

Journal de l'uttam

PRINTEMPS 2012



Agences de placement travailleurs en danger?

La loi simplifiée (p. 8)
Le rôle du médecin qui a charge

Luttes ouvrières (p. 9)
Lock-out chez Rio Tinto Alcan à Alma

Conditions de travail (p. 10)
L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail

Pour en finir avec la mesure de « redressement d'impôt »

Cette mesure appauvrit les victimes d'accidents et de maladies du travail depuis trop longtemps

Les membres du CA

Il y a quelques années, le gouvernement du Québec a mis en place une mesure de « redressement d'impôt » pour les personnes recevant une indemnité de remplacement du revenu provenant d'un régime public d'indemnisation, de la CSST entre autres. Cette mesure viserait à corriger une « iniquité fiscale » qui favoriserait celles et ceux qui reçoivent une indemnité de remplacement du revenu et qui ferait en sorte de les inciter à prolonger leur arrêt de travail dans le but de « profiter » de cette manne...

La prétendue « iniquité » serait due au fait que le revenu net d'une travailleuse ou d'un travailleur, s'il travaille toute l'année, sera inférieur à celui qu'il toucherait, incluant le retour d'impôt qu'il recevra au printemps suivant, s'il avait été en arrêt de travail pendant deux ou six mois par exemple, à cause d'un accident du travail.

Cela viendrait du fait que les indemnités de remplacement du revenu sont calculées à partir du revenu net de la victime et que, par conséquent, ces personnes bénéficieraient d'un « dédoublement » des crédits d'impôt; la victime bénéficierait de ces crédits d'impôt au moment du calcul de son indemnité par la CSST ainsi qu'au moment de produire sa déclaration de revenus au ministère du Revenu.

C'est donc pour corriger ce prétendu « dédoublement » que l'on applique la mesure de « redressement d'impôt ». Son effet est de réduire le montant personnel de base servant à calculer les crédits d'impôt non remboursables. L'application de cette mesure peut entraîner un impôt à payer de l'ordre de 1 915 \$ pour l'année 2011.

Qui « profite » ?

Un travailleur est victime d'un accident du travail. Son employeur l'assigne temporairement à un travail mais celui-ci doit s'absenter pour des visites médicales et pour

recevoir ses traitements. La loi prévoit que son employeur doit le payer comme s'il était à son travail régulier, c'est-à-dire qu'il doit recevoir le même salaire qu'avant l'accident. Dans un tel cas, la mesure de « redressement d'impôt » ne sera pas appliquée puisque le travailleur est au travail et reçoit un salaire.

Mais la CSST, dans son grand désir d'aider le « pauvre » employeur, propose une « solution provisoire de travail » : l'employeur paiera à 100% que les heures réellement travaillées et la CSST indemnifiera le travailleur pour les périodes où il doit s'absenter afin d'obtenir la réparation de sa lésion professionnelle.

Comme la CSST ne verse jamais plus de 90% du salaire net, elle calcule la compensation en soustrayant de ce montant 100% du salaire net versé par l'employeur. Avec cette « solution », le travailleur effectue donc son travail mais n'est payé qu'à 90% de son salaire, comme s'il était en arrêt de travail complet. Et comme il reçoit une indemnité de remplacement du revenu (souvent minime), la mesure de « redressement d'impôt » s'applique et il devra payer un impôt supplémentaire.

C'est là un exemple, parmi tant d'autres, d'un « profiteur » que la mesure est censée ramener à l'ordre...

De multiples interventions

Depuis l'entrée en vigueur de la mesure, l'**uttam** est intervenue très activement pour faire entendre raison aux ministres des Finances qui se sont succédés car elle est totalement injustifiée et absolument non fondée. En effet, le « dédoublement » des crédits d'impôt n'est qu'une vue de l'esprit et cela n'a aucune influence sur le revenu de la travailleuse ou du travailleur accidenté.

La seule raison qui fait en sorte que le revenu d'une travailleuse ou d'un travailleur accidenté diffère de celui d'une travailleuse ou d'un travailleur salarié repose sur le fait que son indemnité est non imposable. Cette mesure n'est donc qu'une façon de contourner la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur l'impôt*

pour imposer des indemnités de remplacement du revenu qui sont non imposables en vertu de ces lois.

