

Journal de l'uttam

AUTOMNE 2012



Projet de la CSST sur la « modernisation » du régime de santé-sécurité (p. 4)

Une épine au pied du nouveau gouvernement?

Maladies du travail (p. 10)

Il n'existe pas de seuil d'exposition sécuritaire à l'amiante

La loi simplifiée (p. 8)

La présomption de lésion professionnelle de l'article 28

Luttes ouvrières (p. 9)

Le port d'un macaron déclenche un lock-out

Le projet de loi n° 60 meurt au feuilleton

Réjouissons-nous avant de reprendre la bataille

Les membres du CA

En juin dernier, nous nous sommes laissés en nous donnant rendez-vous pour une « excursion » à Québec le 29 août pour présenter le mémoire de l'uttam devant la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi n° 60 qui visait à réformer les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Notre « excursion » n'a pas eu lieu puisque des élections ont été déclenchées le 1^{er} août et que, de ce fait, le projet de loi n° 60 est mort au feuilleton. En effet, la dissolution de l'Assemblée, en plus de mettre fin au mandat des députés et de provoquer le déclenchement d'élections générales, met également fin à tous les travaux des commissions parlementaires incluant l'étude des projets de loi.

De bonnes nouvelles

La mort du projet de loi est une bonne nouvelle pour les victimes d'accidents et de maladies du travail puisqu'ils pourront continuer à être traités selon le plan de traitement de leur médecin et ainsi espérer améliorer leur état de santé suite à leur lésion professionnelle. Le projet de loi prévoyait donner un pouvoir discrétionnaire à la CSST afin qu'elle puisse limiter les coûts et les types de traitements et de médicaments et déterminer des montants forfaitaires selon les types de lésions (simple ou complexe), montants au delà desquels le médecin traitant ne pourrait plus appliquer son plan de traitement puisque la CSST ne paierait pas.

Autre bonne nouvelle du côté médical, le BÉM ne sera pas renforcé et ainsi plusieurs travailleuses et travailleurs pourront bénéficier d'une évaluation de leurs séquelles permanentes par leur médecin traitant, celui qui les connaît le mieux. Le projet de loi prévoyait l'obligation, sauf exception demandant justification, pour le membre du BÉM de se prononcer sur l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles s'il considérait que la lésion était consolidée.

Il s'agit également d'une bonne nouvelle en ce qui a trait à la réintégration au travail

« forcée » puisque, bien que la CSST continuera à faire pression sur les médecins et les travailleuses et travailleurs, le médecin traitant conserve son pouvoir absolu d'autoriser ou non une assignation au travail avant la consolidation. De plus, malgré que la CSST continuera à s'entendre avec les employeurs pour qu'ils offrent des « solutions provisoires de travail » (assignations temporaires à rabais), encore une fois, le médecin traitant aura toujours son pouvoir de l'autoriser ou non et les travailleuses et travailleurs pourront exiger d'être payés à 100% de leur salaire puisque c'est ce que la loi prévoit actuellement en cas d'assignation temporaire.

Nous pouvons aussi être contents que les services de soutien à la recherche d'emploi à la CSST soient maintenus mais ne soient pas rendus obligatoires, sous peine de sanction, tel que le proposait le projet de loi. En effet, pourquoi sanctionner la travailleuse ou le travailleur lorsque l'employeur décide de ne pas le reprendre suite à la consolidation de sa lésion et ce même s'il a encore un droit de retour au travail chez son employeur ou encore s'il conteste l'emploi convenable?

Finalement, même si cela pouvait paraître comme un « gain », la couverture des travailleuses et travailleurs domestiques, telle qu'elle était explicitée dans le projet de loi, ne leur donnait toujours pas la même couverture que pour les autres travailleuses et travailleurs et était par conséquent toujours discriminatoire.

Une lutte à finir

Ainsi que nous venons de le voir, nous pouvons nous réjouir que ce projet de loi soit mort au feuilleton, évitant ainsi de nombreux reculs.

Mais si le déclenchement des élections a sonné le glas pour le projet de loi n° 60, il ne faudrait pas oublier tout le travail d'analyse et de diffusion que notre organisation a fait durant la dernière année. Ce travail a permis de faire connaître les véritables enjeux de la « modernisation » souhaitée par la CSST, de développer des alliances avec de nombreuses organisations syndicales et, comme vous le verrez dans l'article en pages 4 et 5, a grandement contribué au report du projet de loi n° 60 jusqu'à sa mort.



Par ailleurs, après ces « réjouissances », nous devons également nous souvenir que la CSST est tenace et désire ardemment que sa « modernisation » du régime de santé et sécurité au travail soit mise en place puisqu'il s'agit de l'élément-clé pour réussir son « Plan d'optimisation de la gestion et de la prévention de la chronicité ».

Rappelons que ce « plan » consiste à enrayer une mystérieuse maladie, la « chronicité », en s'attaquant aux travailleuses et travailleurs qui ont le plus besoin de protection, celles et ceux qui sont les plus gravement blessés ou malades, dans le but de réduire les coûts de la CSST de 90M\$ par année.

Il ne faudra donc pas baisser la garde car, paraphrasant le poète et dramaturge Paul Claudel « on croit que tout est fini, mais alors il y a toujours un vautour prêt à attaquer ».

C'est pourquoi nous devons encore cette année raffiner nos analyses, mettre de l'avant nos revendications, les diffuser largement, travailler en alliance afin de rallier le plus grand nombre d'organisations pour que non seulement les droits des travailleuses et travailleurs ne reculent pas mais que nous obtenions une réparation pleine et entière des lésions professionnelles.

En audience deux fois plutôt qu'une

Malgré les craintes et le découragement, ma persévérance m'a servi

Josée Leblond

J'ai travaillé comme serveuse pendant 35 ans, dont 15 années pour le même restaurant. Lorsque celui-ci a dû fermer ses portes, j'ai dû me mettre à la recherche d'un nouvel emploi. Dans les mois qui ont suivi, j'ai travaillé à temps partiel dans différents restaurants avant de décrocher un poste à temps plein.

Dans la plupart des restaurants, les serveuses doivent prendre les plats à servir sur le « passe-plats » qui se situe entre la cuisine et la salle à manger. Malheureusement, n'étant pas très grande, je mesure juste un peu plus de cinq pieds, le passe-plats de ce restaurant était beaucoup trop haut pour moi.

Cette installation m'obligeait à prendre les assiettes, pleines de nourriture, au-dessus des épaules en les saisissant entre le pouce et les doigts de ma main gauche pour les déposer sur mon bras droit afin d'aller servir mes clients. À force de faire ce mouvement très exigeant, les assiettes pleines sont assez pesantes, j'ai commencé à ressentir des douleurs au pouce et au poignet gauche. Je croyais qu'avec l'habitude, les douleurs s'estomperaient, mais ce fut le contraire : elles se sont accentuées de jour en jour jusqu'à m'obliger à consulter un médecin et à cesser le travail en février 2010. Le médecin a tout d'abord dit que j'avais développé une tendinite du poignet et du pouce gauche.

