

# Journal de l'uttam

HIVER 2012

*Parole aux membres de l'uttam*

## Regard sur la prévention en milieu de travail non-syndiqué

**Maladies du travail (p. 4)**

*L'hypersensibilité environnementale*

**Luttes ouvrières (p. 9)**

*Grève des employé-e-s municipaux à Saint-Ferréol-les-Neiges*

**La loi simplifiée (p. 10)**

*Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*

# Le mirage de la chronicité, la certitude de la réduction des coûts

Un « arrangement » entre la CSST et la CLP qui porte fruit pour réduire les coûts... et les droits

Les membres du CA

**P**endant l'automne, nous avons été fort occupés par la proposition de « modernisation » que la CSST voulait envoyer, en catimini, à la ministre du Travail afin que celle-ci fasse adopter un projet de loi. Parce que ces propositions pouvaient être dévastatrices pour les travailleuses et les travailleurs, notamment pour celles et ceux que la CSST qualifie de « chronicisés », l'uttam a mené des campagnes de diffusion, d'information et d'action. Plusieurs organisations sont également intervenues. À la fin de la session, aucun projet de loi n'avait été déposé mais, il faut se le dire, ce n'est que partie remise.

## Pendant ce temps...

Alexandre (nom fictif) s'est vu déterminer un emploi convenable car les séquelles de sa lésion professionnelle l'empêchent de refaire son travail et son employeur ne lui a pas offert d'emploi et l'a congédié. Pour compenser ce congédiement, la loi prévoit qu'Alexandre a le droit d'être indemnisé pour un maximum d'une année. Doutant de la « convenabilité » de l'emploi fixé, Alexandre a demandé la révision de cette décision. Dix jours plus tard, la révision administrative l'appelait pour qu'il émette des observations justifiant que l'emploi n'est pas convenable. La semaine suivante, la révision administrative maintenait la décision de la CSST... Alexandre, ayant eu moins de trois semaines pour faire des démarches, contesta cette décision à la CLP. Trois semaines plus tard, il reçut son dossier et une convocation pour une audience devant se tenir dans un mois.

Ainsi, Alexandre n'a eu que deux mois et demi pour voir en quoi consiste réellement cet emploi, trouver des postes offerts, postuler, passer des entrevues, obtenir des réponses d'employeurs, voir si cet emploi respecte ses limitations fonctionnelles, vérifier s'il a les qualifications professionnelles, etc.

L'histoire d'Alexandre est loin d'être unique puisque c'est maintenant la réalité vécue par de nombreux travailleurs depuis juin 2011.

## Le fruit d'un « arrangement »

Au printemps 2010, nous avons découvert que le PDG de la CSST et le président de la CLP s'étaient rencontrés pour faire un « arrangement » : la CLP réduirait les délais pour les dossiers que la CSST juge urgents en échange d'un appui à sa revendication de pouvoir déroger aux règles de l'administration publique quant au remplacement de personnel (remplacement d'un départ sur deux).

Cette rencontre a eu des suites. En effet, nous avons eu la confirmation que le président de la CLP a rencontré le Conseil d'administration de la CSST en novembre 2010 pour négocier l'appui que la CSST lui a finalement accordé.

Il est tout à fait inacceptable que le président d'un tribunal ait pu se prêter à un tel jeu car ces agissements entachent gravement l'indépendance et l'impartialité que doit avoir la CLP face à l'organisme qu'elle est censée contrôler.

Ce manque d'indépendance se vérifie maintenant de plus en plus alors que la CLP remplit sa partie de l'« arrangement ». Après avoir établi en 2010 de nouvelles procédures très restrictives en matière de remise d'audience, le président de la CLP a utilisé le pouvoir que l'article 429.30 de la loi lui confère pour décider que les litiges en matière d'emploi convenable seraient dorénavant instruits et décidés d'urgence. Cette politique est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin dernier.

## Qui paiera la note?

Cet « arrangement » a et aura des effets néfastes pour les travailleuses et travailleurs.

Depuis la création de la CLP, la loi prévoit que le tribunal doit instruire d'urgence les litiges concernant des situations qui pourraient mettre en danger des travailleuses et des travailleurs ainsi que de façon prioritaire les litiges où la travailleuse ou le travailleur n'est pas ou plus indemnisé. Or la CLP n'est jamais parvenue à traiter ces dossiers en urgence ou en priorité. En effet, en 2010-2011, les dossiers devant être traités en urgence n'étaient traités que 21 jours (228 jours) plus rapidement que les dossiers réguliers (249 jours) et le traitement

des dossiers prioritaires prenait en moyenne 7 jours (256 jours) de plus que les dossiers réguliers.

Avec l'ajout de « nouveaux dossiers urgents » et le traitement que l'on voit actuellement (les dossiers d'emploi convenable sont traités en environ 45 à 60 jours), les situations d'urgence et prioritaires déterminées par la loi risquent d'être traitées dans un délai encore plus long, entraînant des conséquences encore plus lourdes pour ces travailleuses et travailleurs en danger ou sans le sou...

D'un autre côté, comment pouvoir faire une preuve adéquate du non respect des critères de l'emploi convenable en si peu de temps. On risque donc de voir de plus en plus la « convenabilité » de l'emploi confirmée par le tribunal.

En ajoutant de « nouveaux dossiers urgents », ce que le président de la CLP a fait, c'est aider la CSST à atteindre une des cibles de son plan de gestion de la « chronicité »; la réduction des délais de traitement des litiges qui coûtent de l'argent à la CSST. En effet, ces travailleuses et travailleurs sont « chroniques » aux yeux de la CSST et il faut tout faire pour s'en débarrasser le plus rapidement possible.

Ainsi, non seulement l'indépendance et l'impartialité du tribunal sont remises en cause par cet « arrangement », mais le président de la CLP a décidé de se servir d'un pouvoir que la loi lui confère pour en détourner l'esprit afin d'honorer les termes de cet « arrangement ».

Bien que la CLP n'ait jamais respecté la loi en ce qui concerne les rôles d'urgence et prioritaire, son président, en ajoutant de « nouveaux dossiers urgents » savait pertinemment que des situations de dangerosité pour les travailleuses et les travailleurs perdureront et que des périodes d'indigence pour des travailleuses et des travailleurs s'allongeront, cela dans le seul but de sauver les « sacro-saints » dollars du patronat. En effet, les travailleuses et les travailleurs qui se voient déterminer un emploi « convenable » ne sont ni en situation de danger ni sans le sou, puisqu'ils sont indemnisés, mais ils sont des « chronicisés » pour la CSST et la CLP aidera dorénavant la CSST dans son combat contre cette terrible « maladie ».

# Quand parler à la CSST c'est comme parler à un mur

Face à des versions contradictoires, la CSST choisit toujours celle de l'employeur

Armando Barrios

**A**vant mon accident, je travaillais comme technicien en radiographie de soudure. J'occupais cet emploi à temps plein depuis près de 15 ans. J'étais loin de me douter qu'un accident du travail allait soudainement me transformer en travailleur sur appel...

