

Journal de l'uttam

PRINTEMPS 2010



Dossier sur l'exclusion des travailleuses domestiques

La fin de la discrimination est-elle proche?

Maladies du travail (p. 4)
Le travail d'entretien et de maintenance

La loi simplifiée (p. 9)
La conciliation à la Commission des lésions professionnelles

Luttes ouvrières (p. 10)
Produire de l'amiante et exporter la mort

Appauvrir les travailleurs et l'État... et s'en mettre plein les poches

Les stratégies des employeurs pour minimiser leurs coûts ont des effets sur les finances publiques

Les membres du CA

Nous avons tous entendu que le marché du travail se transforme, que c'est inéluctable et qu'il faut s'adapter à ces nouvelles réalités. Que sans adaptation, on risque de perdre tous nos emplois dans un marché du travail mondialisé où l'entreprise doit être concurrentielle et doit donc accroître sans cesse sa productivité. Pour se faire, la « pauvre » entreprise a besoin de flexibilité de la part de ses employés tout en étant libérée des entraves réglementaires et fiscales. Les employeurs sont donc « contraints » d'avoir recours à la sous-traitance, aux agences de placement, au travail à temps partiel, au travail sur appel, etc.

Ainsi, au nom de l'adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail, on assiste depuis quelques années à la montée en flèche du travail atypique qui représente actuellement 37 % de tous les emplois. Le recours à ces types d'emplois a-t-il des effets pour les travailleuses et les travailleurs, sur nos programmes sociaux et nos finances publiques entre autres ?

Pour tenter d'y voir clair, prenons un de ces phénomènes nouveaux : l'embauche de travailleuses et de travailleurs que l'on oblige à s'incorporer. Ceux-ci deviennent ainsi des dirigeants d'une personne morale et ne sont, par conséquent, plus des travailleurs au sens de la LATMP. Pourtant, le seul actif que leur corporation possède est leur force de travail. Bien sûr, ils pourront s'inscrire à la CSST pour bénéficier d'une protection personnelle à titre d'employeur ou d'administrateur d'une entreprise (tout comme Pierre Karl Péladeau par exemple) grâce aux revenus mirobolants qu'ils tireront de l'exploitation de leur corporation...

« Toujours à l'heure inc. »

L'entreprise de livraison « Toujours à l'heure inc. » passe un contrat de 30 000 \$ avec monsieur « Guy Roy inc. », un camionneur incorporé, afin qu'il fasse des livraisons avec le camion de la compagnie « Toujours à l'heure inc. » durant une année. Guy Roy ne possédant ni voiture, ni camion, part chaque matin en transport en commun. Arrivé chez « Toujours à l'heure inc. », il

pointe à l'horodateur, reçoit ses instructions pour la journée de travail et effectue ses livraisons du jour. En fin de journée, il revient à l'établissement de « Toujours à l'heure inc. », remet le camion et retourne prendre l'autobus pour rentrer chez lui. À la fin du mois, « Guy Roy inc. » reçoit un chèque de 2 500 \$ de « Toujours à l'heure inc. » qui honore son contrat. Guy Roy paie son loyer, son électricité, sa nourriture et ses autres dépenses courantes. Cela se répétera périodiquement durant la durée du contrat, tout comme s'il recevait un salaire.

Les « avantages » de l'incorporation

S'il était salarié, Guy Roy vivrait, au jour le jour, la même routine. En cas d'accident du travail, il aurait droit aux bénéfices prévus par la loi, se ferait soigner tout en étant indemnisé et reprendrait le boulot par la suite. Comme travailleur incorporé, sa situation est tout autre car il ne bénéficie pas de la couverture automatique de la LATMP.

En effet, à moins d'avoir souscrit une protection personnelle, il aura le choix de continuer à travailler malgré ses problèmes de santé, au risque d'aggraver sa condition, ou de rompre son contrat, épuiser ses économies et se tourner vers l'aide sociale afin d'assurer sa survie en se faisant soigner par le système public. Ainsi, du fait de son incorporation, soit il assume lui-même le paiement de sa couverture à la CSST, soit il n'est pas couvert.

Si on regarde la même situation du point de vue de l'employeur, le panorama est tout autre. En effet, celui-ci passe un « contrat d'affaire » avec une corporation, il n'a donc aucune contribution sociale à verser, ni assurance chômage, ni régime de rente, ni contribution à la Régie de l'assurance maladie, ni cotisation à la CSST. En cas d'accident du travail de ce travailleur, il n'a qu'à embaucher un autre camionneur incorporé et son camion sera à nouveau utilisé pour lui permettre de continuer à engranger des profits...

Tout le monde y perd sauf l'employeur

En ayant recours à ces stratégies d'embauche, les employeurs se défilent de leurs obligations. En effet, en plus de ne plus contribuer aux régimes d'assurances sociales et aux régimes publics, ils ajoutent une pression sur nos régimes publics.

Revenons à l'exemple où monsieur « Guy Roy inc. » subi un accident du travail. Comme il n'est pas un salarié, l'employeur ne paie aucune cotisation sur les montants qu'il lui verse pourtant pour sa prestation de travail. Si le travailleur n'a pas cotisé personnellement à la CSST, il est probable qu'il devra avoir recours à l'aide sociale durant la période où il ne pourra pas travailler.

En effet, on comprend qu'avec un revenu brut de 2 500\$ par mois, à partir duquel il doit payer ses frais de subsistance, ses impôts et ses frais d'entreprise, il n'aura pu se constituer un énorme « bas de laine ». De plus, comme il devra tout de même se faire soigner, ce sera l'ensemble de la population qui paiera puisque la CSST ne remboursera pas la Régie de l'assurance maladie pour ces soins.

L'employeur aura donc refilé la facture soit au travailleur soit à l'ensemble de la population. Ce sera le travailleur ou les régimes publics d'assistance sociale et de santé qui auront assumé les frais pour une lésion qui est pourtant le résultat d'un accident du travail.

L'État doit agir

Un nombre toujours grandissant d'employeurs ont recours à ces modifications de statuts d'emplois pour se soustraire à leurs obligations. Ces façons de faire ont pour effet de mettre les travailleuses et travailleurs dans des situations de plus en plus précaires et de permettre aux employeurs de s'enrichir au détriment de la société toute entière.

On ne cesse d'entendre parler de l'état lamentable de nos finances publiques. Le gouvernement et ses chantres parlent d'augmenter les taxes et d'imposer des tarifications de toutes sortes mais jamais ils ne parlent de ces contributions perdues et de ces augmentations de coûts indues. Au contraire, il semble que l'État encourage les dits comportements en légiférant pour les rendre de plus en plus faciles et ainsi se prive de revenus pourtant légitimes. Au risque de passer pour des dinosaures, il faut rappeler que l'entreprise privée n'a pour seul but que le profit et que la seule façon de faire pour qu'elle contribue « socialement » est de l'en obliger. Il faut que l'État cesse de permettre ces échappatoires et oblige les entreprises à payer leur juste part.

Qu'est-ce qui cloche au « royaume » de la CSST?

À sept reprises j'ai dû aller au tribunal, à sept reprises j'ai gagné

Andrew Chrétien

Lorsque j'ai eu un accident du travail en janvier 2000, je ne me doutais pas que je devrais me battre contre l'indifférence et l'incompétence durant dix longues années. En effet, j'ai dû me rendre au tribunal sept fois durant ces dix années et j'ai obtenu gain de cause à toutes les fois.