Le début d'une longue bataille

Convaincue que c'était cette façon de travailler qui avait entraîné ma lésion, j'ai fait appel à la CSST qui a malheureusement refusé ma réclamation.

Un peu ébranlée, je me suis mise à chercher de l'aide pour y voir clair. C'est dans le cours de ces recherches que j'ai trouvé l'**uttam** où j'ai pu recevoir un précieux coup de main pour contester le refus de la CSST jusqu'à la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Sans revenu, car j'étais incapable de reprendre le travail et la CSST refusait de m'indemniser, je ne pouvais pas payer pour un avocat ni pour une expertise. J'ai donc dû me

préparer à défendre seule ma cause devant le tribunal. Épaulée par l'**uttam**, j'ai rédigé une description détaillée de mes tâches et j'ai eu la chance d'obtenir une opinion d'un spécialiste en médecine du travail qui a confirmé que c'était bien mon emploi qui était responsable de ma condition au pouce et au poignet; j'avais une ténosynovite de De Quervain.

Quand j'ai reçu ma convocation pour une audience à la CLP, en 2011, mon stress a augmenté d'un cran; jusque-là, c'était un peu théorique, mais là ça devenait réel. L'**uttam** a encadré mes préparatifs et m'a fourni des outils pour que je puisse me représenter. De mon côté, j'ai confectionné des petits cartons aide-mémoire et j'ai préparé mes « instruments de théâtre », soit des assiettes de céramique pour montrer à la commissaire comment je travaillais.

Un fâcheux contretemps

Le jour « J » arriva : l'employeur était présent dans la salle d'audience et la commissaire me semblait plutôt austère. Dès l'ouverture de la séance, la commissaire a remarqué que mes anciens employeurs n'avaient pas été convoqués. Comme il s'agissait d'un cas de maladie du travail, il était nécessaire de remettre l'audience à une date ultérieure, en convoquant cette fois l'ensemble des restaurants où j'avais travaillé puisqu'ils pouvaient aussi être responsables de ma lésion.

Ce contretemps, après toute la préparation, tout le stress vécu, m'a complètement découragée car, pour moi, il n'y avait aucun doute que c'était mon dernier emploi, là où l'installation du passe-plats était inadéquate, qui était responsable de ma lésion. Comme je le disais, j'ai travaillé 35 ans comme serveuse et je n'ai jamais eu ces problèmes.

J'ai sérieusement envisagé de retirer ma contestation et de tout laisser tomber. Heureusement, je n'en ai rien fait.

Les mois ont passé et j'ai pratiquement oublié tout ça. Il faut dire que j'ai trouvé entre temps un nouveau travail dans un autre domaine, un emploi que je suis capable d'exercer malgré mon poignet qui demeure douloureux.



Près d'un an plus tard, en avril 2012, une nouvelle audience a été convoquée. Après un tel délai, j'ai eu besoin de me rafraîchir la mémoire, ce que j'ai pu faire avec l'aide de l'**uttam**.

Audience, prise 2

Quand le jour de l'audience est finalement arrivé, j'ai réussi à trouver le bon état d'esprit. Sereine, je me suis présentée au tribunal avec tous mes outils. Comme je le prévoyais, aucun de mes anciens employeurs n'avait répondu à l'appel. Mieux encore, l'employeur chez qui j'ai développé ma lésion n'y était pas non plus.

J'ai ainsi pu calmement présenter mes preuves, mes explications et mon plaidoyer. D'entrée de jeu, la commissaire m'a semblé cette fois plutôt sympathique et sensible à ma cause. Ma préparation et ma connaissance du dossier m'a valu des félicitations de toutes les personnes présentes. Je suis repartie confiante, heureuse d'avoir été entendue et surtout très fière de moi.

Quelques mois plus tard, j'ai reçu le verdict du tribunal. Comme je le pressentais, la CLP a reconnu que mon travail de serveuse avait causé ma ténosynovite de De Quervain; ma persévérance était récompensée.

Je profite des quelques lignes qu'il me reste pour remercier l'**uttam** sans qui j'aurais laissé tomber la bataille. Je remercie également ma famille et mon copain qui m'ont encouragée à me tenir debout jusqu'au bout.

Est-ce la fin du projet de « modernisation » de la CSST?

Mort du projet de loi n° 60 sur les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles

Roch Lafrance

Le déclenchement des élections le 1^{er} août dernier a eu pour effet de faire mourir le très controversé projet de loi n° 60 visant à « moderniser » le régime de santé et de sécurité du travail. Bien que les travailleuses et les travailleurs puissent se réjouir de cette mort, il ne faudrait pas crier victoire trop vite car la CSST a toujours été d'une persévérance à toute épreuve...

La petite histoire du projet de réforme

Au printemps 2009, le ministre du Travail, David Whissell, annonçait la mise sur pied d'un groupe de travail afin de proposer une réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Le président du groupe de travail, Viateur Camiré, remettait son rapport le 15 décembre 2010 après 16 mois de travaux difficiles. À la lecture de ce rapport, on ne peut faire qu'un constat : les parties syndicales et patronales du groupe de travail n'avaient atteint aucun consensus. Malgré tout, M. Camiré proposait, à titre personnel, 32 recommandations, dont 28 reprenaient en tout ou en partie des positions patronales. Il n'est donc pas étonnant que le patronat ait accueilli le rapport très favorablement.

Sur la base du rapport Camiré, le Conseil d'administration de la CSST a donc entrepris des discussions au printemps 2011 afin d'en arriver à un consensus sur une éventuelle réforme. C'est en pleine période estivale, soit le 15 juillet 2011, que le CA de la CSST adoptait son controversé projet de « modernisation » des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. C'est sur la base de ce « consensus » que la CSST espérait que le ministre du Travail dépose rapidement un projet de loi à l'automne 2011.

Heureusement, des fuites ont fait en sorte que le document de la CSST a été diffusé largement par l'**uttam** et que de nombreuses organisations ouvrières sont intervenues.



Membres de l'**uttam** manifestant leur opposition au projet de loi n° 60

Voulant éviter l'adoption d'une réforme à toute vapeur, l'**uttam** lançait en octobre 2011 une campagne qui a permis l'envoi de plus de 30 000 courriers en seulement deux semaines aux députés québécois. Est-ce l'effet du hasard? Une semaine après le début de cette campagne, le Conseil du patronat faisait une sortie dans le journal *Le Devoir* demandant à la ministre du Travail de déposer le plus rapidement possible son projet de loi afin notamment de restreindre l'accès au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Les médias s'emparèrent de la chose et une polémique éclata, faisant en sorte que la ministre du Travail et le Premier ministre durent s'engager à ce que le retrait préventif ne soit pas touché par la réforme. Le projet de loi devait donc être modifié et il ne pu ainsi être déposé lors de la session d'automne.

