



## Le site de l'ATTAAT est actif

Par Nada Rais, Coordonnatrice

Cela fait déjà plusieurs mois qu'on travaille sur la conception du nouveau site internet et voilà que le 2 février 2020, il a été mis en ligne par l'équipe LEBLEU et nous sommes heureux du résultat.

Nous travaillons fort également pour rafraîchir notre page Facebook qui depuis un bon bout de temps est restée inactive. Nous espérons recueillir de la part de tous nos visiteurs et futurs visiteurs des tonnes de « j'aime » sur notre page « L'ATTAAT » pour nous encourager à partager avec vous du contenu pertinent et interagir sur l'ensemble



de nos préoccupations en répondant à vos questions. Voici ci-haut l'image de notre couverture Facebook pour nous retrouver facilement.

Nous pensons bientôt faire des cafés-rencontres, pour le moment, il faut attendre la décision de la CNESST au sujet de l'accident de travail du directeur général de l'association, M. Yvan Arseneault (chute dans les escaliers de son lieu de travail).

Son genou gauche s'est aggravé après cet accident survenu le 28 octobre 2019. En attendant de lui mettre deux prothèses totales de remplacement pour ses deux genoux, il doit faire attention lors de

SOMMAIRE	
Éditorial .....	1
Nouvelles ATTAAT.....	1
Le harcèlement psychologique.....	2
Carte de membre.....	3
L'IRR.....	4

Ses déplacements et suivre les recommandations de ses médecins à savoir réduire au maximum ses heures de travail en espérant le revoir bientôt parmi nous. Cependant, il vient de temps en temps nous voir pour jaser ☺ et suivre l'évolution de son dossier ici au bureau. Nous vous tiendrons au courant de tout développement.

Comme vous avez sûrement remarqué, nous avons modifié également le gabarit de notre journal « LE LÉSIONNAIRE ». Nous vous invitons à nous laisser vos commentaires sur notre page Facebook au sujet des changements que nous avons dernièrement apportés à savoir notre nouveau site ainsi que vos impressions sur cette nouvelle mise en page du journal.

Je vous informe au prochain journal de la date de notre prochaine assemblée générale annuelle qui aura lieu le mois de juin.

Surveillez les prochaines parutions pour la suite des événements !

réclamation, il est non seulement supposé être retraité mais aussi âgé de 69 ans. Il ne peut alors bénéficier du droit à l'IRR. Les articles 56 et 57 énoncent le principe général selon lequel l'IRR doit être réduite par étape jusqu'à son extinction prévue à l'âge de 68 ans.

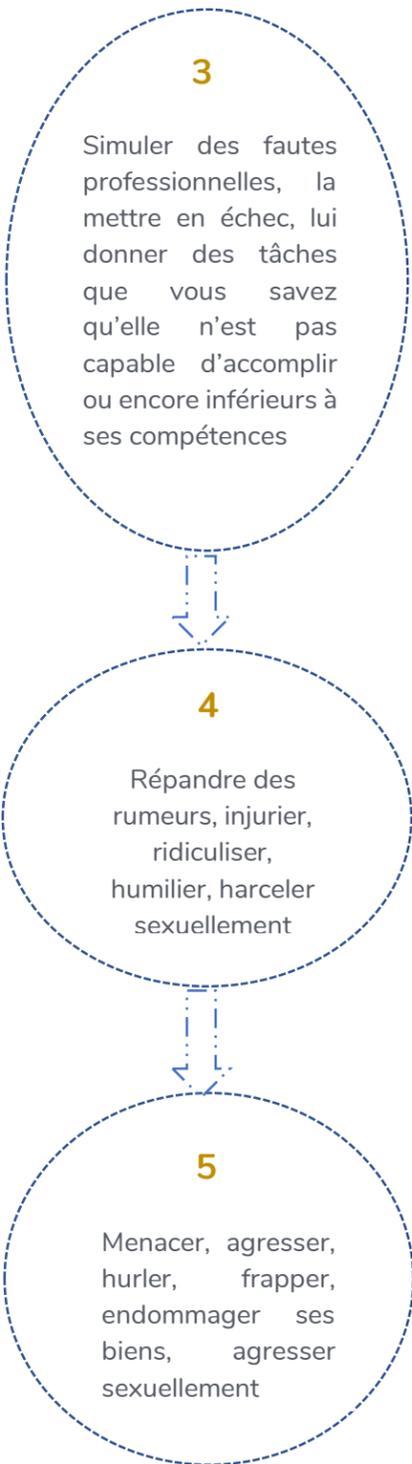
L'article 56 de la loi est contraire à la Charte canadienne des droits et libertés, il est considéré comme discriminatoire et portant atteinte à la dignité du travailleur et à son droit de pouvoir prendre sa retraite au moment qui lui convient, car la plupart des personnes âgées de 65 à 69 ans ayant des limitations à respecter sont encore sur le marché de travail au salaire minimum et occupant des emplois à temps partiel parce qu'ils n'ont pas le choix, ils dépendent entièrement de l'aide de la CNESST ainsi que de cet emploi léger qu'il occupe pour subvenir à leurs besoins quotidiens.

