

# Journal de l'uttam

HIVER 2014



*Dossier spécial sur la pénibilité du travail*

## Quand le travail use le corps humain



**3** Pris dans une spirale depuis six ans et je ne peux rien y faire

**4** Travailler avec du bitume peut être dangereux pour la santé

**6** Dossier spécial sur la pénibilité du travail

**11** Conflit de travail chez Salaison Lévesque

**13** La CSST et les réseaux sociaux : la prudence s'impose



Les membres du CA

**C**omme à chaque année, lorsqu'arrive la pause de l'hiver, les membres du Conseil d'administration et l'équipe de la permanence se réunissent pour évaluer le travail accompli en regard des priorités et perspectives que l'assemblée générale a fixées. Cet exercice permet de faire le point sur les différents dossiers, d'apporter des ajustements si nécessaire et de recentrer notre travail pour obtenir les meilleurs résultats possibles.

Après avoir fait l'examen du travail effectué depuis le début de l'année, nous constatons qu'en ce qui concerne nos mandats que l'on pourrait nommer « de base », c'est-à-dire l'information, la formation, le service de défense individuelle et l'information téléphonique, tout se déroule normalement et nous devrions atteindre la vaste majorité des objectifs que nous nous étions fixés.

En ce qui a trait aux alliances et à la mobilisation, il nous apparaît que le travail est bien amorcé, ce qui est de bon augure pour la suite des choses. En effet, nous nous étions donnés, en juin dernier, le mandat de rédiger un document de réflexion sur la réparation des accidents et maladies professionnelles afin de susciter un débat public sur la question.

Le *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail* a été lancé à la fin novembre, une consultation « en ligne » est commencée et une tournée de rencontres de réflexion prend forme pour l'hiver et le printemps 2014.

*Le mot du conseil d'administration*

## L'uttam c'est... nous toutes et tous en solidarité

Depuis quelques années, nous développons nos alliances par le biais de notre action pour contrer une réforme du régime de réparation qui nous serait imposée sans que les travailleuses et travailleurs aient eu voix au chapitre.

Dans le cadre de la campagne sur le *Livre vert*, nous avons développé de nouvelles alliances et renforcé celles que nous avons déjà établies avec, entre autres, le mouvement syndical. Ces alliances nous permettent d'échanger mutuellement sur nos revendications, de se concerter et d'en arriver à des positions rassembleuses auxquelles adhèrent un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs.

Enfin, si le *Livre vert* semble rallier l'adhésion d'un grand nombre de personnes et d'organisations, c'est aussi parce que les positions que nous soumettons au débat sont justes et répondent à la dure réalité que vous vivez toutes et tous.

En effet, c'est parce que les membres de l'**uttam** mettent en commun leur vécu face à la CSST que nous pouvons identifier quelles sont les injustices du système et c'est parce que les membres de l'**uttam** discutent et réfléchissent ensemble que nous pouvons trouver des solutions à proposer pour régler ces injustices.

C'est ainsi que le Conseil d'administration constate que la vie démocratique et associative de l'**uttam** est des plus saine et que l'implication des membres, qui en est l'élément essentiel, se porte très bien.

Si nous vous faisons ce bref compte rendu de notre évaluation à mi-parcours, c'est pour vous dire que nous sommes fiers de ce que nous accom-

plissons toutes et tous ensemble et qu'il ne faut pas lâcher.

Nous vous invitons donc à donner votre opinion dans le cadre de la consultation sur le *Livre vert* qui se déroulera jusqu'au printemps prochain, à être à l'affût des actions et activités qui seront organisées et à vous impliquer dans les batailles que nous mènerons afin de faire avancer les droits de toutes les victimes d'accidents et de maladies du travail.

Il faut toujours nous rappeler que notre organisation existe pour que les travailleuses et les travailleurs puissent se regrouper et faire entendre leur voix. Une voix collective qui refuse de se taire et qui dénonce les injustices. Une voix qui débusque les failles du système et parle de la réalité. Une voix qui dit, entre autres, qu'un système, qui considère que la santé des femmes et des hommes et leur vie ne représentent rien à côté des dollars du patronat, est un système malade.

Notre organisation lutte pour que les choses changent et que les droits de toutes et tous soient respectés. Et le moteur de ces changements, c'est vous, travailleuses et travailleurs qui vous regroupez, mettez en commun vos connaissances, identifiez les causes des injustices, définissez ensemble les moyens à mettre de l'avant et agissez pour changer le cours des choses.

En terminant, le Conseil d'administration et l'équipe tiennent à vous souhaiter une très belle pause hivernale. Nous souhaitons que vous profitiez de cette période pour faire le plein d'énergie car nous espérons vous revoir en janvier dans la meilleure forme possible pour continuer le combat. Soyons réalistes, exigeons l'impossible! ●

# Pris dans une spirale depuis six ans et je ne peux rien y faire

Dario

**D**ans la vie, il arrive des situations qui peuvent nous amener vers des problèmes qu'on ne pouvait prévoir à l'origine. C'est ce qui m'est arrivé.

J'ai été victime d'un accident du travail en 2000. L'accident a été accepté, j'ai eu une chirurgie et mon médecin a consolidé ma lésion avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles. La CSST a déterminé que j'étais capable d'occuper un emploi convenable de camionneur, emploi que j'ai trouvé et occupé jusqu'à ce que je fasse une réclamation pour une rechute, en 2004.

Cette lésion a également été acceptée et consolidée sans limitation fonctionnelle supplémentaire. J'ai repris le même travail, pour le même employeur et tout s'est bien passé jusqu'à l'automne 2007. La douleur dans mon coude et mon épaule devenait intolérable. J'ai vu mon médecin et j'ai fait une nouvelle réclamation pour une rechute. Cette rechute a été refusée et j'ai dû contester devant la CLP. Croyez-le ou non mais depuis six ans, j'attends toujours l'audience sur cette contestation.

## Congédiement et représailles

En février 2008, lorsque ma rechute de l'automne 2007 a été consolidée par mon médecin sans aucune séquelle supplémentaire, j'ai voulu retourner à mon travail puisque ma condition physique était revenue comme avant. Mon employeur a refusé de me reprendre.

J'ai alors fait une plainte pour congédiement illégal. Je suis donc allé

en audience devant un conciliateur-décideur de la CSST et j'ai gagné. Mon employeur se devait donc de me réintégrer et de me payer pour le salaire perdu pendant cette période.

L'employeur m'a réintégré en août 2008, sans me verser ce qu'il me devait parce qu'il contestait à la CLP. Bien que l'employeur m'ait réintégré, il ne me faisait travailler que quelques jours par semaine et me changeait constamment de poste. Le climat de travail était tellement pourri que j'ai dû faire une nouvelle plainte pour représailles. J'ai aussi gagné cette plainte à la CSST, que mon employeur s'est empressé de contester.

Peu de temps après, mon employeur m'a donné un poste de travail fixe et m'a demandé de retirer ma plainte. J'ai refusé puisque j'avais raison et qu'il devait me payer pour les jours non travaillés.

Une audience pour ma rechute et mes deux plaintes pour congédiement et représailles a donc été fixée en août 2009.

## Pourquoi une si longue attente?

Ce que j'ai appris à l'audience, c'est que mon employeur, une agence de placement de personnel, avait contesté sa classification à la CSST. Il prétendait que, comme il fournit des travailleurs pour du transport interprovincial, son entreprise devait être classée de « juridiction fédérale ». Petit détail très important pour moi, l'article 32 de la loi, qui permet de faire une plainte pour une sanction illégale, ne s'applique pas aux entreprises de juridiction fédérale...

Dès le début de l'audience, l'employeur a demandé que le tribunal



attendre la décision sur son statut d'entreprise de juridiction fédérale avant d'entendre ma cause. Il est allé jusqu'à dire à la commissaire que si elle entendait la cause et qu'il perdait, il irait en révision. La commissaire a cédé et a suspendu l'audience.

