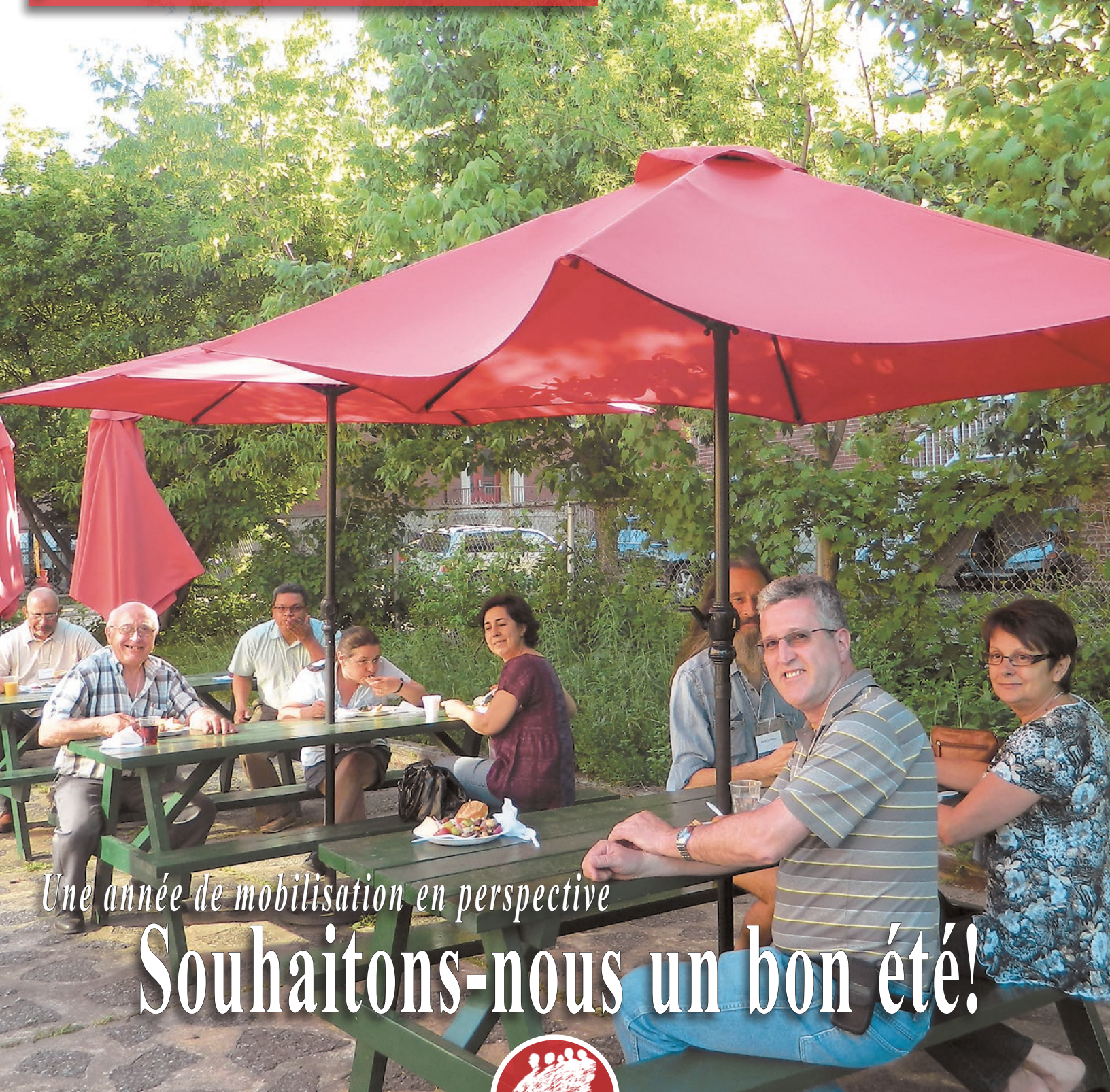


Journal de l'uttam

ÉTÉ 2014



Une année de mobilisation en perspective

Souhaitons-nous un bon été!



Sommaire

3 Quand un emploi cause plusieurs lésions professionnelles

6 L'année 2013-2014: un bilan positif

15 « Lock-out » chez Mercedes Textiles

4 Les effets de l'usage des pesticides sur la santé

17 Le maintien de certains avantages sociaux



Les membres du CA

Réunis en assemblée générale le 9 juin dernier, les membres de l'uttam se sont félicités pour le travail accompli durant l'année et l'atteinte de la majorité des cibles que nous nous étions fixés. Ils ont également constaté que c'est en y mettant énergie et solidarité que nous pourrions cheminer vers la pleine réparation des lésions professionnelles.

Contre vents et marées, l'uttam a, encore cette année, fait un pas de plus vers cet objectif en lançant le *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail*, en tenant une consultation populaire et en faisant une tournée sur les solutions possibles pour obtenir une réforme du régime plus juste pour les victimes d'accidents et de maladies du travail.

Si l'on doit se réjouir des avancées que nous avons faites, il nous faut aussi regarder l'avenir qui se dessine afin de bien évaluer comment nous pourrions encore aller plus loin.

Le retour des libéraux au pouvoir avec un gouvernement majoritaire laisse présager des jours assez difficiles. Doit-on rappeler que c'est le précédent gouvernement libéral qui avait tenté en 2012 de faire adopter le projet de « modernisation » préparé par la CSST. Il n'est donc pas impossible que le projet de loi n° 60 renaisse de ses cendres, ce qui constituerait un recul inacceptable pour les droits des victimes de lésions professionnelles, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs les plus gravement handicapés.

Rappelons-nous aussi que le nouveau ministre du Travail, Sam Hamad, qui a déjà occupé cette fonction en 2010-

Le mot du conseil d'administration

En route vers la pleine réparation des accidents et maladies du travail

2011, nous avait alors paru beaucoup plus sensible aux préoccupations du patronat qu'à celles des travailleuses et travailleurs. C'est d'ailleurs lui qui avait déposé le projet de loi n° 110, qui perpétuait la discrimination envers les travailleuses domestiques, afin de ne pas indisposer le patronat.

Manifestement, les solutions que nous avons avancées dans notre *Livre vert* semblent assez loin des préoccupations de ce gouvernement. Il nous faudra donc redoubler d'effort pour poursuivre notre travail de mobilisation.

On peut prévoir qu'il nous faudra mener une bataille sur une réforme du régime, probablement d'ici deux ans, puisque la CSST et le patronat continuent à travailler sans relâche pour que leur projet de « modernisation » du régime aboutisse. Mais grâce à la publication de notre *Livre vert* et au succès de la démarche de consultation qui l'a accompagné, nous pensons que nous sommes mieux outillés aujourd'hui pour mener notre lutte parce que notre vision d'une pleine réparation des lésions professionnelles est plus largement partagée par les travailleuses et les travailleurs.

C'est suite à ces constats que l'assemblée générale a décidé qu'il nous fallait poursuivre le travail que nous avons amorcé il y a quelques années sur le dossier de la « modernisation » du régime afin que nous puissions faire des gains pour l'avancement des droits des victimes d'accidents et de maladies du travail.

Nous devons donc rédiger un rapport afin de diffuser largement les résultats de la consultation et soumettre des propositions retenues au nouveau ministre du Travail afin qu'il tienne compte de la volonté des travailleuses

et des travailleurs lors de la rédaction d'un éventuel projet de réforme.

Cela ne veut toutefois pas dire qu'il ne nous faudra pas demeurer vigilants quant aux agissements de la CSST qui tente par tous les moyens d'implanter insidieusement certaines parties du projet de « modernisation » qu'elle veut mettre de l'avant, notamment les mesures sur la gestion de la « chronicité ».

Nous devons également continuer à construire des alliances afin que le BÉM, cette machine à broyer les victimes de lésions professionnelles, soit aboli une fois pour toute.

De même, comme le gouvernement n'a toujours pas bougé sur la question de la « mesure de redressement d'impôt », il nous faudra continuer la lutte contre cette mesure odieuse et injuste.

Finalement, comme citoyennes et citoyens, nous devons aussi être aux aguets car les politiques d'austérité, annoncées dans le budget printanier, laissent présager de nombreuses luttes et nous devons nous y impliquer, en solidarité avec nos alliés, pour sauvegarder nos acquis sociaux.

En conclusion, l'année qui s'annonce exigera que nous nous mobilisions et que nous développions nos solidarités, afin de faire face aux différents enjeux auxquels nous serons confrontés. Nous sommes convaincus que l'uttam saura faire face à ces défis car elle peut compter sur des membres qui n'ont pas peur de s'engager dans l'action et sur des alliés qui partagent notre objectif d'arriver à une pleine réparation des accidents et maladies du travail. Nous sommes profondément persuadés que notre ténacité et notre persévérance nous permettront de faire en sorte que la justice deviendra réalité. ●

Quand un emploi cause plusieurs lésions professionnelles

Claude Leboeuf

A deux reprises au cours des six dernières années, mon emploi m'a causé des problèmes aux coudes. Comme la CSST a chaque fois refusé la réclamation que j'avais faite, j'ai dû me rendre deux fois au tribunal, la première fois en 2009 et ensuite en 2014. Mon histoire montre bien l'importance de défendre nos droits et de persévérer face aux refus de la CSST.

Je travaille depuis quinze ans à l'entretien ménager intérieur et extérieur de l'aéroport de Dorval. Je dois faire le ménage des salles de bains, des planchers et des bureaux, ainsi que nettoyer les débarcadères pour les camions, ramasser tous les déchets et balayer de vastes zones extérieures de l'aéroport. Je dois aussi vider des poubelles et transporter des sacs à ordures souvent très pesants. C'est un métier exigeant, en particulier pour les bras qui sont sollicités par quasiment toutes les tâches.

Certains s'en souviennent peut-être, j'avais écrit un article à l'été 2009. À l'époque, la CLP venait de reconnaître que j'avais été victime d'un accident du travail, soit une épicondylite au coude droit, survenue alors que je manipulais une palette de bois.

J'ai repris par la suite progressivement mon travail, l'épicondylite ayant été consolidée sans séquelle.

Mon coude droit continuait cependant d'être parfois douloureux, même s'il était guéri sur papier. En reprenant le travail à temps plein en 2009, mes symptômes au coude droit sont peu à peu revenus. Les travaux extérieurs sont devenus de plus en plus difficiles et déclenchaient souvent des douleurs.

Je me disais que ça allait passer et j'ai continué à travailler.

En 2010 et 2011, j'ai revu mon médecin quelquefois pour ces douleurs et j'ai reçu des injections de cortisone. Puis je me suis mis à avoir mal au coude gauche aussi. En septembre 2011, les douleurs aux deux coudes étaient devenues presque permanentes. En décembre, un ergothérapeute me recommandait de porter des orthèses pour travailler, ce que j'ai fait jusqu'au mois d'avril 2012. À ce moment, je n'en pouvais plus. Les douleurs aux deux coudes étaient devenues insupportables et il était impossible de continuer le travail. J'ai donc dû arrêter et me tourner de nouveau vers la CSST, cette fois pour des épicondylites aux deux coudes.

