un médecin, procédé à l'examen de la travailleuse ou du travailleur et produit son avis, la CNESST se réserve la possibilité d'utiliser un de ses propres médecins comme arbitre du litige médical à la place du BÉM! Pire encore : si la demande au BÉM a été produite à la demande de la CNESST, la Commission peut appliquer directement l'avis de son propre médecin, celui-là même ayant servi à contester l'avis du médecin de la victime, comme s'il s'agissait de l'avis du médecin « arbitre » du BÉM!

Cette façon de faire est totalement contraire à la loi. La CNESST la justifie par une disposition inscrite à l'article 224.1 LATMP, qui prévoit la possibilité d'utiliser l'avis d'un médecin de la CNESST à la place de celui d'un membre du BÉM. Toutefois, cette procédure n'est prévue que si le BÉM a assigné le dossier à un de ses médecins et que ce médecin, après avoir reçu le dossier et le mandat d'évaluer une travailleuse ou un travailleur, tarde à trancher le litige et à produire son rapport. La procédure de l'article 224.1 LATMP ne prévoit en aucun cas qu'on puisse imposer l'avis d'un médecin de la CNESST avant que le dossier n'ait été assigné à un médecin du BÉM!

Comme nous n'en sommes qu'au début de l'utilisation de cette nouvelle procédure par la CNESST, nous ne savons pas encore si elle passera l'épreuve du Tribunal qui aura à trancher des litiges à ce sujet. Le TAT n'a en effet pas eu à traiter souvent de cette question et les rares fois qu'il l'a fait, ses avis ont été partagés. Voir la chronique « *La loi simplifiée* » du présent *Journal* pour plus de détails.

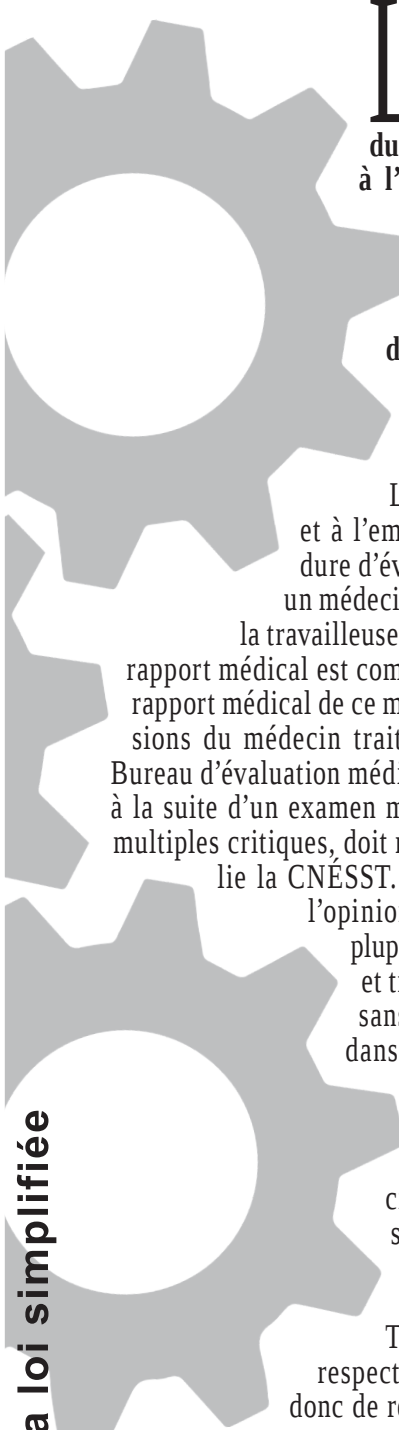
Dans tous les cas, cette nouvelle façon de faire est à tout point de vue complètement inacceptable et doit être dénoncée haut et fort! Il est certain que les travailleuses et travailleurs ont intérêt à contester systématiquement son utilisation dans leur dossier. ■



La loi simplifiée

L'article 224.1 de la loi : solution pour les délais ou anéantir l'opinion du médecin traitant ?

Isabelle Aubé



La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit une procédure d'évaluation médicale. Cette procédure accorde un statut prédominant à l'avis du médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur : la CNÉSTT est, en principe, liée par les conclusions du médecin traitant quant au diagnostic, la période de consolidation, les soins et traitements, l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles.