Dès le départ, mon accident du 11 janvier 2000 a été refusé parce que j'ai pris trois jours avant de consulter un médecin et de le déclarer à mon employeur. Pourtant, cet accident était arrivé devant témoin... C'est en rendant service à une collègue que l'accident s'est produit. La Commission des lésions professionnelles (CLP) m'a donné raison et j'ai pu être traité.

Bien sûr, comme nombre d'entre vous, j'ai dû aller au Bureau d'évaluation médicale parce que « je commençais à coûter cher » et comme nombre d'entre vous, le BÉM m'a miraculé... Je suis sorti du BÉM complètement guéri. Cela n'a pas aidé ma condition. En effet, depuis un bout de temps, j'étais complètement découragé, j'avais toujours mal, je voyais tout en noir et je me voyais sans avenir. Le « miracle » du BÉM est venu ajouter un problème supplémentaire; je n'avais plus de sous et je n'étais toujours pas capable de travailler. N'ayons pas peur des mots; j'ai souffert d'une dépression et ne m'occupais plus de mes affaires car j'avais déjà de la difficulté à m'occuper de moi-même. C'est dans ce contexte que je n'ai pas contesté la décision suite à l'avis du BÉM dans le délai; c'est mon frère qui m'aidait qui, quand il a vu la décision, a fait les démarches. Je suis donc allé au tribunal pour la seconde fois et j'ai obtenu gain de cause; ma contestation de la décision suite au BÉM était recevable malgré le délai.

Avec l'aide de mon frère, de mon médecin et du CLSC, j'ai pris un peu de mieux et j'ai été capable de faire les démarches pour obtenir l'aide d'une avocate de l'aide juridique; ça me redonnait un peu d'espoir. Mais en mai 2003, tout basculait encore puisque mon avocate me laissait tomber du jour au lendemain; elle

s'en allait à l'extérieur du pays pour un temps indéterminé. Je n'avais même pas d'expertise médicale et j'ai appris plus tard qu'elle n'avait pas fait la réclamation qu'elle devait faire pour ma lésion psychologique. Heureusement, elle avait au moins obtenu une remise de l'audience avant de partir.

C'est à cette période que j'ai entendu parler de l'uttam et que j'y suis venu; les choses ont alors commencé à marcher rondement. J'ai eu une expertise médicale pour me défendre contre l'avis du BÉM, on a produit une réclamation pour ma lésion psychologique secondaire qui a, bien sûr, été refusée et j'ai été référé à un avocat. La CLP m'a encore donné raison et a statué que j'avais des limitations fonctionnelles sévères. Je passais ainsi du statut de « miraculé » à celui de « très magané »!

Ma quatrième comparution devant la CLP a été pour me faire relever du défaut d'avoir produit ma réclamation pour ma lésion psychologique secondaire en dehors du délai prescrit par la loi. J'ai encore gagné mais j'ai décidé, par la suite, de ne pas aller plus loin avec cette réclamation.

Malgré que la CLP avait reconnu que j'avais des limitations fonctionnelles sévères, dont celle de devoir changer de position aux 30 minutes, et que l'emploi que j'occupais au moment de mon accident était celui de commis de bureau dans les services financiers, la CSST a décidé que j'étais capable de refaire mon travail. Un an plus tard, la CLP statuait que mon emploi pré-lésionnel ne respectait pas mes limitations fonctionnelles, notamment celle de changer de position aux 30 minutes, et que j'avais donc droit à la réadaptation professionnelle.

J'ai entrepris, avec enthousiasme, un processus individualisé de réadaptation; j'étais dans la jeune quarantaine et avait encore de bonnes années devant moi. On m'a « donné la chance » de faire un « processus d'orientation » mais, au bout du compte, la CSST a décidé que mon emploi convenable serait celui d'agent de centre d'appels dans un centre financier... La CLP a conclu, pour les mêmes raisons

que pour l'emploi de commis de bureau, que l'emploi d'agent de centre d'appels n'était pas convenable parce que cet emploi était aussi un emploi sédentaire où je ne pouvais pas changer de position aux 30 minutes et qu'il ne respectait donc pas mes limitations fonctionnelles.

Le processus de réadaptation a repris. Durant celui-ci, j'ai pu entreprendre une formation dans le domaine des assurances (je me disais qu'avec ça je pourrais travailler à la maison et à mon rythme) mais je n'ai pas été capable de la terminer à cause de la douleur que m'occasionnait les longues périodes où je devais demeurer assis. Suite à cet échec, la CSST a décidé unilatéralement que mon nouvel emploi convenable serait commis au service à la clientèle. Vous comprendrez que j'ai encore contesté cette décision car, une fois de plus, il s'agissait d'un emploi où je ne pourrais pas changer de position aux 30 minutes. En février 2009, la CLP me donnait encore raison : cet emploi ne respectait pas mes limitations fonctionnelles, notamment celle de pouvoir changer de position aux 30 minutes...

Dix ans plus tard...

Dix ans de lutte, ça « magane », dix ans de lutte, ça use... En mai dernier, la CSST a rendu une décision disant qu'elle n'était pas capable de trouver un emploi qui soit convenable pour moi. Il est évident que dix ans en dehors du marché du travail, avec des limitations sévères, élimine à toutes fins pratiques la possibilité de trouver un employeur qui accepterait de m'embaucher.

Si le tribunal m'a donné raison sept fois sur sept, il est permis de penser qu'il y a peut-être un peu d'incompétence dans ce système et aussi certainement beaucoup d'indifférence à ce que vivent les personnes ayant subi un accident ou une maladie du travail.

C'est pour qu'on cesse de jouer avec la vie des victimes de lésions professionnelles que je vous exhorte à vous battre pour faire valoir vos droits mais surtout pour faire changer ce système qui, tel qu'il est actuellement, ne vise pas réellement à aider les travailleuses et les travailleurs accidentés.

Le travail d'entretien ménager et de maintenance

Les grands oubliés de la santé au travail

Dr. Pierre L. Auger*

Au Canada, le travail d'entretien ménager et de maintenance occupe la huitième place des classes d'emploi chez les hommes et la dixième chez les femmes. Ces travailleurs et travailleuses sont souvent oubliés par les équipes d'intervention en santé au travail et par les chercheurs. En effet, la littérature scientifique s'intéressant à ce type de travail n'est pas très riche. Les travailleuses et travailleurs de l'entretien ménager et de la maintenance sont souvent recrutés parmi les nouveaux arrivants qui connaissent mal les ressources et les lois de leur pays d'accueil, ce qui les rend vulnérables. Comme vous pourrez le lire dans cet article, les conditions de travail de ces employés sont la cause de plusieurs maladies et accidents.

Les troubles musculo-squelettiques

Le travail d'entretien ménager et de maintenance est très exigeant pour le système musculo-squelettique. Une étude récente de l'université de Colombie Britannique peint un tableau détaillé des contraintes auxquelles sont exposés les travailleurs et travailleuses de l'entretien de plusieurs écoles de cette province. Les chercheurs ont évalué que ces travailleurs et travailleuses passent jusqu'à 50% du temps de travail à balayer et à passer la vadrouille humide, jusqu'à 20% du temps à nettoyer les toilettes, jusqu'à 10% du temps à vider les poubelles et jusqu'à 5% du temps à nettoyer les vestiaires, épousseter et déplacer des meubles ou des fils traînant au sol.