Cependant, nous comptons sur la collaboration et l'engagement de nos membres « votre appui et votre solidarité sont importants », comme vous le savez, la force d'une organisation comme l'ATTAAT réside dans le soutien et l'implication des travailleuses et des travailleurs qui en sont les membres. Nous devons s'unir ensemble pour exiger le changement de cet article.

Nous vous remercions à l'avance pour votre implication et soyez assurés (es) que nous souhaitons toujours vous compter parmi nos membres et, en ce sens, nous espérons recevoir votre renouvellement très bientôt pour l'année 2019-2020 qui tire à sa fin le mois de mars 2020.

Vous pouvez également encourager votre entourage et vos amis à rentrer membre de l'ATTAAT. Plus nous avons de membres, meilleur serait notre combat.

Le prochain journal sera envoyé exclusivement aux membres qui ont renouvelé soit en ligne sur notre nouveau site internet, soit par la poste ou directement à nos bureaux.



Sources : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/publications/trousses-dinformation/trousse-dinformation-sur-le-harcèlement-psychologique/index.html>

Si vous voulez en connaître plus sur le sujet, visitez notre site web : [www.attaat.org](http://www.attaat.org)

Prochainement, nous reprendrons le dossier qui vous tient le plus à cœur, celui de corriger une situation discriminatoire qui perdure depuis la modification de la loi le 19 août 1985.

La CNESST a maintenu le droit du travailleur retraité à l'IRR jusqu'à son 68e anniversaire de naissance tout en réduisant par étape cette indemnité à compter de son 65e anniversaire conformément aux prescriptions de l'article 56. Lorsque le travailleur produit une nouvelle



## De nouveaux défis nous attendent !

D'autres nouveaux défis nous attendent cette année et votre participation est au cœur du succès de notre organisme. Nous vous invitons donc à renouveler votre carte de membre via notre site internet (le lien est très sécurisé pour ceux et celles qui veulent utiliser leur carte de crédit ou payer par PayPal). Pour toutes questions à ce sujet, communiquez avec l'organisme. Vous pouvez aussi choisir de payer par chèque. Je pense que toutes les méthodes sont bonnes et au nom de l'Association des Travailleuses et des Travailleurs accidentés de l'Abitibi-Témiscamingue, nous vous remercions très sincèrement pour tout l'intérêt que vous portez à notre cause. Un organisme comme le nôtre dépend toujours de votre solidarité.

J'ai choisi de parler dans cette édition du journal de l'harcèlement psychologique.

répercussions psychologiques du harcèlement.

Nous allons aborder le harcèlement psychologique au travail sous l'angle d'un accident de travail et non pas sous l'angle d'une plainte aux normes du travail car le harcèlement psychologique peut constituer une plainte aux normes mais également une réclamation à la CNESST. La différence entre les deux c'est que pour déposer une réclamation à la CNESST, il faudra une situation d'harcèlement psychologique mais il faudra aussi une maladie, il faudra un diagnostic alors que les normes n'ont pas cette exigence. Adopté en 2004, la loi sur le harcèlement psychologique est une loi passablement nouvelle sur le harcèlement psychologique

### UN PEU D'HISTOIRE EN BREF

En 2014, il y'a eu un grand bilan c.-à-d. ; Après 10 ans de l'adoption de cette nouvelle loi de 2004 sur le harcèlement psychologique pour les salariés québécois, près de 24 000

- Harcèlement de groupe 26%.

Dans la loi sur les accidents du travail, il n'y a pas de définitions qui fait spécifiquement référence aux harcèlements psychologique ou sexuel, alors on va s'en remettre à la définition générale d'un accident de travail comme constituants des événements imprévus et soudains donc indemnisable et légale et un salarié ou une salariée qui se croit victime d'accident de lésions psychologique aura deux recours possibles :

1- En vertu des normes du travail (il ou elle déposera une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel s'ils travaillent dans un milieu syndiqué, ce sera la procédure du grief).