La Loi permet toutefois à la CNÉSTT et à l'employeur de déclencher une procédure d'évaluation médicale en demandant à un médecin désigné de leur choix d'examiner

la travailleuse ou le travailleur, chaque fois qu'un rapport médical est complété par le médecin traitant. Si le rapport médical de ce médecin désigné infirme les conclusions du médecin traitant, les rapports sont soumis au Bureau d'évaluation médicale (BÉM). Le médecin du BÉM, à la suite d'un examen médical, qui fait souvent l'objet de multiples critiques, doit rendre un avis motivé par écrit qui

lie la CNÉSTT. C'est d'ailleurs à cette étape que l'opinion du médecin traitant s'efface la plupart du temps et que les travailleuses et travailleurs sont souvent consolidés sans séquelle. Des avis du BÉM qui, dans 75 % des cas, confirment les décisions des médecins désignés.

À la suite des conclusions du BÉM, les victimes d'accidents et de maladies du travail, souvent pris avec une condition de santé et financière précaire, doivent alors se battre jusqu'au Tribunal pour convaincre le juge de respecter l'opinion du médecin traitant et donc de renverser les avis du BÉM.

Depuis plusieurs années, le BÉM accumule des retards dans certains dossiers de lésions profes-

sionnelles, particulièrement pour les dossiers de lésions psychologiques, nécessitant l'avis d'un psychiatre, et ceux nécessitant l'avis d'autres médecins spécialistes (neurologue, physiatre, rhumatologue, etc.).

Afin de contrecarrer les délais du BÉM pour ces types de dossier, la Loi prévoit une disposition, l'article 224.1, qui permet tout simplement de contourner le BÉM, pour appliquer l'avis du médecin désigné de la CNÉSTT. Cette disposition stipule que :

Lorsqu'un membre du Bureau d'évaluation médicale rend un avis en vertu de l'article 221 dans le délai prescrit à l'article 222 [30 jours], la Commission est liée par cet avis et rend une décision en conséquence.

Lorsque le membre de ce Bureau ne rend pas son avis dans le délai prescrit à l'article 222, la Commission est liée par le rapport qu'elle a obtenu du professionnel de la santé qu'elle a désigné, le cas échéant. [...].

Cet article prévoit ce qui peut être fait si un avis du BÉM n'est pas rendu dans le délai imparti, mais ne prévoit pas ce qui peut survenir lorsqu'il lui est impossible de désigner un membre pour effectuer une évaluation. Malgré ce fait, c'est sur cet article que la CNÉSTT s'appuie pour faire « débloquer » la procédure d'évaluation médicale dans certains dossiers où le BÉM ne réussit pas à désigner un membre.

Deux courants jurisprudentiels se sont développés pour interpréter cet article. Rendue en 2023, la décision *St-Hilaire et Mondelez Canada Inc.*¹ traite de la question et expose les deux courants. Le premier courant est d'avis que si le BÉM est incapable de désigner un médecin, la CNÉSTT ne peut recourir à l'article 224.1 pour faire aboutir la procédure, puisque le délai auquel réfère cet article ne peut être dépassé que dans la mesure où un médecin a été désigné par le BÉM. Rendre une décision en fonction d'un avis du médecin désigné par la CNÉSTT entache la régularité de la procédure d'évaluation médicale. La CNÉSTT doit donc être liée par l'avis du médecin traitant, tel que l'édicte l'article 224 LATMP, et donc rendre une décision en fonction de son avis.

Le deuxième courant est plutôt d'avis qu'en présence de délais anormalement longs, la CNÉSTT peut, par analogie, compte tenu du silence de la loi, appliquer le 2^e alinéa de l'article 224.1 pour faire aboutir le processus d'évaluation médicale. Cette solution correspondrait le mieux à l'objectif

de célérité du législateur et le recours à l'avis du médecin désigné de la CNESST n'entacherait pas non plus la régularité de la procédure d'évaluation médicale.