Le temps passait. J'ai à nouveau été congédié en 2010 et, cette fois, j'ai décidé de me trouver un autre emploi.

Ce n'est qu'en janvier 2013 que la CLP s'est prononcée : l'agence était de juridiction fédérale au moment du congédiement et des représailles. Mes litiges ces questions tombaient et il était trop tard pour faire une plainte au fédéral. Après avoir gagné les deux litiges à la CSST, après avoir attendu près de cinq ans, plus rien n'était possible!

Quelque jours après cette triste nouvelle, un coup de théâtre survenait: la CSST décidait d'aller en révision judiciaire de cette décision sur la classification de mon employeur. Tout n'est donc peut-être pas perdu. Je dois encore attendre, mais je suis très patient...

## Scène un, prise deux

En terminant, sachez que ce n'est pas mon vrai nom qui est inscrit au début de cet article parce que, suite à un nouvel accident du travail, je viens de me faire congédier par mon nouvel employeur et que j'ai encore dû faire une plainte pour congédiement. J'espère juste que cela se règlera plus rapidement cette fois! ●



Félix Lapan

**A** la suite du décès par cancer d'un ouvrier français spécialisé dans l'épandage du bitume, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) en France décidait de produire un avis sur les risques sanitaires des produits utilisés pour la réalisation des routes, notamment le bitume. L'agence vient de rendre public son rapport qui démontre clairement que le bitume présente des risques bien réels pour la santé des travailleuses et des travailleurs.

Le bitume est principalement obtenu lors du raffinage du pétrole brut. Visqueux et noir lorsqu'il est chauffé, ce qui permet de le manipuler aisément, le bitume devient solide à la température ambiante, ce qui en fait un matériau idéal pour assurer la cohésion d'un revêtement. C'est pourquoi on l'emploie beaucoup dans la construction routière et aussi sur les toitures et autres revêtements étanches.

Parfois confondu avec le goudron (qui est issu de la distillation de la houille), la particularité du bitume réside dans sa faible teneur, comparativement au goudron, en hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP), produit hautement cancérigène. C'est l'une des raisons qui explique que le bitume ait quasiment complètement remplacé le goudron dans les matériaux routiers. C'est aussi le prétexte qui a longtemps servi aux responsables de l'industrie pour prétendre que le bitume était sans

*Maladies du travail*

# Travailler avec du bitume peut être dangereux pour la santé

danger pour la santé des travailleuses et des travailleurs.

Mais les indices se sont multipliés ces dernières années pour démontrer que, malgré cette faible teneur en HAP, le bitume présente de sérieux dangers pour la santé des travailleuses et des travailleurs exposés, incluant le risque de développer des cancers.

## Une composition complexe

Les bitumes utilisés industriellement sont des mélanges complexes dans lesquels se retrouvent plus de 10 000 composés chimiques, ce qui rend pratiquement impossible la tâche d'en établir une liste précise. Plusieurs types de bitume, à compositions variables, peuvent être obtenus par le raffinage du pétrole, selon l'usage qu'on souhaite en faire.

Cette variété et cette complexité de composition du bitume a longtemps rendu difficile l'établissement de sa réelle dangerosité. Ainsi, jusqu'en 2011, le bitume était classé dans le groupe 3 (inclassable quant à sa toxicité pour l'homme) du *Centre international de recherche sur le cancer* (CIRC), malgré le fait que les bitumes contiennent, parmi leurs composés chimiques, de nombreux cancérigènes avérés.

## Des risques réels pour la santé

L'exposition des travailleuses et des travailleurs au bitume peut se faire par voie respiratoire (par l'inhalation des émissions du bitume chauffé), par voie cutanée (par le contact direct avec les produits, par le dépôt des émissions sur la peau ou le contact avec des vêtements souillés) ou par voie orale (par l'ingestion de produits ou de leurs émissions, notamment par contact main-bouche).

Ce sont les employés qui travaillent sur les routes ou sur les toits qui sont susceptibles d'être les plus exposés. Malgré une amélioration des procédés d'utilisation au cours des dix dernières années, notamment grâce à des techniques permettant de diminuer la température à laquelle on le manipule, l'exposition au bitume comporte de sérieux risques pour la santé. Le travail avec le bitume dans les environnements clos ou peu aérés, comme dans les tunnels ou les sous-sols de bâtiment, est particulièrement risqué.

Certains dangers pour la santé associés au bitume sont connus depuis longtemps. Ainsi, plusieurs études ont démontré que l'exposition au bitume et à ses émissions pouvait entraîner des brûlures, de l'irritation oculaire, de l'irritation respiratoire, des maux de tête, des étourdissements et des nausées. Pour les ténors de l'industrie, qui nient depuis longtemps la toxicité du bitume, ces risques sont bien bénins et n'entraînent que des problèmes temporaires.

Or, ce n'est pas ce qui ressort du rapport d'expertise publié par l'Anses en septembre dernier. Après avoir synthétisé une bonne partie des enquêtes et des études épidémiologiques menées jusqu'à présent sur le bitume et analysé un grand nombre de données accessibles sur le sujet, l'Anses conclut au contraire que l'exposition au bitume augmente significativement les risques d'asthme, de broncho-pneumopathie obstructive chronique et de mortalité par pathologie respiratoire comme l'asthme, la pneumonie ou l'emphysème.

## Un cancérigène enfin reconnu?

Bien qu'il soit sans doute moins cancérigène que le goudron qu'il a rem-

# Du côté de la CSST



## Estimation du nombre de cancers professionnels au Québec

placé, le bitume est depuis longtemps suspecté d'être une cause de cancer chez les travailleuses et les travailleurs qui y sont exposés. Certaines études épidémiologiques non-concluantes permettent toutefois à l'industrie de prétendre que le bitume ne peut pas causer le cancer.

Cependant, comme le révèle le rapport de l'Anses, les indices s'accumulent ces dernières années pour démontrer que l'exposition au bitume est sans doute une cause de cancers du poumon, de la peau et du système digestif.

En 2011, le CIRC modifiait la classification du bitume, plaçant les bitumes oxydés utilisés dans les produits d'étanchéité, surtout dans les toitures, en catégorie 2A « cancérigène probable » et les bitumes employés pour les routes et dans les travaux d'asphaltage dans la catégorie 2B « possiblement cancérigène ».

### L'importance de la prévention

Le rapport d'expertise de l'Anses, conjugué à la modification de la classification du CIRC, porte un coup fatal à l'idée que le bitume serait inoffensif. Bien qu'il ne soit pas possible, pour l'agence française, de quantifier pour le moment avec assurance l'importance du risque pour la santé que présente le bitume, surtout en raison de la difficulté à recueillir certaines données, ce risque est bien réel.

C'est pourquoi l'Anses recommande une série de stratégies pour réduire au minimum l'exposition des travailleuses et des travailleurs et pour s'assurer qu'ils bénéficient d'un suivi médical adéquat afin de détecter, aussi vite que possible, le développement d'une éventuelle maladie professionnelle. Des recommandations que les employeurs auraient avantage à suivre, ici même au Québec. Il en va de la santé et de la vie de milliers de travailleuses et de travailleurs exposés au bitume. ●

Pour consulter le rapport de l'Anses: <http://www.anses.fr/fr/documents/CHIM2008sa-0410Ra.pdf>

L'Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) a rendu public récemment une étude sur plus de vingt cancers professionnels au Québec. Cette étude avait comme objectif de mesurer la quantité de cancers causés par le travail afin de guider les actions à prendre en matière de prévention en milieu de travail ainsi que de déterminer des axes pour des recherches futures.

Comme peu de données sont disponibles au Québec et que l'Institut désirait agir rapidement, il a choisi d'utiliser une méthode de travail utilisant les statistiques d'indemnisation de la CSST ainsi que les données sur les cancers attribuables au travail publiées par d'autres pays, après en avoir vérifié la comparabilité avec le Québec. Les données utilisées sont celles de la Finlande et de la Grande-Bretagne.