Ces tâches comportent des risques de lésions tendineuses, musculaires et articulaires en raison de fréquentes flexions du tronc, de manipulations de charges légères ou lourdes et du travail avec les bras au dessus des épaules. Les lésions aux épaules, aux coudes, aux poignets, au dos et aux membres inférieurs sont quatre fois plus fréquentes chez les travailleurs et travailleuses de l'entretien que pour l'ensemble des travailleurs et travailleu-

ses de ces écoles. De plus, une vaste enquête menée au Québec a révélé une prévalence accrue d'ostéoarthrose chez les travailleuses et travailleurs de l'entretien.

Les maladies respiratoires

Plusieurs investigations menées en Europe et aux États-Unis ont clairement démontré que les travailleuses et travailleurs de l'entretien ménager et de la maintenance risquent de souffrir d'asthme professionnel. Les agents coupables sont souvent les aérosols, les eaux de javel, les nettoyeurs qui contiennent des amines, des dérivés benzylakonium et des désinfectants comme le chlohexidine.

Notons aussi que des travailleurs et des travailleuses devant manipuler ou s'exposer à de l'amiante friable ont développé des problèmes pulmonaires liés à cette exposition.

Les maladies cutanées

Le fait d'avoir à travailler continuellement dans l'eau peut entraîner un dessèchement de la peau et occasionner une dermatite par sécheresse. De plus, de nombreux ingrédients se retrouvant dans les savons sont des allergènes cutanés reconnus, comme des dérivés amines, des isothiazolinones, des fragrances ou des libérateurs de formaldéhyde tels le composé bromonitropropanediol, la tartrazine et bien d'autres. L'exposition à ces produits peut entraîner des maladies de la peau.

Le stress psychologique et les maladies cardiaques

L'objectif même du travail d'entretien ménager, soit de produire un environnement libre de toute saleté et contaminant, est un générateur de stress constant. Il s'agit aussi d'une besogne peu valorisée et peu valorisante, ce qui ajoute à la détresse.

Quelques rares études ont également indiqué un taux plus élevé de maladies cardiaques chez ces travailleuses et travailleurs.

Comment s'en sortir

Une recherche très intéressante effectuée en Suède a démontré qu'en améliorant

l'organisation du travail, il était possible de diminuer les risques pour les travailleurs et les travailleuses. On a comparé les lésions professionnelles et l'état de stress psychologique chez deux groupes de travailleurs et travailleuses de l'entretien en milieu hospitalier qui œuvraient dans deux modes opérationnels différents.

Le premier groupe comprenait des équipes de 20 personnes dirigées par un superviseur nommé par la direction, alors que le deuxième groupe était constitué de plus petites équipes où le superviseur était nommé par les travailleurs et travailleuses. Le deuxième groupe s'était vu allouer la responsabilité du nettoyage d'un territoire précis, les travailleuses et travailleurs ayant la latitude de travailler seuls ou par paire. Après deux ans et demi de suivi, on a constaté que le deuxième groupe souffrait beaucoup moins de lésions professionnelles. Ces travailleurs et travailleuses jouissaient d'un meilleur environnement psychologique et sentaient une plus grande latitude pour accomplir leur tâche. Des tests électro-musculaires ont de plus prouvé que l'effort qu'ils fournissaient était moindre que chez ceux et celles du premier groupe.

Des améliorations ergonomiques peuvent également améliorer le sort des travailleuses et travailleurs. Par exemple, l'utilisation de balais à manches recourbés ou de vadrouilles plus légères, fabriquées avec des matériaux plus glissants, peuvent réduire les lésions. Malheureusement, ce genre de matériel demeure encore rare et peu disponible.

Conclusion

N'oublions jamais ces femmes et ces hommes qui arrivent souvent en silence et en catimini pour nettoyer les bureaux, les locaux et les endroits publics. Ils font un travail exigeant pour lequel ils risquent de souffrir d'accidents et de maladies du travail comme tout autre travailleuse ou travailleur.

* Le Dr Pierre L. Auger est spécialiste en médecine du travail.

L'exclusion des travailleuses domestiques

Une longue lutte contre la discrimination et les préjugés

Christiane Gadoury

Depuis de nombreuses années, plusieurs organisations, dont l'uttam, dénoncent le fait que les travailleuses domestiques soient exclues de la définition de travailleur dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* et, par conséquent, ne puissent bénéficier automatiquement de sa protection.

Au fil du temps, de plus en plus de voix se sont ajoutées afin de dénoncer cette situation inacceptable.

Ainsi, depuis maintenant plus d'un an, le gouvernement, ne pouvant nier l'évidence, promet de corriger cette injustice incessamment. Mais toujours rien...

Pourquoi y a-t-il tant de résistance? Pourquoi y a-t-il de si longs délais? Voici l'histoire d'une longue lutte.

L'origine du problème

Lors de l'adoption de la loi, en 1985, trois catégories de travailleurs étaient exclues: les domestiques, les gardiennes et les sportifs professionnels. Lorsque l'on regarde attentivement ces exclusions, on se rend compte que, mis à part les sportifs professionnels, les autres exclusions réfèrent à une seule catégorie de personnes: des personnes, majoritairement des femmes, qui exécutent un travail domestique et/ou prennent soin d'autres personnes dans une maison privée.

En 2005, quelques organisations conscientes que cette situation inacceptable perdurerait tant qu'on ne s'y attaquerait pas de front, formaient une coalition afin d'obliger le gouvernement à agir. La coalition « *La CSST pour les travailleurs et les travailleuses domestiques* » recevait, dès sa création, l'appui de près de 80 organisations syndicales, populaires et féministes.

Mais la CSST et le ministère du Travail ne bougeaient toujours pas. La Coalition s'est

donc adressée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

L'avis de la CDPDJ

Un pas majeur pour mettre fin à l'exclusion

En réponse à la demande de la Coalition, la CDPDJ rendait public, en décembre 2008, un avis qui concluait au caractère triplement discriminatoire de l'exclusion des domestiques et des gardiennes de la protection offerte par la LATMP. L'avis indiquait que cette exclusion contrevient à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et, en conséquence, demandait au ministre du Travail d'abroger cette exclusion.

Une discrimination fondée sur le sexe, la condition sociale et la race ou l'origine ethnique

La CDPDJ en venait à la conclusion que l'exclusion des travailleuses domestiques est directement liée aux tâches qu'elles accomplissent et au fait qu'elles accomplissent ces tâches pour un particulier. Ces tâches seraient associées au « rôle naturel » dévolu aux femmes et, de ce fait, ne représenteraient pas un véritable travail.

La CDPDJ concluait donc qu'en excluant les domestiques de la LATMP, le législateur contribue à perpétuer les stéréotypes et les préjugés basés sur les rôles traditionnels des femmes et qu'il s'agit d'une exclusion discriminatoire fondée sur le sexe.

En seconde analyse, la CDPDJ se demandait si les travailleuses domestiques appartiennent à un groupe socialement identifiable que l'on traite différemment en raison de cette appartenance. Elle concluait qu'en plus d'être majoritairement des femmes, les domestiques exécutent un travail qui est généralement sous rémunéré et dont on sous-évalue les compétences requises. La dévalorisation du travail de domestique est en bonne partie liée à la nature de leur emploi « typiquement féminin » mais aussi au rang social inférieur attribué à leur travail.

La CDPDJ en arrivait donc à la conclusion que l'exclusion des domestiques dans la



LATMP constitue une discrimination fondée sur la condition sociale.