Pourtant, la Loi prévoit un processus clair aux articles 222 et 224.1 LATMP. On peut être d'accord ou non avec le processus, mais dire que la loi est silencieuse est faux. C'est d'ailleurs cette prétention du « silence de la loi », soutenue par le patronat et la CNESST, qui a mené le ministre du Travail à proposer des amendements à la Loi sur cette question lors du dépôt du projet de loi n° 59 en 2020. Cependant, à la suite des critiques entendues sur ces amendements, lors des consultations particulières, le législateur a choisi de prendre en considération les impacts potentiels sur les travailleuses et les travailleurs. Il a donc décidé de ne pas intervenir. Comme le législateur ne parle pas pour ne rien dire, on ne peut inférer de l'article 224.1 LATMP ce que prétend le deuxième courant jurisprudentiel : la loi n'est pas silencieuse. Que l'on soit d'accord ou non, il existe déjà un processus prévu à la loi.

La décision *St-Hilaire* adhère à ce deuxième courant, avec certaines précisions. Selon elle, il est préférable de constater l'irrégularité quant au retard du BEM à désigner un membre puisque « déclarer que la procédure d'évaluation médicale est régulière occulte de l'analyse l'impact et l'importance de la tardiveté du [BEM], alors qu'il s'agit pourtant, du fond du problème ». Ainsi, « l'impasse administrative, celle que cause le [BEM] en ne désignant pas de membre dans un délai raisonnable, constitue ici le véritable accro à la procédure d'évaluation médicale ».

Rendue dans la même période, la décision *Paccar Canada (Usine de Ste-Thérèse)* et Leblanc² est également d'avis qu'en « rendant une décision selon l'article 224.1 de la Loi, la Commission respecte l'esprit de la Loi, de manière analogue à une décision rendue à la suite d'un avis du Bureau d'évaluation médicale, elle permet aux parties de la contester et de faire valoir leur point de vue devant le Tribunal ».

Constat plutôt déconcertant, quand on sait que le BEM, entité qui est censée être neutre et impartiale, intervient en cas de divergence d'opinions médicales entre le médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur et le médecin désigné par l'employeur ou par la CNESST. Une procédure qui, en principe, mène à un avis rendu par un organisme indépendant de la CNESST. En suivant le deuxième courant, on confie le rôle d'arbitre qu'est censé jouer le BEM à l'une des parties qui a des intérêts dans le litige. Le médecin désigné, parti pris, de la CNESST, engagera systématiquement une contestation au TAT. L'incapacité du BEM à désigner un médecin fait que la CNESST « gagne » d'office sa contestation médicale à l'encontre de l'avis du médecin traitant sans aucune autre formalité.

Le deuxième courant soulève comme argument que les délais attribuables au BEM entraînent des conséquences importantes dans la gestion des dossiers de lésions pro-

fessionnelles. Si l'attente occasionnée par la nomination d'un médecin spécialiste « bloque » la contestation, à quels intérêts réfère-t-on vraiment, sinon ceux de l'employeur et du gestionnaire de ses fonds, la CNESST? La procédure d'évaluation médicale est devenue l'outil privilégié de la CNESST et des employeurs pour gérer les coûts du régime au détriment des victimes. Pourquoi? Parce qu'une lésion subitement consolidée par le BEM a le grand avantage de ne plus générer de coûts en indemnité de remplacement du revenu, mais aussi en frais d'assistance médicale, de réadaptation et d'indemnité pour atteinte permanente.

On parle toutefois peu de l'impact qu'aurait l'application de ce deuxième courant sur les travailleuses et les travailleurs. Pourtant, la majorité des avis des médecins désignés par la CNESST contredisent l'opinion du médecin traitant. Si la CNESST devient liée à ces avis, cela aura inévitablement comme conséquences pour les travailleuses et les travailleurs d'attendre une décision finale du Tribunal pour faire rétablir leurs droits.

Est-ce plus aberrant d'imaginer qu'un employeur puisse être appelé à verser des indemnités auxquelles il ne devrait peut-être pas être tenu en raison des délais, que de concevoir qu'une travailleuse ou un travailleur puisse être privé d'indemnités auxquelles il devrait normalement avoir droit n'eût été de ce processus de contestation? Concevoir qu'ils soient privés d'indemnités, de soins et de traitements, alors qu'ils devraient normalement y avoir droit, respecte-t-il mieux l'esprit de la loi? Une loi à caractère social, d'interprétation large et libérale, nuancée et respectueuse de l'objectif visé par la mise en place du régime d'indemnisation : une loi réparatrice.