Comme il n'y avait pas eu d'événement particulier pouvant causer ma lésion, j'ai réclamé pour une maladie professionnelle. S'il n'est pas facile de faire reconnaître un accident du travail, faire accepter une maladie professionnelle est encore plus compliqué.

La CSST ayant refusé ma réclamation, je me suis de nouveau tourné vers l'**uttam** qui m'avait déjà donné un coup de main en 2008.

J'ai rédigé une description complète et détaillée de mes tâches afin de prouver qu'elles étaient responsables de ma lésion aux coudes. J'ai ensuite vu un médecin qui a rédigé une opinion expliquant que mes épicondylites avaient été causées par mon travail.

Même si j'avais réussi à gagner en allant seul au tribunal la première fois, j'ai choisi d'être représenté à l'audience cette fois-ci. Il faut dire que j'avais été opéré au coude gauche en août 2013 et qu'il devenait de plus en plus clair que je ne pourrais plus faire mon travail. Je devais donc mettre toutes les chances de



mon côté et prendre tous les moyens pour gagner ma cause.

L'audience a eu lieu en janvier 2014. J'ai pu expliquer mes tâches en détail et démontrer que mes épicondylites avaient été causées par les risques particuliers de mon travail. En mars, la CLP m'a donné raison, j'ai gagné ma cause.

Avec le recul, je réalise qu'au fond ma première épicondylite au coude droit, en 2008, était peut-être la première manifestation d'une maladie professionnelle qui commençait déjà à se développer. À l'époque, comme cette épicondylite était apparue lors d'un événement, c'était pour moi un accident. Mais il est possible que mon coude était déjà fragile, puisque je faisais ce travail depuis près de dix ans.

Vous vous dites peut-être qu'il aurait été préférable que je ne retourne pas faire un travail qui sollicite autant les membres supérieurs après mon premier accident. J'espérais à l'époque, tout comme mon médecin, que les problèmes étaient derrière moi. C'est pour ça que j'ai travaillé encore quatre ans de plus, détériorant malheureusement mon coude droit en plus de développer une autre épicondylite, celle-là au coude gauche.

Malgré cette nouvelle lésion, je peux au moins me consoler en me disant que mes problèmes sont à présent reconnus et que je suis maintenant traité et indemnisé. Mon histoire le montre bien, face à la CSST, ça vaut la peine de se tenir debout et de se battre jusqu'au bout. ●



Dr Pierre L. Auger*

Les pesticides sont des poisons utilisés en agriculture pour tuer les insectes, les mauvaises herbes et d'autres nuisances. Ce qui est toxique pour les insectes et certaines plantes peut aussi affecter la santé humaine et constituer un danger pour les travailleuses et les travailleurs exposés à ces poisons.

Le mot pesticide est dérivé du mot anglais « pest » (ravageur) et du suffixe « cide » (tueur). Il désigne plus de mille ingrédients dits actifs, qui sont regroupés en sous classes. Les plus utilisés sont :

- **Les insecticides** : ils servent au contrôle des insectes. Les plus connus sont les organophosphorés (dichlorvos, diazénon, etc.), les pyréthrinoides (utilisés pour contrôler les punaises de lit) et les organochlorés (dont le fameux « DDT »);
- **Les herbicides** : ils permettent de contrôler des plantes indésirables. Parmi les plus connus, mentionnons le « Diquat » et le « Paraquat » qui ont notamment occasionné dans le passé des atteintes pulmonaires sévères chez des consommateurs de marijuana contaminée par ces produits;
- **Les fongicides** : ils servent au contrôle des moisissures. Les plus utilisés sont les dithiocarbamates, comme le « Maneb », le « Zineb »;
- **Les rodenticides** : ils visent à contrôler les rongeurs. On pense notamment au « Warfarin » ou la « Strychnine ».

Maladies du travail

Les effets de l'usage des pesticides sur la santé

Notons enfin qu'il existe également des pesticides qui visent les oiseaux, les poissons, les mollusques et les nématodes.

Sources d'exposition

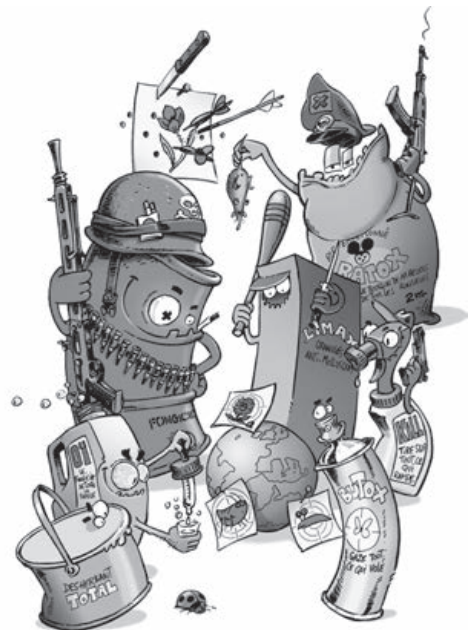
C'est principalement au travail que l'on retrouve les sources d'exposition aux pesticides les plus importantes. On pense surtout au travail agricole mais c'est aussi vrai pour les travailleuses et les travailleurs de l'aménagement paysager, incluant l'entretien des terrains de golf. Les travailleuses et travailleurs des pays en émergence sont ceux qui manipulent les plus importantes concentrations de pesticides, incluant des produits interdits dans les pays du nord.

La population en général n'est pas épargnée puisqu'elle est exposée via l'application paysagère urbaine de pesticides et par le biais de la nourriture.

Les maladies liées aux pesticides

Plusieurs maladies peuvent être causées ou sont potentiellement secondaires à la présence de pesticides dans l'organisme humain. On pense notamment aux :

Cancers : plusieurs études scientifiques ont démontré une augmentation d'une multitude de cancers en lien avec l'exposition aux pesticides. Elles portent particulièrement sur les cancers du sein, de la prostate, des poumons, du cerveau, du colon, des testicules, du pancréas, de l'œsophage, de l'estomac, des ganglions et sur les leucémies. Ces cancers ont été observés chez les travailleuses et les travailleurs exposés mais on en retrouve aussi certains chez leurs enfants (leucémie, cancer des ganglions, tumeurs du cerveau). On recense 70 pesticides ayant été déclarés cancérigènes probables ou possibles pour l'humain.



Maladies neurologiques : la maladie de Parkinson est maintenant reconnue par la communauté médicale comme une maladie professionnelle causée par l'exposition à des pesticides au travail; la littérature scientifique est maintenant convaincante en ce qui regarde cette maladie dégénérative. Les savants émettent aussi de forts soupçons en ce qui regarde la maladie d'Alzheimer et la sclérose latérale amyotrophique, aussi appelée « maladie de Lou Gering ». De plus, les travailleuses et les travailleurs exposés à certains pesticides pendant un certain nombre d'années développeront des anomalies au cerveau tout comme ceux qui utilisent des solvants au travail. Enfin, on dénombre des cas de TDAH (trouble de l'attention et d'hyperactivité) chez l'enfant suite à une exposition en bas âge.

Autres effets : l'exposition aux pesticides est aussi associée à des anomalies génétiques, à des troubles de la reproduction et à des atteintes cérébrales chez l'enfant consécutives à une exposition de la mère lors de la grossesse. Des études plus récentes démontrent aussi que l'exposition aiguë ou chronique aux pes-

Du côté de la CSST



Un surplus de 829 M\$ pour la CSST

La CSST dévoilait ce printemps ses États financiers pour l'année 2013. C'est ainsi que nous avons appris que l'an dernier, la CSST a encore une fois réalisé des surplus spectaculaires, de l'ordre de 829 M\$. Mentionnons que c'est la deuxième année consécutive que ses surplus dépassent les 800 M\$.

D'où viennent ces surplus?

C'est principalement aux bons résultats de ses placements à la Caisse de dépôt et placement du Québec que la CSST attribue ses excellents résultats financiers. Il est vrai que le rendement de 12,8% réalisé par les fonds confiés à la Caisse est plus que respectable.

Mais ne soyons pas dupes, c'est aussi la sous-reconnaissance des lésions professionnelles, la sous-indemnisation des victimes et la lutte à la « chronicité » qui permettent à la CSST d'afficher de si bons résultats.

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) lui-même l'a reconnu d'une certaine façon en s'empressant de souligner, à l'annonce de ces résultats financiers, que les surplus résultaient en bonne partie de la diminution observée du nombre des lésions, en baisse « de 36% depuis 2000 ».

Ce que le CPQ oublie de mentionner, c'est qu'il n'est question ici que du nombre de lésions acceptées et indemnisées. Alors qu'en 1997, la CSST acceptait près de 90% des réclamations que présentaient les travailleuses et les travailleurs, elle n'en acceptait qu'à peine plus de 80%, en 2012. Le taux de refus des lésions professionnelles a donc pratiquement doublé en quinze ans.

Le supposé recul du nombre de lésions s'explique aussi par le camouflage des lésions via le recours de plus en plus systématique aux assignations temporaires. En effet, une lésion dont la victime est immédiatement assignée à des « travaux légers » n'est pas comp-

tabilisée par la CSST, puisqu'elle n'entraîne pas d'arrêt de travail.

En additionnant l'effet de ce camouflage des lésions par l'assignation temporaire à celui de l'augmentation du taux de refus des réclamations, il n'y a rien de surprenant à observer une diminution du nombre de lésions indemnisées. Mais tout indique que le nombre réel de blessures et de maladies causées par le travail demeure le même, année après année.

Des surplus qui ne profiteront qu'aux patrons

On pourrait tout de même se réjouir des surplus de la CSST si de tels résultats devaient pousser la Commission à interpréter la loi de façon plus juste et donc à l'appliquer de façon moins restrictive envers les travailleuses et les travailleurs. Ce serait toutefois bien mal connaître la Commission et les patrons.

En effet, les surplus réalisés au cours des dernières années n'ont pas servi à bonifier l'indemnisation des victimes d'accidents et de maladies du travail, mais plutôt à réduire les cotisations des employeurs à la CSST. Le taux moyen des cotisations patronales a en effet diminué de 9% depuis quatre ans. Et on peut s'attendre à ce que les surplus de 2013 se traduisent en nouvelles économies pour les patrons.