Ce n'est que le 3 avril dernier que la ministre du Travail, Lise Thériault, pu enfin déposer le projet de loi n° 60. La ministre souhaitait alors tenir une commission parlementaire au début mai et ainsi pouvoir faire adopter son projet de loi avant la fin de la session parlementaire. Heureusement, quelques grains de sable ont encore une fois enrayé l'engrenage...

En effet, les réactions publiques initiales assez mitigées des organisations syndicales et patronales siégeant au CA de la CSST masquaient d'importantes insatisfactions de part et d'autre. On peut notamment penser à la sortie publique de la FTQ le 25 avril dernier à l'effet qu'elle s'opposait au projet de loi n° 60, qui laisse voir que, même au sein des organisations

syndicales siégeant au CA de la CSST, le projet de loi suscitait des malaises importants.

Le déclenchement des élections a ainsi mis fin au débat, fort mal engagé, sur ce projet de loi. On doit donc se réjouir que tous ces petits grains de sable aient permis de ralentir le bolide piloté par la CSST, faisant en sorte qu'elle manque de temps pour se rendre à destination...

Une nouvelle réforme à l'horizon?

En théorie, l'élection d'un gouvernement du Parti québécois ne devrait pas amener de réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles puisque le programme électoral sur lequel il s'est fait élire ne comprend rien sur cette question. Le gouvernement n'a donc reçu aucun mandat de la population pour réformer ces régimes.

De plus, on doit le souligner, aucun des autres partis représentés à l'Assemblée nationale n'a reçu un tel mandat puisqu'aucun des programmes électoraux n'abordait ce sujet (ce qui démontre d'ailleurs la grande préoccupation de tous les partis politiques québécois face à la santé des travailleuses et des travailleurs). Même le Parti libéral du Québec, qui avait pourtant présenté le projet de loi n° 60 le printemps dernier, n'a pas jugé bon promettre de redéposer sa réforme s'il était réélu, étant probablement fort conscient qu'elle était loin de faire consensus.

Malheureusement, entre la théorie et la pratique, il y a souvent un monde. La CSST, qui n'a que faire de la démocratie, fera certainement des pieds et des mains pour ramener

à l'avant plan une nouvelle mouture de son projet de « modernisation ». Pour ce faire, elle pourrait certainement compter sur l'appui du Parti libéral (qui a déposé le projet de loi n° 60 le printemps dernier) et de la Coalition avenir Québec, parti qui a un fort parti-pris en faveur du patronat. Le projet de « modernisation » de la CSST pourrait ainsi servir au gouvernement minoritaire du PQ de monnaie d'échange afin de faire accepter à l'opposition des priorités du Parti québécois touchant d'autres domaines.

Il faudra donc exercer une vigilance de tous les instants afin de faire en sorte que le projet de la CSST ne devienne réalité.

Vers le statu quo?

Dans l'éventualité où, faute d'avoir obtenu un mandat à cet effet de la population, le gouvernement du Parti québécois refusait d'aller de l'avant avec le projet de « modernisation » concocté par la CSST, doit-on s'attendre à ce qu'aucun changement ne soit proposé pendant le prochain mandat du gouvernement?

Ce n'est pas parce que le gouvernement actuel n'a pas de mandat pour réformer les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles qu'il doit rester les bras croisés. Pour nous, le gouvernement a la possibilité d'entreprendre facilement quatre actions prioritaires.

Dans un premier temps, le gouvernement a toute la légitimité nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions sur les mécanismes de prévention et de participation de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, adoptée en 1979, qui ne sont pas encore appliquées plus de trente ans plus tard.

Rappelons que cette loi fut l'objet d'un large débat public à l'époque. Le choix que la société québécoise avait fait alors était d'obliger le patronat à mettre en place, dans tous les établissements de plus de 20 employés, quatre mécanismes de prévention et de participation (comité paritaire, représentant à la prévention, programme de prévention et programme de santé pour chaque établissement). Comme il s'agissait de changements importants, la loi accordait à la CSST le pouvoir d'établir le calendrier d'implantation de ces mécanismes dans les différents secteurs d'activité économique. Toutefois, à cause d'une obstruction systématique du patronat au CA de la CSST depuis 1985, les mécanismes de prévention et

de participation prévus à la loi ne s'appliquent toujours pas pour 85% des travailleuses et travailleurs.

L'Assemblée nationale pourrait donc, dès la prochaine session, mettre facilement fin au refus du patronat de respecter le choix démocratique fait il y a 30 ans en abrogeant le pouvoir de la CSST de fixer les échéances d'application des mécanismes de prévention et de participation et en fixant elle-même un échéancier d'application à tous les établissements de plus de 20 employés sans exception. Par exemple, il serait très réaliste, de l'aveu même de la CSST, de prévoir que tous les secteurs pourraient être couverts d'ici trois ans.

Deuxièmement, le gouvernement pourrait facilement adopter un décret afin que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, adoptées en 1979, concernant les mesures de prévention sur les chantiers de construction entrent enfin en vigueur. Est-il nécessaire de souligner que la construction est le secteur d'activité économique le plus meurtrier au Québec? Le gouvernement n'a même pas besoin de déposer un projet de loi puisque la loi a déjà été adoptée il y a 33 ans.

Troisièmement, le gouvernement se doit de mettre fin à plus de 100 ans de discrimination des travailleuses domestiques en abrogeant l'exclusion légale prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* afin que toutes les travailleuses, qui font du travail domestique leur profession, aient les mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs. Le gouvernement doit agir puisque la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a déclaré que la loi actuelle contrevient à la *Charte des droits et libertés de la personne* et que toutes les lois du Québec doivent respecter la *Charte*.

Quatrièmement, ce n'est pas parce que le gouvernement du PQ n'a pas de mandat pour entreprendre une réforme que celui-ci doit rester immobile. En effet, les problèmes sont nombreux, particulièrement en matière de réparation des lésions professionnelles, et il est nécessaire de commencer aujourd'hui à penser comment on les réglerait demain. Pensons, par exemple, qu'aucune nouvelle maladie du travail n'a été ajoutée à l'annexe des maladies professionnelles depuis plus de 25 ans et ce malgré les changements importants aux conditions de travail, aux difficultés concernant la recon-

naissance de certaines lésions professionnelles (notamment les lésions psychologiques), à la sous-indemnisation importante des victimes d'accidents et de maladies du travail, au rôle controversé du Bureau d'évaluation médicale et à la nécessité d'abolir les pouvoirs de contestation des employeurs en matière médicale, etc. Ce sont là des problèmes importants qu'il faut corriger.

