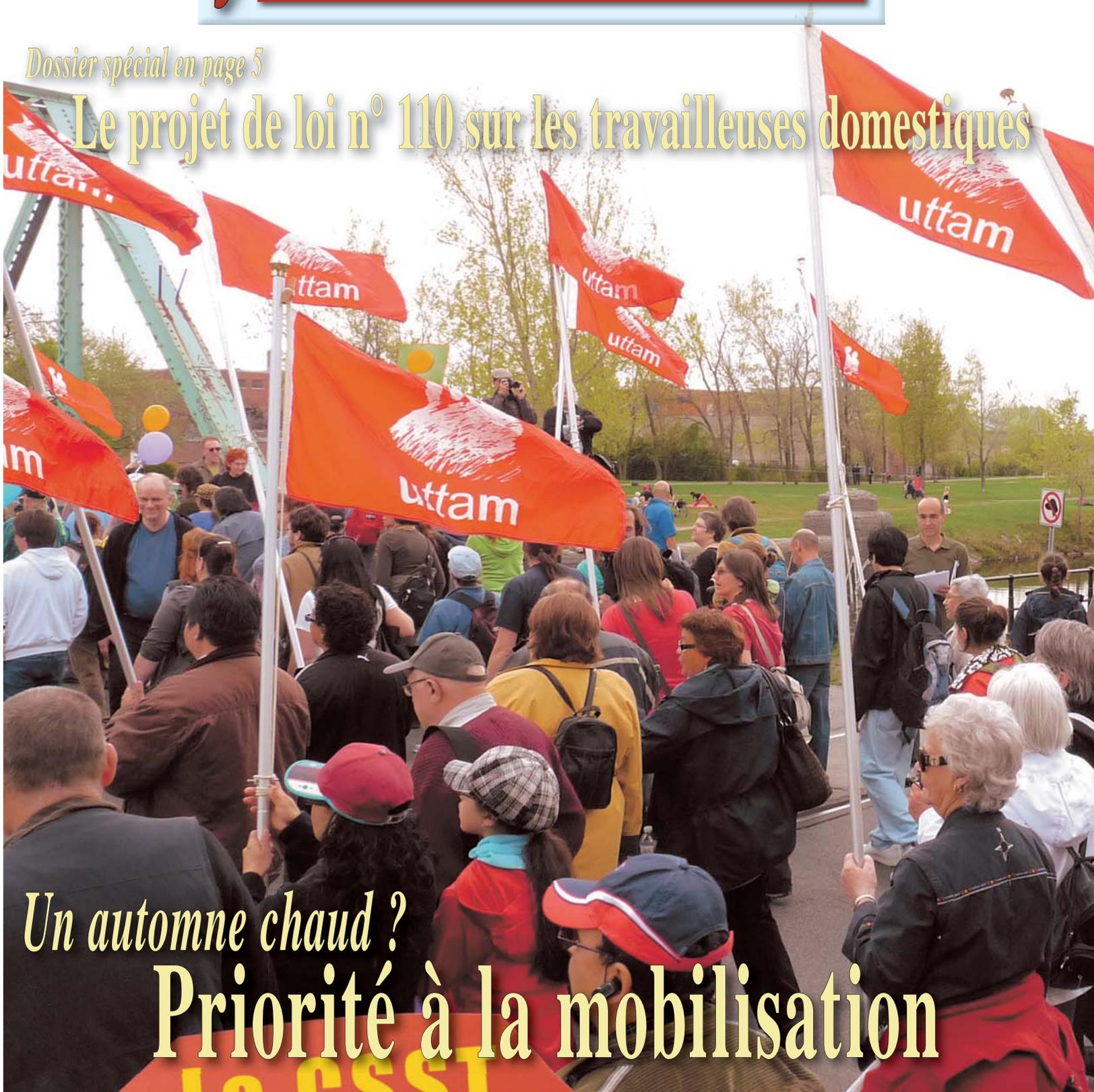


Journal de l'uttam

AUTOMNE 2010

Dossier spécial en page 5

Le projet de loi n° 110 sur les travailleuses domestiques



Un automne chaud ?

Priorité à la mobilisation

Maladies du travail (p. 4)

L'exploitation de l'uranium : un danger pour les travailleuses et les travailleurs...

La loi simplifiée (p. 9)

Le droit de retour au travail

Luttes ouvrières (p. 10)

Plus de 18 mois de lock-out au Journal de Montréal

Projets de loi et réformes en vue

Nous devons être mobilisés et prêts à agir

Les membres du CA

Après une saison estivale qui, nous le souhaitons, a été relaxante et agréable pour toutes et tous, nous vous invitons à faire un tour d'horizon des développements survenus dans les dossiers qui nous préoccupent ainsi que sur ce qui nous attend cet automne.

De nouveaux visages

Secoué par de nombreuses controverses, le gouvernement Charest a vu plusieurs de ses ministres quitter leurs fonctions durant la dernière année; le premier ministre a donc dû procéder à un remaniement ministériel en août dernier. De son côté, l'opposition officielle a également procédé à un remaniement de son « cabinet fantôme ». C'est ainsi que nous nous retrouvons en ce début d'automne avec de nouveaux interlocuteurs dans nos dossiers.

En effet, Sam Hamad, qui avait remplacé David Whissell comme ministre du Travail, est remplacé à son tour par Lise Thériault. Madame Thériault, qui est issue du milieu des affaires, est députée d'Anjou depuis 2002 et occupait antérieurement le poste de ministre déléguée aux Services sociaux.

Du côté de l'opposition, François Rebello, qui occupait depuis la dernière élection la fonction de critique de l'opposition officielle en matière de Travail, a été remplacé par Guy Leclair, député de Beauharnois depuis 2008. Comme monsieur Leclair était déjà membre de la Commission parlementaire de l'économie et du travail, il devrait avoir une bonne idée des dossiers qu'il aura à traiter.

Bien sûr, l'uttam a demandé une rencontre avec la nouvelle ministre du Travail et son vis-à-vis de l'opposition afin de connaître leurs intentions et de leur faire connaître nos revendications.

Le menu de l'automne

Bien que l'arrivée d'une nouvelle ministre du Travail puisse ralentir quelque peu l'avancement des dossiers, nous pouvons nous attendre à un automne « chaud ».

En effet, le 4 juin dernier, un projet de loi visant la couverture de « certains » domestiques a été déposé et plusieurs organisations, dont l'uttam, ont demandé à être entendues en commission parlementaire car le projet de loi, tel qu'il est actuellement, ne règle en rien le sort des travailleuses domestiques (voir notre dossier en page 5).

Par ailleurs, c'est également cet automne que le groupe de travail mis sur pied par la CSST afin de revoir les régimes de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles devrait remettre son rapport à la ministre du Travail. En matière d'indemnisation, il est fort possible que le contenu de ce rapport soit surtout axé sur les revendications patronales de réduction des coûts au détriment des droits des travailleuses et travailleurs accidentés. Nous devons donc être vigilants et nous mobiliser fortement pour tenter de renverser la vapeur et d'obtenir des avancés pour les victimes d'accidents et de maladies du travail.