### Quelques résultats

En se basant sur des études européennes, les chercheurs ont estimé qu'il était plausible de penser que de 356 300 à 871 000 travailleuses et travailleurs au Québec puissent être exposés à au moins une substance cancérigène dans leur milieu de travail.

Les statistiques de la CSST, pour les années de 2005 à 2007, révèlent que moins de 100 travailleuses et travailleurs par année ont été indemnisés à la suite d'un cancer. Ces statistiques indiquent aussi qu'entre 1997 et 2005, seulement 362 décès par cancer ont été indemnisés, soit environ 40 décès par année. Les chercheurs ont estimé qu'à chaque année entre 2002 et 2006, on pouvait attribuer au travail entre 1 800 à 3 000 des nouveaux cancers et qu'entre 1 070 à 1 700 des décès suite à un cancer pouvaient également avoir été causés par le travail. Selon les chercheurs, 6 % de tous les nouveaux cas de cancer auraient le travail pour origine et 8% des décès par cancer seraient associés au travail.

L'écart important entre les cas reconnus par la CSST et ces estimations s'explique en partie par la difficulté pour les travailleuses et les travailleurs de prouver le lien de causalité entre le cancer et le travail. De plus, du fait de la longue période de latence, plusieurs travailleuses et travailleurs, ou leur succession, ne font pas le lien entre le cancer et le travail antérieur et, par conséquent, ne font pas de réclamation à la CSST.

L'étude indique aussi que, comme le nombre de cancers augmente sans cesse, le nombre de cancers attribuables au travail serait aujourd'hui beaucoup plus élevé que celui de la période étudiée.

### Les suites

Parce que les cancers professionnels sont évitables, les chercheurs concluent par un appel à l'adoption de mesures de prévention accrues. Ils recommandent de poursuivre les études sur les cancérigènes responsables des cancers professionnels et de faire une étude spécifique au Québec, incluant une estimation du coût des cancers causés par le travail.

Dans ce bref article, nous n'avons pu aller dans le détail et nous vous invitons à lire la recherche car, selon nous, il s'agit d'un important éclairage sur le fléau des cancers professionnels et les recommandations qui y sont faites pourraient être un apport certain en termes de prévention.

Un bémol doit cependant être apporté : bien que la recherche mette en lumière la sous-estimation des cancers professionnels, aucune discussion ou recommandation n'est faite quant à l'élargissement de la maigre liste des cancers professionnels reconnus par la loi, ce qui serait souhaitable pour que le Québec entre dans le 21<sup>e</sup> siècle et que les victimes actuelles, car il y en a malheureusement, puissent être indemnisées. ●

Pour consulter l'étude: <http://www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-estimation-du-nombre-de-cancers-d-origine-professionnelle-au-quebec-r-789.html>



*Prendre en compte la pénibilité du travail pour que toutes et tous puissent mieux vivre*

## Quand le travail use précocement le corps humain

*Christiane Gadoury*

**D**ans la plupart des pays développés, vieillissement de la population, dénatalité, allongement de l'espérance de vie sont des réalités qui amènent les États à mettre de l'avant des propositions visant à repousser l'âge de la retraite.

Deux éléments principaux sont invoqués pour vouloir agir de cette façon : il faudrait que la population vieillissante demeure au travail plus longtemps afin de combler une pénurie de main-d'œuvre anticipée et il serait nécessaire d'allonger la période durant laquelle elle cotise, ce qui permettrait d'assurer la pérennité des régimes de retraite.

Parce qu'elle est une association de travailleuses et de travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail, souvent usés par le labeur d'une vie, l'**uttam** est particulièrement préoccupée par le fait que les débats

entourant le report de l'âge de la retraite ne soient posés presque exclusivement en termes économiques et d'équité intergénérationnelle.

Nous pensons que le Québec, à l'instar de plusieurs pays dans le monde, devrait entamer une réflexion sur la question de la pénibilité du travail et de ses effets sur la santé des travailleuses et travailleurs.

En effet, cette question est centrale depuis un bon moment en Europe lorsqu'on traite de l'allongement de la vie au travail. Plusieurs études sur la question ont été publiées, des politiques adoptées, d'autres en voie de l'être et certains résultats sont déjà visibles dans divers pays.

### La pénibilité du travail

Qui n'a pas, un jour ou l'autre, entendu une travailleuse ou un travailleur dire que son travail était difficile, éprouvant, épuisant, stressant ou encore pénible? Qui ne connaît pas une travailleuse ou un travailleur meurtri par son travail au point de

devoir cesser d'occuper son emploi en raison d'une « usure » prématurée?

Le travail, quel qu'il soit, et ses conditions d'exercice peuvent revêtir un caractère pénible. On n'a qu'à penser aux rythmes de travail qui s'accroissent sans cesse pour satisfaire des besoins de productivité ou à la précarisation de l'emploi qui amène de l'insécurité.

De nombreuses études ont été, et sont encore menées, partout dans le monde pour comprendre les effets sur la santé des différentes conditions d'exercice du travail. La très vaste majorité de ces études indiquent que l'état de santé et les conditions de travail sont d'importants facteurs pouvant expliquer le retrait du marché du travail précocement.

La notion de pénibilité est cependant fort complexe à définir et ne fait pas l'unanimité, même en Europe.

En effet, lorsqu'on parle de pénibilité du travail, on est dans un terrain qui mélange le subjectif (mon

travail me fait souffrir) et l'objectif (manutention de charges lourdes, températures extrêmes). On parle du parcours professionnel de toute une vie qui peut varier énormément et où les facteurs de pénibilité peuvent se cumuler. On parle de perceptions : ce qui est pénible pour l'un ne l'est pas nécessairement pour l'autre. Finalement, on parle aussi d'effets sur la santé qui ne sont pas toujours visibles durant la période de vie active. Bref, les débats qui entourent cette notion sont nombreux et ne sont certainement pas terminés.

Cependant, on s'entend sur le fait que la notion de pénibilité repose sur une prémisse à l'effet qu'il existe des travailleuses et travailleurs qui sont exposés à des conditions de travail ayant des effets néfastes irréversibles sur leur santé et que, conséquemment, ils ne peuvent être traités, lorsqu'on aborde la question de la capacité de travail, de façon similaire à ceux qui n'y sont pas exposés.

Il y a deux façons d'intervenir sur la pénibilité du travail.

Premièrement, on peut accentuer les efforts de prévention des risques du travail, ce que certains nomment le développement de la « soutenabilité du travail ». En effet, en mettant en place des mesures de protection, on cherche à agir de manière préventive, en éliminant les facteurs de pénibilité, pour assurer la santé et la sécurité de toutes et tous tout au long du parcours professionnel.

C'est cette approche qui est privilégiée par les pays nordiques comme la Suède, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas.

Dans ces pays, ce sont les employeurs qui doivent prendre en compte la pénibilité vécue par les travailleuses et les travailleurs au cas à cas. Ils doivent, entre autres, aménager des postes de travail adaptés à

chacun des employés, améliorer la formation et la mobilité des travailleuses et travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité, reclasser ceux qui ont occupés pendant une longue période un métier pénible ou leur proposer du travail à temps partiel tout en continuant à cotiser pleinement aux caisses de retraite.

Le second mode d'intervention vise plutôt la compensation, par différentes mesures, des méfaits sur la santé des travailleuses et travailleurs des conditions de travail pénibles qui n'ont pu être prévenues.

C'est notamment le cas de la France qui est à mettre en place une disposition législative afin de créer un



compte individuel de pénibilité. Cela permettrait à certaines travailleuses ou travailleurs de prendre leurs « points de pénibilité » pour partir plus tôt à la retraite (dans ce cas, la travailleuse ou le travailleur doit également avoir une incapacité permanente de 10% reconnue), pour suivre une formation afin de changer de métier, pour obtenir des journées de congé supplémentaires ou enfin pour travailler à temps partiel.