Finalement, parmi les travailleuses domestiques, on retrouve une très forte représentation de travailleuses provenant des Philippines et certaines études démontrent que près des 2/3 des effectifs des agences privées de services d'aide à domicile sont des personnes noires. Bien que le motif de la discrimination en fonction de l'origine ethnique ou de la race ne s'applique pas à l'ensemble des travailleuses domestiques, la CDPDJ jugeait qu'il s'applique à une bonne proportion d'entre-elles qui, au surplus, sont les plus vulnérables.

Elle en concluait que l'exclusion des domestiques dans la LATMP peut constituer une discrimination fondée sur l'origine ethnique ou la race.

Avec la parution de cet avis, en décembre 2008, le ministre du Travail ne pouvait plus fermer les yeux et se boucher les oreilles: il savait que, s'il n'agissait pas, il perpétuerait une triple discrimination.

L'inaction du gouvernement

Malgré l'avis de la CDPDJ et malgré la tenue d'une conférence de presse le 22 février 2009 au cours de laquelle la Coalition « *La CSST pour les travailleuses et les travailleurs domestiques* » demandait expressément au ministre du Travail de réviser sa position, de cesser d'utiliser des moyens dilatoires et de corriger immédiatement l'injustice causée par l'exclusion des travailleuses domestiques de la LATMP, le ministre du Travail ne bougeait toujours pas.

Puis en avril 2009, en plus de continuer à faire la sourde oreille, le ministre du Travail ajoutait l'insulte à l'injure. Il déposait le projet de loi 35, visant à corriger plusieurs « irritants » à la LATMP et à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST), mais n'intervenant aucunement à propos de l'exclusion des travailleuses domestiques. Cette situation discriminatoire n'était même pas considérée comme un « irritant »! Le ministre du Travail venait finalement de montrer son vrai visage... En choisissant de maintenir le statut quo sur cette question, il perpétuait sciemment une situation d'injustice et de discrimination.

Pendant la même période, un jugement de la Cour supérieure¹ invalidait les lois 7 et 8 en invoquant sensiblement les mêmes motifs que la CDPDJ dans son avis à propos de l'exclusion des travailleuses domestiques dans la LATMP. Ces deux lois interdisaient aux familles d'accueil et aux responsables de garderies en milieu familial de se syndiquer. Pour répondre à ce jugement, le gouvernement déposait les projets de loi 49 et 51 visant à instaurer le régime de négociation collective pour les « ressources intermédiaires » et pour les « responsables de service de garde en milieu familial ».

Ces lois, nous disait-on, visaient à assurer que les travailleuses en question bénéficient dorénavant d'une protection sociale. Dans la réalité, elles excluaient ces personnes de la LSST et donc du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTEA). Pire encore, le projet de loi 49 créait, pour les « ressources intermédiaires », exactement le même type d'exclusion que pour les travailleuses domestiques. Finalement, ces projets de loi donnaient la possibilité pour la CSST de créer, par voie réglementaire, un nouveau régime de retrait préventif pour ces travailleuses.



Cérémonie visant à dénoncer l'Apartheid social, le 31 mai 2009 au parc Nelson Mandela

Dans un tel contexte, l'**uttam** décidait de lancer une campagne afin de faire modifier le projet de loi 35 et de sonner l'alarme à propos de la situation « d'apartheid social » qui semblait se dessiner. En quelques jours, plus de 110 organisations syndicales, populaires et féministes ont écrit au ministre du Travail pour lui demander d'amender son projet de loi. Malgré cela, le ministre du Travail décidait encore de faire la sourde oreille et réussissait à faire adopter son projet de loi sans modifications majeures et sans corriger cette situation discriminatoire.

Une absence de volonté politique suspecte

Lors des débats ayant mené à l'adoption du projet de loi 35, le ministre du Travail s'était tout de même engagé à remédier rapidement à la situation d'exclusion des travailleuses domestiques, à trouver une solution juste et équitable pour ces travailleuses et à ainsi mettre un terme à la discrimination à l'automne 2009.

Un nouveau ministre du Travail ayant été nommé, monsieur Sam Hamad, une rencontre avec la Coalition eut lieu le 30 novembre 2009. À cette occasion, le ministre a clairement indiqué qu'il n'était pas question de reconnaître l'ensemble des travailleuses domestiques et qu'il se soumettait à la proposition de la CSST à l'effet de s'inspirer du modèle de l'Ontario, modèle qui n'offre pas une couverture à l'ensemble des travailleuses domestiques. Le ministre a même posé un ultimatum à la Coalition, lui demandant de participer au choix des travailleuses qui continueraient à être discriminées, à défaut de quoi il n'y aurait pas de modification législa-

tive. Cette invitation du ministre a évidemment été refusée par la Coalition.

Depuis maintenant cinq ans, les ministres du Travail qui se sont succédés ont tous été fermés à l'idée de mettre un terme à cette situation pourtant jugée triplement discriminatoire par une institution publique chargée de veiller au respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cela incite fortement à penser que le gouvernement actuel est lui-même porteur des stéréotypes et préjugés dénoncés par la CDPDJ.

Les justifications du ministère du Travail

Lors des quelques rencontres que les ministres du Travail successifs ont consenti à accorder à la Coalition, les principaux arguments amenés pour justifier cette exclusion ont été plutôt techniques et le souci n'a jamais semblé être la santé et la sécurité des travailleuses mais plutôt la « praticabilité » de leur inclusion.

À titre d'exemple, ils ont invoqué :

- que les domestiques travaillent pour des particuliers et qu'il serait difficile de répertorier ces particuliers pour les faire cotiser;
- qu'on ne veut pas transformer ces « pauvres particuliers » en employeurs devant se soumettre à de la paperasserie administrative;
- que, dans bien des cas, les domestiques ne travaillent pas à temps plein ou qu'elles travaillent pour plusieurs employeurs à la fois, ce qui complexifie les choses et pourrait même être inéquitable car on pourrait devoir indemniser des personnes qui ne travaillent que quelques heures;

- que les domestiques travaillent dans une maison privée et non dans un établissement, et conséquemment, leur employeur ne serait pas un vrai employeur puisqu'il ne possède pas d'établissement.

Des justifications qui ne tiennent pas la route

Plusieurs travailleuses, qui exercent sensiblement les mêmes tâches pour des particuliers dans une maison privée que les « travailleuses domestiques exclues », bénéficient d'une couverture automatique de la LATMP. En effet, les employées de compagnies ou d'agences d'entretien ménager qui font du ménage chez des particuliers sont couvertes. Les travailleuses en aide à domicile, qui sont rémunérées par le biais de « chèques emploi-service », sont couvertes par la loi depuis 2002 via une entente avec le Ministère de la santé et des services sociaux qui, pour les fins de l'application de la LATMP, devient leur employeur. Les auxiliaires familiales et sociales des CLSC ainsi que le personnel des organismes d'aide domestique de l'économie sociale sont également couverts.

Toutes ces travailleuses exercent le même métier que les « travailleuses domestiques exclues »; la différence fondamentale, c'est qu'elles ont une « personne morale » comme employeur.

Y a-t'il un employeur?

La CSST dit que du fait que les employeurs des « travailleuses domestiques exclues » ne possèdent pas d'établissement, ils ne sont pas de vrais employeurs. Mais la Commission d'appel en matière de lésion professionnelle (CALP) a déjà déterminé que le travail fait dans une résidence privée est couvert par la loi s'il est exécuté par une travailleuse au sens de la loi². De plus, pour contrer les interprétations erronées, il serait facilement possible d'amender la LSST; il suffirait d'ajouter deux mots à la définition d'établissement afin de préciser que l'exception s'applique aux *locaux privés à usage d'habitation du travailleur*. Du coup, les particuliers embauchant des travailleuses domestiques deviendraient des employeurs et, de ce fait, les « travailleuses domestiques exclues » deviendraient des « travailleurs » au sens de la loi.