Tout en se réjouissant des excellents résultats financiers de la CSST, qu'il attribue à une diminution totalement illusoire des lésions, le CPQ ajoute l'insulte à l'injure en réclamant la poursuite des travaux visant à limiter les frais d'assistance médicale. Autrement dit, refuser et camoufler plus de lésions chaque année ne suffit pas, il faudrait en plus empêcher les victimes d'avoir accès aux traitements. On le constate, les économies réalisées en rognant sur les droits des travailleuses et des travailleurs ne sont jamais suffisantes pour les patrons. ●

ticides peut déclencher l'apparition du diabète, de maladies cardiovasculaires, d'insuffisances rénales chroniques et de maladies pulmonaires chroniques, dont l'asthme. Enfin, les effets potentiellement additifs ou potentialisateurs du mélange des pesticides avec d'autres produits destinés à renforcer leurs propriétés (produits adjuvants) commencent à peine à être étudiés.

Comment diminuer cette exposition

La source d'exposition aux pesticides la plus importante au Québec est l'agriculture; il serait donc important d'intervenir dans ce secteur d'activité de façon prioritaire. Évidemment l'approche la plus logique serait l'agriculture biologique. Dans les cas où cela s'avère difficile ou impossible, il faut préconiser l'approche intégrée par laquelle les pesticides sont utilisés en petites quantités et seulement lorsqu'ils sont essentiels. Les principes de base de cette technique sont la rotation des cultures, la gestion intégrée des éléments nutritifs, le travail du sol en vue de maintenir une fertilité optimale et l'utilisation d'ennemis naturels des ravageurs.

Conclusion

Les pesticides sont utilisés depuis des décennies, souvent de façon irrationnelle, et ont mené à des catastrophes pour la santé humaine et pour l'environnement. Bien que l'usage des pesticides ait diminué depuis l'entrée en vigueur d'une réglementation sur la vente et l'utilisation des pesticides au Québec, l'épée de Damoclès pend encore au-dessus de nos têtes. Par exemple, la prolifération des cultures d'OGM permet une vente accrue du fameux « Roundup » (glyphosate) de la compagnie *Monsanto*. Le combat continue donc et il ne faut pas baisser les bras. Le Canada demeure un gros consommateur d'ingrédients toxiques et le Québec n'est pas loin derrière. ●

* Le Dr Auger est spécialiste en médecine du travail



L'année 2013-2014: un bilan positif

Ensemble, nous pouvons changer les choses!

Les membres du Conseil d'administration sont heureux de vous soumettre quelques éléments du bilan de notre année qui a été fait lors de notre assemblée générale annuelle du 9 juin dernier.

Mais avant de faire ce survol de nos activités, nous jugeons utile de souligner l'action qui, à notre avis, a marqué cette année qui vient de se terminer.

Vers une pleine réparation des lésions professionnelles!

Nous sommes persuadés que tous les membres s'entendront pour dire que le fait marquant de l'année est sans contredit l'immense travail que nous avons réalisé autour du *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail*. Cette action est le fruit de la lutte acharnée que nous avons menée avec persévérance depuis plusieurs années contre le projet de « modernisation » du régime concocté par la CSST.

En effet, la CSST depuis cinq ans - car il faut bien dire que c'est elle qui « tient le crayon » du législateur - tente par tous les moyens de « moderniser » la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La réforme législative qu'elle souhaite voir s'inscrire dans le continuum des

recommandations du rapport SECOR sur l'optimisation de la gestion de la « chronicité » et du rapport Camiré. Au-delà des belles intentions exprimées, en termes clairs et compréhensibles pour l'humain moyen, cela veut simplement dire qu'on vise à éliminer des droits pour les travailleuses et les travailleurs dans le but de réduire encore plus les coûts pour les employeurs.

Durant toutes ces années, l'**uttam** a été fort active pour mettre au grand jour les diverses tentatives, souvent faites en catimini, de réformer la loi, les diffuser, les analyser et en démontrer les effets pervers. Notre action a porté fruit : aucun des projets de « modernisation » proposés n'a abouti jusqu'à maintenant, notamment parce que les travailleuses et les travailleurs, forts de ces informations, s'y sont largement opposés. Ce qui ne veut toutefois pas dire que la CSST ne réussit pas à implanter graduellement certaines parties du projet de « modernisation » qu'elle veut mettre de l'avant, notamment les mesures sur la gestion de la « chronicité ». Nous y reviendrons plus loin.

Rappelons-nous qu'au printemps 2013 lorsque s'est tenue l'assemblée générale annuelle, nous étions en présence d'un gouvernement minoritaire

qui entamait son mandat en indiquant son intention que les débats sur la « modernisation » proposée par la CSST se poursuivent afin de dégager un consensus qui constituerait la base d'un nouveau projet de réforme. L'été passa sans événement notable sur ce dossier. Puis à l'automne 2013, la ministre du Travail due se rendre à l'évidence : le consensus ne semblait plus possible à atteindre. Elle annonça donc la formation d'un nouveau comité de travail, le troisième en cinq ans, pour lui faire encore une fois des recommandations.

Pendant toute cette période d'immobilisme apparent, l'**uttam** continuait d'agir. Afin de tenter de contourner les discussions en « vase clos » des différents comités et de donner une voix aux travailleuses et travailleurs, les membres réunis en assemblée générale en juin 2013 décidèrent de lancer une vaste campagne de consultation populaire.

Après avoir rédigé un document de réflexion reprenant nos principales revendications, mais également des revendications provenant d'autres organisations ainsi que de nouvelles propositions tenant compte de l'évolution des conditions de travail, l'**uttam** lança son *Livre vert* et la consultation

● Ensemble, nous pouvons changer les choses!

en ligne qui y est attachée lors d'une conférence de presse qui s'est tenue le 24 novembre 2013. Notons que plusieurs médias furent présents lors de cet événement, que des entrevues téléphoniques ont été données à des médias n'ayant pu être présents et que des articles ont paru dans les journaux du lendemain. De plus, à la suite de ces parutions, nous avons été invités à deux émissions radiophoniques pour parler des enjeux d'une éventuelle réforme.

Comme nous voulions, par le biais de la consultation populaire, faire entendre la voix du plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs, nous avons dès lors fait un envoi à 825 organisations syndicales, féministes, communautaires et populaires. Plusieurs de ces organisations ont diffusé l'information par le biais de courriers électroniques, d'articles dans leur bulletin interne ou sur leur site Internet ou Facebook.

Nous avons par la suite multiplié les envois et contacts afin de faire essaimer l'information et de rejoindre le plus de travailleuses et travailleurs possible. Dès le mois de décembre, nous avons commencé à avoir des demandes pour aller faire la présentation du *Livre vert* devant des membres d'organisations syndicales et d'associations de travailleuses et de travailleurs accidentés. La tournée débuta à la fin janvier 2014.

Cette tournée, au cours de laquelle nous avons tenu 15 rencontres, nous a permis de présenter le *Livre vert* à des personnes syndiquées affiliées à la FTQ, la CSN, la CSQ et la FAE. De même, elle nous a permis de rencontrer des personnes dans les régions de Montréal, de Laval, de la Capitale nationale, de Chaudière-Appalaches, de Lanaudière, de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Estrie.

À l'origine, nous pensions terminer la consultation à la fin mars 2014, mais avec le déclenchement des élections en mars, l'arrivée d'un nouveau gouvernement au début avril et en

tenant compte des délais requis pour la nomination des nouveaux ministres et l'appropriation des dossiers par ceux-ci, nous avons jugé bon continuer la consultation en ligne jusqu'à la fin mai et ainsi donner le temps à plus de travailleuses et travailleurs de s'exprimer et d'enrichir le débat.

Plus de 2 000 personnes ou organisations ont participé à la consultation populaire en ligne. On se doit de souligner un fait très important : les organisations qui ont participé (principalement des organisations syndicales) représentent **plus d'un demi-million de personnes différentes**. Il faut également noter que bien que nous n'ayons pu aller dans toutes les régions du Québec, les personnes et organisations qui ont rempli la consultation proviennent de l'ensemble des régions du Québec. Cette participation, qui est au-delà de nos espérances, démontre bien que les travailleuses et les travailleurs, et leurs organisations, sont préoccupés par l'avenir du régime d'indemnisation et pensent qu'il est important de prendre un temps d'arrêt pour y réfléchir.

Un autre fait à noter est la très grande implication des personnes ayant complété le questionnaire. En effet, on doit le dire, bien que nous n'ayons pas choisi la voie la plus facile puisque le questionnaire de consultation comporte 55 questions sur des propositions (en plus d'une douzaine d'autres questions), les gens sont capables de persévérance lorsqu'un sujet leur tient à cœur. Mais il y a plus encore : de nombreuses personnes et organisations ont pris du temps pour enrichir le débat en faisant plus de 900 commentaires, suggestions, témoignages ou propositions additionnelles.

Même si la démarche n'est pas complètement terminée, puisque nous devons rédiger un rapport afin de diffuser largement les résultats de la consultation et de soumettre des propositions au nouveau ministre du Travail à l'automne, on doit d'ores et déjà se le dire : elle a été un franc succès! Nous

avons atteint l'objectif de donner une voix aux travailleuses et travailleurs préoccupés par l'amélioration de notre régime de réparation des accidents et maladies du travail et de faire un travail d'éducation populaire nécessaire.

Nous pouvons donc être fiers de nous toutes et tous qui avons contribué à cette réussite. Bravo!

Un bref regard sur notre action

L'information et la formation

Parce que nous sommes convaincus que c'est par l'information et la formation que nous pouvons nous renforcer mutuellement, raffiner nos analyses, comprendre nos droits et mieux appréhender la vie en société, les activités d'information et de formation occupent une place de choix dans l'action de l'**uttam**.

Le Conseil d'administration est fier de pouvoir dire que nous avons atteint l'ensemble des objectifs que nous nous étions fixés lors de l'assemblée générale annuelle de 2013 et même que nous en avons dépassé plusieurs au chapitre de l'information et de la formation. Nos objectifs se sont donc concrétisés dans notre action.

Concernant les outils d'information, notons que nous avons produit cinq parutions du *Journal* de l'**uttam** ainsi que cinq *Courrier* de l'**uttam**, en plus de faire 17 envois spécifiques dans le cadre de la campagne sur le *Livre vert*. Nous avons également produit le *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail*, qu'on peut certainement qualifier d'outil d'information et de formation, ainsi qu'une analyse sur le Bureau d'évaluation médicale (BÉM) et une sur la mesure de « redressement d'impôt ».

Ces analyses ainsi que les dossiers produits pour notre *Journal* sont mis en ligne sur notre site Internet, dont le nombre de visites a cru de 28% cette année alors qu'il était déjà passablement élevé antérieurement. Nous avons eu 32 235 visites cette année comparativement à 25 198 l'an dernier. ➔

➤ Ces outils d'information nous ont permis cette année de diffuser largement le point de vue des travailleuses et travailleurs accidentés, de mettre en lumière certaines injustices et des luttes ouvrières, d'interpeller les élus afin qu'ils agissent dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs, d'alerter nos alliés sur des pratiques du BÉM, de la CSST ou de la CLP et enfin de donner des outils supplémentaires aux travailleuses et travailleurs leur permettant de mieux défendre leurs droits.