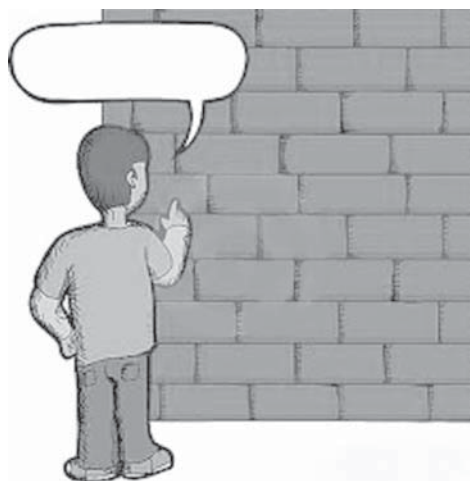
Tout a commencé au mois de mars 2011 quand j'ai fait une chute en entrant au travail. Je me suis retrouvé à l'hôpital le jour même avec une déchirure de la coiffe des rotateurs de l'épaule gauche. L'accident a été accepté sans problème par la CSST.

Dès le départ, mon médecin a donné son autorisation pour que je travaille en assignation temporaire en spécifiant que je ne devais travailler qu'en utilisant mon bras droit. Je me suis donc présenté au travail mais j'ai rapidement compris que mon employeur n'avait besoin de moi que pour une vingtaine d'heures par semaine.

Quand j'ai reçu mon premier chèque de paie, qui ne couvrait que le salaire de 20 heures par semaine, je ne me suis pas énervé car j'étais convaincu que la CSST me paierait la différence. Cette paie correspondait à peine à la moitié de mon revenu normal : impossible d'arriver avec un revenu coupé de moitié ! J'ai donc commencé à envoyer mes talons de paie à la CSST.

Au lieu de recevoir un paiement de la CSST pour compenser mon manque à gagner, j'ai reçu un mois et demi après l'accident un message de la CSST me demandant pourquoi j'avais transmis mes talons de paie ! Quand j'ai finalement réussi à parler à mon agente, trois semaines plus tard, je me suis fait dire que l'employeur avait raison de me payer pour 20 heures par semaine puisque je ne travaillais que 20 heures et que je n'avais le droit à rien de plus, le salaire de l'employeur étant sensé tout couvrir... J'ai raccroché, complètement désemparé.

Après environ trois mois passés à tenter de joindre les deux bouts avec des revenus réduits de moitié, on m'a parlé de l'**uttam**; j'ai appelé et j'ai obtenu un rendez-vous. On a fait venir mon dossier, ce qui a permis de comprendre où se situait le nœud du problème : mon employeur avait déclaré à la CSST que j'étais un travailleur « sur appel ». Il a ajouté par la suite qu'il me donnait les payes que je devais avoir normalement. Sans lui demander de papier ou de preuve, la CSST l'a cru sur parole et n'a pas cherché plus loin. Pourtant, je n'avais jamais travaillé sur appel mais plutôt à temps plein avant l'accident !



Je dois vous dire que depuis quelques années, mon employeur fait face à des baisses de son carnet de commandes et éprouve des difficultés financières. À deux reprises, la compagnie a dû faire appel au programme de « travail partagé » offert par l'assurance-chômage : une première fois en 2009, puis une seconde fois en décembre 2010.

Ce programme a été créé pour que, pendant des périodes critiques, l'employeur puisse maintenir ses travailleurs réguliers en emploi; il permet de réduire les heures de travail, ce qui réduit les coûts pour l'employeur et l'assurance-chômage verse des « prestations de travail partagé » au travailleur pour le temps chômé. Un travailleur qui reçoit de telles prestations est donc tout le contraire d'un travailleur sur appel auquel on recoure

uniquement lorsqu'il y a des surplus de travail ou pour dépanner lors d'une absence.

Ainsi, même si mon employeur avait recouru au programme de « travail partagé », cela ne faisait pas de moi un travailleur sur appel, bien au contraire ! La CSST aurait d'ailleurs pu le constater facilement, ou au moins se questionner, en regardant le revenu annuel que j'avais inscrit sur ma réclamation.

De plus, au cours des douze mois précédant mon accident, j'avais travaillé en moyenne 36 heures par semaine. Les semaines où je faisais moins de 40 heures, je recevais une prestation de travail partagé. Cela représente beaucoup plus que le salaire versé pour 20 heures par semaine.

Heureusement, j'ai reçu de l'**uttam** le coup de main nécessaire pour corriger cette injustice. J'ai amassé tous les documents dont j'avais besoin : mon rapport d'impôt de l'année précédente, le sommaire des « prestations de travail partagé » reçues de l'assurance-chômage et mes talons de paie avant l'accident. Nous avons transmis le tout à la CSST, qui n'a finalement pas eu le choix de reconnaître que j'étais un travailleur à temps plein.

Plus de six mois après l'accident, j'ai enfin pu être payé correctement. Sans l'**uttam** je n'y serais probablement pas arrivé : j'aurais sans doute manqué de patience et de sang froid devant les bêtises de la CSST.

Encore aujourd'hui, je suis en colère quand j'y repense : j'avais beau dire à la CSST que je travaillais à temps plein, on refusait de m'écouter. Devant les versions contradictoires de l'employeur et du travailleur, la CSST n'a jamais cherché à savoir qui disait vrai : elle a immédiatement choisi de croire l'employeur et a ensuite ignoré tout ce que je pouvais dire pour démontrer le contraire. Quand je parlais à une agente, c'était chaque fois comme si je parlais à un mur !

La prochaine fois qu'on vous dira que la CSST est « neutre », qu'elle n'est ni du côté des employeurs, ni du côté des travailleurs, repensez à mon histoire...

# L'hypersensibilité environnementale

*L'exposition à des produits chimiques au travail entraîne parfois une terrible maladie*

Dr Pierre L. Auger\*

**D**epuis quelques décennies, les médecins reçoivent de plus en plus de patients qui présentent des symptômes déroutants suite à une exposition à une large panoplie de différents produits chimiques et odeurs. Se manifestant par une réaction polysystémique (qui touche plus d'un organe ou système), ce syndrome porte plusieurs noms. On le nomme parfois « perte de tolérance aux produits chimiques », « polytoxosensibilité » ou « syndrome environnemental idiopathique ». En anglais, on rencontre l'appellation « Multiple Chemical Sensitivity » (MCS). Cette maladie touche environ 3% de la population canadienne.

## Portrait clinique

Le patient est habituellement un adulte âgé entre 18 et 55 ans mais il peut s'agir à l'occasion d'un enfant. Les femmes sont davantage touchées que les hommes. C'est à la suite d'une exposition chronique ou aiguë à un agent neurotoxique comme les solvants, le monoxyde de carbone, les métaux lourds ou un agent irritant tel le chlore ou l'ammoniac que le syndrome apparaît. La victime devient tout à coup sensible à de fortes odeurs et à un ensemble de produits chimiques (parfums, essence, peinture, diésel, fumée de cigarette, désodorisant, crayons feutres, vernis à ongles, insecticides, shampoing, photocopieur, gaz de combustion, etc.).