Les personnes qui pourraient bénéficier de ces mesures devraient avoir exercé des métiers qui sont liés à des contraintes physiques (manutention de charges, postures contraignantes, vibrations), à un rythme de travail fatiguant (travail de nuit, travail par quart, travail répétitif) ou à un

environnement agressant (bruit, agents chimiques, milieu hyperbare, températures extrêmes).

Comme on le voit, définir la pénibilité du travail, la détecter et s'y attaquer n'est peut-être pas chose simple, mais si on ne fait rien, bon nombre de travailleuses et travailleurs se retrouveront inévitablement à faire des choix affectant leur santé et leurs conditions de subsistance.

## Qu'en est-il de la pénibilité du travail au Québec?

Tant dans les débats en matière de prévention de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs que lorsque l'on parle d'allongement de la vie active, il n'est jamais question de la pénibilité du travail au Québec. C'est un concept qui ne semble pas avoir traversé les océans, malgré les nombreux échanges avec l'Europe entre autres.

Pourtant, une étude similaire à celles qui ont mené à la prise en compte de la pénibilité du travail et au développement de mesures pour agir sur celle-ci en Europe a été publiée en septembre 2011 au Québec; il s'agit de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) réalisée sous la gouverne de l'Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), l'institut de recherche de la CSST.

Cette étude arrive à des résultats qui devraient nous faire réfléchir aux moyens à prendre pour améliorer les conditions de travail des Québécoises et Québécois.

En effet, on peut y lire, entre autres, que le quart des travailleuses et travailleurs sont soumis à au moins deux contraintes organisationnelles reconnues comme étant pathogènes (par exemple : latitude décisionnelle, impossibilité de prendre une pause ou de modifier la cadence ou la

➤ vitesse du travail, déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance).

On y voit également que près de 25% des travailleuses et travailleurs et près de 50% des travailleuses et travailleurs manuels sont soumis à au moins quatre contraintes physiques (par exemple : efforts physiques, travail répétitif, postures contraignantes, manutention de charges lourdes, vibrations).

Ces deux seuls constats ne devraient-ils pas imposer une réflexion sur la prévention des risques au travail et l'amélioration des conditions de travail? Ces constats ne nous indiquent-ils pas que les conditions de travail sont pénibles, ici aussi, et qu'il faut en tenir compte lorsque l'on parle de l'allongement de la vie au travail?

Pourtant, la CSST, lorsqu'elle a rendu public son document sur la « modernisation » des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles en octobre 2011, n'a aucunement fait référence aux résultats de cette étude qu'elle a pourtant en partie financée.

Au contraire, la CSST, tout en ne s'attaquant pas réellement à l'amélioration des conditions de travail, affirmait que les travailleuses et les travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie du travail devaient être retournés à leur emploi le plus rapidement possible « *Parce que le Québec a besoin de tous ses travailleurs* » afin de faire face à une pénurie éventuelle de main-d'œuvre.

Il en est de même pour le rapport d'Amours sur les régimes de retraite, dont le sous-titre était « *Un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois* », publié en 2013, soit deux ans après que les résultats de l'ÉCOCOTESST aient été rendus publics.

En effet, aucune mention que tous ne sont pas égaux devant la retraite, que l'état de santé détérioré par le travail pour certaines travailleuses et travailleurs signifie que la retraite ne

se conjuguera pas de la même façon pour eux.

Il peut paraître curieux que, tout en ayant réalisé une vaste étude sur les conditions de travail et de santé des travailleuses et des travailleurs, personne ne parle de pénibilité du travail au Québec et qu'aucune politique ne semble vouloir tenir compte de ce fait.

Un élément de réponse se trouve peut-être dans le fait qu'une entreprise de propagande, pouvant s'apparenter au « lavage de cerveau », est en cours depuis de nombreuses années ici; il s'agit de la notion de chronicité.

En effet, les travailleuses et travailleurs qui ont subi des conditions de travail pénibles toute leur vie et qui, de ce fait, développent des lésions professionnelles plus graves peuvent développer également, après six mois selon la CSST, à cause de facteurs psycho-sociaux, cette étrange maladie. Au Québec, ce ne serait donc pas la pénibilité du travail qui empêche les travailleuses et les travailleurs de retourner à leur travail mais plutôt cette fameuse chronicité...

C'est ainsi qu'au Québec, le fardeau de la pénibilité du travail est porté exclusivement par la travailleuse ou le travailleur, qui en paie le prix durant une vie active pénible et au moment de l'âge de la retraite, si elle ou il peut se rendre jusque-là!

Le moment serait peut-être venu qu'en tant que société, nous nous rendions compte que si le travail peut être une source d'épanouissement, de valorisation et de socialisation, il peut également être à la source de nombreux problèmes de santé, tant physiques que psychiques, et qu'une société qui se respecte ne peut continuer à fermer les yeux sur la souffrance engendrée par le travail. À quand une législation sur la pénibilité du travail au Québec? ●

*Livre vert de l'uttam sur la réparation*

# La consultation sur l'apporter au régime es

Roch Lafrance

**L'**uttam a procédé au lancement de son *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail* le 24 novembre dernier. Ce *Livre vert* est également accompagné d'une consultation sur les améliorations à apporter au régime actuel. Cette consultation devrait se poursuivre jusqu'au printemps prochain.

## Pourquoi cette consultation?

C'est lors de la dernière assemblée générale annuelle que les membres de l'uttam ont demandé au conseil d'administration que l'organisme produise un document de réflexion et mène une campagne majeure cette année pour améliorer le régime d'indemnisation.

Rappelons que les membres étaient inquiets face à la conjoncture dans laquelle nous nous trouvions alors. En effet, la ministre du Travail, Agnès Maltais, avait annoncé en février 2013 qu'elle entendait poursuivre la démarche de « modernisation » du régime de santé et de sécurité du travail entreprise par le gouvernement libéral et qu'elle voulait déposer un projet de loi le plus rapidement possible. Elle avait alors officiellement demandé aux parties siégeant au conseil d'administration de la CSST de poursuivre leurs discussions sur la base du « consensus » intervenu en septembre 2011. Rien de rassurant...

En effet, c'est ce même « consensus » qui fut l'assise du projet de loi n° 60 que les libéraux ont déposé peu de temps avant les élections de 2012 et qui, s'il avait été adopté, aurait eu des conséquences catastrophiques pour bon nombre de travailleuses et

# es améliorations à t déjà bien engagée

de travailleurs victimes de lésions professionnelles.

Face à une telle volonté exprimée par la ministre du Travail, nous ne pouvions rester les bras croisés. C'est pourquoi les membres de l'**uttam** ont décidé que nous devons intervenir dans le débat, informer la population des injustices générées par la loi, alimenter la réflexion et consulter largement les travailleuses et les travailleurs sur l'avenir du régime d'indemnisation.

Le lancement du *Livre vert* est tombé à point puisque la ministre du Travail a annoncé le 5 novembre dernier la formation d'un comité (le troisième en cinq ans), qui siègera encore en vase clos, afin de recommander des modifications au régime de santé-sécurité du travail. Son intention de réformer la loi existe donc toujours. Mais pour nous, il est temps que les discussions en catimini se terminent et que la population donne enfin son avis.

## Qu'est-ce le Livre vert?

Le *Livre vert sur la réparation des accidents et maladies du travail* vise à ouvrir une réflexion sur le régime d'indemnisation. Il brosse un portrait des principaux problèmes vécus par les victimes de lésions professionnelles et propose des solutions pour les régler.

Évidemment, les solutions proposées dans ce document ne sont pas une réponse à l'ensemble des injustices générées par la loi. Une telle entreprise aurait certainement nécessité la rédaction d'un document de plusieurs centaines de pages intégrant des centaines de propositions que probablement bien peu de gens auraient lues. Il vise plutôt à identifier et à solutionner les injustices les plus criantes du régime de réparation.