Il y a lieu d'entreprendre un large débat public afin de permettre à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, syndiqués et non-syndiqués, de donner leur point de vue sur ces importantes questions mais également aux familles des victimes de lésions professionnelles, aux médecins, aux autres professionnels de la santé, aux intervenants du réseau de la santé publique, etc.

Pour ce faire, le gouvernement pourrait déposer, comme il l'a déjà fait en 1978, un livre blanc permettant de débattre de l'ensemble des améliorations à apporter aux régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Il lui serait possible, par exemple, de le déposer avant la fin de la session parlementaire d'hiver 2013 et donner mandat à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour qu'elle tienne, pendant la session parlementaire de l'automne 2013, d'une consultation générale itinérante sur ce livre blanc avec la tenue de séances dans toutes les régions du Québec.

Ainsi, le gouvernement aurait par la suite tous les outils pour proposer à la population une réforme aux régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Conclusion

Depuis 2008, la CSST travaille de façon acharnée pour réformer les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles afin, notamment, de réduire ses coûts d'indemnisation, au détriment des droits des travailleuses et travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail.

Il reviendra à la nouvelle ministre du Travail, Agnès Maltais, de décider des orientations du nouveau gouvernement sur cet important dossier. Notre première tâche consistera donc à lui faire entendre raison.

Notre résistance a permis de faire en sorte que la CSST ne puisse, jusqu'à date, arriver à ses fins. Il ne faut surtout pas baisser les bras...

S'en prendre aux plus vulnérables

Une « marque de commerce » qui colle de plus en plus aux conservateurs

Christiane Gadoury

Le gouvernement conservateur de Stephen Harper a profité de la présentation du dernier budget fédéral, son « Plan d'action économique », pour amener des modifications importantes au programme d'assurance-chômage. Ces changements auront des impacts importants sur les travailleuses et les travailleurs.

La vision du gouvernement

C'est en alléguant vouloir favoriser la croissance économique et relever les défis posés par le vieillissement de la population et la concurrence internationale que le gouvernement fédéral explique les modifications, selon lui des « améliorations importantes », qu'il apporte au régime d'assurance-chômage.

Parce qu'il y aurait des pénuries de main-d'œuvre partout au pays et que les Canadiens veulent travailler mais, selon le gouvernement, ne sauraient pas vraiment comment trouver un emploi, il prend les choses en main pour « mieux jumeler les travailleurs canadiens et les emplois disponibles ».

Voyons quelques-uns des moyens qu'il prend pour encourager et aider « les Canadiens à demeurer actifs sur le marché du travail en occupant ou en cherchant un emploi » et ainsi favoriser « la prospérité économique et sociale ».

L'emploi convenable

Actuellement, les prestataires d'assurance-chômage ont le droit de refuser, pendant un délai raisonnable (déterminé en fonction de leur formation, de la nature de l'emploi recherché, etc. et de caractéristiques personnelles telles l'existence ou non de moyens de transport, les obligations familiales, etc.) un emploi qui ne correspond pas à leurs aspirations, que ce soit en termes d'horaire, de salaire, de responsabilités, etc. Au fil du temps, ils doivent cependant réduire leurs exigences. Ce système, déjà exigeant pour des travailleuses et des travailleurs qui ont eu la malchance de perdre leur emploi,

ne va pas assez loin pour le gouvernement conservateur.

En effet, il détermine dorénavant lui-même ce qu'est un « emploi convenable » pour les prestataires, non pas en fonction de leurs caractéristiques personnelles ou de celles de leur lieu de résidence, mais en fonction du nombre de fois où ils ont dû avoir recours à l'assurance-chômage.

C'est ainsi qu'il crée trois catégories de prestataires et c'est l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories qui déterminera le temps durant lequel les travailleuses et travailleurs pourront chercher l'emploi de leur choix au salaire qu'ils désirent.

Les catégories et les exigences imposées sont les suivantes:

- **Les prestataires fréquents** (travailleuses et les travailleurs saisonniers par exemple) : après six semaines seulement, incluant le délai de carence de deux semaines, ils seront contraints d'accepter n'importe quel emploi pour lequel ils ont les compétences, même si le salaire affiché est de 30 % inférieur à celui qu'ils avaient ;
- **Les prestataires occasionnels** (ceux qui cotisent depuis longtemps, soit pendant au moins sept des dix dernières années, sans avoir reçu plus de 35 semaines de prestations dans les dernières cinq années) : ils auraient le droit de refuser un emploi qui n'est pas dans leur domaine ou, s'il est dans leur domaine, dont le salaire est inférieur de 10 % durant les six premières semaines. Pour les six semaines suivantes, la contrainte salariale passe à 20 % et, finalement, après ces 12 semaines, ils devront accepter n'importe quel emploi pour lequel ils ont les compétences même si le salaire est de 30 % inférieur à celui qu'ils avaient ;
- **Les travailleurs de longue date** : ils auront 18 semaines durant lesquelles ils pourront refuser un emploi qui n'est pas dans leur domaine et dont le salaire est 10 % inférieur à leur dernier emploi. Après ces 18 semaines, ils seront contraints d'élargir leur recherche vers

des « emplois semblables » à leur emploi habituel même si le salaire est de 20 % inférieur à celui qu'ils avaient.

On le constate, toutes les travailleuses et les travailleurs seront touchés par ces modifications, mais les travailleuses et travailleurs saisonniers ainsi que tous les travailleurs « précaires » sont particulièrement ciblés. Ils devront accepter n'importe quel « petit boulot » mal rémunéré et très certainement avec un minimum de conditions de travail.

Une telle politique apparaît relever du préjugé que les travailleuses et les travailleurs sont des fainéants et veulent « profiter du système », en plus de nier des réalités régionales pourtant connues de toutes et tous. C'est comme si les travailleuses et les travailleurs faisaient le choix d'occuper des emplois précaires, mal rémunérés et sans sécurité d'emploi et que les régions choisissaient leur climat et leurs ressources.

Par ailleurs, un autre biais que pourrait bien entraîner cette réforme est celui du nivellement par le bas des conditions de travail. En effet, les employeurs, sachant avoir un bassin de travailleuses et de travailleurs captifs de ces nouvelles règles, n'auront aucune gêne à diminuer ou à ne pas augmenter les salaires qu'ils offrent. À long terme cela se reflétera sur les conditions salariales de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non.

L'emploi « semblable » et l'emploi « habituel »

À de nombreuses reprises, les textes soutenant la réforme parlent d'emplois « semblables » à celui que la travailleuse ou le travailleur occupait habituellement. Ces notions ne sont pas clairement explicitées mais, selon les informations qui circulent, le gouvernement se baserait sur la Classification nationale des professions (CNP) afin de déterminer des emplois « semblables » que les chercheuses et chercheurs d'emploi pourraient ou non refuser, selon la période dans laquelle ils se situent (après 18 semaines pour les « travailleurs de longue date » par exemple).