Lorsque la personne atteinte est exposée à ces produits, elle développe un ensemble de symptômes qui sont d'abord neuropsychologiques (problème de mémoire, de concentration mentale, obnubilation, irritabilité, désorientation, angoisse, vertige, vision trouble) qui sont toujours suivis d'une fatigue intense qui peut perdurer plusieurs heures voire quelques jours. Ensuite, les symptômes s'étendent à d'autres systèmes, tels les voies respiratoires (essoufflement, toux, voix rauque, irritation du nez et de la gorge avec signes de rhinite), le système musculosquelettique (douleurs et faiblesses musculaires diffuses), le tube digestif (nausées, diarrhées), la peau (réactions cutanées non spé-



cifiques), le cœur (palpitations anormales) et le système génito-urinaire (urgences urinaires). De plus, ces patients deviennent intolérants au bruit, à la caféine, à l'alcool, aux médicaments et à certains aliments. Enfin, plusieurs de ceux-ci évolueront vers un tableau de fatigue chronique.

## Hypersensibilité et exposition professionnelle

L'OMS (Organisation mondiale de la santé) reconnaît depuis les années quatre-vingt l'existence d'une atteinte du cerveau suite à une exposition prolongée à des agents neurotoxiques. En effet, plusieurs épisodes d'expositions aiguës ou chroniques à des agents tels les solvants, les pesticides ou le formaldéhyde ont déclenché la maladie dans des groupes de travailleurs homogènes. Le syndrome se caractérise par une atteinte des fonctions cérébrales supérieures et la plupart de ces travailleurs souffrent de cette perte de tolérance aux produits chimiques.

## Hypothèses scientifiques

Pour expliquer la maladie, plusieurs écoles s'affrontent. Certains évoquent une atteinte du système immunologique sous forme de perte de tolérance suite à une accumulation d'expositions aux produits chimiques au cours des années (c'est-à-dire une nouvelle forme d'allergie). D'autres en font une maladie strictement psychiatrique.

Il est de l'opinion de l'auteur de cet article qu'il peut s'agir selon les circonstances de causes psychologiques, telle la peur engendrée lors d'exposition sur-aiguë à un toxique, ou strictement organique dans les cas de travailleurs exposés chroniquement à ces produits. Le mécanisme qui me semble le plus plausible est celui d'une atteinte du système limbique. Il s'agit d'un endroit situé dans les profondeurs du cerveau qui contrôle la mémoire et les émotions dont le dérèglement peut entraîner des réactions dans tout l'organisme. Il a été démontré chez l'animal que l'exposition répétée à des substances chimiques ou des situations de stress entraîne une hyperréactivité de cette zone du cerveau.

## Conclusion

Le traitement de cette maladie est difficile. Il m'est impossible d'approfondir cet aspect à l'intérieur du cadre de cet article. Néanmoins il est très important de ne pas rejeter ces malades sous prétexte qu'ils ne remplissent pas les critères habituels de maladies classiques. Le médecin, tout comme les proches, doivent d'abord être empathiques pour aider la victime à supporter une maladie qui peut devenir très débilante.

\* Le Dr Auger est spécialiste en médecine du travail

# La prévention en milieu de travail non-syndiqué

*Quelques réflexions de travailleuses et travailleurs ayant vécu l'expérience*

Félix Lapan

**D**epuis son origine, en 1975, l'uttam a toujours fondé son action sur la connaissance qu'ont les travailleuses et les travailleurs de leur milieu de travail ainsi que des conditions qui y prévalent. C'est à partir de ce savoir qu'elle peut identifier les causes des injustices vécues, développer son analyse et proposer des solutions afin d'apporter sa contribution à l'avancement des droits de toutes et tous.

C'est dans cet esprit qu'elle a invité, en octobre dernier, des travailleuses et des travailleurs à une rencontre dont l'objet était de discuter de la prévention au travail. Nous désirons dans les pages qui suivent vous faire partager les préoccupations de quelques-uns des membres de notre organisation afin d'alimenter votre propre réflexion et de susciter un débat plus large sur la question.

## Jorge le métallurgiste

Jorge\* travaillait dans une entreprise qui fabrique des pièces de métal. Il n'y avait pas de syndicat mais l'entreprise fait partie d'un des groupes prioritaires pour lesquels les quatre mécanismes de prévention prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) doivent s'appliquer; pourtant, il n'y avait pas de comité paritaire... Jorge ne se souvient pas non plus avoir été sollicité pour la nomination d'un représentant à la prévention mais il y en avait un, que tout le monde savait être à la solde du patron...

Dans l'usine, la majorité des travailleurs sont des immigrants, la plupart ne savent pas lire le français et ne connaissent pas les lois d'ici. Ça fait l'affaire de l'employeur qui peut faire ce qu'il veut et dire ce qu'il veut.

Même s'il aurait pu y avoir un comité paritaire de santé et sécurité, il n'y en avait pas et personne ne savait que, si on le demandait, l'employeur était obligé d'en faire un. Je suis sûr que personne ne savait que ça pouvait exister un comité paritaire employeur-employés et ce que ça pourrait faire.

Il y avait bien quelqu'un qui était censé s'occuper de la prévention, ça s'appelle un représentant à la prévention à ce que je comprends. Le nôtre se promenait de temps à autre dans l'usine et mettait des affiches sur le tableau mais il n'y avait pas grand monde qui pouvait les lire. De toute façon, personne ne lui faisait confiance. Une fois on lui avait demandé d'avoir des masques de protection. Il est revenu nous dire que l'employeur refusait et on en a pas eus.

**Une très faible proportion des salariés s'étant absentes du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal ont fait une demande d'indemnisation à la CSST. Ainsi, on estime que moins de 20 % des salariés visés par l'enquête qui se sont absentes du travail à cause de douleurs musculo-squelettiques perçues comme étant complètement liées à leur emploi ont fait une telle demande.**

EQCOTESST 2011, p.494

il le sait et il pousse, pousse, pousse. Il intimide les travailleurs et eux ils se soumettent, malgré les blessures et la douleur...

## Michel l'ébéniste

Michel, pour sa part, a travaillé dans de nombreuses entreprises, travaillant cependant toujours avec le bois. Il a ainsi pu être témoin de diverses pratiques en matière de santé et sécurité.

Une fois, j'ai travaillé dans une compagnie où il y avait un comité paritaire visible et actif même s'il n'y avait pas de syndicat. Quand je suis arrivé là, je voyais que le comité posait des questions, disait des choses, dénonçait des situations. Ce qui m'a étonné, c'est que malgré que le comité avait l'air de prendre la prévention au sérieux, il n'y avait aucune

mesure de sécurité. On m'a dit que le comité venait tout juste d'être nommé, il y avait trois mois, et je me suis alors dit que j'étais chanceux d'arriver à ce moment là.