À cet égard, il est important de se rappeler que suite au dépôt de ce rapport, la ministre du Travail pourrait enclencher une réforme en profondeur des régimes, réforme avec laquelle les travailleuses et travailleurs devront vivre pour de nombreuses années (la dernière a eu lieu en 1985... il y a 25 ans!). Il sera donc primordial de se mobiliser avec nos alliés pour tenter d'obtenir « une réparation pleine et entière des lésions professionnelles ».

Un autre sujet dont nous devons nous occuper cet automne est le plan d'action visant « l'optimisation de la gestion et de la prévention de la chronicité » que la CSST a adopté récemment. L'objectif visé par ce plan d'action est de réduire les coûts du régime d'indemnisation de 90 millions de dollars par année en « malmenant » les travailleurs « chronicisés », soit les travailleuses et travailleurs les plus gravement blessés ou malades.

Il ne faut pas oublier non plus que la mesure de redressement d'impôt est toujours en vigueur et permet à l'État d'engranger chaque année des dizaines de millions de dollars en contournant les lois et en faisant payer des impôts supplémentaires à de nombreuses victimes d'accidents



et de maladies. Nous devons continuer à dénoncer cette mesure odieuse et injuste.

Le combat pour l'abolition du BÉM n'est pas lui non plus terminé. Nous devons continuer encore cette année à dénoncer les abus qui y ont lieu pour que cessent les injustices et les préjudices causés aux travailleuses et travailleurs accidentés par ce système ne visant qu'à protéger les précieux dollars du patronat au détriment de la santé des victimes d'accidents et de maladies du travail.

Finalement, concernant le régime de rentes du Québec, bien qu'il n'y ait pas eu de dépôt de projet de loi à la dernière session, étant donné qu'une réforme est annoncée pour le régime canadien et qu'une hausse de cotisation est dans l'air, le Québec risque de devoir agir rapidement lui aussi. Nous devons nous aussi être prêts à agir et mettre de l'avant nos revendications à ce propos.

Pour plus de justice

Avec un tel menu, nous pouvons être certains qu'il ne manquera pas de boulot cette année. Si nous voulons que les choses changent, nous devons nous mobiliser et agir ensemble, en solidarité avec nos alliés, afin d'obtenir les changements que nous souhaitons. Plus nous serons nombreuses et nombreux, plus forte sera notre voix, plus nous arriverons à nous faire entendre et à obtenir un peu plus de justice.

Victime ou coupable?

Vivre avec le regard suspicieux des autres et se sentir quasi criminel

Une victime d'accident du travail

En 2007, à l'âge de 29 ans, j'ai été reconnu coupable. Depuis ce temps, je vis mal. Anxiété, dépression, colère, rage et tristesse, toutes ces émotions se bousculent dans ma tête. Je vis de plus avec le regard suspicieux de certaines personnes, parfois proches, quant à mon statut, de – oserais-je le dire? – quasi criminel. Décidément, l'existence après un verdict de culpabilité n'est pas de tout repos!

On m'a menacé, menti, traité comme un paria. Avec raison, pensez-vous, puisque je suis dans le tort. Je roule du mauvais côté de la route. Je suis coupable.

Mais coupable de quoi au juste? Rassurez-vous : je n'ai point fraudé, volé ou conduit en état d'ébriété. Rien de tout cela : je suis coupable d'avoir eu un accident du travail. Sacrilège hautement condamnable et excessivement pénible pour les victimes. Ah! On dit victime d'accident du travail? Eh bien, permettez-moi de rire un peu de ce bel euphémisme, de cette langue de bois, puisque toute victime que je sois, on m'a traité en coupable. Le bénéfice du doute? Un mirage, malgré des preuves accablantes. Certaines personnes ont tenté de démontrer que je n'étais pas souffrant malgré que ma condition ait nécessité une chirurgie. D'autres ont dit que malgré les analgésiques puissants que je prenais et qui entraînaient de la somnolence, j'étais capable de m'occuper, sans danger, des personnes vulnérables dont j'avais la responsabilité. On m'a menacé à de nombreuses reprises de suspendre mes indemnités et de m'envoyer voir leurs spécialistes si mon chirurgien ne avançait pas ma chirurgie.

Les gardiens d'une bonne entente entre le travailleur (le coupable) et l'employeur (la victime), c'est-à-dire les agents de la CSST, m'ont clairement signifié que je pouvais dire adieu à tout emploi dans la région si je ne retournais pas *ipso facto* à mon travail, suscitant une panique car j'en étais à mon premier emploi en carrière. De mèche avec l'employeur, ils ont tenté de m'amadouer en me promettant le renouvellement de mon contrat, si, évidemment,



je retournais travailler dans l'immédiat, alors que mon poste avait déjà été comblé! Sans oublier les expertises médicales, les téléphones et visites à mon chirurgien, qui a bien d'autres chats à fouetter, l'insomnie et l'anxiété liées à la méconnaissance de ce vortex administratif qu'est la CSST (et l'aspect fortement collusif qui l'unit à l'employeur).

Et que dire de l'opinion des gens? Être payé pour rester à la maison, le bonheur total! Vraiment? Se réveiller et s'endormir avec une douleur constante, ne pas pouvoir se déplacer à sa guise, jouer avec son enfant. Être dépendant de son conjoint, de ses amis et de sa famille, ressentir la culpabilité de ne pas être physiquement et mentalement en mesure d'accomplir ce pourquoi on a étudié. Oui, j'avoue que le portrait est, ma foi, IDYLLIQUE.

Depuis deux ans et demi, j'ai perdu beaucoup : ma santé physique et psychologique, mon travail, ma joie de vivre. Mon couple a bien failli y passer aussi. Pour la première fois de ma vie, j'ai eu, à maintes reprises, envie de me bourrer de pilules jusqu'à ne plus me réveiller, car le processus est trop difficile à supporter. Ce n'est pas seulement la douleur; c'est d'avoir à se battre, à justifier constamment la véracité de sa situation. Vont-ils mettre leurs menaces à exécution? Vais-je pouvoir enfin, un jour, reprendre ma carrière là où elle fut accidentellement suspendue? Aurais-je droit de guérir en paix, au rythme que m'impose mon corps et non des chartes administratives? Je n'ai pas

de syndicat pour voler à mon secours. David contre Goliath. Je suis épuisé, effrayé, vulnérable. Mais tout ça, aux yeux de la CSST et de l'employeur, ça ne compte pas. Les dommages collatéraux, et ils sont nombreux et lourds de conséquences, ne les intéressent pas.

Je ne détiens pas le monopole de la souffrance. Bien des travailleuses et des travailleurs subissent le même sort, certains depuis très longtemps. Pour ceux qui, comme moi, se retrouvent seuls dans cet immense labyrinthe, il est réconfortant de savoir que l'*uttam* existe. Cette organisation qui travaille d'arrache-pied depuis plus de trente ans pour faire valoir les droits des travailleuses et travailleurs, trop souvent bafoués.

Enfin, si je suis encore un peu combatif, c'est grâce à l'*uttam*, mes merveilleux médecins, mon indispensable physiothérapeute, ainsi qu'à ma famille et mes amis. Merci de m'avoir soutenu, et surtout de m'avoir cru, tout au long de cette traversée du désert, qui est loin d'être terminée.