On y aborde donc les problèmes sur les questions suivantes : la reconnaissance des lésions professionnelles, les aspects médicaux, l'indemnisation de l'atteinte permanente ou temporaire, l'indemnisation en cas de décès, le remplacement du revenu, la réadaptation et le retour au travail et enfin l'accès à la justice.

## Comment va la consultation?

Le *Livre vert* est accompagné d'une consultation qui se fera lors d'une tournée en région et également par un questionnaire en ligne sur internet.

La consultation en ligne va bien. Au moment d'écrire ces lignes, soit à peine un peu plus de deux semaines après le lancement du *Livre vert*, il y a déjà 361 répondants (dont 19 organisations, principalement des syndicats) qui ont participé à la consultation. De plus, il est très stimulant de voir que les gens font cet exercice de façon très sérieuse et constructive : en effet, nous avons reçu jusqu'ici plus d'une centaine de commentaires et de nouvelles propositions afin d'améliorer le régime actuel.

Mais c'est loin d'être terminé, ça ne fait que commencer. La consultation se poursuivra jusqu'au printemps prochain et, tel que déjà mentionné, nous entendons également faire une tournée dans certaines régions du Québec à compter de la fin du mois de janvier.

Il faut poursuivre nos efforts pour que le plus grand nombre possible de personnes y participent et donnent leur opinion. Pour que notre action soit un succès, il est nécessaire que tous les membres de l'**uttam** fassent un effort.

## Que vous pouvez-vous faire?

Évidemment, la première chose à faire pour les membres de l'**uttam**, si ce n'est pas déjà fait, est de participer à la consultation en ligne. Pour les personnes qui ont des difficultés à lire le français ou qui n'ont pas accès à internet, nous vous invitons à nous contacter : quelqu'un à l'**uttam** pourra vous aider à le remplir ou à faire de la traduction.

Il faut ensuite que vous en parliez. Nous avons remarqué que la très grande majorité des membres qui ont déjà participé à la consultation n'ont pas invité les membres de leur famille à participer. Or, vous le savez, les membres de votre famille proche vivent eux aussi les effets des conséquences d'une lésion professionnelle; il est donc important que votre conjointe ou conjoint et vos enfants donnent leur opinion eux aussi sur les améliorations à apporter au régime. Il faut aussi que vous en parliez à vos amis et camarades de travail parce que cela les regarde également. Si vous avez besoin de copies supplémentaires du *Livre vert*, vous pouvez nous contacter. Enfin, utilisez votre compte Facebook et autres réseaux sociaux pour en parler.

## Quelles seront les suites?

Une fois que la consultation sera complétée le printemps prochain, nous rédigerons un rapport qui contiendra des recommandations afin d'améliorer le régime de réparation des lésions professionnelles au Québec. Il prendra en compte les opinions sur les 55 orientations proposées dans le *Livre vert* mais également des commentaires et des propositions faites par les participantes et les participants à la consultation.

Ce rapport sera déposé au gouvernement du Québec l'été prochain afin de lui permettre de proposer à la population québécoise une réforme en profondeur de notre régime d'indemnisation avant la fin de l'année 2014.

Comme vous pouvez le constater, il reste d'ici-là beaucoup de boulot à accomplir. C'est ensemble, en additionnant chacun de nos gestes, que nous pourrons faire de cette campagne une réussite et que nous pourrons peut-être changer les choses afin d'obtenir plus de justice pour les travailleuses et les travailleurs victimes d'accidents et de maladies du travail.

Vous pouvez participer à la consultation sur le *Livre vert* à l'adresse suivante :

[www.uttam.qc.ca/livre-vert/consultation](http://www.uttam.qc.ca/livre-vert/consultation) ●

# Un petit pas en avant pour l'accès à la justice

*Félix Lapan*

**L**e ministre de la Justice, Bertrand St-Arnaud, annonçait récemment un relèvement significatif des seuils d'admissibilité à l'aide juridique, à partir de janvier 2014, et une seconde augmentation en juin 2015. Des changements qui, sans être parfaits, apporteront enfin une amélioration à l'accès à la justice pour les moins nantis.

Cette annonce répond à un problème bien connu et qui traînait depuis longtemps, empêchant des milliers de personnes, ayant des litiges juridiques, d'avoir accès à des services de représentation.

C'est ainsi qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le seuil de revenu annuel pour être admissible gratuitement à l'aide juridique passera de 14 140\$ à 16 306\$ pour une personne seule. Pour un adulte avec un conjoint ou une conjointe et deux enfants ou plus à charge, le seuil pour l'admissibilité gratuite passera de 23 184\$ à 26 737\$. Les personnes dont les revenus dépassent ces seuils pourront aussi avoir droit à l'aide juridique, moyennant le paiement d'une contribution de 100\$ à 800\$. Le ministre annonce de plus une seconde augmentation pour juin 2015 qui permettra cette fois aux seuils de s'aligner sur le salaire minimum pour une personne seule travaillant 35 heures par semaine.

En plus de ces modifications aux seuils d'admissibilité, le ministre annonce la mise en place de nouveaux services qui seront couverts par l'aide juridique, comme l'homologation d'entente en matière familiale et l'aide à la révision des pensions alimentaires.

## Se réjouir mais demeurer vigilant

Il faut certainement se réjouir de ces modifications qui permettront enfin à plus de personnes d'avoir accès à l'aide juridique. Il était temps parce que, malgré les légères augmentations des dernières années, le régime laissait en plan un grand nombre de personnes en raison des seuils trop restrictifs.

D'après le gouvernement, à terme, les hausses annoncées permettront l'accès à l'aide juridique à quelques 500 000 personnes de plus. Que cet estimé soit réaliste ou non, il est certain que ces changements amélioreront l'accès à la justice au Québec.

Tout n'est pas pour autant parfait dans cette réforme. D'abord, ce n'est qu'en juin 2015 qu'une personne seule travaillant 35 heures par semaine au salaire minimum aura droit à l'aide juridique gratuite. L'horizon politique étant incertain à court terme, rien ne garantit que la deuxième augmentation des seuils sera toujours à l'agenda du gouvernement dans 18 mois.

Enfin, la semaine de 40 heures demeure encore la norme au Québec (surtout pour les personnes travaillant au salaire minimum) et même avec ces modifications, une personne seule travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum n'aura toujours pas droit à l'aide juridique gratuite. Notons aussi que la méthode de calcul du revenu demeure basée sur une année complète et non, comme nous le revendiquions, sur le revenu réel au moment de la demande.

Ainsi, malgré ces changements, plusieurs personnes, qui auraient besoin de l'aide juridique, resteront exclues ou devront déboursier d'importantes contributions pour y avoir droit. L'accès à la justice demeure donc un combat d'actualité. ●

# La détermination travailleuses et travailleurs

*François Brodeur*

**I**l y a neuf mois, les travailleuses et travailleurs de Salaison Lévesque se sont vus imposer une dizaine de mètres de trottoir, sur la rue Beaumont à Montréal, à la place de leur poste de travail. Un lock-out! Histoire d'un conflit discret, loin des médias.

Chez Salaison Lévesque une quarantaine d'employés syndiqués prépareraient du jambon, peut-être même celui que vous auriez acheté pour recevoir pendant les Fêtes. Depuis 25 ans, les employés y négociaient collectivement leurs contrats de travail par l'intermédiaire d'un syndicat sans affiliation ou, si vous préférez, un syndicat de boutique.

La dernière convention ne contenait pour ainsi dire rien sur la définition des tâches, ce qui laissait une latitude considérable à l'employeur pour déterminer qui faisait quoi et, pour quel salaire. Un autre problème de taille dans cette entreprise est que beaucoup d'employés ne sont pas directement à l'emploi de Salaison Lévesque, mais plutôt d'agences de placement. Ça tombe bien : il y a justement un des contremaîtres qui opère aussi une de ces agences...