Tant que le médecin du BEM n'est pas désigné dans un dossier, la travailleuse ou le travailleur poursuit ses traitements sous la supervision de son médecin traitant, la lésion est consolidée lorsqu'il le juge à propos et le retour au travail s'effectue selon l'évaluation de ses capacités, toujours selon son médecin. Il n'y a donc aucun « blocage », puisque le dossier suit son cours selon l'évaluation du médecin...■

Références

1. 2023 QCTAT 2529.
2. 2023 QCTAT 3989.



Décisions récentes

Une ergonomie déficiente cause une lésion professionnelle

La travailleuse, infirmière clinicienne de liaison, développe une épicondylite bilatérale. La CNÉST ayant refusé sa réclamation, elle conteste cette décision au Tribunal. Appuyée de vidéos, elle allègue que l'ergonomie déficiente du poste et de l'environnement de travail, jumelée à une présence accrue en présentiel pour combler l'absence d'une collègue, constitue un événement imprévu et soudain. À la question de savoir si la travailleuse a été victime d'une lésion professionnelle, le Tribunal effectue son analyse uniquement sous l'angle de la notion élargie d'un accident du travail.

D'entrée de jeu, le Tribunal indique que la notion « d'événement imprévu et soudain », sous la notion élargie, est interprétée par la jurisprudence de manière large et libérale pour y inclure des lésions survenues dans des conditions inhabituelles de travail, comme une ergonomie déficiente, et donc non seulement que d'événements précis et circonstanciés dans le temps.

En l'espèce, la travailleuse est atteinte de *spina bifida* congénital qui l'oblige à se déplacer en fauteuil roulant. En 2006, alors qu'elle obtient son poste d'infirmière, essentiellement de nature administrative, toutes les mesures sont prises pour adapter son environnement de travail. En 2024, une fusion de départements l'oblige à déménager dans un local inadapté à sa condition, malgré ses demandes d'aménager son nouvel environnement.

Le Tribunal note les principaux obstacles rencontrés, soit l'absence de mécanisme de retenue des portes, la hauteur inadéquate de l'équipement bureautique, mais aussi sa présence à temps plein sur les lieux du travail, pour combler l'absence d'une collègue. Il précise que la travailleuse, travaillant habituellement deux jours en présentiel et deux jours en télétravail dans une maison complètement adaptée, se retrouve à travailler quatre jours sur un lieu de travail déficient.

Pour le Tribunal, les faits sont assimilables à un accident du travail au sens élargi. Pour lui, l'effet combiné de l'ergonomie déficiente et de l'exposition accrue à cet environnement, due à un horaire complet en présentiel, constitue un événement imprévu et soudain. S'appuyant sur le rapport de l'ergothérapeute au dossier, le Tribunal conclut que la sollicitation de la structure des avant-bras et l'adoption de postures contraignantes ont causé l'épicondylite bilatérale de la travailleuse. ■

Lauzier et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches Alphonse -Desjardins, 2026 QCTAT 1665.

Quand l'exclusion de tâches essentielles rend l'emploi non convenable !

Le travailleur, opérateur de machinerie forestière, une ébrancheuse, a été victime d'un accident du travail le laissant avec des limitations fonctionnelles. La CNÉST détermine qu'il est capable d'exercer l'emploi convenable d'opérateur de machinerie forestière adaptée et convient avec l'employeur d'aménager son emploi, en excluant toutes les tâches de maintenance et de mécanique de la machinerie. Considérant que l'emploi convenable proposé ne respecte pas ses limitations fonctionnelles et que les accommodements proposés dénaturent l'emploi d'opérateur de machinerie forestière, le travailleur conteste cette décision. Le Tribunal doit donc déterminer si l'emploi adapté constitue un emploi convenable.

Pour déterminer si l'emploi adapté constitue un emploi convenable, le Tribunal doit tenir compte de divers éléments. L'emploi doit : (1) être approprié; permettre d'utiliser (2) sa capacité résiduelle et (3) ses qualifications professionnelles; (4) présenter une possibilité raisonnable d'embauche et; (5) ne pas comporter de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique du travailleur compte tenu de sa lésion.

D'emblée, le Tribunal reconnaît que l'employeur a fait preuve de souplesse en acceptant d'adapter l'emploi pré-lésionnel. Cependant, il estime d'abord que le simple fait pour le travailleur de monter et descendre de sa machinerie ne respecte pas ses capacités résiduelles, même si cette tâche n'est effectuée que quelques fois par jour, le travailleur ne devant faire aucune activité sollicitant son épaule droite.