Un merci tout spécial à la CSST et à mon futur ex-employeur. Grâce à vous, je réalise que mes idéaux humanistes ne sont qu'utopie, voir fabulation. Je réalise que, pour vous, la travailleuse ou le travailleur n'a de valeur que ce qu'il rapporte (en profit) ou ce qu'il coûte (en frais).

Alors victime ou coupable? Tout dépend du point de vue, n'est-ce pas!

Un moratoire sur les mines d'uranium?

L'exploitation de l'uranium: un danger pour les travailleuses et travailleurs et pour la population

Dr Pierre L. Auger *

En décembre 1938, la physicienne autrichienne Lise Meitner et les chimistes allemands Otto Hahn et Fritz Strassman découvraient la fission nucléaire, déclenchant ainsi le formidable développement d'une énergie à la fois bénéfique et destructrice. S'en est suivie la production d'armes nucléaires, l'utilisation civile de l'énergie nucléaire et, pour alimenter cette nouvelle industrie, l'exploitation de mines d'uranium.

Le 14 décembre 2009, 1 200 citoyens de Sept-Îles prenaient la rue pour s'opposer à un projet de prospection en vue d'implanter une mine d'uranium, appuyant une position exprimée plus tôt par 24 médecins et professionnels de la santé. Des pétitions, totalisant 14 000 signatures, ont été déposées et un sondage a montré que 90% de la population de la ville s'oppose au projet. Ces gens ont-ils raison d'avoir peur de l'uranium ?

Les déchets radioactifs

L'exploitation, tant militaire que civile, de l'énergie nucléaire a entraîné la production de déchets radioactifs. Ces résidus proviennent de trois différents segments de production :

1. La fabrication d'armes nucléaires et les programmes d'expérimentation et d'explosion de ces armes, qui se sont principalement étendus de 1945 à 1996;
2. La mise en activité de centrales nucléaires;
3. L'exploitation de mines d'uranium et d'usines de transformation.

L'évaluation de l'ampleur des déchets radioactifs générés par chacun de ces secteurs nous permet de constater que le secteur d'exploitation et de transformation de l'uranium entraîne davantage de déchets radioactifs que celui de la production des armes nucléaires.

Les risques de l'exploitation de l'uranium

Le premier danger d'une mine d'uranium provient des déchets radioactifs qu'elle produit. En effet, l'uranium 235 se transforme en plusieurs produits radioactifs secondaires dont le radon et les différents isotopes du polonium, particulièrement toxiques.



Des militants du groupe Sept-Îles sans uranium au travail

Le radon est bien connu pour les cancers du poumon qu'il cause aux mineurs des mines d'uranium et aux populations exposées. Il s'agit d'un gaz hautement radioactif, plus lourd que l'air, qui peut se propager sur de longues distances. Une récente étude, réalisée au Nouveau-Mexique 20 ans après la désaffectation d'une mine, a démontré que le radon pouvait migrer dans les résidences adjacentes et s'infiltrer dans l'eau de consommation. Les résidus peuvent aussi contenir des métaux toxiques utilisés pour extraire l'uranium, comme l'arsenic et des dérivés soufrés qui acidifient le sol, libérant ainsi plusieurs autres métaux du sous-sol.

Les résidus, qui contiennent 85% de la radioactivité de la mine, sont empilés dans des fosses qui sont retenues par des murets et des barrages qui peuvent se lézarder et laisser fuir les déchets radioactifs. C'est ce qui est arrivé le 16 juillet 1979 à Church Rock au Nouveau-Mexique dans une réserve Navajo : quelques mois après l'accident médiatisé de Three Miles Island aux États-Unis, une brèche de 6 mètres dans un barrage a relâché 110 tonnes de déchets radioactifs qui ont contaminé deux aquifères et 130 kilomètres de rivière. À ce jour, nous ignorons à peu près les conséquences sanitaires et environnementales de cet événement car aucune étude n'a été déclenchée par la suite, mais il faut savoir que la quantité de radioactivité éjectée était plus importante que celle expulsée lors de l'accident de Three Miles Island. On recense

plusieurs autres désastres de cette nature, dont un déversement dans un lac en Saskatchewan.

L'uranium lui-même est également dangereux. Il s'agit d'un métal toxique pour le rein et possiblement pour le foie, le cœur et le cerveau, qui peut rendre malade les travailleuses et travailleurs des mines et les populations qui vivent à proximité. Une étude récente démontre qu'il possède un effet oestrogénique pouvant expliquer l'épidémie de cancers des testicules chez les enfants Navajo vivant près de plusieurs mines d'uranium.

Un danger bien réel

La population et les médecins ont donc raison de craindre l'implantation d'une mine d'uranium dans leur voisinage, tant en regard de leur santé que de celle de ceux qui vont y travailler.

Il faut aussi avoir en tête que l'uranium extrait des mines est destiné à la filière nucléaire, principalement afin d'alimenter des centrales nucléaires et possiblement pour produire de l'armement nucléaire.

À la lumière de tout ceci, l'opposition aux mines d'uranium et la revendication d'un moratoire sur son exploitation apparaissent légitimes et nécessaires. Un tel moratoire a déjà été adopté par 15 communautés québécoises et par les provinces canadiennes de Colombie-Britannique et de Nouvelle-Écosse.

* Le Dr Auger est spécialiste en médecine du travail.

Le projet de loi n° 110

Un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs seront discriminés

Christiane Gadoury

Le 4 juin 2010, le ministre du Travail alors en poste, Sam Hamad, déposait le projet de loi n° 110 afin de répondre aux nombreuses organisations qui lui demandaient d'agir dans le dossier de la couverture des travailleuses domestiques depuis plus de cinq ans ainsi qu'à l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) publié en décembre 2008.

Il aura donc fallu plus de cinq ans pour apporter des modifications législatives visant à corriger une situation jugée triplement discriminatoire, soit l'exclusion des domestiques et des gardiennes de la définition de « travailleur » dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Cependant, force est de constater que le projet de loi n° 110 (*Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail pour accorder une plus grande protection à certains domestiques*) n'élimine absolument pas la discrimination envers les domestiques et les gardiennes. En effet, non seulement maintient-il un traitement différent pour ces travailleuses et travailleurs mais il élargit le nombre de travailleuses et travailleurs qui pourraient être dorénavant discriminés.

Le projet de loi

L'essentiel des modifications apportées par le projet de loi n° 110 consiste à modifier les définitions de « travailleur », « domestique » et « établissement » dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et à ajouter une définition de « domestique » dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST). Bien sûr, d'autres modifications sont proposées mais c'est au chapitre des définitions que l'intention du ministre du Travail est clairement exprimée.

Dans la LATMP

La notion de « travailleur »

Le projet de loi élimine l'exclusion des domestiques et des gardiennes de la définition de

« travailleur » que l'on retrouve actuellement dans la loi.

Pris isolément, cet amendement, qui met fin à l'exclusion légale automatique du domestique et de la gardienne, semble donc répondre adéquatement aux nombreuses demandes et mettre fin à la discrimination que subissaient ces deux catégories de travailleuses et travailleurs.