Par ailleurs, il est utile de parler quelque peu des personnes qui embauchent les travailleuses domestiques. Lorsque le gou-

vernement a entrepris de modifier *la Loi sur les normes du travail* afin qu'elle régisse les conditions de travail des travailleuses domestiques résidentes, une évaluation des impacts économiques des modifications proposées a été réalisée. Tout en indiquant que les données financières relatives aux personnes qui embauchent des domestiques sont presque inexistantes, les rédacteurs du rapport nous font part des résultats d'une étude réalisée par le Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration à l'effet que :

« Une étude menée, en 1991, pour le compte du MRCI auprès d'employeurs de la région de Montréal qui engageait des domestiques résidentes, observait que la très grande majorité d'entre eux gagnaient plus de 100 000\$ par année à cette époque. »³ (sic)

On peut présumer que la situation n'a pas réellement changée et que les employeurs actuels des travailleuses domestiques sont également des personnes pourvus de moyens financiers suffisants pour assumer les cotisations qui, selon une étude de Condition féminine Canada, s'élevaient en 2002 à environ 730\$ par année.

Finalement, rappelons que tous les employeurs n'employant qu'un ou deux travailleurs cotisent déjà à la CSST et que la CSST ne semble nullement gênée de leur imposer « toute cette paperasserie ». Pensons au médecin, à l'avocat ou au comptable qui exerce dans sa résidence et embauche un secrétaire, une réceptionniste ou un infirmier. Ces exemples illustrent qu'il est possible pour une personne qui n'embauche qu'un salarié de respecter les obligations légales d'un employeur. Ces exemples illustrent aussi que la CSST est capable de gérer une multitude de petits cotisants, comme n'importe quelle autre mutuelle d'assurance.

Le temps de travail et la rémunération

La LATMP offre une couverture à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, qu'ils occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel, qu'ils occupent un emploi saisonnier ou sur appel. Elle couvre aussi le camelot qui, avant de partir à l'école, livre à domicile un quotidien ou un hebdomadaire et même le travailleur « au noir » car, rappelons-le, ce sont les employeurs qui ont l'obligation de s'assurer puisque ce sont eux qui contrôlent les conditions de travail.

Lorsque le ministre du Travail vient dire qu'il serait inéquitable de verser une indemnité de remplacement du revenu basée sur une semaine normale de travail à une personne qui ne travaille pas à temps plein, il vient modifier l'esprit de la loi qui compense, non pas la perte de revenu d'emploi, mais la perte de capacité de gain. Ce n'est pas parce que l'on occupait, à un moment, un emploi à temps partiel que notre perte de capacité de travail, et donc de gain futur, est limitée à du travail à temps partiel... Pourquoi les règles seraient-elles différentes pour les travailleuses domestiques?

Par ailleurs, lorsqu'on invoque le fait que ces travailleuses peuvent travailler pour plus d'un employeur à la fois, pour nous montrer comme il serait difficile « techniquement » de les inclure, on tente encore une fois de créer des règles différentes pour les travailleuses domestiques. En effet, nulle part dans la loi il n'est question que le travailleur ne doit travailler que pour un seul employeur. La loi prévoit même sur quelle base seront indemnisés les travailleurs qui occupent plus d'un emploi. Au surplus, dans le cas des aides à domicile rémunérées par les « chèques emploi-service », qui rappelons-le sont couvertes par la loi, cette situation est très répandue et donc connue et « praticable » pour la CSST. La vraie raison de cet argument n'est pas celle qu'on invoque...

Une réforme en vue?

Les rumeurs sont à l'effet que le ministre du Travail soit sur le point de déposer un projet de loi. Tel qu'il l'a annoncé en novembre dernier, le régime ontarien semble inspirer le ministre et la CSST.

Une réforme s'inspirant du modèle ontarien?

La pression devenant de plus en plus forte, la CSST sait qu'elle doit agir. Pour se faire, elle est allée voir ce qui se faisait ailleurs et elle semble avoir trouvé le modèle « idéal » : l'Ontario.

Il est pour le moins curieux que le modèle de la CSST soit l'Ontario alors que ce régime est à des kilomètres de ressembler à celui du Québec et que d'autres régimes canadiens sont beaucoup plus semblables au nôtre.

Si la CSST avait voulu prendre un modèle canadien réellement applicable au Québec, elle aurait pu se tourner vers le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest ou le Nunavut qui ont,

comme nous, un régime universel. De plus, ces régimes n'excluent pas les travailleuses domestiques.

Est-il permis de penser que la CSST a plutôt choisi de se tourner vers le régime ontarien parce que les pouvoirs de la commission ontarienne lui font envie? Elle aimerait certainement beaucoup, à l'instar de son homologue ontarienne, pouvoir, par voie réglementaire, ajouter ou retirer des catégories de secteurs d'activité, exclure un métier, un emploi, une profession, un travail ou un service d'un secteur d'activité, etc. Accorder un tel pouvoir à la CSST pourrait remettre en cause l'universalité du régime québécois.

La couverture des travailleuses domestiques en Ontario

Le régime ontarien couvre automatiquement les travailleuses domestiques si elles travaillent plus de 24 heures par semaine pour un même employeur pendant un nombre significatif de semaines durant l'année. Il les couvre également si, travaillant pour deux employeurs, elles cumulent plus de 24 heures par semaine pendant un nombre significatif de semaines durant l'année et effectuent au moins une tâche commune aux deux employeurs (garder les enfants des deux familles après l'école par exemple). Dans ce cas, les deux employeurs cotiseront conjointement au régime.

Dans les cas où les travailleuses domestiques travaillent moins de 24 heures par semaines pour un même employeur, elles doivent souscrire une protection personnelle si elles veulent être protégées. Il en est de même si elles travaillent 40 heures par semaine mais pour deux employeurs distincts, à raison de 20 heures par semaine pour chacun d'eux par exemple, et n'effectuent aucun travail commun aux deux employeurs.

On l'a dit, le régime québécois de réparation des lésions professionnelles, contrairement à celui de l'Ontario, est universel. Tous les employeurs ont l'obligation de s'assurer et tous les travailleuses et travailleurs sont couverts par le régime alors que le régime ontarien exclue certaines industries et certains emplois. Intégrer ce type de règles dans notre régime universel constituerait un précédent très dangereux.

Développements récents

Le programme des aides familiaux résidants

Le 21 décembre dernier, le Centre des travailleuses en maisons privées annonçait que le gouvernement fédéral apporterait des changements au Programme des aides familiaux résidants (PAFR), programme par lequel le Canada et le Québec importent des milliers de travailleuses domestiques immigrantes.

Il semble que dorénavant les employeurs auront l'obligation de s'acquitter des frais d'assurance protégeant la sécurité au travail des travailleuses domestiques qui arrivent au pays par le biais de ce programme. Le régime québécois étant universel et public, ce devrait être la seule voie par laquelle les employeurs des travailleuses domestiques pourraient assumer cette obligation du programme fédéral.

Deux poids, deux mesures?

Sur son site internet, la CSST avise les responsables de service de garde en milieu familial, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial que dorénavant elles doivent détenir une protection personnelle si elles veulent avoir droit aux bénéfices de la LATMP, tel que les projets de loi 49 et 51 le prévoyaient.