Quant aux rencontres d'information, nous en avons tenu neuf plutôt que les sept projetées. Ces activités sont des plus appréciées par les membres, particulièrement par les personnes issues des communautés culturelles, ainsi que nous l'ont dit des membres qui ont participé à un groupe de discussion sur l'évaluation des activités, parce que la barrière de la langue verbale est moins élevée que celle de la langue écrite. Par ailleurs, on remarque encore cette année une augmentation du nombre de participantes et participants lors de ces activités.

Durant ces activités, bien que nous traitions principalement de sujets en lien avec notre dossier principal, l'**uttam** a encore eu cette année la préoccupation de traiter de sujets de société pouvant avoir un impact pour les citoyennes et citoyens que sont aussi les victimes de lésions professionnelles; pensons à la séance d'information sur le Dossier Santé Québec ou encore à celle sur la réforme de l'assurance-chômage.

Une des rencontres d'information dont nous sommes particulièrement fiers cette année est celle au cours de laquelle nous avons présenté un film sur un moment de la vie de Madeleine Parent, syndicaliste et féministe marquante au Québec. Cette rencontre a été l'occasion de voir la solidarité en action, tout en découvrant pour certaines personnes ou en se remémorant pour d'autres un moment de l'histoire qui a façonné notre société.

Finalement, parce que les victimes de maladies du travail font face à des obstacles importants pour la reconnaissance de leur lésion, l'**uttam** s'est donnée un mandat de sensibilisation à cette réalité; c'est pourquoi elle tient annuellement une activité d'information sur les maladies du travail. Cette année, elle l'a fait le 28 avril en mettant les connaissances des membres à l'épreuve lors d'un jeu questionnaire enlevant sur les maladies du travail. Une activité qui a été très appréciée des membres.

En ce qui a trait aux activités de formation en groupe plus restreint, c'est-à-dire lors des rencontres d'instances, de comité ou de militantes et militants impliqués dans la vie de l'organisation, encore une fois nous devons constater que nous avons dépassé les objectifs que nous nous étions fixés.

En effet, il y a eu six moments de formation lors des rencontres du Comité action, trois durant les rencontres du Conseil d'administration et deux discussions thématiques ont eu lieu avec les militantes et militants impliqués à l'**uttam**. Plusieurs de ces formations ont servi à approfondir des thématiques contenues dans le *Livre vert* et ont ainsi raffiné notre compréhension de la loi et de son application par la CSST.

Les services

Une organisation d'éducation populaire autonome qui vise la défense des droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades ne pourrait exister si elle n'était pas en contact quotidien avec les victimes elles-mêmes. Sans ce contact, l'organisation ne connaîtrait pas la réalité collective des travailleuses et travailleurs, élément essentiel à l'identification des injustices vécues et à leurs causes.

De plus, les services offerts par un groupe d'éducation populaire ne doivent pas être offerts de n'importe quelle façon. À l'**uttam**, un des objectifs principaux poursuivis par l'offre de services est d'amener les victimes de

lésions professionnelles à comprendre leur dossier afin de pouvoir prendre des décisions éclairées et de poser les actions requises pour la sauvegarde de leurs droits, tout en prenant conscience des injustices systémiques vécues par l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Nous avons maintenu le rythme d'ouverture des nouveaux dossiers à six tout au long de l'année et avons tenu 40 rencontres d'ouverture de dossiers. Le nombre de dossiers ouverts a été sensiblement inférieur à celui de l'an dernier mais le nombre de demandes d'information a connu une hausse substantielle.

Considérant que l'**uttam** a fonctionné pendant la majeure partie de l'année avec une équipe réduite, il a été décidé de maintenir le niveau d'ouverture de nouveaux dossiers à celui de l'année précédente. L'**uttam** a assuré le suivi de 325 dossiers durant l'année et est intervenue de façon ponctuelle dans plusieurs du millier de dossiers qu'elle a en archive. De tous les rendez-vous donnés, 58% l'ont été pour des personnes dont l'admissibilité de la lésion a été refusée.

Finalement, notons que la première phase de l'informatisation des dossiers est faite et qu'il ne nous reste plus qu'à roder la base de données.

Les membres du Conseil d'administration considèrent que les services que l'**uttam** offre à la population sont de qualité et sont essentiels pour qu'elle puisse accomplir sa mission adéquatement. Nous pensons être parvenus à atteindre l'essentiel des objectifs que nous nous étions fixés de façon fort convenable et ce avec le peu de moyens dont dispose l'organisation.

La vie associative

Bien qu'elle offre des services d'information sur les droits de façon individuelle, l'**uttam** c'est bien plus qu'un organisme de services. En effet, l'**uttam** c'est une communauté d'idées qui convergent vers un objectif com-

mun, soit d'obtenir une juste et pleine réparation des accidents et maladies du travail.

Pour pouvoir faire converger toutes ces idées, il faut que les travailleuses et les travailleurs adhèrent à l'organisation. Il faut que de part et d'autre nous nous intégrions, que nous participions et que nous nous impliquions afin de nourrir et d'entretenir une vie associative dynamique et constructive. Bref, il faut que toutes et tous mettions la main à la pâte pour créer un lieu d'appartenance où il fait bon travailler ensemble pour l'atteinte de nos objectifs.

Nous pensons que l'année qui vient de se terminer a été très positive en termes de vie associative. Même si nous avons ouvert sensiblement moins de dossiers que l'an dernier, l'**uttam** comptait à la fin de l'année plus de membres que l'an dernier, soit 330 membres, dont 25 membres collectifs. Notons que 61% des personnes qui ont un dossier individuel actif étaient membres.

En ce qui a trait aux membres individuels, leur langue maternelle n'est, dans 46% des cas, ni le français ou l'anglais; on comprend donc aisément qu'une attention particulière soit présente dans toutes les sphères d'activité de l'**uttam** afin que toutes et tous puissent être entendus et capables de comprendre. À titre d'exemple de l'attention portée à cet égard, notons qu'un « pairage » linguistique est institué pour les appels fait par l'équipe de la chaîne téléphonique.

D'année en année, nous constatons que les membres de l'**uttam** participent en grand nombre aux activités que nous organisons et cela nous confirme que les groupes ou comités qui suggèrent des thèmes d'activité sont représentatifs de leurs pairs. Notons que cette année, sans compter les membres de l'**uttam** ayant participé à la consultation sur le *Livre vert*, 180 personnes différentes ont participé aux activités et actions, dont 40 à plus de cinq

activités. Nous sommes d'avis que ces taux de participation indiquent clairement que l'**uttam** est un lieu d'appartenance significatif pour ses membres et que les activités et actions qui sont organisées répondent à leurs intérêts.

Au cours de l'année, les instances, comités et lieux formels ou informels d'implication ont pu compter sur l'engagement de 84 membres, dont 66 personnes différentes, ce qui représente 22% de tous les membres individuels. Une telle implication est remarquable et contribue à ce que l'**uttam** soit en mesure de mener à bien une somme impressionnante de travail.

Les lieux d'implication sont le Conseil d'administration, le Comité action, l'équipe du service téléphonique, l'équipe de la chaîne téléphonique, l'équipe du *Journal* et les équipes ponctuelles qui font les envois de masse, la préparation des buffets et l'organisation logistique des activités et actions. Notons que 42% des personnes qui ont été impliquées activement cette année sont des femmes, une augmentation par rapport à l'an dernier, et que 44% des personnes impliquées activement proviennent des communautés culturelles, une augmentation également par rapport à l'an dernier.

Dans une organisation telle que l'**uttam**, différentes occasions peuvent donner lieu à des implications ponctuelles. C'est ainsi que durant l'année, plusieurs membres ont agi à titre d'interprète pour des travailleuses et travailleurs ayant plus de difficultés à maîtriser la langue française, d'autres ont pris des photographies lors d'activités, ont mis leur véhicule au service de l'organisation pour transporter du matériel ou faire du covoiturage et



Mario, Domenico, Rocco et Jose en grande conversation le 1^{er} mai

d'autres encore ont réalisé différents travaux d'aménagement et d'entretien des locaux de l'**uttam**.

Pour pouvoir continuer à avoir des membres qui prennent en charge leur organisation parce qu'ils sentent y appartenir, il est important que les nouveaux membres puissent comprendre le fonctionnement de l'organisme et en connaître ses activités et lieux d'implication. Cela est d'autant important que 46% des membres de l'**uttam** sont issus de l'immigration et que, bien souvent, il s'agit de leur première implication au sein de la société québécoise. Dame nature faisant des siennes à la fin mars, nous n'avons réussi à tenir que deux des trois rencontres d'intégration que nous avions prévues, soit celles de l'été et de l'automne. Cependant, en termes de participation, celle-ci a été beaucoup plus importante que l'an dernier avec la participation de 15 nouveaux membres.

Le Conseil d'administration pense que la prise en charge de l'organisation par ses membres est un atout majeur pour l'**uttam** et souhaite que toutes et tous continuions à faire de notre organisation un lieu d'appartenance ➔

● Ensemble, nous pouvons changer les choses!

● Ouvert et inclusif qui permet à plusieurs personnes de développer leurs capacités à s'impliquer dans la vie associative de leur organisation et également comme citoyennes et citoyens dans leur société. Nous sommes donc d'avis qu'il est nécessaire de maintenir nos efforts en ce qui concerne la vie associative.

Les alliances

L'objectif de l'**uttam** est de faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs et d'agir pour que les conditions de vie et de travail s'améliorent pour l'ensemble des citoyennes et citoyens. Pour y parvenir, elle se doit de tout faire pour que l'ensemble des forces en présence s'unissent afin de s'alimenter les unes les autres. Travailler en alliance, c'est partager nos analyses, mettre en commun nos outils et confronter nos idées afin que de ces débats jaillissent des points d'union qui nous permettront de cheminer ensemble vers un objectif commun. Travailler en alliance, c'est également décider d'unir nos efforts ponctuellement pour faire avancer une cause que nous jugeons particulièrement importante.

C'est dans cet esprit que l'**uttam** envisage ses alliances, c'est-à-dire qu'elle s'allie avec des partenaires partageant ses objectifs d'amélioration des conditions de vie et de travail pour toutes et tous, qu'elle se concerta avec ses alliés naturels du mouvement syndical et des associations d'accidentés pour faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs et qu'elle travaille en coalition pour faire avancer des dossiers particuliers.

Nous avons atteint presque tous les objectifs que nous nous étions fixés au chapitre des alliances. De plus, nous devons souligner que l'année 2013-2014 a été particulièrement fertile au chapitre du renforcement et du développement de notre travail en alliance.