La direction a préparé sa liste d'épicerie pour les négociations. On exigeait notamment une clause qui aurait permis que 40% des employés à la production proviennent d'agences, moins de journées de maladie, plus de cadres à la production et un gel des salaires. Sans l'appui d'une centrale syndicale, le syndicat local était peu outillé pour protéger les syndiqués contre ces attaques.

Pour l'assemblée générale, ça va trop loin. À la fin de 2012, les syndiqués décident de se joindre aux Travailleurs

# Tranquille des travail- de Salaison Lévesque

unis de l'alimentation et du commerce (TUAC 1991p).

Malgré ce changement, les négociations piétinent. Les représentants de la direction sont remplacés à la table de négociation à chaque fois qu'ils disent « oui » à quelque chose. Tout n'est qu'un perpétuel recommencement.

De son côté, le syndicat tente d'amener l'employeur à reconnaître la diversité des tâches et des responsabilités, afin de pouvoir discuter de salaires sur une base objective. Or, avant qu'on ait abordé les conditions monétaires, avant qu'on ait pu déterminer qui est payé pour quoi, une offre finale est déposée. Ce sera 1% d'augmentation pendant quatre ans et 2% pour les deux années suivantes.

En avril, 83% des syndiqués rejettent cet ultimatum. L'employeur décrète alors un lock-out le 29 avril 2013 et les syndiqués répondent par un vote de grève, deux jours plus tard.

## Une autre époque

On part de loin, d'une autre époque en fait, relate Claude Gagné, le représentant des TUAC qui négocie pour ces travailleuses et travailleurs. « Il s'agit d'une entreprise familiale et la direction ne s'est jamais fait dire non par le syndicat. »

Pas facile d'amener l'employeur à renoncer à sa toute-puissance en matière de conditions de travail. Comment aborder, par exemple, les questions de santé et de sécurité avec un patron qui affirme : « C'est normal de se couper quand on travaille avec un couteau »? De fait, on n'a pas encore commencé à négocier sérieusement sur ces questions.

Tel que souligné précédemment, la priorité pour le syndicat est d'abord de définir les tâches, les qualifications requises et les responsabilités de chacun, pour ensuite discuter des salaires sur une base objective. Pour le patron, c'est une entrave à sa liberté de gestion,



Quelques-uns des syndiqués de Salaison Lévesque

liberté qui lui a jusqu'ici permis de payer chacun en appliquant des critères aléatoires qui relèvent de sa discrétion.

L'employeur entend aussi continuer à ce que les postes-clés de la production soient occupés par des cadres, lesquels pourraient au besoin avoir l'assistance d'employés d'agences de placement, plus dociles parce que non syndiqués. Ces employés d'agence devraient demeurer neuf mois en poste avant que l'employeur ne soit tenu de les embaucher et, même là, on ne commencerait à considérer leur permanence et leur ancienneté qu'au bout de neuf mois additionnels. L'objectif est clairement de continuer à profiter de la précarité de ces employés.

Le syndicat, au contraire, veut qu'on restreigne le recours aux agences de placement et que les travailleurs qui en proviennent puissent plus rapidement devenir des employés de Salaison Lévesque, et donc des syndiqués, dont toutes les heures de travail seront prises en compte pour déterminer l'ancienneté.

Sachant tout cela, est-on surpris d'apprendre que le syndicat en soit encore à attendre qu'on reconnaisse son existence ailleurs que sur un tableau d'affichage ou dans une filière? Un simple local. Un peu de temps pour qu'un délégué syndical puisse remplir son mandat...

## Une détermination à toute épreuve

« Ça fait neuf mois qu'on est dehors et on n'a toujours pas abordé la ques-

tion salariale », raconte Claude Gagné. L'offre finale qui a conduit au lock-out ne peut certainement pas être considérée comme une négociation salariale.

On fait encore du jambon chez Salaison Lévesque, grâce au travail des très nombreux « cadres ». Le patriarche-fondateur de l'entreprise serait même sorti de sa retraite pour ça. On pourrait croire que la perspective d'un hiver à piqueter ébranlerait la résolution des syndiqués. Que la patience viendrait à manquer encore plus que les sous.

On se tromperait.

« En quarante ans de luttes syndicales, je n'ai jamais rencontré pareille résilience chez des travailleurs », poursuit Claude Gagné, impressionné par ces gens, dont la plupart sont nés à l'étranger. Ils ont été patients avec leurs conditions de travail. Ils sont demeurés courtois avec la présidente de Salaison Lévesque, alors même qu'elle franchissait leur ligne de piquetage.

Toutefois, il n'est plus question pour eux de rentrer au travail la tête entre les jambes.

Longtemps leur patience a servi l'entreprise. Maintenant elle a changé de camp. Elle a gagné en détermination. En colère aussi. Ces travailleuses et ces travailleurs se sont choisis un avenir dans la dignité, pas dans la résignation. ●



# Décisions récentes

que les organismes administratifs cessent d'être plus rigides que les tribunaux de droit commun quant à la procédure. Rarement devant un tribunal ordinaire, un justiciable perd un droit à cause de la procédure. »●

Moreau et ML Division Toiture inc., 2013 QCCLP 6243

## Le non-respect du délai de six mois pour réclamer est-il fatal?

Le 25 octobre dernier, la commissaire Louise Desbois de la CLP relevait un travailleur de son défaut d'avoir déposé sa réclamation à la CSST dans le délai de six mois prescrit par l'article 270 de la loi à la suite d'un accident du travail. Selon la commissaire, ce délai n'est pas de rigueur et un travailleur peut être relevé du défaut de l'avoir respecté s'il démontre des motifs raisonnables.

Le travailleur, un couvreur, tombe d'un échafaud et se fracture le talon. Il ne dépose pas alors de réclamation à la CSST, suite aux conseils de son employeur, qui est également un ami proche. Son employeur se serait fait dire par la CSST que le travailleur n'était pas couvert puisque l'accident est survenu un dimanche à la résidence de l'employeur. Le travailleur apprend plus tard que c'est faux; il dépose alors sa réclamation à la CSST onze mois après l'événement, soit cinq de plus que le délai prévu à loi.

Le tribunal en conclut que l'employeur a effectivement gravement induit le travailleur en erreur et que cela est un motif raisonnable pour ne pas avoir respecté le délai prévu à la loi.

La commissaire se questionne toutefois sur une question fondamentale : a-t-elle le pouvoir de relever le travailleur de son défaut d'avoir respecté ce délai? En effet, de très nombreuses décisions ont, par le passé, déterminé que le tribunal n'avait pas ce pouvoir puisque ce délai serait de rigueur ou de déchéance.

Après avoir fait une revue des décisions des tribunaux sur cette question, la commissaire en conclut que ce délai n'est pas de rigueur et fait sienne l'opinion de la Cour supérieur à l'effet qu' « Il faut

## La langue, la scolarité et l'emploi convenable

La CLP devait décider si l'emploi d'assembleur de matériel électronique est un emploi convenable pour le travailleur.

Celui-ci, un chauffeur-livreur originaire du Liban, n'a jamais complété son primaire à l'école et il est analphabète fonctionnel en français et en anglais. La CSST a reconnu qu'il ne pouvait plus exercer son emploi à cause de limitations fonctionnelles sévères liées à une hernie discale L4-L5.

La CSST détermine ensuite que l'emploi d'assembleur de matériel électronique est un emploi convenable au sens de la loi. Pour conclure ainsi, la CSST s'est fondée sur le système *Repères* et sur une étude de marché affirmant qu'aucun diplôme n'est requis pour l'embauche et qu'une formation en cours d'emploi est habituellement offerte par l'employeur.

La commissaire de la CLP, Catherine A. Bergeron, n'est pas du même avis. La réalité du marché du travail, illustrée par les annonces publiées pour cet emploi, démontre plutôt que les employeurs exigent souvent un secondaire complété.