Mais elle avise également ces « ressources » que si elles embauchent des « assistants », elles doivent s'inscrire à la CSST comme employeur. Pourtant, ces « ressources » sont des « particuliers » qui prennent soin de personnes dans une « maison privée »! Et les « assistants » qu'elles embauchent sont, la plupart du temps, des personnes qui exécutent un travail domestique, l'entretien ménager et les repas, ou prennent soin des personnes que les « ressources » ont sous leur garde lorsque celles-ci sont en trop grand nombre pour répondre aux exigences légales ou afin de donner à ces « ressources » un certain répit. De plus, ces « assistants » ne sont généralement pas embauchés à temps plein et sont souvent sur appel.

Que cherche à faire la CSST? Pourquoi des employeurs qui n'ont pas « d'établissement » devraient-ils assurer des « travailleurs » qui ne sont pas couverts par la loi? Si la CSST est en train de nous dire que la maison privée de ces « ressources » est finalement un « établissement » et que les travailleuses domestiques qu'elles embauchent sont finalement des « tra-

vailleurs », pourquoi ne serait-ce pas le cas pour les riches employeurs des travailleuses domestiques qui demeurent à Westmount?

Le gouvernement doit agir

Au Québec, encore en 2010, les travailleuses domestiques, très majoritairement des femmes, ne sont pas couvertes automatiquement par le régime d'indemnisation et ne peuvent pas s'adresser à la CSST quand elles sont victimes d'un accident ou d'une maladie du travail, à moins de s'être assurées elles-mêmes et de payer une cotisation à même leur salaire de misère.

Malgré que depuis cinq ans, une coalition bénéficiant de larges appuis dans la population demande au ministre du Travail d'agir, et malgré que depuis plus d'un an, une institution publique, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ait indiqué au ministre du Travail qu'en excluant les domestiques de la LATMP, il contribue à perpétuer des stéréotypes et des préjugés basés sur le rôle traditionnel des femmes et lui ait recommandé d'abroger cette exclusion triplement discriminatoire, les ministres qui se sont succédés ont toujours refusé d'agir.

Cet immobilisme cache-t-il la vraie pensée du gouvernement : le travail domestique ne serait pas un vrai travail, il est dans la « nature » des femmes de prendre soin des autres... On est porté à le croire et renforcé dans cette idée lorsque, sachant que la LATMP considère le camelot comme un travailleur, le ministre du Travail répète constamment que l'idée de reconnaître comme travailleur « la petite gardienne » est une aberration effroyable. Est-ce parce que « la petite gardienne », qui, contrairement au camelot, est la plupart du temps une jeune fille, ne travaille pas vraiment mais se prépare à sa future vie de femme?

Le gouvernement doit agir, surmonter ses préjugés et abroger cette exclusion injustifiée et injustifiable.

1 Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général), [2008] QCCS 5076.

2 Voir la décision de principe sur cette question : *CSST c. Lebel et Houle*, [1997] CALP, 85524-04-9702, SOQUIJ AZ-4999036417, révision rejetée, 85524-04-9702, 98-10-30, M. Carignan.

3 Évaluation des impacts économiques des modifications proposées à la *Loi sur les normes du travail*, Commission des normes du travail et Ministère du Travail, septembre 2002, p. 18.

La conciliation à la Commission des lésions professionnelles

Tenter de régler un litige sans passer par une audience

Annie Gagnon

La conciliation est un mode alternatif de règlement des litiges qui est prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) à l'article 429.44. Si les parties y consentent, un conciliateur ou une conciliatrice peut intervenir auprès des parties pour tenter d'en arriver à un accord. La conciliation est libre et volontaire.

Normalement, le conciliateur ou la conciliatrice de la Commission des lésions professionnelles (CLP) communique avec les parties avant la date de l'audience, par écrit ou par téléphone, afin de vérifier si les parties sont ouvertes à tenter ce type de règlement. Si oui, la conciliation peut se faire par téléphone ou dans le cadre d'une séance de conciliation lors de laquelle les parties se rencontrent en présence d'une conciliatrice ou d'un conciliateur.

La conciliation peut être une avenue intéressante mais elle exige une connaissance globale du dossier et de l'impact futur des ententes sur les droits des travailleuses et travailleurs accidentés. Par exemple, il peut être tentant d'accepter un montant d'argent, pour une travailleuse ou un travailleur qui se trouve dans une situation financière précaire, mais il faut voir les conséquences futures si l'on accepte une telle offre. Il est donc essentiel de se faire conseiller adéquatement et de bien comprendre les enjeux avant de signer une entente. La conciliation doit être libre et volontaire et la travailleuse ou le travailleur ne doit pas se sentir pressé de signer une entente. Si la travailleuse ou le travailleur sent une pression, il est préférable de demander un délai de réflexion avant d'accepter.

Il faut noter que l'entente existe dès le moment où les parties donnent leur consentement. Il n'est donc pas possible de changer d'idée par la suite et de refuser de signer l'entente, sauf évidemment si elle n'est pas conforme à l'entente négociée. Il faut donc éviter de dire oui tant que votre décision n'est pas finale.

Notons que tout ce qui se dira pendant une séance de conciliation demeure confidentiel et ne peut servir en preuve. La conciliatrice ou le conciliateur ne peut divulguer ce qui lui a été révélé ou dont elle ou il a eu connaissance lors de la conciliation.

Une entente en conciliation peut donner lieu à un accord, à une transaction, ou aux deux.

Les accords

Si les parties se sont entendues pour régler les questions en litige, la conciliatrice ou le conciliateur rédigera un document que l'on nomme accord, qui résumera les points en litige, les faits et les conclusions de l'entente. Ce document devra être signé par toutes les parties. Il sera ensuite soumis à une ou un commissaire de la CLP qui vérifiera sa conformité avec la LATMP. À partir du moment où l'accord est entériné par un commissaire, il constitue la décision du tribunal.

Les transactions

Il peut aussi y avoir une transaction entre les parties qui elle ne sera pas entérinée par un commissaire. Il s'agit en fait d'un contrat entre les parties, en vertu du Code civil du Québec, pour régler le litige devant le tribunal mais qui peut également servir à régler des questions dont le tribunal n'est pas saisi. La transaction peut être conditionnelle à un désistement. Contrairement à l'accord entériné par un commissaire, la transaction n'est pas une décision du tribunal et elle demeure confidentielle entre les parties. Si une partie refuse de respecter ses obligations prévues dans une transaction, l'autre partie devra entreprendre une action en justice pour la faire respecter.

Lorsque la CSST est une partie intervenante au litige, elle tente souvent de régler des questions qui sont extérieures au litige devant la CLP. Cet exercice peut être dangereux lorsque la travailleuse ou le travailleur ne connaît pas ses droits. Par exemple, la CSST pourrait, par voie de transaction, réduire la période de recherche d'emploi et ainsi limiter les droits de la travailleuse ou du travailleur.

La conciliation sous pression

Il arrive que la conciliation soit offerte aux parties à la dernière minute, juste avant l'audience à la CLP. Il s'agit d'une situation assez courante qui peut être particulièrement stressante pour la travailleuse ou le travailleur qui sentira à juste titre une immense pression. Il peut parfois y avoir une remise de l'audience si les parties ont besoin de plus de temps pour négocier, mais cela est rare. Il vaut donc mieux tenter la conciliation quelques semaines avant la date fixée pour l'audience. Dans une situation de conciliation « forcée » à la dernière minute, le mieux est souvent de mettre fin à la conciliation et demander à être entendu en audience.