Comme à l'habitude, nous avons partagé tous nos documents et analyses avec 475 organisations syndicales et

l'ensemble des associations d'accidentés du travail au Québec. Certains documents ont également été partagés avec près de 350 organismes féministes, communautaires et populaires lorsque cela s'avérait pertinent.

De son côté, la campagne sur le *Livre vert* nous aura amené à faire des présentations dans trois associations de travailleuses et travailleurs accidentés ainsi que dans une douzaine d'organisations syndicales locales, régionales et nationales, toutes affiliations confondues. Par ailleurs, deux autres associations de travailleuses et travailleurs accidentés ont décidé de tenir une activité spéciale sur le sujet et nous leur avons fait parvenir des outils, dont des copies du *Livre vert* pour distribuer aux participants, leur permettant d'animer leur activité.

Parlant des associations d'accidentés ailleurs au Québec, nous devons souligner certains éléments particuliers qui sont survenus cette année. L'association de l'Abitibi-Témiscamingue nous a demandé de l'appuyer dans la campagne qu'elle mène pour faire modifier l'article 56 de la loi. Cet article prévoit la réduction graduelle de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) à compter de 65 ans et son extinction à 68 ans, sauf dans le cas d'une personne subissant une lésion après 64 ans où la réduction débute un an après la survenance de la lésion. La demande de l'association était à l'effet de changer la loi afin que les IRR soient dorénavant versées sous forme de rente viagère. Comme la lettre d'appui comportait selon nous des erreurs d'interprétation de la loi et que la demande allait à l'encontre de nos revendications (IRR à 100% et rente viagère pour la compensation de l'atteinte permanente), nous n'avons pas appuyé cette campagne mais avons communiqué avec l'association pour leur expliquer pourquoi nous ne pouvions les appuyer.

L'autre élément à souligner concerne l'ATTAQ. En effet, l'an dernier nous



Conférence de presse de la Coalition La CSST pour les travailleuses et les travailleurs domestiques avec ses alliés syndicaux

avons été informés que les associations s'affairaient à dissoudre ce regroupement provincial mais nous avons appris en cours d'année que certaines associations semblaient vouloir lui redonner vie. C'est ainsi qu'il y aurait eu une rencontre le 22 mai dernier. À ce jour, nous ne savons si, suite à cette rencontre, l'ATTAQ renaîtra ou non. Cependant, nous savons par le biais des contacts que nous avons eu avec les associations durant l'année que bien peu de choses ont changé en termes de dynamique des associations.

Donc, peu importe que l'ATTAQ renaîsse de ses cendres ou non, nous sommes d'avis que l'**uttam** devrait maintenir pour le moment le même type de collaboration qu'elle a depuis quelques années avec les associations d'accidentés du travail.

En ce qui concerne les coalitions et les lieux de concertation, nous avons maintenu notre participation au Comité d'action en santé et sécurité du Conseil central du Montréal métropolitain (CASS-CCMM-CSN), à la Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire de Montréal (TROVEP) ainsi que notre travail avec la Coalition 1^{er} mai et la Coalition *La CSST pour les travailleuses et les travailleurs domestiques*. Tous ces lieux d'alliance ont continué à œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des citoyennes et citoyens, mais certains éléments méritent d'être mis en lumière.



pour les travailleuses et les travailleurs

Tout d'abord, mentionnons que la dynamique au CASS a beaucoup changé depuis le congrès du Conseil central en mai 2013. L'arrivée d'un nouvel exécutif, d'un nouveau responsable politique et de nouveaux membres au CASS ont redynamisé son travail. Le CASS a notamment travaillé à l'élaboration d'une proposition pour la mise à jour de l'annexe sur les maladies professionnelles contenue dans la loi et cette proposition, bonifiée par les discussions au sein des instances de la CSN, a été adoptée par le Conseil fédéral de la CSN en mars 2014. Le Conseil fédéral est l'instance suprême de la CSN entre les congrès. Cette prise de position augmentera certainement le rapport de force des organisations ouvrières lorsque viendra le temps de discuter d'un nouveau projet de réforme de la loi.

Mentionnons également que le CASS a mis à son agenda la campagne sur le *Livre vert* et qu'une des conséquences a été une prise de position d'appui et de promotion du *Livre vert* par le Conseil central du Montréal métropolitain, ce qui a permis de renforcer cette vaste mobilisation. Il a aussi poursuivi son travail en faveur de l'abolition du BÉM et de la mesure de « redressement d'impôt ».

Nous sommes aussi impliqués à la Coalition 1^{er} mai depuis ses débuts et participons au sous-comité organisateur de la marche depuis tout ce temps. Nous pensons que pour une organisa-

tion de travailleuses et de travailleurs, dont plusieurs membres ont une tradition bien ancrée à propos de la fête du 1^{er} mai, il est important de faire notre part pour que cette célébration prenne toute la place possible.

Du côté de la Coalition *La CSST pour les travailleuses et les travailleurs domestiques*, la conférence de presse du 27 octobre 2013 aura été l'occasion de confirmer le consensus ouvrier autour de la question. En effet, cette conférence de presse a permis que la Coalition et les trois grandes centrales syndicales du Québec (la FTQ, la CSN et la CSQ) demandent d'une seule voix que le gouvernement agisse pour faire cesser la discrimination envers ces travailleuses. Il faut souligner qu'à cause d'un conflit d'horaire, la Fédération des femmes du Québec n'a pu être présente à la conférence de presse mais a émis un communiqué allant dans le même sens que celui de la Coalition le lendemain. La couverture médiatique a été excellente et on peut noter que, suite au travail de la Coalition, deux partis politiques avaient, pour la première fois, une proposition à l'égard des travailleuses domestiques dans leur programme électoral.

Du côté de la TROVEP de Montréal, mentionnons que nous avons participé à la seule assemblée générale qu'elle a organisée cette année, soit l'assemblée générale annuelle. Nous en parlons depuis quelques années, la TROVEP n'est pas très active si ce n'est que par le biais des coalitions auxquelles elle participe. Malgré cela, nous pensons qu'il est important de demeurer membre du seul lieu à l'intérieur duquel nous pouvons avoir des contacts avec les organisations populaires montréalaises qui mènent des luttes sociales.

Par ailleurs, l'**uttam** a continué encore cette année à développer ses contacts et collaborations avec des organisations professionnelles et scientifiques qui portent des dossiers dont les objectifs sont susceptibles de faire

avancer la cause des travailleuses et travailleurs.

C'est ainsi qu'elle a continué à participer aux rencontres du Réseau **uttam**, qui est composé d'avocates et avocats spécialisés dans le domaine des lésions professionnelles, et à appuyer logistiquement l'organisation des formations qu'il donne. Nous avons aussi fait une présentation expliquant les enjeux et obstacles auxquels font face les personnes se représentant seules devant le tribunal lors du colloque annuel de l'Association des juristes progressistes. Nous avons travaillé à coordonner l'organisation d'une conférence du Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle conjointement avec Me Katherine Lippel de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail de l'Université d'Ottawa, la FTQ, la CSN, la CSQ et le CASS.

De plus, l'**uttam** a donné son appui à un projet de recherche de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) portant sur le coût des lésions professionnelles refusées par la CSST, a participé à une conférence sur le cancer du sein et le travail ainsi qu'à la Journée d'action globale contre le racisme et pour les droits des migrants, réfugiés et personnes déplacées.

Finalement, l'**uttam** a continué à s'impliquer dans les campagnes de la FTQ et du SCFP-Québec visant la bonification de notre régime public de retraite et à appuyer diverses luttes visant une plus grande justice sociale.

Il nous semble important de conclure cette section en notant que depuis le moment où nous avons amorcé notre travail sur la « modernisation » du régime de santé et de sécurité du travail en rendant le document de la CSST public, nos contacts avec les organisations syndicales se sont multipliés et des liens se sont resserrés ou créés. Nous avons ainsi informellement élargi nos alliances au fil de ces années, ce qui contribue à faire essaimer nos ➔

➤ positions et nous permet de nous rendre compte que les travailleuses et les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, ont de nombreux points de vue communs. Cela a permis de tisser des liens de solidarité qui seront fort utiles lors des batailles que nous aurons inévitablement à livrer dans l'avenir.

La mobilisation

La mobilisation autour du projet commun pour l'avancement des droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades et, plus globalement, pour plus de justice sociale est au cœur de l'action de l'**uttam**. En effet, pour un groupe d'éducation populaire autonome, ce n'est que par le regroupement de toutes les forces vives dirigées vers un but commun que les transformations peuvent survenir. En d'autres termes, c'est en partageant nos compétences, nos connaissances, nos habiletés et notre vécu que nous pouvons identifier les injustices et élaborer des pistes de solutions. Puis, c'est en unissant nos efforts que nous pouvons agir pour réaliser les actions qui nous mèneront à l'atteinte de l'objectif que nous partageons.

Le Conseil d'administration ne peut que dire bravo et merci aux membres de l'**uttam**, qui ont mis leur énergie, leur cœur et leur temps pour l'élargissement des droits de l'ensemble des travailleuses et travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail, puisque l'année 2013-2014 aura été une réussite sur le plan de la mobilisation.

Nous le disions d'entrée de jeu, la campagne sur le *Livre vert* et la consultation populaire qui y est rattachée ont été le moteur de notre organisation cette année. En plus d'avoir réussi à faire un travail de réflexion et de synthèse important lors de l'élaboration des questions à traiter et un travail de diffusion considérable, nous avons été en mesure de mobiliser un large pan du mouvement syndical ainsi que de la population sur les modifications à apporter au régime de réparation des lésions professionnelles.



Roch Lafrance et Sébastien Duclos lors de la présentation du Livre vert au Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain

Lorsque nous nous sommes donné le mandat de lancer un débat public sur la question, nous avons deux objectifs clairement identifiés. Premièrement, celui de faire connaître la réalité vécue par les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades au plus grand nombre de personnes possible. Le nombre de visites sur notre site Internet, le nombre de participants à la consultation, le nombre d'organisations qui ont sollicité une présentation du *Livre vert* font, sans contredit à notre avis, foi de l'atteinte de cet objectif.

Notre deuxième objectif était de nature plus politique : nous voulions surtout donner une voix forte et unie aux travailleuses et travailleurs pour contrebalancer les revendications patronales visant toujours un affaiblissement des droits des travailleuses et des travailleurs. Nous désirions également que d'autres organisations de travailleuses et de travailleurs puissent réfléchir à ces questions en s'inspirant de nos positions. Nous voulions aussi que le gouvernement ne puisse faire fi des revendications des travailleuses et des travailleurs et qu'il soit, par la force du nombre, tenu de nous écouter. Nous pensons que cet objectif a aussi été atteint. Il est à espérer que le nombre de personnes et d'organisations

ayant participé à la consultation ainsi que les prises de position formelles et publiques d'organisations syndicales (telles le Syndicat canadien de la fonction publique – section Québec ou le Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN) forceront le gouvernement à ouvrir l'oreille aux demandes de plus d'un demi-million de travailleuses et travailleurs.