En vue de protéger l'avenir du travailleur, le Tribunal souligne ensuite l'article 170 de la Loi qui spécifie que les adaptations ne peuvent avoir pour effet de dénaturer l'emploi. Le retrait de plusieurs tâches essentielles et connexes fait que l'emploi adapté devient convenable uniquement chez son employeur et rend le travailleur non compétitif pour le marché du travail. Un autre employeur pourrait effectivement refuser facilement d'embaucher le travailleur en raison de son handicap, invoquant la contrainte excessive.

Enfin, considérant que la preuve prépondérante démontre que certaines tâches violent les limitations fonctionnelles émises, il est d'avis que les conditions d'exercice de l'emploi convenable comportent un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur. Pour ces motifs, le Tribunal conclut que l'emploi de machinerie forestière adapté ne constitue pas un emploi convenable. ■

Girard et Forestier MF Paquet, 2026 QCTAT 131.



Pour que les comités de maladies professionnelles foutent le camp !

Pour réclamer, les victimes d'une maladie pulmonaire ou d'un cancer causé par le travail doivent obtenir, comme toutes les autres victimes de lésions professionnelles, une attestation médicale de leur médecin traitant. Mais à partir de ce moment, le traitement de leur dossier prend un chemin particulier. Malgré toute l'expertise du monde, car dans énormément de cas, le médecin traitant est un médecin spécialiste (pneumologue ou oncologue), la CNESST n'est aucunement liée par l'opinion de ce médecin traitant spécialiste, mais plutôt à celle de comités de maladies professionnelles.

Ces comités, ce sont le CMPP (Comité des maladies professionnelles pulmonaires¹) et le CMPO (Comité des maladies professionnelles oncologiques). Ainsi, les réclamations des travailleuses et des travailleurs produites pour une maladie professionnelle pulmonaire ou un cancer causé par le travail sont transférées automatiquement à l'un ou l'autre de ces comités² qui se doit d'étudier le dossier soumis par la CNESST pour rendre ses conclusions dans un rapport.

Pour complexifier encore plus le processus, dans le cas d'une maladie pulmonaire, le rapport produit par le CMPP est ensuite acheminé au Comité spécial des présidents (CSP), formé des présidents des trois autres comités des maladies professionnelles pulmonaires, qui a pour mandat d'infirmer ou de confirmer les conclusions du CMPP. Dans le cas des cancers, le CMPO doit, quant à lui, avant de produire son rapport, prendre connaissance des avis et des recommandations du Comité scientifique sur les maladies professionnelles (CSMP). La CNESST étant liée par le diagnostic et les autres conclusions établies par le CSP ou le CMPO, c'est ainsi qu'elle se prononce sur

l'admissibilité des réclamations, c'est-à-dire en entérinant les conclusions de ces comités.

Il va sans dire, avec de tels processus extrêmement complexes et longs (on parle souvent d'une attente de plus d'un an avant de recevoir une décision et d'être indemnisé), que l'opinion du médecin traitant est donc sans aucune considération! Ces processus ont l'effet d'une procédure de contestation automatique de l'avis du médecin traitant, puisque la CNESST ne rend sa décision sur l'admissibilité pour ces types de maladies professionnelles qu'après ces procédures spéciales respectives.

La travailleuse ou le travailleur qui voit sa réclamation refusée se retrouve alors en position d'extrême faiblesse : comment se décharger d'un fardeau de preuve quasi insurmontable, particulièrement pour des travailleuses et travailleurs non syndiqués, trop souvent accablés par une condition de santé et financière précaire? La personne doit alors combattre l'avis de six pneumologues en matière de maladies pulmonaires ou de trois médecins spécialistes multidisciplinaires (oncologie, médecine interne générale et médecine du travail) et d'un hygiéniste du travail, en matière de cancers. Bien sûr, une travailleuse ou un travailleur peut contester une décision défavorable de la CNESST liée par ces comités, mais le mur à franchir est très haut...

Ces processus, dont les résultats sont difficilement attaquables, font en sorte qu'il y a une sous-reconnaissance importante des maladies pulmonaires, même dans les cas où une présomption de maladie professionnelle existe dans la loi, comme c'est le cas, par exemple, pour l'exposition à l'amiante. On peut penser que le même sort sera réservé aux maladies professionnelles oncologiques, le CMPO n'étant formé que depuis octobre 2024.