De plus, les compétences linguistiques du travailleur ne pourraient lui permettre de se former en cours d'emploi. Plusieurs tâches de l'emploi nécessitent une certaine capacité de lecture, ce que le travailleur n'a pas.

Pour la CLP, il y a peu de chance que la candidature du travailleur soit retenue puisque sa compétitivité sur le marché du travail s'en trouve considérablement réduite. Cet emploi n'est donc pas convenable au sens de la loi.●

Halabi et Transport Tamara, 2013 QCCLP 6737

La loi simplifiée

# La CSST et les réseaux s'impose

France Cormier

« Attention à ce que vous postez sur Facebook, cela pourrait se retourner contre vous tôt ou tard »

Barack Obama

Plusieurs se souviendront de l'histoire, survenue il y a quelques années, de la personne dépressive, qui était en congé maladie, dont les prestations d'invalidité avaient été cessées à cause de photos d'une fête dans les Caraïbes, jugées compromettantes par sa compagnie d'assurance.

Depuis, les médias font souvent état de situations juridiques découlant des épanchements, parfois désobligeants, de certains salariés sur les réseaux sociaux, principalement Facebook. Ainsi, les écrits d'un travailleur à ses « amis », au sujet de ses activités, peuvent se retrouver devant le tribunal pour, par exemple, démontrer qu'il ne peut avoir été victime d'un accident du travail, vu l'incompatibilité manifeste entre son état d'invalidité alléguée et ses activités personnelles commentées sur Facebook.

## Le concept de vie privée

L'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* stipule que « Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

Dans un jugement rendu en 1996 (*The Gazette c. Valiquette*, 10 décembre 1996), la Cour d'appel interprétait le concept de vie privée comme incluant le droit à l'anonymat, à l'intimité, à la solitude, à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et au secret et à la confidentialité. On y inclut également le droit à l'inviolabilité du domicile, de

l'utilisation de son nom, des éléments relatifs à l'état de santé, de la vie familiale et amoureuse et de l'orientation sexuelle.

## Qu'est-ce que Facebook

D'après sa page d'accueil, Facebook est un utilitaire social qui connecte les gens avec leurs amis et ceux avec qui ils vivent, travaillent et étudient. Facebook permet à ses utilisateurs d'entrer des informations personnelles et d'interagir avec d'autres utilisateurs, en partageant de la correspondance et des documents multimédias. Les informations susceptibles d'être mises à la disposition du réseau concernent l'état civil, les études et les centres d'intérêt. Ces informations permettent de retrouver des utilisateurs qui partagent les mêmes intérêts, de former des groupes et d'inviter d'autres personnes à y adhérer.

Malgré les appels à la prudence à propos des photos, vidéos et propos publiés sur le réseau social, Facebook est de plus en plus populaire et semble engendrer un faux sentiment d'anonymat ou de vie privée, tout en cultivant le besoin de certains d'être célèbres, parfois même au point de s'incriminer. À ce titre, pensons à Patrick Mondoux, jeune homme de Laval, qui s'est filmé commettant des infractions au Code de la route et qui a été condamné à 356.00\$ d'amendes ou au scandale de la mise en ligne de vidéos montrant le viol d'une adolescente à Vancouver.

## Ce qui est sur Facebook n'est pas du domaine privé

Le 9 mars 2011, la Commission des lésions professionnelles (CLP) rendait une décision, dans l'affaire *Landry et Provigo Québec inc.*, à l'effet que l'information qui se retrouve sur Facebook ne fait pas partie du domaine privé :

« [70] Une personne qui détient un compte Facebook permet à ses amis et aux amis de ses amis de prendre connaissance de ses commentaires. Cette personne peut contrôler la liste de ses amis, mais il devient plus difficile de contrôler l'accès à son profil aux amis de ses amis, liste qui peut s'allonger presque à l'infini. Nous sommes donc loin du caractère privé du profil de cette personne et des commentaires qu'elle émet.

[71] La Commission des lésions professionnelles retient que ce qui se retrouve sur un compte Facebook ne fait pas partie du domaine privé compte tenu de la multitude de personnes qui peuvent avoir accès à ce compte. La liste de ses amis peut être longue et chaque liste de ses amis peut être tout aussi longue. La preuve Facebook déposée par la travailleuse ne constitue donc pas une atteinte à la vie privée de tierces personnes. »

## Facebook devant la CLP

Les informations publiées sur les réseaux sociaux peuvent donc être utilisées pour affecter la crédibilité, imposer une mesure disciplinaire, confirmer un fait ou encore corroborer ou infirmer un témoignage. Plusieurs décisions des tribunaux, incluant la CLP, l'ont confirmé.

Dans le dossier *Renaud et Ali Excavation inc.*, le 19 juin 2009, la CLP disait : « *Finalelement, sans s'attarder sur cet élément de preuve, la Commission des lésions professionnelles trouve étonnante l'inscription du travailleur faite sur sa page « facebook », le 3 février (année?) [sic], indiquant qu'il a une « autre » grosse journée demain. L'explication du travailleur n'est pas convaincante (a fait quelques boîtes), d'autant plus que, le lendemain, il inscrit qu'il vient de finir.* »

Dans le dossier *Brisindi et STM*, l'employeur déposait au tribunal des photos obtenues sur le profil Facebook de son employé, lesquelles établissent qu'il avait participé à quatre biathlons et triathlons pendant son arrêt de travail et les semaines suivantes. Sur cette base, la CLP a confirmé que le travailleur n'avait



pas réellement subi d'accident du travail tel qu'il le prétendait.

## La prudence s'impose

Il va aussi de soi que la CSST pourrait utiliser des informations obtenues par les réseaux sociaux pour justifier la cessation du versement des indemnités de remplacement de revenu ou pour refuser le paiement de l'aide personnelle à domicile ou du remboursement de frais d'entretien courant du domicile d'une travailleuse ou d'un travailleur.

La seule limite que semble imposer les tribunaux est que l'obtention et l'utilisation de cette preuve ne doivent pas être contraires à l'article 2858 du Code civil du Québec, qui dit que « *Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.* [...] »

Dans une décision rendue le 28 novembre 2012 (*Campeau et Services Alimentaires Delta Food*), la CLP exclue la preuve Facebook obtenue par l'employeur parce que celui-ci avait obtenu cette preuve de façon frauduleuse. En effet, l'employeur a créé un faux compte Facebook, a utilisé des informations personnelles et confidentielles de la travailleuse dans le seul but de créer un profil qui corresponde parfaitement aux attentes de cette dernière et est devenu ami avec la travailleuse, lui permettant ainsi d'avoir accès aux informations que la travailleuse inscrivait sur son compte.

Aux utilisateurs de Facebook, il convient donc d'être prudent quand vous acceptez l'invitation d'un « ami » et quand vous publiez des informations, celles-ci peuvent être invoquées contre vous. ●

# en bref

## Première convention collective chez Couche-Tard

**Les quelques 70 travailleuses et travailleurs de six dépanneurs Couche-Tard, nouvellement syndiqués à la CSN, sont parvenus à négocier une convention collective le 29 octobre dernier, plus de deux ans après l'obtention des premières accréditations.**

C'est en bonne partie le mépris de l'employeur pour la santé et la sécurité de ses employés qui avait au départ poussé ces salariés à se syndiquer. Par exemple, des travailleuses enceintes étaient parfois forcées de soulever de lourdes charges et des employés victimes d'agression armée se voyaient refuser toute possibilité de suivi psychologique. Les questions de santé et de sécurité au travail ont donc été au cœur des négociations.