Au fil du temps, de nombreuses autres organisations ouvrières partageant cette analyse, notamment la FTQ, la CSN, la CSQ, la CSD, la FIQ, l'APTS et le SPGQ ont également demandé à ce qu'elle soit abolie. Malheureusement, les ministres des Finances ont choisi de faire la sourde oreille à toutes ces représentations.

Une occasion de réparer l'injustice ?

Dans le cadre de la « modernisation » du régime de santé et sécurité du travail, le groupe de travail Camiré a demandé aux organisations intéressées de produire des mémoires afin d'alimenter sa réflexion. Plusieurs organisations ouvrières ont alors demandé l'abolition de cette mesure injuste. Malgré un très large consensus au sein des organisations ouvrières, le rapport Camiré ne fait aucune mention de la mesure.

Quelques mois après la parution du rapport Camiré, qui rappelons-le ne faisait pas consensus, le CA de la CSST ayant poursuivi les débats, publiait ses propositions visant la « modernisation » du régime. Là non plus aucune trace de la mesure.

Les résultats de ces divers travaux sont depuis un moment sur le bureau de la ministre du Travail qui devrait incessamment déposer un projet de loi réformant les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

La ministre est bien au fait du caractère odieux de cette mesure de « redressement d'impôt » dont l'abolition fait quasi unanimité. Profitera-t-elle de sa réforme pour, au nom du gouvernement, abolir cette mesure fiscale, faisant ainsi en sorte que le gouvernement québécois se soumette aux lois? Ce faisant, elle pourrait contribuer à réparer une injustice qui ne sert qu'à appauvrir encore plus les travailleuses et les travailleurs accidentés ainsi que leur famille.

C'est ce que nous verrons bientôt.

Avec la CSST, une bataille n'attend pas l'autre

La CSST m'autorisait à soulager mes douleurs... mais seulement avec des pilules!

Emine Hatin Ahikoc

Arrivée au Québec en mars 2000, alors que je n'avais que 19 ans, j'ai réussi rapidement à me trouver un premier emploi. Dès le mois d'avril, je commençais à travailler comme opératrice de machine à coudre.

Ce n'était pas un boulot facile mais quand on arrive dans un nouveau pays, on prend le travail qu'on trouve. Huit heures par jour, cinq jours par semaine, je me penchais devant ma machine à coudre et je travaillais aussi vite que je pouvais. Nous étions payés à la pièce et comme nouvelle arrivante, j'avais besoin d'argent : je ne refusais jamais de temps supplémentaire et je mettais tous les efforts pour sortir un maximum de production.

Mais le corps humain n'est pas une machine et le pousser à la limite peut avoir des effets sur la santé. C'est ainsi que mes problèmes sont apparus en 2004. À force de travailler penchée vers l'avant, en faisant constamment des mouvements répétitifs, j'ai commencé à avoir mal au bras gauche. Il n'était toutefois pas question de consulter un médecin ou de me plaindre à l'employeur : je ne voulais pas perdre mon emploi. Pendant environ deux ans, j'ai enduré mon mal en espérant que la douleur s'en aille. Malheureusement, la situation s'est dégradée : la douleur a gagné mes deux épaules et le haut de mon dos. Par la suite, mon cou et mon bras droit ont été affectés et, étant rendue au bout du rouleau, j'ai été obligée de voir un médecin et de cesser le travail en octobre 2006.

Dès le départ, il était évident, tant pour moi que pour mon médecin, que mon travail d'opératrice de machine à coudre était directement responsable de mes problèmes aux épaules, aux bras, au cou et aux trapèzes. Malheureusement, ma réclamation à la CSST a été refusée comme le sont la majorité des réclamations pour maladie du travail. Incapable de reprendre le boulot, j'ai été forcée de me tourner vers l'aide sociale pour survivre

tout en menant la bataille de ma vie contre la décision injuste de la CSST.