Il faut dire qu'on travaillait avec des colles, des solvants et d'autres produits toxiques. Alors durant les deux ans que je suis resté là, j'ai pu voir un comité paritaire qui dénonçait l'absence de ventilation adéquate, d'équipement de protection, etc. Puis, tranquillement, il y a eu de moins en moins de rencontres du comité, certains ont démissionné puis ceux qui sont restés ont commencé à dire comme le boss, soit qu'il n'y avait pas vraiment de problème ou que ce qu'on demandait, ça coûtait trop cher.

Quand je suis parti de là, il n'y avait aucune des corrections que nous avions réclamées qui avait été apportées et les travailleurs continuaient à s'intoxiquer... Moi, c'est là que j'ai commencé à faire de l'asthme même si la CSST n'a pas voulu le reconnaître. C'est d'ailleurs pour ça que je suis parti.

Dans une autre compagnie, je me souviens qu'il y avait un représentant à la prévention, c'était le gérant... Je ne pense pas que c'était les employés qui l'avaient choisi... mais il avait

**On estime que près de 312 000 travailleurs (8,8 %) sont exposés souvent ou tout le temps à des vapeurs de solvants, tels que dégraisseurs, peintures à l'huile, vernis, colles, Varsol, térébenthine, etc. dans le cadre de leur emploi principal, soit 11,2 % des hommes et 6,0 % des travailleuses [...]. Un travailleur manuel sur cinq est exposé souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants [...]**

EQCOTESST 2011, p.267

\* Afin d'éviter aux travailleuses et aux travailleurs d'éventuels problèmes avec leur employeur, les noms sont fictifs.

au moins réussi à faire payer des chaussures de sécurité par le boss.

D'un autre côté, c'était loin d'être parfait parce qu'il avait du pouvoir sur les travailleurs par sa position de gérant. Alors si on disait qu'une job était dangereuse et qu'on rouspétait un peu, il nous mettait en compétition entre nous en disant : « lui, il fait la job, pourquoi pas toi? »; alors on la faisait mais ça faisait aussi tout un beau climat de travail...

Dans une autre place où j'ai travaillé, il n'y avait rien de tout ça, pas de comité, pas de représentant, rien. Il y avait beaucoup de problèmes : tout traînait par terre et on s'enfargeait régulièrement dans des matériaux, on respirait de la poussière de bois à longueur de journée et nos petits masques n'étaient pas adaptés à ce genre de poussière (ça n'a pas aidé non plus pour mon asthme). En résumé c'était sale, encombré et poussiéreux, sauf les fois où il y a eu des visites d'inspection de la CSST.

On savait toujours quand il y aurait une visite parce que le boss nous demandait de faire le ménage la veille. Quand l'inspecteur arrivait, c'est tout juste si nos outils ne l'aveuglaient pas tant ils brillaient. Mais avec ce tour de passe-passe, l'employeur réussissait toujours à s'en sortir et rien ne changeait.

Je pense qu'il faudrait que la CSST arrête de prévenir le boss avant de venir, que les inspecteurs fassent des visites surprises. Il faudrait aussi qu'ils fassent des entrevues

confidentielles avec les travailleurs pour connaître réellement ce qui se passe, comment ça marche dans la compagnie. Après ça, s'ils exigent des changements, qu'ils reviennent pour vérifier si c'est fait et si ça n'est pas fait qu'ils fassent payer des amendes. C'est juste si ça leur coûte de l'argent que les boss vont agir.

### Haïda la technicienne de laboratoire

Haïda travaillait dans un laboratoire scientifique lorsqu'elle a développé des tendinites aux poignets. Quelques mois après qu'elle ait produit une réclamation à la CSST pour ces lésions, un poste d'« agente de santé et sécurité » s'est ouvert dans l'entreprise; elle a postulé et a obtenu le poste. Elle a été, à ce titre, au cœur d'une démarche d'inspection de la CSST qui faisait suite à une augmentation importante des lésions chez son employeur. Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas syndiqués.

C'est quand j'ai développé une tendinite aux poignets que j'ai commencé à m'ouvrir les yeux sur les conditions dans lesquelles je travaillais. Je me suis alors souvenue que plusieurs autres personnes qui faisaient le même

travail que moi avaient fait des réclamations à la CSST. Je leur ai parlé, j'ai fait une réclamation mais surtout j'ai commencé à m'intéresser à nos conditions de travail pour comprendre comment nous avons pu toutes développer des problèmes semblables.

Quatre mois plus tard, un poste d'agente en santé et sécurité était affiché sur le tableau. J'ai eu le poste, j'étais bien contente parce que je me disais que dans une position comme ça, je pourrais agir pour qu'il y ait des changements.

Quelques jours après, un inspecteur s'est présenté parce que la CSST avait remarqué une augmentation anormale du taux d'accidents et de maladies du travail chez-nous. J'ai été mise au service de l'inspecteur et j'ai commencé à faire l'évaluation des méthodes de travail et

de chacun des postes de travail. La CSST avait identifié que ce qui avait augmenté, c'était les lésions musculo-squelettiques, comme la mienne, et je devais donc identifier les personnes qui éprouvaient des inconforts ou des douleurs franches au niveau des poignets et des épaules. J'ai fait le tour de toutes les travailleuses et travailleurs pour documenter les problèmes.

La démarche de l'inspecteur a duré près de six mois; il a découvert plusieurs problèmes et fait des recommandations. J'étais un peu étonnée mais mon patron a accepté de changer plusieurs choses. J'étais assez fière de mon travail.

Deux mois après la dernière visite de l'inspecteur, mon patron m'a annoncé que mon poste était aboli et comme je n'étais pas capable de refaire mon ancien travail, j'étais congédiée. Il m'offrait quatre semaines de préavis mais je devais signer un document indiquant que ça mettait fin à toute possibilité de recours pour moi. J'ai refusé de signer parce que comme ma réclamation à la CSST avait été refusée, je voulais faire reconnaître que c'était mon travail qui avait causé mes tendinites aux poignets.

**Les contraintes physiques du travail sont visées à la fois par le devoir général de prévention et par des articles précis du Règlement sur la santé et la sécurité du travail. Il y aurait lieu de s'assurer d'établir des stratégies pour réduire l'exposition à ces contraintes et d'assurer la disponibilité de ressources suffisantes pour que les milieux du travail soient inspectés adéquatement.**

EQCOTESST 2011, p.278

MOI, JE SUIS UN BON PATRON. JE SUIS TRÈS PROCHE DE MES SALARIÉS. LORSQU'ILS ONT DES PROBLÈMES, ILS PEUVENT VENIR ME VOIR DIRECTEMENT. ILS N'ONT PAS BESOIN DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL!