Pour bien comprendre le genre de problème que poserait le fait de se baser sur la CNP, regardons le groupe 1411 : employés de soutien de



bureau généraux. On regroupe sous ce groupe 61 appellations d'emploi aussi différentes en termes d'exigences et de compétences que : commis aux archives médicales, commis aux dossiers d'aéronef, commis à l'entretien de la voie et commis général de bureau pour n'en nommer que quelques-uns. Avec cette réforme, une personne qui a une formation en archivistique devrait accepter comme emploi « semblable » un emploi de commis à l'entretien de la voie si elle a eu le malheur de perdre son emploi. La contrainte proposée par la réforme fait ainsi fi des aspirations des travailleuses et travailleurs qui ont mis temps, argent et énergie pour se donner une formation qualifiante.

Mais il y a pire : ce faisant, son emploi habituel deviendrait celui de commis à l'entretien de la voie, moins qualifié, et son salaire de référence, si elle avait un autre « coup dur », serait celui de cet emploi. C'est ainsi que subissant les contrecoups des restructurations, des délocalisations, etc., cette travailleuse verrait ses conditions de vie se « ratatiner » (les baisses successives de salaire qu'elle serait contrainte d'accepter la mènerait petit à petit vers la pauvreté).

Est-ce vraiment une bonne façon de favoriser « la prospérité économique et sociale » ?

La distance « raisonnable »

Depuis l'annonce de ces modifications, on a entendu à maintes reprises que les chômeuses et chômeurs devraient accepter des emplois jusqu'à une distance de 100 kilomètres de leur domicile. Dans les différents textes consultés, il n'est pas question d'un nombre de kilomètres précis mais on indique que le prestataire ne serait pas tenu d'accepter un travail offert en dehors d'une distance « raisonnable ».

Cette notion de « raisonnable » laisse beaucoup de place à l'interprétation car, on le sait, ce qui est raisonnable dans certaines

circonstances peut être tout à fait déraisonnable dans d'autres. Qui décidera de ce qui est « raisonnable » et en fonction de quels critères ? Cette « raisonabilité » sera-t-elle la même pour toutes et tous ? Ils y a fort à parier qu'une telle appréciation totalement discrétionnaire désavantagera les travailleuses et travailleurs.

La possibilité de gains durant la période de prestation

Toujours dans le cadre de cette réforme, le gouvernement a mis en place le 5 août dernier un projet pilote « grâce auquel il sera avantageux pour les prestataires d'accepter du travail durant qu'ils touchent des prestations » d'assurance-chômage. Il assure que les prestataires « pourront conserver une plus grande partie de ce qu'ils gagnent pendant la période de prestations ». Est-ce bien la réalité ?

Actuellement, une travailleuse ou un travailleur peut, sans être pénalisé, gagner durant sa période de prestation de chômage le plus haut des deux montants suivants : 75 \$ ou un montant équivalent à 40 % de sa prestation. S'il gagne plus de 40 % de sa prestation, l'excédent est enlevé de sa prestation.

Une personne recevant une prestation de 360 \$ par semaine peut gagner 144 \$ (40 % de sa prestation) sans être pénalisée. Elle aura donc pour sa semaine 360 \$ de prestation plus 144 \$ de salaire, donc 504 \$. Si elle gagne 200 \$ en salaire, sa prestation sera diminuée de l'excédent, soit 56 \$. Elle aura donc pour sa semaine 304 \$ de prestation (360 - 56) plus 200 \$ de salaire, donc 504 \$.

D'autre part une personne qui n'a que 140 \$ de prestation pourra conserver 75 \$ du salaire gagné malgré le fait que 40 % de sa prestation corresponde à 56 \$.

La modification proposée, sensée être « avantageuse » pour les prestataires est que

dorénavant la prestation sera réduite de 50 % de tous les gains.

Ainsi, si nous reprenons notre exemple précédent, la personne ayant une prestation de 360 \$ qui gagne un salaire de 144 \$ verra sa prestation diminuer de 72 \$. Elle aura donc pour sa semaine 288 \$ de prestation (360 - 72) plus 144 \$ de salaire, donc 432 \$. Tout un avantage par rapport à la situation actuelle où avec le même gain cette personne a 504 \$ en poche à la fin de la semaine !

Bien sûr, il y a des situations où une chômeuse ou un chômeur pourrait être avantagé par cette modification de la règle sur les gains de travail durant la période de prestation. En effet, dès que 50 % du salaire gagné est plus élevé que le 40 % protégé par l'exemption actuelle, le prestataire est gagnant, mais encore faut-il qu'il réussisse à dénicher un emploi avec un tel salaire. Cela n'est toutefois pas le cas pour les prestataires recevant moins de 185 \$ de prestation puisque, dans ces cas, le pourcentage protégé est supérieur à 40 % de la prestation; pour que la nouvelle règle soit plus avantageuse pour eux, le salaire gagné devra dépasser le pourcentage de leur prestation que le 75 \$ d'exemption minimum représente.

Comme dans tout le reste de la réforme, ce seront les bas salariés qui seront pénalisés. Pourtant, ne sont-ce pas eux qui ont besoin de tous les sous dont ils peuvent disposer pour espérer « boucler leur fin de mois » ?

En conclusion

Plusieurs autres modifications auraient mérité que l'on s'y attarde mais, l'espace manquant, nous ne pouvons le faire. Nous vous invitons à consulter les associations de chômeuses et chômeurs pour avoir tous les détails concernant, entre autres, la nouvelle façon de calculer le montant de prestation, le nouveau processus d'appel, les effets que le virage technologique pourrait avoir sur l'ensemble du processus, etc.

Nous vous invitons à vous informer car cette réforme, qui s'attaque principalement aux travailleuses et travailleurs à statut précaire, risque d'avoir de nombreux effets négatifs pour elles et eux, mais aussi pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Il faudra donc se mobiliser largement pour tenter d'infléchir cette nouvelle attaque à nos droits.

La présomption de lésion professionnelle de l'article 28

Une disposition qui facilite la reconnaissance des accidents du travail

Annie Gagnon

Le législateur a prévu, dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, une présomption visant à alléger le fardeau de preuve pour une travailleuse ou un travailleur qui souhaite démontrer qu'il a été victime d'une lésion professionnelle. Grâce à cette présomption, une travailleuse ou un travailleur peut plus facilement faire reconnaître qu'il a subi un accident du travail.

Pour bénéficier de la couverture de la LATMP, la victime d'un accident du travail doit normalement démontrer qu'elle a subi un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail et que cet événement a entraîné sa lésion.

Or, il n'est pas toujours facile de prouver la survenance d'un événement imprévu et soudain. Il arrive parfois qu'on se blesse en soulevant une lourde charge ou en faisant un faux mouvement, circonstances moins facilement identifiables qu'une chute par exemple. Dans ces situations, la présomption de l'article 28 peut venir à notre rescousse.