Toutefois, comme nous le verrons plus loin, malgré cela, un grand nombre de domestiques ne pourraient être considérés comme « travailleur » au sens de la loi.

L'élargissement de la définition de « domestique »

Le projet de loi propose une nouvelle définition de « domestique » : une personne physique qui, en vertu d'un contrat de travail conclu avec un particulier et moyennant rémunération, a pour fonction principale, au logement de ce particulier, d'effectuer des travaux ménagers, d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée ou d'accomplir toute autre tâche d'employé de maison.

Le projet de loi propose donc d'élargir la définition de domestique. En effet, la notion de « domestique » inclurait, en plus des personnes effectuant des travaux ménagers dans le logement d'un particulier, toutes les gardiennes, résidentes ou non ainsi que la personne accomplissant toute autre tâche d'employé de maison.

Selon le Petit Robert 2010, un employé de maison est... un domestique. Et, toujours selon le Petit Robert, un domestique est une personne chargée de la tenue du ménage, du service, de la cuisine chez un particulier qui l'emploie (bonne, boy, camériste, chambrière, cocher, cuisinier, employé de maison, femme de chambre, femme de ménage, gardien, gouvernante, homme de peine, intendant, jardinier, laquais, lingère, maître d'hôtel, majordome, nourrice, nurse, plongeur, servante, serveur, soubrette, suivante, valet).

Rappelons-nous que la loi actuelle, à l'instar des autres lois du travail au Québec, définit de façon plus restreinte le « domestique » : une

personne engagée par un particulier qui effectue des travaux ménagers ou, si elle réside dans le logement, une personne qui garde une autre personne. Les autres types de domestiques, tels jardinier, chauffeur, cuisinier ou homme à tout faire, ne sont donc pas compris dans cette définition; ainsi ils ne sont pas actuellement visés par l'exclusion automatique prévue par la loi et peuvent donc être considérés comme « travailleur » au sens de la loi s'ils respectent les critères qui y sont prévus.

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) définit le domestique comme « un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris le salarié dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée »

Pourquoi, alors que l'on vient d'éliminer l'exclusion des domestiques et des gardiennes de la notion de « travailleur », et par conséquent de les inclure dans cette notion, vient-on inclure d'autres travailleuses et travailleurs dans la notion de « domestique », travailleuses et travailleurs qui étaient déjà des « travailleurs » au sens de la loi?

L'Ontario comme modèle

Ainsi que nous le disions précédemment, alors qu'au Québec on retrouve dans les lois du travail une définition plutôt restreinte du domestique, en Ontario on utilise une définition de domestique plus large : elle comprend les gardiennes d'enfants, gardes du corps, majordomes, intendants en service privé, chauffeurs, personnes de ménage, personnes de compagnie, cuisiniers, jardiniers, personnes à tout faire, bonnes à tout faire, servantes.

Lors des diverses rencontres que la Coalition « La CSST pour les travailleurs et travailleuses domestiques » a eu avec la CSST, il n'a toujours été question que de comparaisons avec l'Ontario malgré que les régimes d'autres

provinces ou territoires canadiens, de surcroît plus semblables au régime québécois, offrent aussi une couverture aux domestiques. Le ministre du Travail semble avoir décidé d'adopter l'approche ontarienne telle que la CSST le privilégiait...

Finalement, la modification de cette définition comporte deux autres éléments qui méritent d'être soulignées.

Le lieu de travail serait dorénavant au logement et non plus dans le logement du particulier, ce qui permet de couvrir les personnes pouvant travailler à l'extérieur du logement (jardinier, chauffeur). Cette modification est donc apportée dans la logique d'inclure à la notion de domestique « la personne accomplissant toute autre tâche d'employé de maison ».

D'autre part, contrairement à la définition générale de « travailleur », la définition proposée pour le « domestique » ne prévoit pas que la conclusion par un domestique d'un contrat d'apprentissage rémunéré permette la couverture par la loi. Pourquoi un traitement différent pour ces travailleuses et travailleurs? Les tâches qu'elles et ils accomplissent dans le cadre de leur travail ne demandent-elles pas d'apprentissage? Sont-elles « naturellement » connues de toute femme et de tout homme?

À ce stade, on peut penser que les définitions précédemment modifiées, mis à part l'impossibilité d'être couvert par la loi via un contrat d'apprentissage, vont dans le sens de mettre fin à la discrimination tel que le recommandait la CDPDJ.

L'élément clé: l'établissement

Le projet de loi propose un ajout à la définition d'« établissement ». Cette notion est fondamentale puisque pour être considéré « travailleur » au sens de la loi, il faut travailler pour un « employeur » qui a un établissement au Québec.

La définition d'établissement se lirait dorénavant ainsi : un établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail; ce mot comprend toutefois, dans le cas d'un domestique engagé sur une base régulière d'au moins 24 heures par semaine, le logement particulier où les services sont habituellement rendus.

Ainsi qu'on le voit, bien que l'exclusion du domestique ait été éliminée de la définition de



Le CPQ a fortement réagi au dépôt de ce fort timide projet de loi. Pauvres patrons...

« travailleur », la couverture du domestique n'est pas automatique pour autant et se joue au niveau de l'établissement. C'est ici qu'on vient définir si le particulier doit être considéré comme un employeur et par conséquent si le domestique est un travailleur.

C'est également ici que l'on comprend l'objectif réel de l'élargissement de la notion de domestique. En effet, on élargit la notion de domestique à plus de types de travail mais on vient restreindre ici le nombre de domestiques qui seraient couverts (base régulière d'au moins 24 heures par semaine). Dorénavant, tous les domestiques, même ceux qui n'étaient pas visés par l'exclusion automatique prévue par la loi actuelle, devraient travailler sur une base régulière d'au moins 24 heures par semaine, ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble des autres travailleuses et les travailleurs. En effet, la loi ne prévoit ni un nombre minimal d'heure de travail, ni la nécessité de travailler sur une base régulière.

Un sous-modèle ontarien

Nous l'avons indiqué précédemment, le modèle privilégié par la CSST a toujours été le régime ontarien. Rappelons que 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.

Avec le projet de loi qui nous est soumis, on comprend que bien que le très restrictif modèle ontarien était encore trop généreux pour le ministre du Travail.

Une fiction juridique indéfendable

Par ailleurs, il faut le dire, le fait de lier l'existence de l'établissement au statut de domestique, et non pas à celui de l'employeur, relève de la pure fiction juridique, pour ne pas parler de contorsion. En effet, le domicile du particulier embauchant deux domestiques travaillant dans la même maison, l'une à 40 heures par semaine et l'autre à raison de 20 heures, serait un établissement pour celle travaillant 40 heures par semaine et ne le serait pas pour celle travaillant 20 heures par semaine.

L'exigence de travailler au moins 24 heures par semaine maintient donc la discrimination. Mais la proposition du ministre va plus loin puisque cela doit se faire « sur une base régulière ». Cela nous apparaît problématique et pourrait permettre toutes sortes d'interprétations.