*J'étais fâchée mais je suis devenue enragée quand j'ai appris que treize personnes étaient aussi congédiées : toutes celles qui avaient déjà fait une réclamation à la CSST et toutes celles qui m'avaient dit éprouver des inconforts ou des douleurs durant l'inspection de la CSST. J'étais enragée que mon employeur m'ait utilisée pour faire un « sale boulot » et, en même temps, je me sentais responsable de leur congédiement, comme si je les avais dénoncées.*

*J'ai essayé de réunir tout le monde pour qu'on s'organise pour réagir en groupe, la loi sur la santé et la sécurité du travail offre une protection dans des cas comme ça, on peut faire une plainte. Bien sûr, ça peut aussi vouloir dire des milliers de dollars en frais d'avocat, la recherche de témoins, etc., tout ça dans l'incertitude face à l'avenir pendant plusieurs mois.*

*Ça n'a pas marché et je comprends parce que je sais que ça n'est pas facile de se battre contre l'employeur sans avoir d'argent pour vivre; on était toutes devenues sans emploi. En plus, plusieurs d'entre nous avions peur pour l'avenir. Si tu t'embarques dans une affaire comme ça, tu es certaine de ne pas avoir de bonnes références de l'employeur et c'est dur de trouver un autre emploi. Je n'ai même pas moi-même continué...*

*Mon employeur a fait du théâtre durant l'inspection et après il s'est débarrassé des « fauteurs de trouble »... J'ai reparlé avec des personnes qui travaillent encore là et il reste très peu des améliorations qu'on avait apportées durant l'inspection, il ne reste à peu près juste que les nouveaux équipements qu'on avait fait acheter à l'employeur...*

*Ma seule consolation dans toute cette histoire c'est que j'ai réussi à faire accepter ma maladie professionnelle à la CLP et que ce jugement pourra servir à d'autres qui subiront le même sort. En prenant le poste d'agente en santé et sécurité, ce que je souhaitais c'était de pouvoir éviter que ça arrive à d'autres...*

### Monique la cuisinière

Monique est cuisinière dans un Centre d'hébergement et elle n'a jamais entendu parler de prévention dans son milieu de travail. Cependant, elle constate que les conditions de travail ont beaucoup changé depuis son embauche et que ces modifications sont la cause de nombreux accidents du travail.

*Quand je suis arrivée au centre, on était deux pour faire la cuisine, moi et une aide-cuisinière. On avait aussi une préposée à la salle à manger et trois autres personnes venaient aider pour le service. Au bout d'un an à peu près, le propriétaire a vendu et le nouveau directeur a coupé le poste de préposée et nous a enlevé une personne pour le service mais on avait toujours le même travail à faire. On a essayé de lui expliquer que ça ne pouvait pas marcher, qu'on ne pourrait pas arriver à tout faire correctement mais il n'a rien voulu savoir.*

*On a réussi à se débrouiller mais quand on est toujours obligé de courir pour tout faire à temps, ça arrive qu'on échappe des affaires et que quelqu'un glisse... Quand Marc a glissé et qu'il s'est cassé un bras, le directeur nous a sermonné pas à peu près. Pour lui, c'était de notre faute, on travaillait mal, on faisait pas attention. Nous autres, on a encore essayé de lui expliquer que le problème était qu'on devait tout faire comme avant mais avec moins de monde, mais...*

*Six mois plus tard, il a décidé de changer les tâches de l'aide cuisinière. Comme il venait de couper un poste pour le ménage, l'aide-cuisinière devait s'occuper du lavage de la vaisselle mais on avait toujours le même travail à faire. C'est après ça que j'ai eu mon accident du travail. Je devais faire, en plus de mes tâches, des choses que l'aide-cuisinière*

*faisait avant, j'avais pas une minute à perdre. C'est pour ça que quand la commande arrivait, je me dépêchais à serrer le périssable dans le frigo tout en surveillant mon repas. C'est comme ça que je me suis ébouillantée : en courant, j'ai accroché le chaudron de soupe.*

*Les propriétaires, ils n'ont aucun souci pour la santé des travailleurs; leur seul souci, c'est les profits. On te demande de produire et c'est tout. Plus tu produis, plus qu'ils t'en demandent. C'est ça qui cause les accidents. La prévention, c'est pas juste de fournir des gants ou des lunettes. C'est aussi faire en sorte qu'on puisse faire nos tâches à un rythme et dans des conditions sans danger.*

### Victor le mécanicien

Victor est mécanicien-soudeur et il a travaillé dans plusieurs entreprises. Tout comme Michel, il a vécu différentes expériences de santé et sécurité du travail.

*Je me souviens d'une place où j'ai travaillé comme mécanicien où il n'y avait aucune prévention et il n'était pas question de parler de danger ou de risque. Quand tu fais de la mécanique, il faut que tu aies des lunettes de sécurité sinon ça peut être dangereux. Là, l'employeur ne fournissait pas les lunettes de sécurité. Les travailleurs devaient prendre le risque ou s'acheter eux-mêmes des lunettes. Ça pas d'allure, la loi dit que l'employeur doit fournir les équipements de sécurité. En plus d'être mal payé, tu dois payer pour te protéger et lui, pendant ce temps-là, il fait de l'argent.*

**Cette enquête montre aussi que souvent les personnes les plus exposées aux contraintes physiques et organisationnelles du travail vivent également d'autres conditions de travail difficiles telles que le travail précaire, l'insécurité d'emploi et un faible revenu. Les interventions en prévention doivent donc en tenir compte.**

EQCOTESST 2011, p.280

*Dans à peu près toutes les places où j'ai travaillé, quand tu disais qu'une job était dangereuse, l'employeur te faisait sentir que t'étais un pas bon et que d'autres allaient la faire la job. Tu savais bien que si tu la faisais pas, la porte était pas loin parce que c'est vrai qu'il va toujours y avoir quelqu'un qui va la faire la job. C'est pas toujours parce le monde sont*

*pas corrects, c'est parce qu'ils ont des bouches à nourrir. La loi dit que tu peux refuser de faire une job dangereuse mais t'as pas vraiment de moyen pour le faire. Si on pouvait refuser tout le monde ensemble, ça serait plus facile mais, au moins, il faudrait que l'employeur n'ait pas*

**Les personnes qui déclarent ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité sont en proportion plus à risque d'accidents. L'idée de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité fait aussi bien référence à l'augmentation de la vitesse ou de la charge de travail qu'au fait de ne pas disposer d'outils ou de moyens adéquats pour accomplir sa tâche [...]**

EQCOTESST 2011, p.561

le droit de remplacer le travailleur tant que la CSST n'est pas venue.

Les inspections de la CSST, ça peut être bon mais ça marche pas toujours. Dans une shop où je travaillais, on a eu deux visites des inspecteurs suite à des plaintes parce qu'on avait pas accès à de l'eau. Je ne sais pas pourquoi mais rien n'a changé malgré ça. Ce que je sais par exemple, c'est que l'employeur a trouvé qui avait fait les plaintes et l'a congédié. Y'a pas eu d'autres plaintes après ça.

### Quelques constats

Ce ne sont là que quelques témoignages sur les conditions de travail et la prévention en milieu non-syndiqué. Les personnes ayant participé à cette discussion ont également fait plusieurs constats.

Le premier est qu'il semble se faire très peu de prévention parce que la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs n'apparaît pas être un très grand souci pour les employeurs.