Trois ans plus tard, après avoir obtenu l'aide de l'**uttam**, être allée chercher une expertise médicale et un avocat grâce à l'aide juridique, la Commission des lésions professionnelles a rendu sa décision. Quel soulagement : le tribunal a reconnu que j'avais bel et bien été victime d'une maladie causée par mon travail d'opératrice de machine à coudre.

Pas au bout de mes peines

Après cette lutte longue de trois ans, je pensais bien être au bout de mes peines. J'étais loin de me douter que j'aurais encore à me battre pour les traitements dont j'avais besoin.

Grâce à la décision de la CLP, j'ai d'abord pu bénéficier des traitements que mon médecin me prescrivait depuis des années mais que je ne pouvais recevoir, vu le refus de la CSST et mon incapacité à les payer moi-même. Après quelques mois de traitements, il est apparu que je ne guérirais jamais : six ans de travail et trois ans d'attente avaient eu raison de ma santé pour de bon. En juin 2010, mon médecin m'a indiqué que ma lésion était consolidée et qu'elle me laissait avec d'importantes séquelles. Les traitements, qui ne permettaient aucune amélioration, prenaient fin.

Avec la fin des traitements, mes douleurs ont rapidement augmenté. Au mois d'août 2010, mon médecin me prescrivait de l'acupuncture, non pas pour me guérir mais simplement pour me soulager.

Une fois de plus, je me suis heurtée à la bêtise et à l'injustice de la CSST, qui a refusé de payer pour ces traitements sous prétexte que ma lésion était consolidée. On me disait de réclamer pour une aggravation si je voulais de nouveaux traitements. Je savais cependant qu'une telle réclamation serait refusée puisque ce n'est pas en raison d'une aggravation qu'il me fallait des traitements mais simplement pour soulager la douleur causée par les séquelles de ma lésion.

Malgré le refus de la CSST, j'ai réussi à payer de ma poche quelques traitements qui m'ont procuré un véritable soulagement. En plus de diminuer mes douleurs, l'acupuncture améliorait la mobilité de mon cou. Malheureusement, mes fonds n'étant pas illimités, j'ai rapidement dû cesser et la douleur n'a pas tardé à m'envahir de nouveau. J'ai réalisé qu'il me fallait mener une nouvelle bataille contre la CSST, cette fois pour obtenir les traitements requis par mon état.

Ce qui est absurde, c'est que faute d'acupuncture, j'ai dû augmenter fortement ma consommation de médicaments antidouleurs, que la CSST a toujours payés. La CSST reconnaissait donc que j'avais des séquelles et que mes douleurs étaient réelles. On voulait bien me payer un soulagement, en autant que ce soit des pilules et non des traitements!

J'ai donc dû me rendre une fois de plus au tribunal, cette fois pour défendre mon droit aux traitements, même après la consolidation de ma lésion. Comme j'étais indemnisée par la CSST, je n'étais pas admissible à l'aide juridique cette fois même si mes revenus n'étaient pas élevés. N'ayant pas les moyens de payer un avocat, j'ai donc dû prendre mon courage à deux mains et me présenter seule au tribunal.

Heureusement, l'**uttam** m'a aidée à me préparer et au moment de me présenter devant le tribunal, je savais ce que j'avais à dire. J'ai défendu mon droit aux traitements pour soulager ma douleur. Quelques jours après mon audience, je recevais la décision de la CLP, qui me donnait une fois de plus raison. Le tribunal reconnaissant mon droit à ces traitements qui visaient non pas à guérir ma lésion mais simplement à soulager mes douleurs.

À travers mes difficultés, j'ai bien appris que la patience et la persévérance permettent parfois de triompher des injustices de la CSST. Au moment d'écrire ces lignes, je m'apprête d'ailleurs à mener une nouvelle bataille, pour démontrer cette fois mon incapacité à occuper un emploi « convenable » que la CSST veut m'imposer. Une fois de plus, pas question de me laisser faire!

Les agences de placement

Travailleurs en danger?