La présomption énoncée à l'article 28 de la loi facilite la preuve à faire pour démontrer qu'on a été victime d'une lésion professionnelle. Cet article énonce que : « Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle ».

Les trois conditions de la présomption

La présomption ne s'applique que si certaines conditions sont rencontrées. Les trois éléments nécessaires à l'application de la présomption sont les suivants :

1. Le travailleur doit avoir subi une blessure;
2. La blessure doit arriver sur les lieux du travail;
3. Le travailleur doit être à son travail.

Avoir subi une blessure

La notion de blessure n'est pas définie dans le texte de loi et c'est généralement elle qui soulève le plus de problèmes d'interprétation lorsque l'on doit évaluer l'application de la présomption de l'article 28.

Dans une décision rendue par la Commission des lésions professionnelles (CLP) le 14 avril 2011, l'affaire *Boies et C.S.S.S. Québec-Nord, 401077-31-1002*, on a fait une synthèse de la notion de blessure de la manière suivante :

- Il s'agit d'une lésion provoquée par un agent vulnérant externe de nature physique ou chimique, à l'exclusion des agents biologiques comme par exemple des virus ou des bactéries;
- Il n'y a pas de temps de latence en regard de l'apparition de la lésion, c'est-à-dire que la lésion apparaît de façon relativement instantanée. Dans le cas d'une maladie, il y a au contraire une période de latence ou un temps durant lequel les symptômes ne se sont pas encore manifestés;
- La lésion entraîne une perturbation de la texture des organes ou une modification dans la structure d'une partie de l'organisme.

C'est souvent le diagnostic qui permet de dire si nous sommes en présence d'une blessure. Par exemple, les entorses, les étirements, les fractures correspondent en général à la définition de blessure. Pour d'autres diagnostics, comme les tendinites, ce sont les circonstances de leur survenance qui permettront d'établir s'il s'agit ou non d'une blessure.

Qui arrive sur les lieux du travail

La deuxième condition d'application de la présomption est plus facile à interpréter, soit le lieu du travail. Elle vise l'endroit où le travailleur doit exercer son travail, ce qui inclut tous les lieux auxquels le travailleur a accès pour exécuter son travail. Il s'agit en fait de démontrer que la blessure est survenue

alors que le travailleur était sur les lieux de son travail.

Alors que le travailleur est à son travail

Finalement, il faut aussi que la blessure survienne alors que le travailleur exécute ses fonctions, soit principales ou accessoires. La présomption ne s'applique donc pas à un accident qui survient pendant une pause ou à l'heure du dîner.

L'application de la présomption

Lorsque ces trois éléments sont rencontrés, la blessure est présumée être une lésion professionnelle, ce qui dispense le travailleur de faire la preuve d'un événement imprévu et soudain et la relation causale entre la blessure et les circonstances de son apparition est ainsi présumée.

De manière concrète, cette présomption peut se révéler des plus utile lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subi une blessure en exerçant ses tâches régulières et qu'il lui est difficile d'identifier le geste précis qui a causé la blessure. Ce genre de situation se produit fréquemment dans le « feu de l'action » par opposition à un traumatisme de type chute par exemple, qui lui sera beaucoup plus facile à démontrer.

Quand elle s'applique, la présomption a pour effet de renverser le fardeau de preuve. Ce n'est plus à la travailleuse ou au travailleur de prouver qu'il a été victime d'un accident, c'est plutôt à l'employeur de prouver le contraire.

Il faut cependant savoir que l'employeur peut renverser la présomption de différentes façons:

- En démontrant l'absence de relation causale entre la blessure et les circonstances d'apparition de celle-ci;
- En prouvant que la blessure n'est pas survenue par le fait ou à l'occasion du travail;
- En prouvant que la blessure provient d'une cause non reliée au travail.

Le port d'un macaron déclenche un lock-out

Conflit de travail au magasin Maxi de Rouyn-Noranda

Marc-André Couillard

Après plus de 5 mois de négociations, la quarantaine de travailleuses et travailleurs syndiqués du magasin Maxi de Rouyn-Noranda ont été mis en lock-out par un employeur qui refuse de négocier de bonne foi. Non seulement refuse-t-il d'accéder aux demandes du syndicat, mais il cherche à imposer plusieurs reculs des conditions de travail.

Pourtant, tout ce que le syndicat demande, c'est simplement que les travailleuses et travailleurs reçoivent le même traitement que les travailleuses et travailleurs des autres magasins Maxi et autres commerces similaires de la région.

À titre d'exemple, le syndicat demande à ce qu'un échelon salarial soit créé pour les commis de service. Actuellement, ces derniers sont payés au salaire minimum, même s'ils cumulent plusieurs années d'ancienneté. Quant à l'employeur, il veut imposer des journées de travail de 10 heures, plutôt que 8 heures actuellement, et exige de l'ensemble des travailleuses et travailleurs qu'ils soient disponibles en tout temps, 7 jours sur 7.

Devant le piétinement des négociations, le syndicat avait décidé d'entreprendre des moyens de pression. Les travailleurs ont d'abord commencé à porter un brassard lors des journées de négociation ainsi qu'un macaron avec la mention : « Pour une meilleure convention ». Le 24 juillet dernier, l'employeur a fait parvenir une lettre aux membres du syndicat où il leur signifiait qu'il n'y avait pas de problème avec le port du brassard et du macaron, mais que ces derniers devaient veiller à ne pas endommager l'uniforme.

Puisque les négociations avec l'employeur n'aboutissaient toujours pas, il a été décidé, en assemblée générale le 15 août dernier, qu'à partir du lendemain, les travailleuses et travailleurs porteraient un macaron indiquant : « Bientôt en grève ». En effet, le 4 juin dernier, les travailleuses et travailleurs avaient



Les travailleuses et travailleurs du Maxi de Rouyn-Noranda en action

voté pour un mandat de grève à 100 %. Le syndicat n'avait pas l'intention d'avoir recours à la grève mais espérait mettre de la pression sur l'employeur pour le contraindre à négocier.

Le lendemain, comme convenu, tous les membres du syndicat arboraient leur macaron, ce qui n'a pas fait l'affaire de l'employeur. Ce dernier a alors décidé de retourner les camions de marchandises qui devaient approvisionner le magasin et a convoqué les salariés un à un dans son bureau afin de leur imposer des mesures disciplinaires... pour le port d'un simple macaron. Il les a sommés d'enlever leur macaron, sous peine de recevoir un avis disciplinaire écrit, pouvant aller jusqu'au congédiement. Certains employés ont même été convoqués à deux reprises dans la même journée pour se faire donner un avis verbal et ensuite un avis écrit. La direction leur a dit que la prochaine fois qu'ils seraient convoqués, ce serait pour se faire mettre à la porte.