En effet, lorsque l'on parle d'une base régulière, on parle d'une fréquence ou d'une période sans interruption ou à intervalles égaux. L'unité de cette période ou fréquence est ici basée sur la semaine et chaque semaine doit contenir au moins 24 heures de travail. Cela pourrait certainement exclure les travailleurs domestiques saisonniers (les jardiniers par exemple) et les travailleurs domestiques sur appel (un cuisinier qui ne travaillerait que 4 heures par jour, soit 20 heures par semaine de façon régulière, mais travaillerait également fréquemment sur appel selon les réceptions données par son patron). Cela pourrait même exclure une travailleuse domestique qui travaille à temps plein (40 heures par semaine) mais dont les patrons prennent 8 semaines de vacances dans leur résidence secondaire pour laquelle ils n'ont pas besoin de ses services; elle ne travaillerait donc pas à toutes les semaines mais seulement 44 semaines par année.

En résumé, selon cet amendement, le logement du particulier qui embauche un domestique moins de 24 heures par semaine sur une base régulière n'est pas inclus dans la notion d'établissement et ce particulier, en conséquence, n'est pas un employeur au sens de la loi. Ainsi, la travailleuse qui œuvre moins de 24 heures au logement d'un particulier n'aurait pas d'« employeur » au sens de la loi, ne serait donc pas un « travailleur » au sens de la loi et ne bénéficierait donc pas de la couverture automatique de la loi.

On comprend donc que si ces amendements étaient apportés à la loi, la situation décrite par la CDPDJ comme étant discriminatoire se perpétuerait et s'élargirait à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs domestiques n'étant pas engagés sur une base régulière d'au moins 24 heures par semaine.

Dans la LSST

Le projet de loi n° 110 propose l'ajout de la définition de domestique dans la LSST. Cette définition réfère à celle de la LATMP : un domestique au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

L'objectif visé par l'ajout de cette définition n'est pas de permettre la couverture des travailleuses domestiques et des gardiennes par la LSST puisque, n'étant pas exclues de la notion de « travailleur » au sens de cette loi, elles sont déjà couvertes par la loi. L'objectif

est donc plutôt « d'adapter » la LSST à la réalité de travail domestique en maison privée.

Cependant, pour bien comprendre la portée de cet ajout dans la LSST, il faut le mettre en parallèle avec un autre ajout au chapitre du « champ d'application » de la loi.

L'amendement proposé est l'ajout d'un alinéa stipulant que : dans le cas d'un domestique engagé sur une base régulière d'au moins 24 heures par semaine, le logement où les services sont habituellement rendus est considéré comme l'établissement de son employeur, aux seules fins de l'application des articles 14, 28, 33 et 37 et du paragraphe 9 du premier alinéa de l'article 223.

L'objectif officiel de cet amendement est de clarifier la notion d'établissement afin d'y inclure le logement dans certaines circonstances, assurant ainsi que certaines travailleuses domestiques seraient couvertes par la loi, notamment en ce qui concerne le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Ce que l'on doit cependant comprendre de cette « clarification », c'est que le ministre du Travail a choisi d'abonder dans le sens de la CSST qui a toujours prétendu que les travailleuses domestiques et les gardiennes n'étaient pas couvertes par le retrait préventif puisque la notion d'établissement n'incluait pas le logement d'un particulier.

Ce qu'il faut surtout retenir, c'est qu'avec cet amendement, les travailleuses domestiques travaillant moins de 24 heures par semaine ne seraient dorénavant plus couvertes par les articles amendés et n'auraient notamment plus droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Même une travailleuse domestique, travaillant 20 heures par semaine et ayant souscrit une protection personnelle à la CSST en vertu de la LATMP, n'aurait plus droit au retrait préventif car l'inscription en vertu de la LATMP ne vise que l'indemnisation en cas de lésion professionnelle.

Ces amendements inter-reliés ont donc pour effet d'exclure de la couverture de la LSST des travailleuses et des travailleurs domestiques qui étaient auparavant théoriquement couverts.

Une couverture différente pour les domestiques

La revue des amendements aux diverses définitions nous permet déjà de dire que le

projet de loi qui nous est soumis, bien qu'il amende la définition de « travailleur » pour y biffer l'exclusion des domestiques et des gardiennes et qu'il modifie la définition de « domestique » pour y inclure tous les « employés de maison », ne leur assurent aucunement une couverture automatique comme pour tous les autres travailleurs et travailleuses au Québec.

Au contraire, il élargit la notion de domestique à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs pour mieux les exclure des protections auxquelles elles et ils pouvaient, théoriquement à tout le moins, prétendre avant. Sans prêter d'intentions aux personnes qui embauchent des domestiques, il n'est pas farfelu de penser qu'ils choisiront, dans bien des cas, de scinder un postes à plein temps (40 heures par semaine) afin de ne pas avoir à payer de cotisation (pour deux postes à 20 heures par semaine) et donc à ne pas assurer la protection et l'indemnisation des travailleuses et travailleurs domestiques.

Finalement, la fiction juridique créée par le rattachement de la notion d'établissement au statut du domestique plutôt qu'à celui de l'employeur ne peut que mener à des aberrations et à des dénis de droits pour ces travailleuses et les travailleurs.

Et plus encore

D'autres amendements contenus dans le projet de loi posent problème et contribuent à perpétuer la discrimination.

Le projet de loi propose d'amender les articles 256 et 257 de la loi qui accordent à la CSST le pouvoir d'ordonner à l'employeur de réintégrer la travailleuse ou le travailleur qui a été congédié ou suspendu parce qu'elle ou il a été victime d'une lésion professionnelle ou parce qu'elle ou il a exercé un droit prévu par la loi. L'amendement ferait en sorte que, pour les domestiques, la CSST ne pourrait pas ordonner la réintégration.

Il est important de rappeler que ce pouvoir est accordé à la CSST uniquement lorsque la preuve est faite qu'il y a eu un congédiement illégal. En effet, on parle ici d'un congédiement ou d'une suspension faite par un employeur qui veut infliger une « punition » à la travailleuse ou au travailleur parce qu'il a eu un accident, a présenté une réclamation ou a exercé un droit que lui confère la loi.

Éliminer la possibilité de forcer la réintégration, c'est presque encourager les employeurs à congédier les domestiques qui auraient un accident ou réclameraient. Cette distinction défavorisant les domestiques nous semble être injustifiée et discriminatoire.

Au surplus, il faut noter que l'ordonnance de verser au domestique l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé équivaldrait souvent à ne rien déboursier puisque si la travailleuse ou le travailleur a été indemnisé par la CSST, elle ne pouvait recevoir en même temps son salaire. On parle donc ici uniquement des périodes où la CSST n'a pas indemnisé la travailleuse ou le travailleur.

Notons finalement que l'abolition du pouvoir d'ordonner la réintégration n'est pas non plus remplacée par la possibilité d'accorder des dommages et intérêts ou des dommages punitifs.

Le projet de loi propose la même restriction dans le cas de l'exercice du recours prévu à la loi lorsque l'employeur refuse de réintégrer la travailleuse ou le travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi alors que sont droit de retour au travail n'est pas expiré.