Le tribunal organise parfois des « blitz » de conciliation. Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs sont convoqués le même jour, à une même heure, dans un même lieu (généralement à l'extérieur des locaux du tribunal, souvent dans un hôtel). Dans le cadre de ces « blitz », la pression est forte pour que les litiges se règlent sans audience. Les travailleuses et les travailleurs, déjà sous « haute tension », peuvent être beaucoup plus facilement portés à accepter un règlement sans vraiment en saisir tous les impacts futurs.

Cette pratique, qui a eu cours durant dans les années 90 et avait été fortement critiquée, semblait avoir disparu. Malheureusement, le tribunal a recommencé, depuis environ un an, à en organiser dans certaines régions. Parce qu'ils soumettent les travailleuses et les travailleurs à une pression inacceptable, ces « blitz » mènent souvent à des ententes qui ne sont pas issues d'un consentement réellement libre et éclairé.

En conclusion

Si la conciliation peut être souhaitable et bénéfique dans certains dossiers, il ne faut jamais perdre de vue qu'elle ne doit pas donner lieu à des séances où on marchandait des droits comme on marchanderait le prix d'un bien matériel. Il faut surtout que la travailleuse ou le travailleur soit capable de comprendre les enjeux actuels et futurs avant de signer quelque entente que ce soit.

Produire de l'amiante et exporter la mort

En « voyage d'affaire » en Inde, Jean Charest est lourdement critiqué par les travailleurs indiens

Félix Lapan

A lors qu'il effectuait un voyage commercial en Inde au début de février 2010, Jean Charest s'est fait interpellé par des organisations syndicales indiennes qui ont dénoncé les ravages que cause l'amiante chrysotile du Québec dans leur pays et exigeaient que le Québec cesse la production et l'exportation de ce produit hautement cancérigène.

Au Québec, les dangers liés à l'exploitation et à l'utilisation de l'amiante sont connus depuis longtemps. Pendant des années, des milliers de mineurs des régions de Thetford Mines et d'Asbestos ont été exposés à ce dangereux produit. Plusieurs d'entre eux ont ainsi perdu leur vie à la gagner, développant l'amiantose, des mésothéliomes et des cancers pulmonaires. De nombreux ouvriers de la construction succombent également encore aujourd'hui à de telles maladies à cause de leur exposition à cette fibre mortelle, soit lors de travaux de construction, d'entretien ou de « désamiantage ». Même si aujourd'hui au Québec, on n'utilise pratiquement plus ce produit (on s'affaire même à le retirer de nos bâtiments), on continue à l'exporter dans les pays en voie de développement, notamment en Inde.

Il existe pourtant un large consensus scientifique international : non seulement l'exposition à l'amiante, sous toutes ses formes, entraîne des maladies mortelles, mais il n'existe aucun seuil d'exposition sécuritaire. C'est pour cela que bon nombre de pays occidentaux en ont interdit l'usage et que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) recommande de mettre fin à son utilisation.

Les profits avant la vie

Malgré cela, les gouvernements canadien et québécois continuent de soutenir cette industrie et de promouvoir l'exploitation et l'exportation de l'amiante. L'industrie, encore présente au Québec, dépend en très grande partie de la vente à l'étranger pour réaliser ses profits puisque l'utilisation de l'amiante au Canada

et au Québec est quasi nulle. En effet, comme plusieurs pays occidentaux ont fermé leurs portes à ce cancérigène et banni son utilisation, le seul réel marché qui reste est celui des pays en voie de développement.

Dans leurs activités de promotion, nos bons gouvernements vont jusqu'à prétendre que l'amiante de type chrysotile produit au Québec est pratiquement sans danger et qu'en utilisant les méthodes appropriées, il devient à toute fin pratique sécuritaire à utiliser. La propagande pousse même l'effronterie jusqu'à prétendre que l'amiante sauve la vie des enfants dans le tiers-monde car l'utilisation de tuyaux en amiante-ciment permet d'acheminer de l'eau aux pauvres assoiffés. C'est ainsi que le Québec justifie l'exportation de l'amiante vers un pays comme l'Inde.

Jean Charest interpellé

Les membres de la *Trade Union Center of India*, une importante centrale syndicale en Inde, ont profité du séjour de Jean Charest pour lui démontrer l'hypocrisie de ce discours et lui faire comprendre les conséquences de l'exportation de l'amiante québécois chez eux. Après avoir tenté en vain d'obtenir une rencontre avec le premier ministre, ils ont organisé une conférence de presse à Mumbai pour dénoncer la situation. Une cinquantaine d'ouvriers ayant contracté des maladies causées par l'amiante y assistaient. Ces travailleurs, désormais condamnés à mort parce qu'ils ont été exposés à l'amiante chrysotile, ont accusé Jean Charest de faire passer les intérêts de l'industrie de l'amiante avant les vies des travailleuses et des travailleurs des pays en voie de développement.

Puis, c'est à Delhi que des membres de l'*Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois* (IBB), une autre organisation syndicale qui regroupe deux millions de travailleuses et travailleurs de la construction, ont organisé une manifestation pour exiger le bannissement complet de l'amiante.

Interpellé par les médias, Jean Charest a été forcé de justifier la position du Québec. Sa réponse laconique aux travailleurs indiens a de

quoi nous faire honte : il leur a dit que l'amiante chrysotile peut être sécuritaire s'il est utilisé de façon contrôlée et qu'il appartient aux pays qui importent l'amiante de réglementer son utilisation. Québec s'en lave les mains : le Québec peut ainsi exporter son amiante, sans se soucier des conséquences pour les travailleuses et les travailleurs à l'étranger.

Les syndicats indiens sont à même de constater les ravages que l'amiante chrysotile supposément « sécuritaire » cause chez eux. Ils sont bien placés pour constater qu'il est à peu près impossible d'appliquer des règles pour encadrer son utilisation dans un pays comme l'Inde, où 94% de la population travaille dans le secteur informel de l'économie et où, même dans les milieux de travail formel, la législation visant la protection de la santé des travailleurs et des travailleuses est quasi inexistante.

Une lutte internationale

Les travailleuses et les travailleurs indiens comprennent bien que face à un produit dangereux comme l'amiante, la seule solution qui soit réellement sécuritaire est de cesser de l'utiliser. Ils ne sont pas les seuls. Des voix de plus en plus nombreuses, partout dans le monde, réclament la même chose.

Récemment, des voix se sont élevées au Mexique où l'amiante québécois est vendu en grande quantité. Une équipe de médecins, constatant une épidémie de cas de mésothéliomes et de cancers pulmonaires causés par l'amiante chrysotile, réclamaient l'arrêt de son importation et l'interdiction de son utilisation.

Au Québec, où l'amiante a fait et continue de faire d'immenses ravages parmi les travailleuses et les travailleurs, nous nous devons d'être solidaires des victimes de l'amiante et de ceux et celles qui luttent, partout dans le monde, pour son bannissement. Face à nos gouvernements qui continuent de promouvoir l'exportation de la mort au nom des profits, l'exemple des travailleurs de l'Inde doit nous inspirer : comme eux, nous devons exiger la fin de la production, de l'exportation et de l'utilisation de l'amiante.

Hydro-Québec favorise les pertes d'emplois au Québec

En dépit des protestations syndicales, Hydro-Québec continue d'acheter des câbles à des compagnies qui ont fermé leurs usines au Québec.