Évidemment, il nous faudra finaliser la démarche du *Livre vert* dans la prochaine année et le chemin sera parsemé d'embûches. Mais cette vaste mobilisation que nous avons entreprise nous permettra de pouvoir compter sur une base beaucoup plus importante de travailleuses et de travailleurs afin de continuer le combat pour obtenir une pleine réparation des accidents et maladies du travail.

Bien que le *Livre vert* ait accaparé une somme importante de nos énergies, l'**uttam** est aussi intervenue dans plusieurs autres dossiers.

Dans notre société où tout s'accélère, où on veut de plus en plus avoir tout, tout de suite, on oublie que les luttes se font à petit pas, tranquillement, que l'on doit être persévérant. L'**uttam** est certainement à contre-courant à cet égard.

C'est le cas dans le dossier de l'abolition du Bureau d'évaluation médicale (BÉM) où, d'année en année, à force d'informer et de dénoncer, les appuis à cette revendication augmentent. Notons que cette année, c'est l'affilié de la FTQ représentant le plus grand nombre de membres qui a adopté une proposition d'abolition du BÉM lors de son congrès. En effet, le SCFP-Québec est venu se joindre aux autres organisations (la CSN, la CSQ, le SFPQ et l'APTS) qui revendiquent, avec les associations de travailleuses et de travailleurs accidentés, l'abolition de cette machine à broyer les victimes de lésions professionnelles.

Toujours en lien avec la persévérance, nous désirons vous présenter un autre exemple de la portée du travail de fond que l'**uttam** réalise : il s'agit notre action portant sur la mise à jour de l'annexe sur les maladies professionnelles contenue à la loi.

Rappelons-nous que dans la foulée des projets de réforme proposés aux régimes de réparation et de prévention des lésions professionnelles (rapport Camiré, projet de « modernisation » de la CSST, projet de loi n° 60), l'**uttam** a, à de nombreuses reprises, indiqué à la ministre du Travail et à ses conseillers que celle-ci pouvait, par simple décret, modifier la liste des maladies professionnelles qui n'a pas bougé depuis 1985. À l'automne 2012, nous lançons une campagne d'envois à l'ensemble des députés du Québec pour leur demander de faire pression sur la ministre du Travail afin qu'elle mette de côté le projet de « modernisation » de la CSST et qu'elle apporte plutôt des correctifs au régime par voie de décrets, notamment sur la question des maladies professionnelles. À l'hiver 2013, l'**uttam** produisait un dossier substantiel comparant notre liste de maladies professionnelles à celles de plusieurs juridictions dans le monde; ce dossier a fait ressortir la désuétude de la liste québécoise.

Depuis, plusieurs organisations syndicales ont pris position à l'effet de revendiquer une mise à jour de l'annexe sur les maladies professionnelles prévue à la loi (notamment la FTQ et la CSN) et le Parti québécois en a fait une proposition dans sa plate-forme électorale lors des dernières élections. C'est ainsi qu'une question, dont bien peu de monde parlait activement il y a trois ans, est devenu un sujet d'importance et sera probablement incontournable lors d'une prochaine réforme du régime.

En plus de proposer des changements afin d'améliorer le régime, l'**uttam** doit garder une vigilance de tous les instants afin de contrer les attaques aux droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. En effet, la CSST, bien qu'aucune réforme n'ait encore été adoptée, ne ménage aucun effort pour mettre en place les éléments de la « modernisation » qu'elle souhaite.

Les pivots de cette « modernisation » sont les mécanismes de gestion de la « chronicité » que la CSST met en place depuis quelques années.

L'élément le plus marquant au chapitre de la mise en place des mécanismes de gestion de la « chronicité » cette année a surgi d'un endroit que nous ne pouvions prévoir : de la Commission des lésions professionnelles (CLP), soit l'ajout par la présidente de la CLP d'un autre rôle d'audiences accélérées. Rappelons que la loi confère un pouvoir à la présidente de la CLP afin d'établir des priorités de mise au rôle selon qu'elle le juge « opportun ». Cela avait déjà été fait par l'ancien président, qui avait jugé « opportun » d'accélérer le traitement des dossiers portant sur un emploi convenable, et nous pouvons vous le dire, cela fonctionne « très bien » : ces dossiers sont mis au rôle dans des délais très inférieurs aux autres dossiers, mais beaucoup trop rapidement pour que les travailleuses et les travailleurs aient eu l'occasion de constituer leur preuve... Le résultat : faute de preuves

suffisantes, les travailleuses et les travailleurs perdent leur cause beaucoup plus rapidement!

Cette année, la nouvelle présidente a jugé « opportun » d'accélérer le traitement des dossiers « qui présentent un risque que l'état d'incapacité des travailleurs se chronicise ». Le « hic », c'est que la CLP ne possède pas les informations qui lui permettraient d'identifier ce genre de dossiers. Ainsi, pour déterminer ce nouveau rôle accéléré, la CLP doit faire appel à « l'expertise » de la CSST en la matière pour lui indiquer quels sont ces dossiers. Une telle pratique entache sérieusement l'indépendance de la CLP.

Lorsque nous avons été mis au courant de ce « nouveau rôle prioritaire », nous avons alerté le cabinet de la ministre du Travail, mais le déclenchement des élections a fait en sorte qu'il n'a pas pu y avoir de réel suivi de ce côté. Nous avons tenté de faire publier une lettre ouverte dans les médias mais, élection oblige, les sujets non en lien avec la campagne électorale ont été relégués aux oubliettes. Nous avons également tenté d'intéresser un journaliste à la chose en lui fournissant tous les éléments d'information dont nous disposions; à ce jour, rien n'est encore paru.

Comme notre *Journal* a une relativement large diffusion, nous avons publié un article sur la question dans l'édition du printemps et nous comptons bien alerter le nouveau ministre du Travail sur la question.

Un autre élément qui a attiré notre attention cette année est la disparition de la section « formations préalables » dans les fiches Repères pour plusieurs titres d'emploi qui n'ont dorénavant que la mention « formation en cours d'emploi ». Cela a d'autant plus suscité notre attention que nous nous rappelions que le rapport Camiré suggérait de créer un système Repères adapté aux victimes d'accidents ou de maladies du travail. Ces changements peuvent avoir un impact important pour juger si ➔

➔ un emploi convenable déterminé par la CSST respecte les critères prévus à la loi.

Nous avons donc fouillé dans nos vieux dossiers et avons trouvé des fiches Repères plus anciennes dans lesquelles on indiquait le besoin de formations préalables. Nous avons pris des exemples et avons écrit à quelques reprises à la Société GRICS qui est l'OSBL qui gère le fichier Repères. Nous avons eu des réponses à quelques-unes de nos questions mais des réponses floues ou sans fondement. Finalement, on nous a indiqué qu'on ne nous répondrait plus puisque nous n'étions pas abonnés à Repères. Nous avons alors songé à faire paraître une lettre ouverte dans les journaux mais, comme nous ne pouvions nous appuyer que sur une cinquantaine de fiches alors que le fichier Repères en compte plus de 1 000, nous avons jugé qu'il n'était pas stratégique de le faire.

Nous avons cependant conservé nos vieilles fiches Repères et tenterons d'inciter les travailleuses et les travailleurs ou leurs représentants à s'en servir lors d'argumentation à la Commission des lésions professionnelles sur l'un ou l'autre de ces emplois convenables.

Quant à la sous-indemnisation, comme nous avons eu un budget précoce juste avant le déclenchement des élections et que nous étions en pleine campagne sur le *Livre vert*, nous n'avons pas jugé bon lancer une vaste campagne sur le sujet. Nous avons cependant fait la mise à jour de notre document d'analyse sur la mesure de « redressement d'impôt », que nous avons fait parvenir à l'ensemble des députés québécois, et envoyé une lettre au ministre des Finances sur cette question avant la présentation de son budget.

Finalement, nous devons signaler qu'un des mandats que nous nous étions donnés afin de documenter notre analyse n'a pu être entièrement complété cette année; il s'agit du sondage sur la réadaptation professionnelle. Le sondage a été élaboré et des tests de validation ont été faits. Cependant, comme nous avons

jugé important de prolonger la période de consultation sur le *Livre vert*, nous avons décidé de ne pas lancer, durant la même période, le sondage sur la réadaptation afin de ne pas sur-solliciter les membres de l'**uttam**. Ce n'est que partie remise puisque le sondage étant à toute fin utile prêt, il pourra être envoyé dans la prochaine année.

En terminant...

Nous devons être fiers du travail accompli par l'ensemble des membres qui n'ont pas hésité à mettre l'épaule à la roue pour assurer le succès de nos activités. Ce travail a permis que nous atteignons la plupart des objectifs que nous nous étions fixés et d'en faire un peu plus sur certains aspects que nous avons déterminé être importants pour la poursuite de notre mission de défense des droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Cette revue des événements qui ont façonné notre année nous renforce puisque nous y constatons que notre action porte fruit à court, moyen et long terme.

Malgré les difficultés auxquelles nous aurons à faire face, nous tenons à vous dire que nous pensons que l'**uttam** est prête à affronter ces défis car elle peut compter sur des militantes et des militants qui s'impliquent quotidiennement dans la vie et l'action de l'organisation, mais également sur des liens de solidarité de plus en plus solides avec bon nombre d'organisations syndicales.

La persévérance et la ténacité de cette organisation n'ont d'égal que sa rigueur au travail et nous devons continuer **ensemble** à cultiver ces principes qui font de cette organisation un allié ou un adversaire, selon le cas, avec lequel il faut compter. ●

Luttes ouvrières

Mercedes Textiles: 10 ans de se faire exploiter

Félix Lapan

Depuis le 9 juin dernier, les 44 employés de l'usine de Mercedes Textiles à Ville Saint-Laurent, syndiqués chez les Métallos, sont dans la rue. L'entreprise leur impose un lock-out parce qu'ils et elles en ont assez de leurs conditions de travail inacceptables et ont décidé de se tenir debout.

Mercedes Textile fabrique des tuyaux d'incendie destinés en bonne partie à l'exportation aux États-Unis. L'usine emploie surtout des travailleuses et des travailleurs immigrants récemment arrivés, dont bien peu parlent le français. La compagnie croit sans doute qu'il est plus facile d'exploiter de tels salariés. En effet, le travail est dur et les salaires dépassent à peine le salaire minimum. De mauvaises conditions de travail qui se traduisent par un important taux de roulement du personnel de l'entreprise.