Pour protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs et se soustraire à ces menaces et à cette intimidation, tous les membres du syndicat ont quitté leur poste à 15h00, déclenchant ainsi une grève. Une ligne de piquetage devant l'établissement fut alors mise en place.

Le 19 août, les travailleuses et travailleurs ont tenu une nouvelle assemblée générale. Jugeant que le message qu'ils voulaient lancer à leur employeur venait clairement d'être

exprimé, ils ont voté pour une suspension de l'exercice de leur droit de grève et pour un retour au travail le lendemain. En effet, ce que les travailleuses et les travailleurs désiraient avant tout, c'est que leur employeur négocie de bonne foi et qu'il cesse les menaces et l'intimidation.

Le 20 août au matin, les travailleuses et travailleurs se sont rendus au travail, mais se sont butés à des portes barrées. Le directeur du magasin leur a signifié qu'ils ne pouvaient entrer, sans autre explication. Depuis cette date, les travailleuses et travailleurs sont en lock-out et le magasin est complètement fermé.

Afin de tenter de régler le conflit, le syndicat a fait une demande de conciliation au ministère du Travail. Espérons que le processus de conciliation porte fruits et que les travailleuses et travailleurs réintègrent leur emploi le plus rapidement possible, mais avec des conditions de travail décentes et dans un climat exempt de menace et d'intimidation.

Si vous souhaitez acheminer un don afin de soutenir les travailleuses et travailleurs en lock-out, vous pouvez le faire parvenir au Conseil central de la CSN de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec, 609 ave Centrale, Val-d'Or, Québec, J9P 1P9. Il faut spécifier sur le chèque que c'est pour le lock-out au Maxi de Rouyn-Noranda.

Il n'existe pas de seuil d'exposition sécuritaire à l'amiante

Les mensonges du « lobby » de l'amiante réfutés

Christiane Gadoury

Le 1^{er} juillet 1949, après 138 jours de grève, les mineurs d'Asbestos et de Thetford Mines reprenaient le travail. Ils avaient obtenu la reconnaissance de leur syndicat et une augmentation de salaire mais leur revendication à l'effet d'éliminer la poussière d'amiante n'avait pas été entendue.

En 1975, à la suite d'une autre grève menée par les mineurs syndiqués FTQ et CSN de Thetford Mines, le gouvernement adoptait la loi 52 sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières. De plus, cette grève a été le prélude à l'instauration de meilleures normes de santé, de salubrité et de sécurité dans les mines entre autres.

Cependant, encore aujourd'hui, la norme d'exposition au Québec est parmi les moins exigeantes dans le monde. La norme est ici d'une fibre par millilitre d'air (1 f/ml), alors qu'elle est 10 fois plus sévère en France, en Angleterre et aux États-Unis (0,1 f/ml) et qu'elle est 100 fois plus stricte aux Pays-Bas, en Allemagne et en Suisse (0,01 f/ml).

Encore aujourd'hui, nous constatons que le nombre de décès causé par le travail et lié à l'amiante est préoccupant. En effet, selon les données de la CSST de 2011, 57% des décès reliés au travail l'ont été à cause de l'amiante.

Lorsque nous entendons des affirmations telle celle faite récemment par le Mouvement Pro Chrysotile à l'effet « qu'aucun travailleur engagé autant à Asbestos qu'à Thetford Mines, depuis 37 ans, c'est-à-dire depuis 1975, n'a été reconnu atteint de maladies industrielles reliées à l'amiante », on ne peut qu'être estomaqué et se questionner sur la véracité de ces dires.

C'est probablement ce qui a poussé un journaliste de ThetfordActu.com¹, Daniel Couture, à contacter la Direction de la santé publique (DSP) de Chaudière Appalaches pour faire une vérification des faits. Ce qu'il a obtenu de la DSP contredit l'affirmation du Mouvement Pro-Chrysotile : des mineurs engagés dans les mines de Thetford Mines après 1975 auraient bel et bien développé des maladies professionnelles reliées à l'amiante chrysotile...

La recherche

Il existe au Québec un registre des maladies à déclaration obligatoire (MADO) et le mésothéliome, l'amiantose et le cancer pulmonaire sont des maladies que les médecins et les laboratoires doivent y déclarer.

C'est à partir de données contenues dans ce registre que le Dr Pierre Deshaies et sa collègue Vicky Bernier, infirmière, tous deux de la DSP Chaudière Appalaches, ont entrepris une recherche. Ils n'ont exploré que les inscriptions en provenance des Comités des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP) de la CSST pour la Municipalité régionale de comté (MRC) Appalaches et la plupart des données utilisées sont ultérieures à 2006. Malgré ces limites, les résultats de leur recherche sont éloquentes.

Les résultats

Ils ont recensé 174 épisodes confirmés de maladies reliées à une exposition à l'amiante chrysotile chez 163 mineurs. Se servant de l'historique médical et professionnel, ils ont par la suite analysé en profondeur 36 de ces cas concernant des travailleurs nés après 1940 et y ont découvert 8 travailleurs ayant une maladie professionnelle reliée à l'exposition au chrysotile qui ont été embauchés après 1975.

L'affirmation du Mouvement Pro Chrysotile ne tenait donc pas la route. Mais ils ont poussé un peu plus loin.

Se servant cette fois des données fournies par l'employeur et versées au dossier, ils ont constaté que certains de ces travailleurs avaient

été exposés à des taux de concentration de fibre inférieurs à la norme québécoise dans les mines.

En conclusion

Bien qu'elle n'ait pas été exhaustive (elle ne tient compte que d'une MRC pour une très courte période et ne tient pas compte des travailleurs de la construction qui sont aussi très exposés à l'amiante), cette démonstration tend à confirmer que, sous toutes ses formes, l'amiante représente un danger. Il provoque l'amiantose, des cancers et ultimement la mort.

D'ailleurs, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) l'a officiellement classé, en 1973, au nombre des agents cancérigènes prouvés hors de tout doute raisonnable. Si on a pu croire un temps qu'un usage « sécuritaire » de l'amiante blanc (le chrysotile) du Québec était possible, de nombreuses recherches scientifiques ont depuis longtemps permis de démontrer que celui-ci provoque le cancer, y compris le cancer du poumon et le mésothéliome. De plus, pour le CIRC, il n'existe pas de seuil d'exposition à l'amiante qui soit sécuritaire.

Ainsi donc, les prétentions du « lobby » de l'amiante à l'effet que le chrysotile est sans danger lorsqu'exploité ou utilisé dans des conditions « contrôlées » relèvent davantage de l'hypocrisie que de la science.

¹ <http://www.thetfordactu.com/2012/08/embauches-dans-les-mines-apres-1975-et-malades-de-lamiante/>

Reviement de la position du Canada concernant l'amiante

Le 14 septembre dernier, le ministre de l'Industrie du Canada, Christian Paradis, a annoncé que le Canada ne s'opposera dorénavant plus à ce que l'amiante chrysotile soit inscrit dans la liste des produits chimiques dangereux de la Convention de Rotterdam. Du même souffle, il annonçait qu'Ottawa offrirait 50 M\$ aux régions productrices afin de diversifier leur économie.