Le projet de loi maintient « officiellement » pour les domestiques le « droit » de retour au travail mais ne lui offre pas un recours lui permettant de réintégrer son emploi si l'employeur refuse. Les travailleuses domestiques et les gardiennes ont un droit mais l'employeur ne peut être contraint de le respecter. En d'autres mots, on accorde à une travailleuse domestique ou à une gardienne le bénéfice de la protection de la loi à la condition qu'elle n'ait pas besoin de protection face à son employeur...

Tout comme pour le recours en cas de congédiement illégal, cette distinction d'avec l'ensemble des autres travailleuses et travailleurs nous apparaît discriminatoire.

Finalement, le projet de loi prévoit une dernière modification qui peut sembler anodine mais qui nous apparaît injustifiée et qui, de plus, pourrait s'avérer préjudiciable pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le projet de loi prévoit que l'article 280 de la loi ne s'appliquerait pas à l'employeur d'un domestique. Cet article prévoit que chaque lésion professionnelle survenant au Québec doit être consignée. Pour les arrêts de travail de plus

d'une journée, l'employeur doit aviser la CSST alors que pour les lésions qui ne rendent pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée, elles doivent être consignées dans un registre d'accidents.

On comprend mal pourquoi l'employeur d'un domestique n'aurait pas une telle obligation. On peut obtenir un registre d'accident sur le site de la CSST en téléchargeant ou en commandant une copie papier gratuitement. Il s'agit d'un outil très simple et facile à remplir en quelques minutes. Dans un tel contexte, pourquoi éliminer le registre pour les employeurs d'un domestique? La seule justification qui peut venir à l'esprit est la volonté de camoufler des accidents!

En effet, en plus d'être très facile à tenir, l'utilité d'un tel registre a été démontrée à de nombreuses reprises, particulièrement en matière de survenance d'un accident du travail. L'absence d'obligation d'avoir un tel registre pourrait avoir un impact important pour une travailleuse qui voudrait faire sa preuve. En effet, pensons au cas d'un accident qui peut sembler bénin et qui se complexifie une ou deux semaines plus tard, justifiant alors une visite médicale et un arrêt de travail; il pourra être très difficile, si l'accident n'est pas consigné au registre, de faire la preuve de l'existence d'un événement et du fait qu'il a été déclaré à l'employeur dès sa survenance.

Ces modifications proposées, tout en étant pas la pierre d'assise du projet de loi, n'en indiquent pas moins une volonté de continuer à traiter les travailleuses et travailleurs domestiques et les gardiennes différemment des autres travailleuses et travailleurs au Québec et d'ainsi perpétuer la discrimination à leur égard.

Les autres modifications de la LSST

Le projet de loi n° 110 propose de nombreuses autres modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Après avoir pris connaissance de ces modifications et avec la réserve que nous ne sommes pas des spécialistes de la LSST, les modifications proposées nous semblent être plutôt des questions d'adaptation des règles de la loi actuelle à la réalité des conditions de travail dans les maisons privées.

Un projet de loi à modifier en profondeur

Le dépôt du projet de loi n° 110 a le mérite de mettre enfin sur la table les intentions gou-



Tâche « naturelle » des femmes ou véritable travail?

vernementales visant à régulariser la situation des domestiques et des gardiennes en ce qui a trait à leur couverture par la LATMP.

Cependant, on doit le dire, ce projet de loi n'atteint pas l'objectif d'éliminer la discrimination tel que le lui demandait la CDPDJ. Il faut rappeler que le fondement de la discrimination dénoncée est le traitement particulier que l'on réserve à cette catégorie de travailleuses et travailleurs.

De plus, comme son intitulé l'indique si bien, la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail pour accorder une plus grande protection à certains domestiques*, n'accorde qu'une certaine protection à certaines travailleuses et travailleurs domestiques, tout en perpétuant la discrimination à leur égard et en l'élargissant même à d'autres travailleuses et travailleurs qui ne l'étaient pas auparavant.

Nous pensons que le projet de loi doit être revu et exhortons la nouvelle ministre du Travail de convoquer une commission parlementaire pour que nous puissions, avec les autres organisations impliquées dans ce dossier, lui proposer des solutions simples et claires pour éliminer réellement cette discrimination qui a trop duré.

Le droit de retour au travail

De quelle sécurité d'emploi les victimes de lésions professionnelles bénéficient-elles?

Annie Gagnon

La peur de perdre son emploi est toujours une importante préoccupation pour les victimes d'accidents ou de maladies du travail. Combien décident de ne pas réclamer ou de ne pas faire valoir leurs droits face aux menaces d'un patron? Aux douleurs et aux dommages temporaires ou permanents que les victimes doivent déjà assumer en raison d'un accident ou d'une maladie du travail s'ajoute souvent la crainte de perdre son gagne-pain. Bien sûr, la loi offre une certaine protection aux travailleurs et aux travailleuses, mais jusqu'à quel point?

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit, à l'article 236, que :

« Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion ou réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur. »

Cela signifie donc que l'employeur est, en principe, obligé de reprendre une travailleuse ou un travailleur blessé ou rendu malade quand il redevient capable de faire son emploi. Cependant, nous le verrons, ce droit de retour au travail est assujéti à plusieurs limites.

Une limite de temps

Le droit de retour au travail s'exerce à partir du moment où la victime d'une lésion professionnelle redevient capable de faire son emploi.

La durée du droit de retour au travail est toutefois limitée : dans les établissements qui comptent 20 travailleurs ou moins, il est d'une durée d'un (1) an, alors que dans les établissements de plus de 20 travailleurs, il est d'une durée de deux (2) ans. Si la période d'absence continue d'une travailleuse ou d'un travailleur en raison de sa lésion excède cette période, le droit de retour au travail expire et il n'est plus possible de forcer l'employeur à le reprendre.

Il est toutefois à noter que les travailleuses et les travailleurs qui, au moment de leur lésion professionnelle, sont liés par un contrat de travail à durée déterminée, ont un droit de retour au travail encore plus limité. En effet, leur droit de réintégrer leur emploi prend fin à la date d'expiration de leur contrat. Ainsi, un travailleur redevenu capable d'occuper son emploi après la date de la fin de son contrat ne peut pas obliger l'employeur à le reprendre.

La période d'absence continue

La façon dont la notion de « période d'absence continue » est interprétée par la CSST et la Commission des lésions professionnelles (CLP) est assez restrictive pour le droit de retour au travail. Tout d'abord, la loi stipule que si un travailleur doit, en raison de sa lésion professionnelle, abandonner son emploi le jour même de son retour, la période d'absence continue n'est pas interrompue. Dans un tel cas, la loi prévoit aussi que le versement de l'indemnité de remplacement du revenu doit se poursuivre.

Dans le cas d'un travailleur qui occupe un poste en assignation temporaire chez son employeur, la jurisprudence majoritaire de la CLP prévoit que cette période d'assignation temporaire n'interrompt pas la période d'absence continue, même si pendant cette période le travailleur ne reçoit pas d'indemnité de remplacement du revenu. Suivant cette interprétation, un employeur peut donc refuser de reprendre à son poste régulier un travailleur qui a travaillé pour lui pendant plus de deux (2) ans en assignation temporaire...