La société d'État se fournit ainsi chez Nexans, qui a fermé son usine de Québec en avril 2009 et qui continue de produire des câbles en Ontario. Hydro s'apprête maintenant à donner une certification à des usines de Caroline du Sud appartenant à Prysmian, alors que cette compagnie a annoncé récemment qu'elle fermerait en avril prochain son usine de Saint-Jean-sur-Richelieu où les travailleurs et les travailleuses sont en grève depuis bientôt un an.

En agissant de la sorte, Hydro-Québec envoie un drôle de message à l'industrie : peu importe comment vous traitez vos employés québécois, peu importe si vous fermez vos usines ici, nous sommes toujours disposés à faire affaire avec vous...

C'est ce que dénonce le Syndicat des Métallos, qui a déposé le 16 février dernier à l'Assemblée nationale une pétition de 6 700 signatures appelant la société d'État à s'approvisionner au Québec.

Les chargés de cours de l'Université de Montréal en grève

Leur convention collective étant échue depuis le 31 août 2009, les 2 433 chargés de cours de l'Université de Montréal ont déclenché une grève générale illimitée le 24 février dernier. La grève survient après l'échec des négociations avec la direction de l'Université et suite à une série de moyens de pression

qui n'ont pas ébranlé l'intransigeance de l'employeur.

La lutte des chargés de cours porte principalement sur la taille des groupes qui ne cesse d'augmenter.

Ils revendiquent aussi un rattrapage salarial, des hausses salariales et de meilleures primes de départ à la retraite.

Finalement, ils ont plusieurs autres demandes concernant notamment la liberté académique, la non-discrimination, la formation professionnelle et le perfectionnement, le statut d'emploi, l'évaluation et les congés pour obligations familiales et pour maladie.

Malgré la grève, les négociations se poursuivent entre l'Université et ses chargés de cours.

Un an et demi de lock-out au Coq Rôti à Sherbrooke

C'est le 19 juillet 2008 que le *Roi du coq rôti*, une rôtisserie de Sherbrooke, imposait un lock-out à ses 45 employés.

Les travailleuses et les travailleurs ont été mis en lock-out après qu'ils aient refusé un gel des salaires de cinq ans que l'employeur voulait leur imposer malgré l'excellente rentabilité du commerce.

L'employeur semble également trouver totalement déraisonnable certaines revendications du syndicat, entre autres, des crayons pour les réceptionnistes et la climatisation des lieux de travail!

Malgré un lock-out qui dure depuis près de vingt mois, les travailleuses et les travailleurs font preuve d'une résistance et d'une solidarité admirable.

Pétition contre l'impôt spécial qui taxe la blessure et la maladie

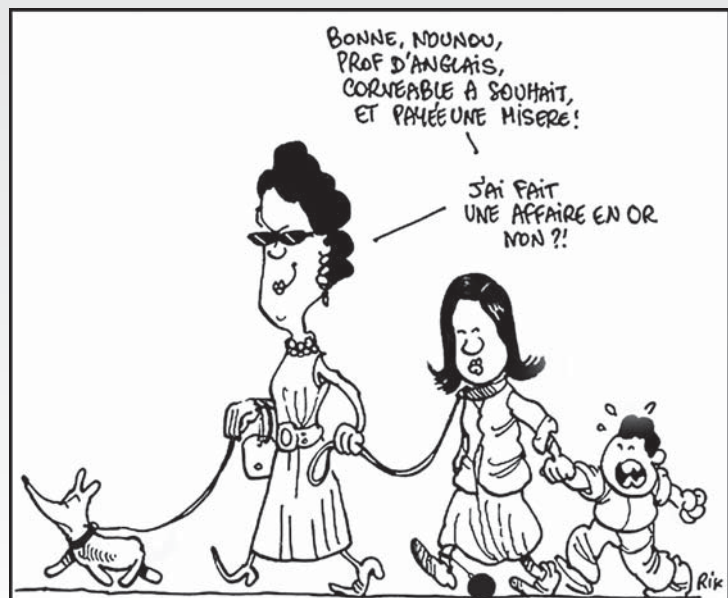
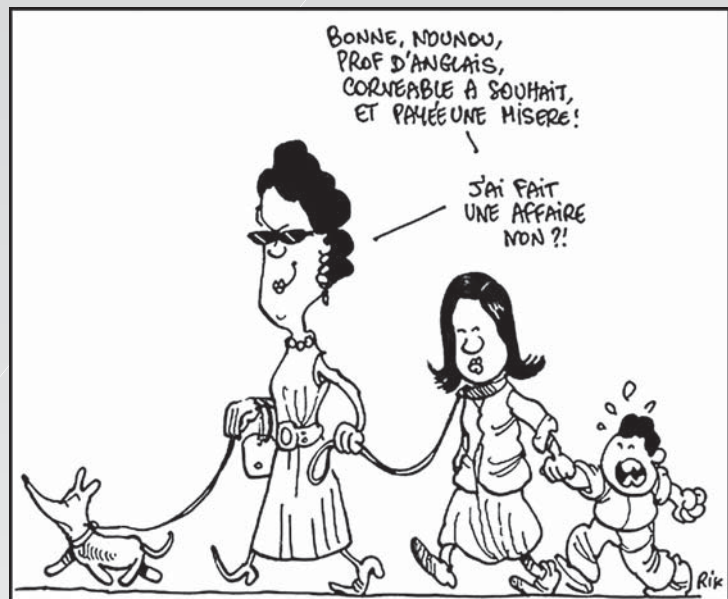
6 641 personnes ont signé la pétition demandant « d'abolir la mesure fiscale visant les bénéficiaires d'une indemnité de remplacement du revenu ». Celle-ci a été déposée à l'Assemblée nationale jeudi le 11 mars 2010.

Elle a ensuite été transmise à la Commission des finances publiques pour que les députés membres de cette commission décident s'ils l'étudieront ou non. Ils ont jusqu'au 25 mars 2010 pour prendre leur décision.

Nous demandons que la Commission des finances publiques se saisisse de cette question afin de faire toute la lumière sur cette mesure fiscale qui sème la controverse depuis 2004. Nous devrions avoir des nouvelles prochainement.

Au jeu!

Trouvez les sept erreurs



La queue du chien, le doigt du petit garçon, le boutlet au pied de la domestique, ajout des mots « or », le collier de la dame, goutte manquante au dessus du garçon.

**Journée internationale de commémoration des
des victimes d'accidents et de maladies du travail**

28 avril à 18h00

Cérémonie au 1199 rue De Bleury (Centre administratif de la CSST)
suivie d'un souper à l'uttam (vers 19h00)

Fête internationale des travailleuses et des travailleurs

1^{er} mai à 10h00

« brunch » à l'uttam

suivi de la marche annuelle du 1^{er} mai (vers midi)

Soirée d'information

Journal de Québec, histoire d'un conflit

17 mai à 19h00 à l'uttam

Assemblée générale annuelle

lundi le 7 juin 2010

Vous recevrez une convocation par la poste vous précisant l'heure et le lieu



La présidente de l'uttam souhaite la bienvenue aux membres à l'AGA 2009



Cérémonie à la mémoire des victimes du travail, 28 avril 2009



Quelques membres de l'uttam participant à la marche du 1er mai 2009

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal (**uttam**). **Ont collaboré à ce numéro :** Pierre L. Auger, Gaétan Blanchet, Andrew Chrétien, Daniel Éthier, Sylvie Fleury, Rosa Miriam Flores Pinto, Christiane Gadoury, Annie Gagnon, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Ahmed Taïab. **Photographies par :** Daniel Éthier, Micheline Girard, Raphaël Véus.

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



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

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

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

Courriel : uttam@uttam.qc.ca

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