Depuis quelques années, la pression augmente et les attaques fusent de toutes parts, provenant de la plupart des associations médicales au Canada et dans le monde entier ainsi que du Parti conservateur lui-même (l'ancien député conservateur Chuck Strahl atteint d'un cancer des poumons causé par l'amiante). De plus, le dernier budget fédéral a mis fin au financement de l'Institut du Chrysotile, ce qui avait contribué à sa fermeture. Par ailleurs, le désir de conclure un accord de libre-échange avec l'Union européenne (depuis le 1^{er} janvier 2005, l'amiante est interdite dans toute l'Union européenne) n'est peut être pas étranger non plus à ce « retournement ».

Toutefois, quelque soit la motivation, cette nouvelle position ne peut que nous réjouir puisqu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction, soit le bannissement de l'amiante sous toutes ses formes.

Emploi : performance du Québec

En août dernier, nous apprenions que le taux de croissance de l'emploi avait augmenté au Québec; il s'était créé 32 500 emplois. Quelle bonne performance!

Ce qui est moins publicisé cependant, c'est que nous avons perdu 9 300 emplois à temps plein et « gagné » 41 900 emplois à temps partiel... et que 37 000 personnes sont venues s'ajouter à la population active.

Ainsi, les emplois créés, en plus d'être des emplois à temps partiel, qui n'offrent la plupart du temps pas un bon salaire et à peu près aucun avantage social, sont en nombre insuffisant pour combler l'arrivée des nouveaux travailleurs.

Cela a pour conséquence de venir augmenter le nombre de travailleurs précaires et de chômeurs. Toute une performance!

Vers une revitalisation du syndicalisme

Le 22 août dernier, les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) ont posé le premier jalon vers la création d'une nouvelle organisation syndicale pancanadienne.

En effet, près de 1 000 délégués réunis en congrès ont voté à l'unanimité pour la formation d'un nouveau syndicat qui réunirait les membres des TCA et du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Le vote du SCEP se tiendra lors du congrès qui aura lieu du 14 au 17 octobre à Québec.

L'idée de former un nouveau syndicat est une réponse à la montée du capitalisme pur et dur dont les offensives inhumaines à l'endroit

des travailleuses et des travailleurs se multiplient et qui entraînent de nombreuses fermetures de lieux de travail syndiqués par suite de faillite ou de délocalisation. De plus, les deux organisations constatent que le martèlement du discours néolibéral a amené un changement d'attitude chez les non-syndiqués, dont bon nombre perçoivent les syndicats comme des groupes d'intérêt (des lobby) plutôt qu'une façon pour eux d'améliorer leur sort.

Ce nouveau syndicat, qui pourrait représenter plus de 300 000 membres d'une vingtaine de secteurs économiques, répartis dans toutes les provinces du pays, se veut un outil de revitalisation du syndicalisme. La volonté est de faire revivre un syndicalisme social qui, non seulement défend les intérêts de ses membres, mais travaille à la défense de politiques publiques progressistes et à

l'élargissement des programmes sociaux dans l'intérêt de toutes et tous. Il est à souhaiter qu'un tel syndicalisme puisse se poursuivre.

Stress au travail et infarctus

Une étude publiée le 14 septembre dernier met en lumière le fait que le « stress professionnel » augmente considérablement le risque d'infarctus.

Cette étude a été menée sur un échantillon de 200 000 personnes au travail dans sept pays européens, autant d'hommes que de femmes, âgées en moyenne de 42,3 ans et qui ont été suivies entre 1985 et 2006.

Les conclusions sont à l'effet que les personnes qui subissent plus de stress au travail finissent toujours par avoir un cœur fragile (ces personnes ont 23% de risque de plus que les personnes

non stressées de faire un infarctus).

L'étude, qui a exploré différents « stressseurs » (l'excès de travail, les conflits et le temps pour effectuer une tâche entre autres), révèle que tous peuvent être touchés, de l'ouvrier travaillant à la chaîne au cadre supérieur.

Les scientifiques qui ont réalisé cette étude définissent le stress au travail ainsi : « *Le stress au travail est la combinaison d'une forte demande et d'une faible marge de manœuvre. Est stressé(e) celui ou celle dont on exige beaucoup mais qui n'a pas -ou très peu- d'autonomie et de contrôle sur les décisions* ». Cette définition s'applique en effet très bien aux ouvrières et aux ouvriers qui ont très peu de contrôle sur leur travail.

À quand la reconnaissance du stress au travail à titre de maladie professionnelle ?

Syndicalisation des Couche-Tard

Le 20 août et le 6 septembre, des requêtes ont été déposées par la CSN afin de syndiquer des travailleurs de deux Couche-Tard à Victoriaville et à Boisbriand.

Il s'agit des sixième et septième Couche-Tard à se syndiquer. Les travailleurs réclament notamment des améliorations aux conditions de santé et sécurité au travail. Cette entreprise, qui a un chiffre d'affaires de 16 milliards \$ a, au cours de la dernière année, empoché des profits de 457 millions \$.

Rappelons que Couche-Tard a déjà fermé deux des dépanneurs qui avaient obtenu leur accréditation syndicale. Relativement à ces repréailles anti-syndicale, Couche-Tard a été entendue en audience le 5 septembre dernier à la Commission des relations du travail.

Au jeu!

Trouvez les 7 erreurs



Solution:

Les mots de la cravate ne sont plus les mêmes, l'écran FORMATION est noir, il y a un point d'interrogation sur l'écran, il y a des points de chevrons, il y a des points de suspension dans la bulle, il n'y a plus de fil d'ordinateur, il y a de la poussière au sol où est le travailleur.



Ne manquez pas les soirées d'information

15 octobre 2012

19h00

à l'uttam

« Une retraite à l'abri des soucis »

Initiée en 2010 par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), cette campagne vise à ce que l'ensemble des québécoise et québécois puissent avoir accès à un revenu décent à la retraite, entre autres en bonifiant nos régimes publics.

12 novembre 2012

19h00

à l'uttam

Le processus de contestation à la CSST

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit que toutes les décisions rendues par la CSST peuvent être contestées. Nous examinerons toutes les étapes depuis la décision initiale de la CSST jusqu'à la décision finale de la CLP.



et toutes les autres activités de l'uttam

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 :** André André, Gaétan Blanchet, Marc-André Couillard, Sébastien Duclos, Sylvie Fleury, Christiane Gadoury, Annie Gagnon, Roch Lafrance, Félix Lapan, Josée Leblond, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab. **Photographies par :** Michel Bérubé, Micheline Girard, Étienne Roussy.

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

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