Ils se sont déjà serrés la ceinture

Il y a trois ans, la valeur élevée du dollar canadien se traduisait en un taux de change désavantageux pour la compagnie, dont le succès repose beaucoup sur l'exportation. Les travailleuses et les travailleurs avaient donc accepté de se serrer la ceinture pour aider leur employeur à faire face à ces temps difficiles. Ils avaient accepté d'inscrire à la convention collective des augmentations de salaires inférieures à l'inflation. Depuis trois ans, ces syndiqués, qui n'étaient déjà pas riches, voient donc leur pouvoir d'achat diminuer et s'appauvrir.

L'employeur ne veut pas partager

Aujourd'hui, les difficultés de la compagnie sont du passé. Avant le lock-out, le carnet de commande était plein et l'usine roulait à plein régime.

es employés en ont loiter!

Les travailleuses et les travailleurs, qui sont les véritables artisans de ce succès, pouvaient légitimement s'attendre à voir leurs conditions de travail s'améliorer.

Au moment de renouveler la convention collective, le syndicat a donc présenté des demandes salariales visant un rattrapage afin que les salariés récupèrent le pouvoir d'achat perdu. Une demande bien raisonnable, mais tout de même trop importante aux yeux de l'employeur.

En effet, si Mercedes Textile s'était empressée de faire partager ses difficultés à ses employés il y a trois ans, il n'est plus question de partager le succès à présent que les profits sont au rendez-vous. Au contraire, la partie patronale est arrivée à la table de négociations en demandant de nouvelles concessions.

D'une part, l'employeur souhaite inscrire à la convention collective la possibilité d'exiger du temps supplémentaire obligatoire au besoin. Une exigence totalement irréaliste pour beaucoup de travailleuses et de travailleurs. En effet, plusieurs des salariés occupent un et parfois deux autres emplois à temps partiel, le salaire offert par Mercedes Textile étant insuffisant pour faire vivre leur famille. L'obligation du temps supplémentaire rendrait impossible dans les faits de pouvoir occuper un autre emploi ailleurs.

L'employeur veut en plus rajouter une période de probation de 700 heures pour tout nouvel employé embauché avant que celui-ci n'atteigne l'échelon le plus bas de l'échelle salariale de l'entreprise. Une mesure qui vise à rogner les salaires et qui risque d'être payante pour la compagnie, compte tenu du taux de roulement élevé de l'entreprise.

Traités comme des moins que rien

Ces demandes de concessions, alors que la situation financière de l'entreprise



Quelques-uns des 44 employés de Mercedes Textiles en « lock-out »

est pourtant très bonne, sont symptomatiques de la manière dont la compagnie considère et traite ses employés.

Par exemple, l'employeur chronomètre les périodes de pause au moyen d'une cloche qui sonne toujours une minute trop tôt. Ainsi, pour une pause sensée durer dix minutes, la sonnerie se fait entendre après neuf minutes. Quand les travailleuses et les travailleurs s'en sont rendus compte, l'employeur a expliqué que cette minute était retranchée pour tenir compte du temps que mettent les employés à regagner leur poste de travail.

Autre exemple: les salariés demandent depuis longtemps qu'une seconde toilette soit installée dans l'usine, une seule étant insuffisante pour répondre aux besoins de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Mais l'employeur semble croire qu'il peut se permettre de faire la sourde oreille aux demandes légitimes de ses employés.

Reconnaître la valeur de leur travail

En présentant ses demandes de concessions, Mercedes Textile espérait sans doute que les travailleuses et les travailleurs céderaient pour éviter le conflit. Il semble toutefois que l'employeur ait sous-estimé le courage et la colère des salariés, qui en ont assez de se faire exploiter.

Il est vrai que les travailleuses et les travailleurs ne voulaient pas de conflit au départ. Le vote initial pour rejeter la proposition patronale a d'ailleurs été relativement serré. Mais les travailleuses et les travailleurs ont décidé, en majorité, que s'en'était assez. Le rejet des offres patronales a immédiatement été suivi du lock-out, décrété le 9 juin dernier.

Dès le début de la lutte, tous les syndiqués se sont ralliés à la décision de la majorité et ont fait preuve d'une solidarité exemplaire. Chaque jour, toutes et tous se retrouvent sur les lignes de piquetage devant l'usine, démontrant qu'ils sont prêts à se battre jusqu'au bout.

La combativité de ces employés mérite d'être soulignée. Immigrants récents pour la plupart, ces travailleuses et travailleurs peu nantis se retrouvent ainsi privés de leur salaire pour une durée indéterminée. Mais ils savent que cette bataille est essentielle pour qu'enfin leur travail soit reconnu à sa véritable valeur. ●

**On peut les soutenir
en faisant parvenir un don
à l'adresse suivante:**

**Syndicat des Métallos, local 1-1000
282, Le Guerrier Ouest
Fort-Coulonge, Québec
J0X 1V0**

Décisions récentes



Droit au retrait préventif pour une enseignante suppléante

Une enseignante suppléante inscrite sur la liste de suppléance de la Commission scolaire des Patriotes apprend en octobre 2006 qu'elle est enceinte. Son médecin émet alors deux certificats visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTEA) puisqu'elle est vulnérable au Parvovirus B-19 et à la rubéole qui peuvent être propagés par les enfants.

Elle remet les certificats à la CSST et à son employeur. La CSST l'informe à ce moment que si elle obtient un contrat, elle sera admissible au retrait préventif.

Le 13 novembre 2006, la travailleuse reçoit une offre de suppléance de la Commission scolaire qu'elle accepte; elle a d'ailleurs reçu dix offres de suppléance entre les 13 et 30 novembre. La CSST accepte sa demande de retrait préventif. L'employeur demande la révision de la décision, puis conteste devant la CLP.

La CLP donne raison à l'employeur et infirme la décision de la CSST au motif que la travailleuse n'aurait pas de contrat de travail, puisqu'elle ne peut entrer dans l'école, et que sans contrat de travail, elle ne serait pas une travailleuse au sens de la loi. S'ensuit alors une série de décisions qui mènera les parties devant la Cour suprême du Canada.

La Cour suprême juge l'interprétation de la CLP déraisonnable et accueille le pourvoi de la travailleuse. Pour la Cour suprême, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* impose aux employeurs l'obligation de ne pas exposer les travailleurs à des conditions de travail dangereuses ou malsaines et donne un droit corolaire aux travailleurs de refuser d'exécuter un travail dangereux. À ce droit de refus général, le législateur a ajouté une mesure

spécifique pour les travailleuses enceintes afin de contrer leur exclusion discriminatoire du milieu de travail en raison de leur grossesse et de faire en sorte qu'elles n'aient pas à choisir entre leur emploi ou leur santé et sécurité.

Elle ajoute que la loi prévoit que l'employeur peut réaffecter la travailleuse dans un poste exempt des dangers mentionnés au certificat et que si la réaffectation n'est pas possible, la travailleuse sera retiré du travail mais réputée être au travail. Ainsi, le 13 novembre 2006, la travailleuse ayant accepté le contrat de travail, on devait présumer qu'elle était au travail et elle était donc une travailleuse au sens de la loi : elle avait ainsi droit au retrait préventif puisque son employeur ne lui a pas offert de réaffectation. ●

Dionne c. Commission scolaire des Patriotes, 2014 CSC 33

Les acouphènes: juste un symptôme?

Le travailleur reçoit un son fort et Laigué dans l'oreille droite et présente une réclamation à la CSST. Celle-ci rejette la réclamation, tant en première instance qu'en révision administrative. Le travailleur conteste à la CLP.

Pour la CLP, il ne fait aucun doute qu'il y a eu un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause par le fait du travail; les faits démontrés sont graves, précis et concordants et le travailleur est très crédible. Cependant, le seul diagnostic au dossier est celui d'acouphènes à l'oreille droite et la jurisprudence n'est pas unanime quant au fait qu'il s'agisse de la manifestation de symptômes ou d'un diagnostic.

La commissaire examine les circonstances de survenue de la lésion. Trois médecins reconnaissent que le travailleur est affligé d'acouphènes depuis l'événement. De plus, le fait qu'une clinique se spécialise dans le traitement des acouphènes indique qu'il s'agit bien d'une lésion traitable. Elle en arrive donc à la conclusion que la médecine considère que les acouphènes sont plus qu'un simple symptôme et qu'ils constituent une lésion au sens de la loi. ●

Guy Gendron et Société Radio-Canada, 2014, QCCLP 2849

La loi simplifiée

Le maintien de l'ancienneté et certains avantages sociaux

Claude Bovet

Lorsqu'on doit cesser le travail en raison d'un accident ou d'une maladie du travail, il est important de savoir que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la loi) prévoit des mécanismes qui permettent de continuer de bénéficier de certains droits et avantages liés à l'emploi.

En effet, une travailleuse ou un travailleur qui s'absente de son travail en raison d'une lésion professionnelle a le droit d'accumuler de l'ancienneté et du service continu. Il a aussi le droit de continuer de participer aux régimes de retraite et d'assurances offerts dans l'établissement où il travaillait lors de la lésion.

Ancienneté et service continu

Selon le paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 235 de la loi, la travailleuse ou le travailleur qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue d'accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective qui s'applique à lui et du service continu au sens de cette convention et également au sens de la *Loi sur les normes du travail*. On doit ainsi considérer, en quelque sorte, que la victime de lésion professionnelle continue de travailler pendant la durée de son arrêt de travail.

À noter que l'ancienneté est une notion qui s'applique dans les conventions collectives et elle peut équivaloir à la notion de service continu, mais elle peut aussi s'en écarter et aller bien au-delà de celle-ci.

Années et de cer- aux

Quant au *service continu*, il représente uniquement la durée du lien d'emploi. Selon la jurisprudence, il y a lieu d'assimiler les heures non travaillées à des heures travaillées, pour les fins du calcul de l'ancienneté en vertu de l'article 235, même si la convention collective dit le contraire.

Régimes de retraite et d'assurance

La loi prévoit également, en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 235, qu'une travailleuse ou un travailleur qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue de participer aux *régimes de retraite et d'assurances* offerts dans l'établissement où il travaillait lors de sa lésion, pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles. Dans ce cas, l'employeur doit continuer d'assumer sa propre part.

Ainsi, une travailleuse ou un travailleur qui refuse ou qui omet de payer sa part des cotisations exigibles ne peut pas bénéficier du régime de retraite ou d'assurances de son établissement. Il est donc important, lorsqu'une personne cesse de travailler en raison d'un accident ou d'une maladie du travail, de prendre entente avec l'employeur afin qu'elle paie sa part des régimes d'assurances et de retraite. Par ignorance ou par négligence, plusieurs travailleuses et travailleurs omettent de le faire, ce qui peut avoir des conséquences financières importantes.