Ce qui choque aussi, ce sont les moyens pour le moins grossiers, tels menaces de congédiement, congédiements effectifs, mise en compétition des travailleurs entre-eux, qui sont utilisés pour faire taire les travailleuses et les travailleurs afin d'économiser de précieux dollars au détriment de la santé et de la sécurité.

Il a également été constaté que même lorsqu'il y a des tentatives de mettre en place des mécanismes de prévention, tels les comités paritaires ou les représentants à la prévention, s'ils ne sont pas inféodés au patron, ils disparaissent rapidement sans avoir pu faire

avancer les revendications des travailleuses et des travailleurs.

Enfin, un autre élément qui est ressorti est à l'effet que l'inspection par la CSST est parfois efficace mais pas toujours; le manque de suivi, le manque de mesures coercitives, les visites annoncées à l'avance, expliquent en bonne partie les résultats mitigés de ce type d'activité.

### Des pistes de solutions

Un des élément-clé pouvant expliquer cette attitude des employeurs et des travailleuses et travailleurs est la précarité du lien d'emploi. En d'autres mots, ce qui permet aux employeurs d'agir ainsi, c'est principalement parce que les travailleuses et les travailleurs ont peur de perdre leur emploi et elles et ils sont de ce fait prêts à faire beaucoup de concessions pour le garder.

Un des meilleur moyen pour remédier à cette pression des employeurs est le développement d'un rapport de force par les travailleuses et les travailleurs, rapport de force leur permettant de tenir tête à leur employeur. Cependant, comme il est illusoire de penser que toutes et tous pourraient accéder à la syndicalisation et que cela pourrait se faire dans un court laps de temps, il serait important d'explorer d'autres pistes d'action afin qu'il se fasse le plus vite possible de la prévention dans tous les milieux de travail.

Les exemples donnés relativement à l'incapacité ou à la faible capacité d'action du représentant à la prévention, des membres des comités paritaires ainsi qu'à propos de repréailles vécues par les personnes qui portent plaintes à

la CSST soulèvent un questionnement. Ont-ils assez de protection pour pouvoir agir? Ne pourrait-on pas penser, assortir la présomption de sanction illégale prévue à la loi de moyens pour permettre de l'opérationnaliser. Dans ce sens, on pourrait prévoir que les personnes bénéficiant de cette présomption, tout comme cela est prévu dans la *Loi sur les normes du travail*, ait droit à un avocat payé ou fourni par la CSST en cas de sanction, de repréaille ou de congédiement. Cela permettrait de contrebalancer quelque peu le pouvoir de l'employeur sur la travailleuse ou le travailleur.

Certains éléments soulevés par les témoignages nous mènent aussi vers une autre piste, cette fois du côté de l'inspection des milieux de travail par la CSST. En effet, il a été souligné que pour détecter les problèmes réels, les inspections ne devraient pas être annoncées; elles devraient se faire de façon aléatoire afin que l'employeur n'ait pas la possibilité de « cacher » ce qui ne va pas. De même, la possibilité de questionner les travailleuses et les travailleurs, en assurant la confidentialité des entretiens bien sûr, pourrait permettre une meilleure analyse des déficiences en matière de prévention. Afin d'éviter que la visite ou la démarche de l'inspecteur ne se résume qu'à une mise en scène, on suggère d'en faire un suivi plus rigoureux. Finalement, les profits étant le leitmotiv des employeurs, on pense que c'est à ce niveau que l'on doit frapper en imposant des amendes importantes en cas de non respect des recommandations de l'inspecteur.

En terminant, au cours de cette discussion, il est clairement apparu qu'il existe de grandes lacunes en matière d'information sur les droits et obligations des travailleuses et travailleurs ainsi que sur ceux des employeurs. Cette déficience est particulièrement marquée pour les personnes immigrantes qui ne maîtrisent pas bien la langue et qui connaissent mal le cadre juridique de leur société d'accueil. Il semble nécessaire que des actions soient rapidement faites de ce côté.

Les citations sont extraites de:

M. Vézina, E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.



# Difficile conflit de travail dans une petite municipalité

## Grève des employé-e-s municipaux à Saint-Ferréol-les-Neiges

Marc-André Couillard

**S**ans contrat de travail depuis le 31 décembre 2009, les sept employé-e-s municipaux de Saint-Ferréol-les-Neiges ont dû déclencher une grève le 29 juin dernier, à la suite d'un vote secret unanime, afin de faire avancer les négociations. Cette petite municipalité de 2 748 habitants se trouve près du Parc du Mont Ste-Anne à 50 km au nord-est de Québec.

Les membres de l'unité de négociation, deux employés de bureau et de cinq employés des travaux publics, sont affiliés au Syndicat régional des employés municipaux de la Côte-de-Beaupré (CSN).

### Un employeur qui exige de nombreux reculs

Le déclenchement de la grève a été rendu nécessaire car les négociations étaient dans l'impasse depuis plusieurs mois. Ce qui a avant tout motivé les travailleuses et les travailleurs à poser ce geste, c'est l'exigence de l'employeur d'abolir des clauses qui font partie de la convention collective depuis plus de 20 ans, notamment celles touchant la protection en cas d'accident et de maladie du travail ou d'invalidité.

En effet, la municipalité souhaite abolir la protection du salaire des travailleuses et des travailleurs jusqu'à la retraite si nécessaire en cas de lésion professionnelle ou d'invalidité. De plus, l'employeur veut inclure des clauses qui, dans certaines conditions, permettraient de faire perdre aux travailleuses et travailleurs leur ancienneté. Il veut aussi allonger la période d'emploi donnant droit à un congé sans solde. Enfin, on refuse aux travailleuses et travailleurs des augmentations salariales basées sur le même critère que celles des élus de la municipalité, soit le taux d'inflation plus 2%.

À cela s'ajoute des méthodes de négociation cavalières témoignant d'un manque de respect envers ces travailleuses et travailleurs. En effet, lors des quelques rencontres de négociation qui ont précédé le vote de grève, qui ne duraient que 10 ou 15 minutes, l'employeur s'est montré de mauvaise foi en déclarant que le seul mandat



Les sept membres du syndicat en grève

qui lui avait été confié était que les employés acceptent ses demandes de recul.

### Un employeur qui pose des gestes illégaux

L'employeur semble être prêt à tout pour arriver à ses fins. En effet, en cas de conflit de travail, les municipalités doivent maintenir des services essentiels. Ainsi, l'employeur et le syndicat ont l'obligation de s'entendre sur une liste de services qui devront continuer d'être offerts pendant le conflit. À défaut de parvenir à une entente, il revient au Conseil des services essentiels de déterminer les services qui devront être maintenus.

Le syndicat a donc soumis une telle liste au Conseil des services essentiels prévoyant que les services offerts à la population par les travaux publics ne seraient pas touchés mais seulement les services administratifs. Fait plutôt inusité, l'employeur a de son côté réclamé que ni les employés de bureau ni les employés des travaux publics ne soient maintenus au travail. Le Conseil des services essentiels a refusé cette demande patronale.