La capacité de travail en litige

Dans certains cas, la contestation de la décision de capacité de travail peut prolonger la période d'exercice du droit de retour au travail. En effet, si une telle contestation est logée avant que le droit de retour au travail ne soit expiré, la période d'absence continue sera suspendue. Si la décision finale conclut que la travailleuse ou le travailleur était capable d'exercer son emploi, il pourra alors exercer son droit de retour au travail et l'employeur devra le reprendre à son poste pré-lésionnel ou lui offrir un emploi équivalent.

Par exemple, une travailleuse conteste une décision la déclarant capable d'occuper son emploi suite à un avis du BÉM. Cela fait 20 mois qu'elle est en arrêt de travail et occupait un emploi dans un établissement de 50 employés. Même si la décision de la CLP statuant qu'elle peut refaire son travail est rendue un (1) an plus tard, la travailleuse pourra quand même exercer à ce moment son droit de retour au travail malgré le fait qu'elle aura été en arrêt de travail pendant 32 mois.

Le droit à un emploi convenable

La loi prévoit qu'une victime de lésion professionnelle qui ne peut exercer son emploi habituel en raison de limitations fonctionnelles liées à sa lésion, mais qui est capable d'exercer un emploi convenable, a le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur.

Ce droit est toutefois bien théorique. En effet, l'employeur n'a pas l'obligation d'adapter ou de créer un poste convenant aux limitations fonctionnelles de la victime. En fait, si l'employeur ne veut pas reprendre une travailleuse ou un travailleur, il n'aura qu'à déclarer ne pas avoir d'emploi convenable à offrir et la CSST n'ira pas plus loin.

Les recours

Face à un employeur qui ne respecte pas le droit de retour au travail et qui refuse de réintégrer une travailleuse ou un travailleur, il faut produire une demande d'intervention à la CSST en vertu de l'article 252 de la LATMP. Le délai pour déposer cette demande à la CSST est de 30 jours à partir de la connaissance du refus de l'employeur de réintégrer la travailleuse ou le travailleur. Notons que les syndiqués peuvent choisir d'utiliser la procédure de grief prévue par leur convention collective au lieu de la demande d'intervention de la CSST. En traitant la plainte, la CSST a le pouvoir d'obliger l'employeur à reprendre la travailleuse ou le travailleur et à lui verser le salaire perdu.

Même si ce n'est pas toujours facile, on a donc souvent intérêt à se battre contre un employeur récalcitrant.

Plus de dix-huit mois de lock-out au *Journal de Montréal*

À quand une réforme de la loi anti-briseurs de grève?

Félix Lapan

Les 253 travailleuses et travailleurs du *Journal de Montréal* sont privés de travail depuis le 24 janvier 2009 en raison du lock-out imposé par leur employeur, Quebecor. Malgré le conflit, le plus long de l'histoire de la presse écrite au Canada, le *Journal de Montréal* continue de paraître, illustrant les limites des dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail* actuel.

Fidèle à sa réputation d'intransigeance, Quebecor a entamé la négociation visant le renouvellement de la convention collective en formulant 233 exigences parmi lesquelles on compte notamment l'élimination de près de 100 emplois (sur 253), l'allongement de la semaine de travail sans compensation et la réduction des salaires des employés aux petites annonces. Les travailleurs et les travailleuses devaient accepter ces réductions drastiques de leurs conditions de travail ou subir un lock-out.

Les travailleuses et travailleurs ont décidé de ne pas se laisser faire et ont rejeté cet ultimatum inacceptable, d'autant plus que l'entreprise est très loin de connaître des difficultés financières. Mis en lock-out le 24 janvier 2009, les syndiqués ont aussitôt entrepris plusieurs actions, entre autres la publication d'un quotidien en ligne, *RueFrontenac.com*. Dix-neuf mois plus tard, le lock-out dure toujours. Les tentatives de négociation ont échoué, l'employeur ayant même le culot de d'ajouter des demandes de concessions à celles formulées au départ et d'exiger l'acceptation de son « plan d'affaire » par le syndicat comme un préalable à toute négociation.

L'employeur était préparé

Quebecor est un véritable empire, propriétaire entre autres d'un large éventail de journaux, de magazines et de canaux de télévision. Fort d'une expérience acquise dans des conflits précédents (il s'agit du 14^e lock-out que Quebecor impose à des syndiqués en 15 ans), l'employeur était prêt à défier ses salariés et savait exactement comment contourner les



Marche du 1er mai 2010
Photo Luc Laforce, Rue Frontenac.com

dispositions anti-briseurs de grève afin de maintenir la parution du *Journal de Montréal* aussi longtemps que durerait le conflit. C'est ainsi que l'Agence QMI a été créé à l'automne 2008, juste avant le lock-out. Cette agence de presse, qui s'autorise à piger dans tous les textes publiés par les différentes filiales de l'empire, tant ceux des journaux anglophones de Sun Media que ceux des hebdomadaires et des quotidiens du Québec, publie régulièrement des articles qui se retrouvent dans les pages *Journal de Montréal* depuis le début du lock-out. En y ajoutant les textes de la Presse canadienne et ceux qu'écrivent les cadres de l'entreprise, le *Journal de Montréal* a pu continuer de paraître sans interruption.

Une loi anti-scabs qui manque de dents

Quand un employeur peut librement remplacer ses employés en grève ou en lock-out, impossible de prétendre que le rapport de force est équilibré. D'un côté, les syndiqués doivent vivre avec des indemnités de grève qui ne représentent qu'une fraction de leur salaire régulier, alors que de l'autre, l'employeur peut continuer sa production et engranger les profits. C'est pourquoi le Québec s'est doté, il y a plus de 30 ans, d'importantes dispositions législatives pour empêcher l'emploi de briseurs de grève par les patrons.

Or, si elle interdit à un employeur de faire travailler des employés sur les lieux de son entreprise, la loi anti-scabs ne prévoit rien pour

empêcher le travail à distance. À l'ère de l'informatique, elle est donc en pratique inopérante dans le secteur des communications. Quebecor peut, en toute impunité, faire produire son journal en entier par l'Agence QMI et prolonger indéfiniment le lock-out. Depuis le début du conflit, le syndicat demande la réouverture du *Code du travail* afin que les dispositions anti-briseurs de grève soient élargies afin de couvrir le travail à distance. Avec le prolongement du lock-out, on sent qu'un débat public commence à s'engager sur cette question.

Des syndiqués décidés à tenir et à lutter

L'obstination de Quebecor n'est pas venue à bout de la résistance des employés, bien au contraire. Malgré un rapport de force défavorable, les syndiqués demeurent plus que jamais décidés à tenir aussi longtemps qu'il le faudra pour en arriver à un règlement raisonnable. Après plus d'un an de conflit, les employés, qui ont appris à vivre avec leurs indemnités syndicales, se sont endurcis. En fait, ils semblent animés d'un esprit encore plus combatif qu'au départ. Malgré tous les moyens dont dispose l'empire Quebecor, la stratégie visant à épuiser rapidement les travailleurs et les travailleuses n'a pas réussi.