2- En vertu de la CNESST en invoquant une maladie suite à du harcèlement psychologique en s'adressant à la CNESST selon 3 critères important à avoir qui aideront le salarié à faire reconnaître un accident de travail qui sera indemnisable :

La survenance d'un événement imprévu (ce sera le fameux fait sur lequel repose sa plainte)

- De quoi se plaint-il ? Qui vise-t-il ? Combien de fois ça s'est répété ? Etc...
- Par le fait ou à l'occasion du travail (sur les lieux du travail ou être relié au travail même si c'est à l'extérieur du travail)

le diagnostic posé par le médecin. Afin d'établir cette relation, le tribunal considère la preuve médicale, la connexité dans le temps entre les symptômes et les événements ainsi que tout autre élément permettant de relier la lésion psychologique au travail ou à une cause « extérieure »

### « Comprendre les composantes du harcèlement psychologique et son incidence sur la santé des individus »

L'humain n'est pas une science exacte. Sa nature complexe est difficile à identifier selon 3 facteurs explicatifs :

- Le seuil de tolérance psychologique est variable d'un individu à l'autre
- La plupart des Organisations reflètent que la santé psychologique est d'abord une responsabilité individuelle
- Grande diversité et subtilité des comportements posés

### ÉNONCÉ DE DROITS SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81,18 Pour l'Application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, par celui-ci un milieu de travail néfaste.

« Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

81,19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

« L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ».

### ÉTAT DES LIEUX :

Selon nos observations en tant qu'Association de Travailleuses et des Travailleurs accidentés de l'Abitibi-Témiscamingue, Le harcèlement en milieu de travail peut se présenter sous diverses formes, et peut avoir de lourdes conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs, de même que sur la durée et la stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail. Nous voudrions cibler cette problématique sur cette première édition de ce journal « Le lésionnaire » pour aborder cette question de santé mentale en regard de tout ce qu'on entend dans les médias quand on parle de Santé et Sécurité au travail. Les femmes déclarent des niveaux plus élevés de harcèlement en milieu de travail que les hommes (statistiques Canada, 2018) et le milieu de travail est le pivot central à la santé psychologique. La moyenne des gens consacre plus d'un tiers de leur vie à leur travail donc il ne faut pas minimiser la considération de l'investissement émotionnel et relationnel des gens au travail qui peut brouiller notre analyse des

plaintes d'harcèlement psychologique pas tous retenus, pas tout acceptés, mais quand même, c'est un chiffre très surprenant, car c'est une moyenne de 2 300 plaintes/ année.

- 75% des plaintes impliquaient au moins une personne qui était en situation d'autorité.
- 60% des plaintes sont déposées par des femmes
- 93% des plaintes réglées et/ou fermées avant la tenue d'une audition

De l'ensemble de ces plaintes qui n'ont pas nécessité d'audition,

- 40% avaient été jugées irrecevables.
- Juridiction fédérale 14%,
- Un des critères prévus à la loi était manquant 14%,
- Plainte manifestement non fondée 12%
- L'harcéleur était : en abus d'autorité 46%,
- Harcèlement de groupe 26%,
- Violence physique et/ou verbale 10%,
- Harcèlement sexuel 7%

LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP) VISE L'INDEMNISATION D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE.

LA LATMP NE FAIT AUCUNE DISTINCTION ENTRE LES LÉSIONS DE NATURE PHYSIQUE ET PSYCHIQUE.

LE TRAVAILLEUR QUI INVOQUE UNE LÉSION PSYCHIQUE NE SE VOIT DONC PAS IMPOSER UN FARDEAU « DIFFÉRENT » DE CELUI D'UN TRAVAILLEUR QUI INVOQUE UNE LÉSION PHYSIQUE.

- Avoir un lien de causalité entre l'événement qu'il invoque et la maladie

Une lésion psychique peut être la résultante d'un seul événement imprévu et soudain qui a créé une situation de stress aigu. Exemple : Aggression au travail, hold-up, etc.

La lésion psychique peut également découler d'une série d'éléments qui, lorsqu'isolés peuvent eux aussi présenter un caractère imprévu et soudain, exemple : micro-traumatisme.

Il doit exister une relation de cause à effet entre les événements décrits et

### MANIFESTATIONS ET SYMPTÔMES DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE :

1

Lui interdire de parler à ses collègues, l'ignorer, l'empêcher de parler dans une réunion, l'isoler et la priver d'outils de communication

2

Se moquer de ses croyances et/ou convictions, rire de ses faiblesses, mettre en doute son jugement, déconsidérer une personne