Malgré la décision du Conseil des services essentiels, l'employeur a tout de même renvoyé chez eux des employés des travaux publics. Le syndicat a ainsi dû déposer une plainte pour lock-out illégal et a obtenu gain de cause.

La judiciarisation du dossier est loin d'être terminée puisque l'employeur a déposé une requête en révision judiciaire de la décision du Conseil des services essentiels.

Pour le syndicat, ces manœuvres démontrent le peu de considération que la municipalité a pour les travailleuses et les travailleurs mais également pour les citoyens. La municipalité a en effet déjà dépensé plus de 80 000 \$ pour la négociation et les différentes contestations juridiques. Rappelons qu'on parle d'un conflit qui implique sept employé-e-s dans une municipalité de moins de 3 000 habitants!

### Déterminés à obtenir le respect

Malgré ces conditions difficiles, les travailleuses et les travailleurs sont déterminés à conserver leurs acquis et à obtenir le respect qu'ils méritent.

Une rencontre de négociations a eu lieu avec un conciliateur le 21 novembre et le syndicat avait alors senti une certaine ouverture de la part de la municipalité. Toutefois, une autre rencontre, tenue le 12 décembre dernier, s'est plutôt mal passée. En effet, on avait convenu poursuivre les négociations le 20 décembre 2011 mais cette rencontre vient d'être annulée. Il semble maintenant qu'il sera très difficile de s'entendre avant les Fêtes.

Reste à voir si la partie patronale saura enfin démontrer un semblant de bonne volonté...

Vous pouvez exprimer votre solidarité à ces travailleuses et travailleurs en lutte en leur faisant parvenir un don.

Veillez libeller le chèque au nom du *Syndicat des employés municipaux de la Côte-de-Beaupré (CSN) section Saint-Ferréol-les-Neiges*. Envoyez votre chèque à l'adresse suivante : CCQCA-CSN, 155 Charest Est, Québec QC G1K 3G6.

# Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Quand les dangers au travail menacent la grossesse, l'enfant à naître ou l'enfant allaité

Lucie Lefebvre

**Ê**tre enceinte apporte son lot de changements physiologiques. Ces changements, normaux et temporaires, associés aux dangers présents dans le milieu de travail peuvent faire en sorte que le milieu de travail devienne totalement inapproprié durant la grossesse d'une travailleuse.

Face à de tels dangers, il est possible de faire appel au *Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la loi), ce programme est administré par la CSST et il existe depuis 1981.

## Que prévoit la loi

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a pour objectif premier l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs. Cette loi est d'ordre public, c'est-à-dire que les employeurs ont l'obligation de respecter les protections qui sont inscrites dans cette loi.

Le droit au *Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* est prévu aux articles 40 à 48 de la loi à titre de mesure de prévention pour donner un milieu de travail sécuritaire à la travailleuse enceinte, à son enfant à naître ou à l'enfant qu'elle allaite.

Lorsqu'il y a danger, la travailleuse doit être affectée à des tâches qui ne comportent pas de danger pour elle, en raison de sa grossesse, ou pour son enfant à naître ou qu'elle allaite. Il faut également que la travailleuse soit raisonnablement capable d'effectuer le travail qu'on lui propose.

En l'absence de possibilité de réaffectation, la travailleuse sera retirée du travail. Son médecin traitant doit remplir un certificat à cet effet.

Le retrait préventif devient alors nécessaire lorsque les conditions de travail comportent des dangers.

## Quels sont les dangers

Les risques pour une travailleuse enceinte ou qui allaite peuvent être de natures diverses, par exemples :

- Risques ergonomiques, c'est-à-dire reliés à la posture au travail;
- Risques biologiques reliés à des microbes ou virus, des contaminants ou des matières en suspension dans l'air;
- Risques chimiques reliés à la manipulation ou à l'exposition à des produits chimiques;
- Risques physiques liés à l'environnement (bruit, froid);
- Risques psychosociaux qui perturbent l'équilibre psychologique ou social (travail de nuit, heures supplémentaires, stress).

Notons que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il appartient aux médecins d'évaluer les dangers potentiels que comporte le travail.

Il est donc important, dans la mesure du possible, d'obtenir une analyse du milieu de travail permettant de démontrer que les conditions de travail comportent des risques.

## Exercer son droit au retrait préventif

Pour faire valoir son droit au retrait préventif, il faut d'abord obtenir le formulaire de la CSST qui porte le nom de *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. La travailleuse doit remplir les sections du formulaire qui la concernent. Il est utile d'y joindre une description du poste de travail et des dangers qui s'y trouvent, ainsi que tous les détails supplémentaires qui doivent être connus.

La travailleuse doit ensuite rencontrer un médecin qui remplira les autres sections du formulaire en tenant compte des éléments de risques présents au travail. Le médecin doit mentionner que la travailleuse est apte au travail en général et que la raison qui justifie le retrait préventif est bien le danger que comporte le travail. Ce détail est important puisqu'une demande de retrait préventif n'est pas en soi un arrêt de travail mais plutôt une demande d'affectation à d'autres tâches qui ne sont pas dangereuses pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant.

Le certificat doit ensuite être remis à l'employeur, ce qui équivaut à faire la demande de retrait préventif. L'employeur a alors l'obligation d'éliminer les dangers présents au travail ou d'affecter la travailleuse à des tâches qui ne présentent pas de risque pour elle ou pour l'enfant à naître ou allaité.

Si l'employeur propose une nouvelle affectation qui n'est pas conforme au certificat médical et qui continue d'exposer la travailleuse aux dangers identifiés, la travailleuse peut contester la réaffectation en s'adressant à la CSST. La travailleuse a le droit de cesser le travail pendant le traitement de cette contestation.

Si une nouvelle affectation comporte des tâches qui exposent la travailleuse à de nouveaux dangers, une nouvelle demande de retrait préventif doit alors être complétée pour que ces nouveaux dangers soient analysés.

## Quand la réaffectation est impossible

Si l'employeur est dans l'impossibilité d'éliminer les dangers ou de réaffecter la travailleuse, celle-ci doit cesser le travail et devient admissible à des indemnités de remplacement du revenu.

Pour les cinq premiers jours d'arrêt de travail, l'employeur doit verser à la travailleuse son salaire habituel pour chaque jour où elle aurait normalement travaillé. À compter du sixième jour d'arrêt de travail et pour les quatorze jours suivants, l'employeur doit lui verser l'équivalent de 90% de son salaire net. À compter de la vingtième journée, la CSST versera une indemnité de remplacement du revenu équivalant à 90% du revenu net à toutes les deux semaines.

Pour une travailleuse enceinte, ces indemnités seront versées jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou jusqu'à ce que l'employeur puisse réaffecter la travailleuse à un poste qui ne soit pas dangereux.

Au moment du retour au travail, l'employeur a l'obligation de réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier. Si l'employeur refuse le retour au travail ou congédie la travailleuse, cette dernière peut déposer une plainte auprès de la CSST.