Cette impressionnante résistance des travailleuses et des travailleurs va peut-être finalement porter fruit. En effet, le ministère du Travail nommait, à la mi-août, un médiateur spécial mandaté pour mettre un terme au conflit. Ce dernier a rencontré les parties séparément et a organisé des séances de négociation.

Souhaitons que ces 253 employés parviennent à donner une bonne leçon à cet empire obsédé par les profits. Espérons que ce conflit, qui illustre plus que jamais les limites des dispositions anti-briseurs de grève, aboutisse à une réforme du *Code du travail* afin d'en élargir la portée.

Enfin, si vous vous demandez ce que vous pouvez faire pour appuyer ces travailleuses et travailleurs en lutte, il vous est possible de poser un petit geste concret et efficace : cessez d'acheter et de lire le *Journal de Montréal*.

L'amiante rencontre de plus en plus d'opposition

À l'heure où le gouvernement du Québec doit décider s'il accordera ou non la garantie de prêt de 58 millions de dollars demandée par Mine Jeffrey pour financer son projet de mine souterraine à Asbestos, de plus en plus de voix exigent qu'on mette fin à la production et à l'exportation de l'amiante.

En effet, de nombreuses associations médicales ont récemment pris position contre le soutien financier à la mine et multiplient les mises en garde contre les dangers de l'amiante. Le directeur de la santé publique du Québec est lui-même intervenu en ce sens auprès du gouvernement Charest.

Il est de plus en plus clair que le prétendu « consensus » qui existait autrefois au Québec pour soutenir l'industrie de l'amiante n'existe plus. Ce dangereux cancérigène, première cause de mortalité liée au travail au Québec, pourrait faire encore des millions de victimes dans le monde au cours des prochaines années. Reste à voir si notre gouvernement continuera d'en être complice en soutenant le projet de Mine Jeffrey à Asbestos.

La réfection de Gentilly-2 reportée

Hydro-Québec annonçait en août dernier le report de la réfection de Gentilly-2, la seule centrale nucléaire en activité dans la province. Initialement prévue pour 2011, la réfection de la centrale, en activité depuis plus de 25 ans, ne pourra débuter avant 2012.

Ce « report » fait suite aux problèmes importants qui sont survenus lors de la réfection de la centrale de

Point Lepreau au Nouveau-Brunswick (une centrale CANDU du même type qu'à Gentilly), causant un retard de plus de 18 mois sur l'échéancier et des coûts supplémentaires importants.

Souhaitons que ce report permette cette fois la tenue d'un véritable débat public sur la pertinence de maintenir en fonction cette centrale. Plusieurs opposants au nucléaire continuent en effet de réclamer la fermeture de Gentilly-2 et espèrent profiter de ce nouveau délai pour relancer le débat.

Règlement pour des travailleurs atteints de béryllose

Plusieurs travailleurs de la défunte mine de la Noranda à Murdochville ont appris en 2000-2001 qu'ils étaient atteints de béryllose. Ils ont par la suite appris que leur employeur, la Direction de la Santé publique, le CLSC et leur syndicat étaient au courant de l'existence de ce produit dans leur milieu de travail et de sa dangerosité.

Sept de ces travailleurs ont donc entrepris une poursuite judiciaire en 2003. Ils poursuivaient Mines Noranda (l'employeur), le CLSC et leur syndicat pour 10 millions de dollars pour les dommages causés par la maladie. Rappelons que la béryllose est une maladie du travail incurable qui atteint le système immunitaire, causant des problèmes respiratoires et une fatigue chronique.

En août dernier, sept ans plus tard, une entente à l'amiable est intervenue. Souhaitons que ces travailleurs aient obtenu réparation pour les dommages irréparables que le silence sur l'utilisation de ce pro-

duit hautement nocif leur a causés.

Mettre sa vie en péril pour la gagner

Toute la planète a entendu parler des 33 mineurs chiliens emprisonnés à plusieurs centaines de mètres sous terre suite à un effondrement. Cependant, peu d'entre nous ont entendu parler des antécédents en matière de santé et sécurité de l'employeur, la Compagnie minière San Esteban, Mine San Antonio-San José.

Des mineurs qui travaillaient eux aussi à la mine San José indiquent que tout le monde savait que la mine était dangereuse. Il y avait déjà eu trois morts et le taux

d'accidents y était particulièrement élevé. D'ailleurs, les autorités gouvernementales l'avaient fermée en 2007 pour des manquements aux normes de santé et sécurité... Mais ces mêmes « autorités » l'avaient réouverte un an plus tard sans que rien n'y ait été changé...

Les travailleurs ont expliqué que c'est à cause du manque de travail qu'ils se voient forcés de travailler dans un milieu aussi dangereux, la plupart d'entre-eux cherchant un autre travail dans leurs moments de congé.

Une enquête publique sur la CSST ?

C'est ce que réclame l'Association des travailleu-

ses et travailleurs accidentés-e-s de l'Abitibi-Témiscamingue (ATTAAT) qui a déposé une pétition en ce sens à l'Assemblée nationale.

Outre la signature de plus de 3 000 personnes, dont plusieurs membres de l'uttam, l'ATTAAT a obtenu l'appui de quelques députés tout en parvenant à attirer l'attention de certains médias.

Ce combat mérite d'être souligné. C'est en dénonçant les injustices que subissent les victimes d'accidents et de maladies du travail et en luttant solidairement pour des changements au régime d'indemnisation que nous pourrions un jour obtenir une réparation pleine et entière des lésions professionnelles.

Au jeu!

Trouvez les 7 erreurs



Solution: la chemise du travailleur est rouge, le crayon n'est plus sur le bureau, un encadré supplémentaire sur le tableau, une deuxième enveloppe est apparue, le téléphone est jaune, l'écran de l'ordinateur est rose, il manque une patte au bureau.



Les soirées d'information de l'automne

27 septembre 2010

19h00

à l'uttam

Le projet de loi n° 110

Déposé le 4 juin dernier, ce projet de loi vise à ce que certains « domestiques » bénéficient d'une certaine couverture par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Pourquoi ne vise-t-on que « certains domestiques »?
Pourquoi ne vise-t-on qu'une « certaine couverture »?

25 octobre 2010

19h00

à l'uttam

Réforme du régime

Le rapport du groupe de travail de la CSST chargé de revoir les régimes de prévention et d'indemnisation des lésions professionnelles doit être remis à la ministre du Travail à l'automne 2010.

Peut-on s'attendre à une réforme en profondeur de ces régimes? Peut-on s'attendre à une augmentation de nos droits?

22 novembre 2010

19h00

à l'uttam

Gestion de la chronicité

La CSST a adopté récemment un plan d'action visant « l'optimisation de la gestion et de la prévention de la chronicité » dont l'objectif est la réduction des coûts du régime de plusieurs dizaines de millions de dollars.

Comment s'articule ce plan d'action? Qui vise-t-il? Pourquoi viser ce type de victimes d'accidents ou de maladies du travail?

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, Daniel Éthier, Sylvie Fleury, Christiane Gadoury, Annie Gagnon, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Marco Montemiglio, Ahmed Taïab, une victime d'accident du travail. **Photographies**: Michel Bérubé, Luc Laforce.

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.



Centraide
du Grand Montréal

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.