Depuis leur mise sur pied³, l'**uttam** dénonce les procédures particulières de ces comités pour l'analyse des réclamations relatives aux maladies professionnelles pulmonaires et oncologiques. Comme celle du Bureau d'évaluation médicale où, à cette étape, l'opinion du médecin traitant s'efface souvent complètement, la situation est bien pire pour les victimes qui doivent passer par le CSP ou le CMPO, puisqu'à cette étape, l'opinion du médecin traitant n'a aucune valeur au sens de la loi!

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est une loi à caractère social, d'interprétation large et libérale. Elle a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. Pour y parvenir, il serait grand temps que les victimes des maladies professionnelles pulmonaires et oncologiques n'aient plus à subir ce régime de réparation bourré de manœuvres éhontées.

La loi permet le droit aux soins du professionnel de la santé de son choix et pour cela, la CNESST doit être liée, en toute matière médicale, par l'opinion du médecin traitant. La reconnaissance du caractère prépondérant de l'opinion du médecin traitant pour être véritablement effective signifie notamment que les CMPP, le CSP et le CMPO doivent foutre le camp ! ■

Références

1. Chaque comité est formé de trois pneumologues, dont un président. La loi oblige la formation d'au moins quatre comités des maladies professionnelles pulmonaires.
2. À l'exception des pompiers qui réclament pour 13 types de cancer, autres que pulmonaires, qui figurent au Règlement sur les maladies professionnelles et qui bénéficient d'une présomption légale de maladie professionnelle.
3. La mise sur pied des CMPP a eu lieu en août 1985, alors que celle du CMPO en octobre 2024.

Changements climatiques et risques liés au travail

L'institut de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) vient de produire en avril dernier un état de la question des répercussions des changements climatiques sur la santé et la sécurité au travail.

La température moyenne mondiale a déjà augmenté de 1,2 °C et cette hausse a manifestement des effets sur les conditions de travail. En effet, les changements climatiques augmentent les risques liés à l'exposition à la chaleur et à la propagation de certaines maladies transmises par des insectes, telles que la maladie de Lyme. La détérioration de la qualité de l'air augmente aussi les risques pour le cœur et les poumons. L'exposition accrue au soleil augmente, quant à elle, le risque de cancer de la peau chez les personnes travaillant à l'extérieur.

Ce sont donc les travailleuses et les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la construction qui sont particulièrement à risque.

Au-delà de la santé physique, les changements climatiques ont aussi des impacts sur la santé mentale et psychologique, pouvant engendrer de l'écoanxiété et parfois même de la détresse psychologique lors, par exemple, d'une exposition à des événements climatiques extrêmes.

Dans un tel contexte, les chercheurs indiquent qu'il faudra développer des mesures de prévention adaptées aux contextes locaux. Espérons que les employeurs seront sensibles à cette nouvelle réalité. ■

Nouvelle obligation pour les demandeurs d'asile de payer des frais médicaux

Depuis le 1^{er} mai 2026, le Programme fédéral de santé intermédiaire (PFSI) a cessé de couvrir une partie des coûts liés à certains médicaments et traitements. Avant ce changement, les demandeurs d'asile, détenteurs d'un document appelé « feuille brune », bénéficiaient gratuitement de tout type de service de santé, sans distinction.

Les changements apportés font que les demandeurs d'asile, sous le programme du PFSI, doivent dorénavant payer 4 \$ pour chaque médicament admissible et 30 % du coût de tout autre produit ou service de santé supplémentaire admissible, y compris les soins dentaires, ophtalmologiques, le soutien psychologique et les appareils fonctionnels, tels que des appareils auditifs. Les soins de santé de base, comme les visites chez le médecin ou les soins hospitaliers, continuent d'être entièrement couverts par le PFSI sans copaiement.