Il aura finalement fallu plus de deux ans pour arriver à cette entente. Outre des augmentations de salaires rétroactives à la date de l'accréditation, la reconnaissance de leur ancienneté et des gains du côté des horaires, des congés et des vacances, ils gagnent aussi le respect de certaines normes relatives à la santé et à la sécurité au travail. ●

## Victoire pour les syndiqués de Kronos

**Kronos Canada vient finalement de mettre fin au lock-out qu'elle avait imposé aux 320 travailleuses et travailleurs de son usine de Varennes, sans parvenir à leur faire accepter les concessions exorbitantes qu'elle demandait.**

Le nouveau contrat de travail obtenu donne pleine satisfaction aux salariés sur presque tous les plans. Il prévoit la pleine garanti d'emploi, le maintien des acquis sur le plan des horaires et du temps supplémentaire, le maintien intégral de l'accréditation syndicale et le respect complet de la liberté syndicale. L'employeur a aussi dû abandonner ses demandes de concession sur le régime d'assurance collective et d'assurance vie et devra même augmenter sa contribution.

Les syndiqués ont bénéficié, tout au long du conflit, du soutien de plusieurs organisations ouvrières locales. Plus encore, leur lutte a

donné lieu à des manifestations de solidarité internationale de la part de syndiqués travaillant pour Kronos ailleurs en Amérique du Nord et en Europe. Par exemple, des employés de Kronos en Norvège ont organisé une grève de deux heures en soutien à leurs camarades du Québec. En Louisiane, les membres d'un syndicat américain ont porté un signe de solidarité sur leur casque.

Les travailleuses et les travailleurs de Kronos entendent faire perdurer cette forme de solidarité internationale au-delà du conflit de l'usine de Varennes. Le 28 novembre dernier, les représentants de six syndicats de travailleuses et de travailleurs de Kronos se sont réunis en Allemagne. Des employés belges, allemands et norvégiens étaient ainsi représentés, en plus de ceux de Varennes. D'autres rencontres de ce type sont déjà prévues. Une telle solidarité syndicale internationale est certainement un exemple à suivre pour tous les syndiqués à l'emploi d'une multinationale. ●

## Fin du conflit chez Mapei

**C'est une très longue lutte qui s'est terminée, le 23 novembre dernier, pour les travailleuses et les travailleurs de l'usine de Mapei à Laval. Les 115 salariés de l'entreprise de colles et de produits chimiques pour bâtiment étaient en grève depuis mai 2012.**

Incapable de venir à bout de la résistance de ses salariés qui défendaient courageusement leur droit à des conditions décentes de travail, Mapei a usé des pires

tactiques pour mettre fin au conflit. La compagnie a procédé à deux reprises à des licenciements massifs d'employés en grève, réduisant de 115 à 23 le nombre de salariés membres du syndicat. Puis, Mapei a réussi à imposer, par le biais de la Commission des relations du travail (CRT), la tenue d'un vote supervisé des salariés restants sur ses dernières « offres ».

Malgré les dénonciations du syndicat, qui souhaitait que l'ensemble des grévistes puissent prendre part au vote,

la CRT a joué le jeu du patron et exclu du scrutin les travailleuses et les travailleurs mis à pied. C'est donc par un vote auquel ont pris part 20 des 23 syndiqués restants que les employés de l'usine ont accepté à 75% les dernières offres patronales, mettant fin à la grève.

Ce conflit, qui a duré près de 19 mois, a révélé le véritable visage de Mapei, un employeur totalement antisyndical. Il a aussi montré comment la CRT peut parfois se faire complice des pires stratégies patronales. ●

## Manifestation contre la hausse des tarifs d'électricité

**Plusieurs milliers de personnes ont marché le 28 septembre dernier pour dénoncer la hausse de 5,8% des tarifs d'électricité d'Hydro-Québec, dont l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> avril 2014. L'uttam a participé à cette manifestation organisée par la Coalition opposée à la privatisation et à la tarification des services publics.**

Rappelons que cette hausse des tarifs doit être suivie d'autres augmentations au cours des prochaines années, ce qui risque de faire grimper la facture d'électricité de plus de 22% d'ici 2018. Cette mesure totalement régressive touchera particulièrement les ménages dont les revenus sont les plus faibles. D'ici le 1<sup>er</sup> avril prochain, la Coalition compte organiser de nouveaux moyens de pression afin de dénoncer la hausse et de faire reculer le gouvernement. ●

Le nombre de victimes de l'amiante atteint son apogée

Selon l'Institut national de Santé publique du Québec (INSPQ), l'incidence des mésothéliomes atteint actuellement un sommet au Québec. Ce cancer fulgurant causé par l'amiante, qui tue en quelques mois, devrait continuer de faire 150 à 180 nouvelles victimes par an pour encore quelques années.

Cette incidence élevée s'expliquerait en partie par le fait que le mésothéliome se manifeste une trentaine d'années après l'exposition à l'amiante. Ainsi, ce sont les travailleuses et les travailleurs exposés dans les années 1970, alors que l'industrie québécoise de l'amiante connaissait son apogée, qui tombent malades et meurent aujourd'hui.

L'Institut s'attend toutefois à une lente diminution de l'incidence des mésothéliomes à moyen terme, puisque l'utilisation de l'amiante a été réduite au cours des dernières années. Mais la partie n'est pas gagnée car, si on peut se réjouir de la fermeture des mines d'amiante, la substance continue à être employée par certaines entreprises et est présente dans de nombreux bâtiments. Cela risque de faire de nouvelles victimes dans l'avenir.

C'est un lourd héritage que traîne le Québec. Seul un bannissement complet, non seulement de la production mais aussi de l'utilisation de l'amiante, pourra un jour mettre fin à ces trop nombreux drames. ●

# Au jeu!



## Mot caché

Trouvez le mot de «neuf» lettres

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

- |            |            |         |
|------------|------------|---------|
| C          | M          | S       |
| consensus  | modifier   | santé   |
| consulter  | P          | V       |
| D          | projet     | vert    |
| débat      | R          | victime |
| démarche   | réforme    | vue     |
| discussion | régime     |         |
| L          | réparation |         |
| lésion     |            |         |

Solution: rənɔɪlɪp

## Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: La couleur de la cravate, il y a un « la » supplémentaire, les yeux du patron, la couleur de la manche du gilet du travailleur, le porte-document du patron n'a plus d'étiquette

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, Gaétan Blanchet, François Brodeur, France Cormier, Dario, Sébastien Duclos, Christiane Gadoury, Roch LaFrance, Félix Lapan, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab

# À l'agenda

**27 janvier 2014 à 19h00  
à l'uttam**

**Soirée d'information :**  
*La sous-indemnisation à  
la CSST*

**24 février 2014 à 19h00  
à l'uttam**

**Soirée d'information :**  
*La surveillance des tra-  
vailleur·euses et travailleur·euses  
accidentés (avec la parti-  
cipation de Me France  
Cormier)*

**8 mars 2014 à 10h30  
à l'uttam**

« **Brunch** » pour la *Jour-  
née internationale des  
femmes*

**24 mars 2014 à 19h00  
à l'uttam**

**Soirée d'information :**  
*La rechute, récurrence ou  
aggravation lorsqu'il  
existe une condition per-  
sonnelle (avec la parti-  
cipation du Dr Arnold  
Aberman)*

Poste-publications PP41655012

**uttam**  
2348 rue Hochelaga  
Montréal QC H2K 1H8  
Téléphone : (514) 527-3661  
Télécopieur : (514) 527-1153  
Courriel : [uttam@uttam.qc.ca](mailto:uttam@uttam.qc.ca)  
Internet : [www.uttam.qc.ca](http://www.uttam.qc.ca)



**Pour soutenir les travailleuses et travailleurs en  
lock-out de Salaison Lévesque,  
vous pouvez acheminer un don à :**

**TUAC 1991p  
a/s Claude Gagné  
3750, Boul. Crémazie Est, Bureau 303  
Montréal (Québec) H2A 1B6**

**Veillez noter que les bureaux de l'uttam seront  
fermés du 21 décembre 2013 au 5 janvier 2014  
inclusivement**