**Retour au travail au Roi du coq rôti de Sherbrooke**

Le lock-out qui aura duré 121 211 jours a pris fin le 12 novembre dernier, alors que 94 % des employés du Roi du coq rôti ont voté en faveur de la recommandation du directeur du service de la médiation du ministère du Travail. L'établissement doit rouvrir ses portes le 16 janvier prochain.

Il s'agit cependant d'une victoire en demi-teinte pour les syndiqués puisque le service de livraison sera aboli et que, par conséquent, 22 des 43 employés perdent leur emploi. En effet, le conciliateur n'a pas été en mesure d'infléchir la position patronale quant à la fermeture du service de livraison; si le service de livraison ne fermait pas, il n'y avait pas d'entente. Mince consolation: la conciliation a permis de négocier des primes de départ au delà des espérances du syndicat.

De l'autre côté, pour les syndiquées et syndiqués qui conservent leur emploi, le conciliateur est parvenu à négocier des hausses salariales variant de 5 à 13% la première année, selon le titre d'emploi, et de 9,75% pour tous les employés pour les quatre autres années de la convention collective, en plus d'assouplissements en ce qui a trait aux horaires de travail de fin de semaine.

**Libre échange et amiante, un cocktail mortel**

Dans le cadre des négociations de l'Accord de partenariat économique global Canada-Inde que le Canada veut conclure en 2013, on apprenait récemment que le gouvernement conservateur s'apprête à réduire ou abolir

les barrières tarifaires sur les exportations d'amiante vers l'Inde afin de pouvoir écouler plus facilement ses produits vers le deuxième plus important consommateur d'amiante au monde.

En effet, comparaisant devant le Comité permanent du commerce international, le négociateur en chef du Canada, Don Stephenson, déclarait que l'élimination ou l'abolition du tarif actuel de 10% sur les exportations d'amiante devait faire partie des négociations, « *Sinon, les négociations n'auront pas d'impact marqué sur le commerce de l'amiante* ».

Cette nouvelle tactique du Canada est des plus pernicieuse car, même en adhérant à la théorie de « l'utilisation sécuritaire » de l'amiante, il sait très bien que les travailleurs Indiens ne disposent pas d'équipements sécuritaires pour manipuler ce produit cancérigène.

**Le CTC exige une plus grande accessibilité au régime d'assurance-chômage**

Le Congrès du travail du Canada (CTC) qui représente plus de 3 millions de syndiqués partout au Canada, estime que le gouvernement fédéral devrait permettre à davantage de travailleuses et travailleurs d'avoir accès au régime d'assurance-chômage.

En effet, réagissant à la publication par Statistique Canada de son enquête sur la population active d'octobre 2011, le président du CTC, Ken Georgetti, affirmait que l'économie canadienne ne semble pas vouloir reprendre du poil de la bête et que le taux de chômage ne chutera pas dans les prochains mois.

Or, des milliers de personnes, qui cotisent au régime, ne peuvent toucher un sou du programme d'assurance-chômage parce qu'elles n'ont pas travaillé assez longtemps pour se qualifier; on parle notamment les travailleuses et les travailleurs à temps partiel.

Selon le CTC, six travailleurs sans emploi sur dix ne peuvent se qualifier au programme afin d'obtenir des prestations d'assurance-chômage. Il exhorte donc le gouvernement fédéral à corriger cette situation dès son prochain budget.

**Hausse des seuils d'admissibilité à l'aide juridique**

Le 22 novembre dernier, le ministre de la Justice, Jean-Marc Fournier,

a annoncé le rehaussement des seuils d'admissibilité à l'aide juridique, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, pour une période de trois ans. Cette mesure doit, selon le ministre, permettre à 800 000 québécoises et québécois de plus d'avoir accès à l'aide juridique, tant en ce qui a trait au volet donnant droit à des services juridiques gratuits qu'au volet demandant une contribution.

Cette nouvelle réforme est calquée sur celle de 2005 qui, rappelons-le, a été un échec, n'arrivant aucunement à atteindre les objectifs d'augmentation de l'accès annoncés. Selon le Barreau du Québec et la Coalition pour l'accès à la justice, dont l'uttam est membre, avec un rehaussement des seuils de

1,65% par année, tel qu'annoncé, il faudrait 39 ans pour que le seuil d'admissibilité gratuite atteigne le salaire minimum actuel...

La Coalition revendique notamment la majoration des seuils d'admissibilité en fonction du salaire minimum, l'adoption d'une période de référence mensuelle correspondant mieux à la réalité des demandeurs, que le ministère de la Justice procède rapidement à une évaluation des effets de la réforme de 2005 pour voir les causes de l'échec et l'adoption d'une clause crépusculaire afin que le gouvernement soit tenu de revoir les seuils d'admissibilité à l'échéance d'une période de référence de trois ans.

Au jeu!

**Mot caché**

*Trouvez le mot de treize lettres*

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

- A Accident
- C Comité
- D Droit
- I Idée
- M Maladie
- R Refus
- S Salubrité
- T Santé
- T Toxicité
- V Vie
- P Précaution
- P Prévention

Solution: *indemnisation*

### Janvier

Lundi le 16 janvier à 19h00 à l'uttam

Soirée d'information

*La réadaptation professionnelle et l'emploi convenable*

### Février

Lundi le 20 février à 19h00 à l'uttam

Soirée d'information

*Travailler, c'est bon pour la santé: les méthodes de maintien du lien d'emploi à la CSST*

### Mars

Jeudi le 8 mars à 18h00 à l'uttam

Souper-causerie

*Journée internationale des femmes*

*La possible disparition du principe de précaution: impacts pour la santé des femmes*

Mercredi le 21 mars à 19h00 à l'uttam

Soirée d'information

*Les maladies du travail causées par l'amiante*

Présentation du Dr Pierre L. Auger



**Veillez noter que les bureaux de l'uttam seront fermés du 22 décembre 2011 au 3 janvier 2012 inclusivement**

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal (**uttam**). **Ont collaboré à ce numéro** : Pierre L. Auger, Armando Barrios, Gaétan Blanchet, Marc-André Couillard, Daniel Éthier, Sylvie Fleury, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Lucie Lefebvre, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab. **Couverture**: Erdal Çetin (Old Factory 2).

L'**uttam** est une organisation qui regroupe des travailleurs et travailleuses victimes d'accidents et de maladies du travail ainsi que d'autres travailleurs et travailleuses qui, individuellement ou en groupes organisés, désirent soutenir la lutte des victimes d'accidents et de maladies du travail. C'est une organisation sans but lucratif, reconnue et financée par Centraide et soutenue par les contributions de ses membres. Elle n'est ni financée par la CSST, ni par le patronat.



Convention du service Poste-publications no 41655012. Retourner les articles non distribuables à l'adresse ci-dessous.

**uttam**, 2348 rue Hochelaga, Montréal (Québec) H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661 - Télécopieur : (514) 527-1153

Courriel : [uttam@uttam.qc.ca](mailto:uttam@uttam.qc.ca)

Horaire du service d'information téléphonique : lundi, mardi et jeudi de 9h00 à 12h00 ainsi que mercredi de 12h00 à 16h30.