Durée maximale

Le maintien des avantages sociaux liés à l'emploi est assujéti à une durée maximale qui varie selon la taille de l'établissement au moment où débute l'arrêt de travail. Cette durée est de deux ans si la victime de lésion pro-

fessionnelle travaillait dans un établissement de plus de 20 employés et de seulement un an si l'établissement comptait 20 employés ou moins au début de cette période. Notons que ce délai, inscrit à l'article 240 de la loi, est le même que pour l'exercice du droit de retour au travail.

Cela signifie, par exemple, que dans un établissement de plus de 20 travailleuses et travailleurs, une personne atteinte d'une lésion professionnelle incapacitante a le droit d'accumuler de l'ancienneté pendant deux ans d'absence continue attribuable à cette lésion alors que dans un établissement de 20 travailleuses et travailleurs ou moins, cette personne a le droit d'accumuler de l'ancienneté pendant seulement un an d'absence continue, sauf si sa convention collective prévoit un régime plus avantageux.

Autre exemple: dans un établissement de plus de 20 travailleuses et travailleurs, une personne atteinte d'une lésion professionnelle incapacitante a le droit de participer au régime de retraite offert dans l'établissement où elle travaille pendant deux ans d'absence continue attribuable à cette lésion, alors que dans un établissement de 20 travailleuses et travailleurs ou moins, elle a le droit de participer au régime de retraite pendant seulement un an d'absence continue.

Régime de retraite pour une victime invalide

Exceptionnellement, le droit de continuer à participer au régime de retraite offert dans l'établissement peut s'étendre au-delà de la période d'un an ou deux ans prévue par l'article 240. Il faut pour cela que l'accident ou la maladie du travail ait rendu la travailleuse ou le travailleur invalide.

Cette situation d'exception est prévue par l'article 116 de la loi. Il faut que la lésion professionnelle ait rendu la travailleuse ou le travailleur invalide au sens de l'article 93 de la loi.



L'article 93 définit cette notion d'invalidité comme « une invalidité physique ou mentale grave et prolongée ». Une victime de lésion professionnelle sera considérée invalide si elle est incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice et si sa lésion doit vraisemblablement entraîner son décès ou si son incapacité doit durer indéfiniment.

Dans cette situation, la travailleuse ou le travailleur peut, s'il le désire, continuer de participer au régime de retraite offert chez l'employeur, à la condition qu'il paie sa part des cotisations exigibles. Dans ce cas, c'est la CSST qui assumera la part de l'employeur une fois dépassée la période d'un an ou deux où ce dernier est tenu d'assumer sa part.

L'importance de cotiser pendant un arrêt de travail

Comme on vient de le voir, il est possible de continuer de bénéficier d'un régime d'assurances ou de retraite offert chez l'employeur, même pendant un arrêt de travail causé par une lésion professionnelle.

Les cotisations à ces régimes étant habituellement prélevées automatiquement sur le salaire, il peut être facile d'oublier de les payer pendant un arrêt de travail. Il est donc important, dès qu'un accident ou une maladie du travail empêche une travailleuse ou un travailleur d'occuper son emploi, de manifester sa volonté de continuer à participer à ces régimes et de voir à payer les cotisations appropriées à l'employeur. ●

en bref

Victoire pour les employés de l'ex-Wal-Mart de Jonquière

Après une dizaine d'années de procédures judiciaires, la Cour suprême du Canada rendait le 26 juin dernier une décision à l'effet que Wal-Mart avait modifié sans raison valable les conditions de travail des employés en fermant son magasin en 2005.

On se rappellera que les employés du Wal-Mart de Jonquière étaient devenus en 2004 les premiers à obtenir une accréditation syndicale en Amérique du Nord, mais qu'au moment où un arbitre s'apprêtait à imposer une première convention collective, le magasin avait fermé ses portes. Wal-Mart alléguait que le magasin n'était pas rentable...

La Cour suprême vient donc de donner raison aux Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). Comme le magasin est fermé, le tribunal ne peut ordonner la réintégration et retourne le dossier à un arbitre pour qu'il détermine les dédommagements à verser aux employés.

Si on se réjouit de cette victoire, on peut s'attendre à ce que ces employés doivent encore faire preuve de persévérance car Wal-Mart fera probablement tout pour reporter indûment le paiement des compensations. ●

Journée internationale des travailleuses domestiques

Le 16 juin dernier, Journée internationale des travailleuses domestiques, marquait le troisième anniversaire de l'adoption de la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail décent pour les travailleuses domestiques. Notons que le Canada n'a pas ratifié cette convention.

Au Québec, les travailleuses domestiques sont toujours exclues de la couverture automatique du régime d'indemnisation dont bénéficie l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Malgré quelques promesses d'agir

des gouvernements qui se sont succédés ces dernières années, cette exclusion discriminatoire de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* persiste encore. À moins de s'être assurées par elles-mêmes, les travailleuses domestiques demeurent donc sans protection en cas d'accident ou de maladie du travail.

Alors que plusieurs pays ratifient la Convention 189 de l'OIT et adoptent des lois pour protéger les travailleuses domestiques, il est plus que temps que le Québec agisse enfin et mette un terme à l'exclusion discriminatoire des travailleuses domestiques. ●

Dix neuf mois après le drame, Neptune Technologies reprend ses activités

On se souvient du terrible accident survenu le 8 novembre 2012 chez Neptune Technologies. Une explosion a eu lieu à l'usine de produits pharmaceutiques située dans le parc industriel de Sherbrooke, faisant 3 morts et 18 blessés parmi les travailleuses et les travailleurs.

Cette tragédie aurait pu être évitée. En effet, la CSST rendait public, au mois de mai dernier, son rapport d'enquête sur cette tragédie. Le rapport blâme l'entreprise et conclut qu'elle a agi en compromettant la sécurité des travailleuses et travailleurs. La CSST relevait qu'en un an, 16 déversements de substances dangereuses s'étaient produits chez Neptune Technologies, dont 4 majeurs.

Notons aussi qu'avant le drame, la compagnie avait reçu deux avis de non-conformité à la *Loi sur la qualité de l'environnement*, la quantité d'acétone à l'intérieur de l'usine dépassant plusieurs fois la limite légale. Or c'est justement le réservoir d'acétone qui est à l'origine de l'explosion et de l'incendie. En plus, la compagnie venait de réaliser des travaux d'agrandissement pour doubler sa capacité de production, sans obtenir les autorisations exigées par la loi.

Tout cela n'a pas empêché Neptune Technologies de reconstruire rapidement son usine et de se relancer en affaire, comme si rien n'était. La compagnie a même profité de la générosité du gouvernement du Québec, bénéficiant d'un prêt de 12,5 M\$ de fonds publics pour aider sa reconstruction.

Alors que l'entreprise s'apprêtait à reprendre ses activités, un déversement accidentel de 20 litres d'acide nitrique a eu lieu le 9 juin dernier. La cause de ce nouvel incident, qui a forcé l'évacuation de 18 employés de bureaux, n'a pas été identifiée.

Malgré son rapport d'enquête publié en mai dernier et le nouvel événement du 9 juin, la CSST a donné le feu vert à l'entreprise, l'autorisant à redémarrer sa production mardi le 17 juin 2014. Bien sûr, Neptune Technologies assure qu'elle respecte maintenant toutes les règles de sécurité et que le drame de 2012 n'a aucune chance de se reproduire. On est tout de même en droit de se demander si on doit la croire. En espérant que l'histoire ne se répète pas... ●

Un nouvel ouvrage juridique sur les troubles musculo-squelettiques

Soulignons la parution toute récente, aux Éditions Yvon Blais, d'un ouvrage juridique à l'intention des personnes œuvrant dans le domaine de la défense des victimes d'accidents et de maladies du travail.

Intitulé « La reconnaissance des troubles

musculo-squelettiques en tant que lésions professionnelles en droit québécois », ce livre de Katherine Lippel et Marie-Claire Lefebvre porte sur la reconnaissance des troubles musculo-squelettiques à titre d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il touche également aux questions de condition préexistante, de rechute-récidive-aggravation et de lésion à l'occasion des soins ou de la réadaptation. ●



650 kilomètres à pied pour forcer Loblaws à négocier

À fin de forcer leur employeur à négocier sérieusement, les 250 travailleuses et les travailleurs de trois marchés d'alimentation d'Abitibi-Témiscamingue en conflit de travail depuis bientôt deux ans organisent une longue marche à relais, du 14 juin au 2 juillet. Plus de 650 kilomètres seront ainsi franchis pour mener les grévistes et lock-outés jusqu'à Brampton en Ontario, où se situe le siège social de Loblaws.

Rappelons que les employés du Maxi de Rouyn-Noranda sont en lock-out depuis août 2012, alors que leurs camarades du Provigo de Témiscaming subissent le même sort depuis décembre 2012. Enfin, les salariés du Loblaws de Rouyn-Noranda sont en grève depuis juin 2013.

Les trois établissements sont la propriété du géant ontarien Loblaws qui refuse de négocier sérieusement avec ces employés dont les salaires dépassent à peine le minimum prévu par la loi. Alors que le conflit s'éternise, la Cour supérieure du Québec confirmait en mai dernier une décision de la Commission des relations du travail (CRT) reprochant à l'employeur d'entraver les activités du syndicat, de négocier de mauvaise foi et de porter atteinte à la liberté d'association. La CRT avait alors condamné Loblaws à verser 5 000\$ au syndicat à titre de dommages punitifs.

La bataille a beau être longue, les travailleuses et les travailleurs sont décidés, même après bientôt deux ans, à ne pas lâcher. ●

Mot caché

Trouvez le mot de «douze» lettres

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

C	J	P
chronicité	juge	priorité
CLP	jugement	R
commission	justice	risque
CSST	L	rôle
D	lésions	T
décision	litige	tribunal
	loi (2)	

Solution: émeuénédépu

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: une bande supplémentaire sur la bonbonne, la semelle du soulier, le travailleur à un sourcil, il y a des gouttelettes, des nervures sur une feuille, une carotte est noire, la queue de l'écreuril

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal.

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



Ont collaboré à ce numéro :

André André, Pierre L. Auger, Gaétan Blanchet, Claude Bovet, Sébastien Duclos, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Claude Leboeuf, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab

Photographies par :

Michel Bérubé, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, Carole Gingras, Micheline Girard, Syndicat des Métallos

Poste-publications PP41655012

uttam

2348 rue Hochelaga

Montréal QC H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661

Télécopieur : (514) 527-1153

Courriel : uttam@uttam.qc.ca

Internet : www.uttam.qc.ca

À l'agenda

**Rendez-vous pour l'activité de la rentrée
le mercredi 3 septembre
à l'uttam
au 2348 rue Hochelaga à Montréal**



John, Luis, Micheline, Mario, Raymond et Tzutuki vous invitent à venir déguster du maïs lors de l'activité de la rentrée

**Prenez note que, pour les vacances d'été, les bureaux de l'uttam seront
fermés du 14 juillet au 1^{er} août inclusivement**

Bonnes vacances!