Cette nouvelle structure de copaiements fragilise, sans aucun doute, la vie déjà précaire des demandeurs d'asile. Cette situation est particulièrement lourde de conséquences pour celles et ceux qui sont victimes d'une maladie ou d'un accident du travail refusé par la CNESST. En effet, en plus de se retrouver sans indemnité, ces travailleuses et ces travailleurs doivent désormais assumer une partie des frais médicaux, alors qu'ils sont pourtant sans revenu. Une injustice qui se doit d'être manifestement dénoncée ! ■

Grève des travailleuses du sexe

Le 23 mai dernier, soit le samedi du Grand Prix, à l'initiative du Comité autonome du travail du sexe (CATS), des travailleuses du sexe de divers milieux ont fait la grève

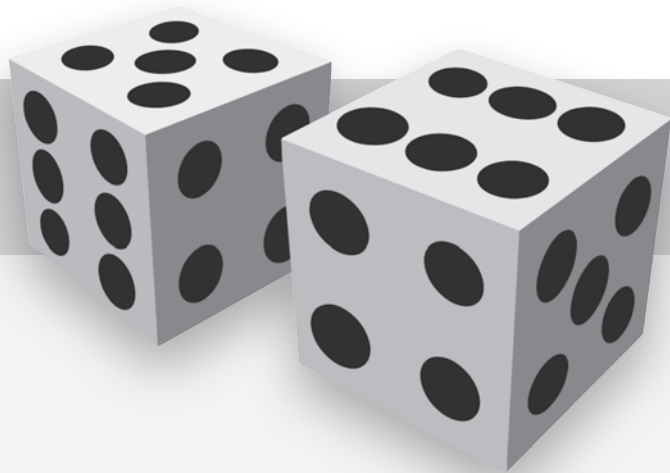
Elles revendiquent de meilleures conditions de travail dont l'abolition du « service bar » - une prime payable par la travailleuse au bar qui l'emploie - l'accès aux normes minimales en matière de travail, l'accès à la santé et la sécurité du travail, la fin des pratiques discriminatoires à l'embauche ainsi que la décriminalisation du travail du sexe au Canada.

Actuellement, les danseuses nues travaillant dans les bars doivent non seulement payer aux propriétaires « le service bar » pour y travailler, mais elles n'ont ni congés payés, ni salaire minimum, ni protection en cas d'accident du travail, car elles sont, soi-disant, des « travailleuses autonomes ». Elles sont souvent victimes de pratiques discriminatoires de la part des propriétaires de bars et n'ont aucun contrôle sur leurs conditions de travail.

Les travailleuses du sexe demandent donc la reconnaissance du statut de travailleuse à part entière, incluant le droit de se syndiquer. Des exemples existent ailleurs dans le monde, que ce soit aux États-Unis ou en Inde où un syndicat de travailleuses du sexe a vu le jour.

Le Comité autonome du travail du sexe a reçu l'appui de 58 organisations, dont des syndicats, des groupes de femmes et LGBTQ+, ainsi que d'organismes en immigration et en réduction des méfaits. Une lutte pour laquelle le CATS continuera à militer au-delà de cette journée de grève. ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «treize» (13) lettres

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

Solution: Rétrospective

A Ampleur Assemblée	G Générale L Lois	S Saison Santé Sécurité Sommet
B BÉM (x2)	M Membres	T Travail
C Code	P Projet	U uttam
E Ensemble		

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Mot « constatations »: visage de l'employeur en noir; visage du travailleur (centre); visage du médecin (blanc); jambe du travailleur; cheveux du médecin; casque du travailleur.

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 le SACAIS et soutenue par les contributions de ses membres. Elle n'est ni financée par la CNÉST, ni par le patronat.

ORGANISME APPUYÉ PAR



Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

Québec

Isabelle Aubé, Maria Del Rosario Azmitia, Nathalie Brière, Camille Dagenais, Sébastien Duclos, Richard Dusseault, Dunia Hurtarte, Iana Jimenez, Félix Lapan, Assia Malinova, Marion Paris, Virginie Robert, Ahmed Taïab.

Images et photos :
L'**uttam**, CSN, Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025.

À l'agenda

Vacances estivales

Les bureaux de l'uttam seront fermés du lundi 20 au vendredi 31 juillet 2026 inclusivement

Prochain rendez-vous

Mercredi 9 septembre 2026
pour l'activité de la rentrée

Épluchette de blé d'inde à l'uttam
au 2348 rue Hochelaga, à Montréal



Assemblée générale annuelle du 15 juin 2026



Mobilisation tenue le 19 juin dernier contre la judiciarisation du régime devant le Bureau d'évaluation médicale

Bon été !

On se revoit après les vacances pour continuer notre combat contre la judiciarisation du régime de réparation des lésions professionnelles



Rassemblement pour la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

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