Félix Lapan

Charlotte travaille dans une usine d'emballage de produits alimentaires. Tous les matins, elle se rend à l'usine où elle travaille aux côtés de dizaines d'autres travailleurs et travailleuses. Même si on l'assigne souvent aux travaux les plus pénibles, Charlotte est payée 8 \$ de moins de l'heure que les autres. Mais Charlotte ne se plaint jamais car elle sait qu'en cas de litige avec le patron, elle ne peut pas déposer de grief puisqu'elle n'est pas syndiquée. C'est que, contrairement aux autres travailleuses et travailleurs, Charlotte n'est pas l'employée de l'usine où elle travaille mais de l'agence de placement qui lui a trouvé ce poste.

Les agences de placement, aussi appelées « agences de travail temporaires » font de plus en plus partie du paysage dans le monde du travail. Dans les pays industrialisés, un nombre grandissant d'entreprises emploient des travailleuses et des travailleurs par le biais de ces agences. Le Québec n'y échappe pas puisqu'on compte ici plus de 500 de ces agences dont la vocation est de fournir du personnel pour des entreprises clientes, qui peuvent de cette façon employer au besoin une main-d'œuvre flexible et très bon marché.

Pour les travailleuses et les travailleurs employés par le biais de ces agences, la situation est cependant loin d'être réjouissante. Le présent dossier nous permettra de constater que les bas salaires, les exigences abusives et de fréquents accidents du travail sont, plus souvent qu'autrement, leur lot.

Le développement des agences de placement

Les agences de placement sont d'abord apparues pour répondre aux besoins d'entreprises qui devaient faire face à un surcroît ponctuel de travail ou pourvoir des postes temporairement vacants. Ainsi, une entreprise devant augmenter subitement sa production pour faire face à une période achalandée ou devant simplement



remplacer des salariés absents en raison de maladie ou pendant une période de vacances pouvait faire appel à une agence de placement. L'agence fournissait la main-d'œuvre pour la période nécessaire. En plus de s'occuper du recrutement et de la sélection des travailleuses et des travailleurs, l'agence prenait généralement en charge la gestion des ressources humaines et la rémunération de la main-d'œuvre fournie, tout en demeurant l'employeur officiel de ces travailleuses et travailleurs. Ce type de recours aux travailleurs et travailleuses d'agence permettait aux compagnies qui y faisaient appel de maximiser leur flexibilité pour faire face rapidement à toute situation.

Cependant, profitant d'un vide juridique au Québec, où aucune loi n'encadre l'industrie des agences de placement depuis l'abrogation de la *Loi relative à l'établissement de bureaux*

de placement pour les ouvriers en 1982, de plus en plus d'entreprises ont fait appel à des travailleuses et des travailleurs d'agences pour occuper des postes permanents. L'objectif poursuivi est plutôt de profiter d'une main-d'œuvre qui ne peut à peu près pas se défendre ou revendiquer, et encore moins se syndiquer, pour effectuer du travail régulier, notamment les travaux pénibles ou dangereux.

Alors que de telles pratiques sont interdites dans beaucoup d'États, le Québec voit même se développer des entreprises qui opèrent en n'employant aucun salarié régulier, la totalité de la main-d'œuvre étant fournie par une ou des agences. Cette formule dégage ces entreprises de nombreuses responsabilités envers les salariés.

Dans un tel contexte d'absence de réglementation, on peut comprendre que l'industrie des agences de placement soit en pleine expan-

sion au Québec. Les revenus d'exploitation des agences de placement ont augmenté de façon continue depuis le début des années 2000 dépassant 1,2 milliards en 2007, date du dernier chiffre disponible.

Ce que les employeurs y gagnent

Pour les employeurs, le recours à des travailleuses et des travailleurs d'agence présente de nombreux avantages, le premier étant bien sûr la flexibilité. Le recours aux agences permet aux entreprises d'obtenir rapidement le personnel nécessaire pour répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre, sans avoir à assumer la gestion ou la responsabilité de ces nouveaux employés.

En effet, c'est habituellement l'agence qui assume le rôle d'employeur, ce qui inclut le paiement des salaires et des obligations qui y sont reliés, y compris les cotisations à la CSST et la responsabilité des lésions professionnelles. Cela signifie que l'entreprise cliente n'est pas responsable des accidents et des maladies du travail qui surviennent aux travailleuses et travailleurs d'agence qu'elle utilise, ces lésions étant imputées au dossier de l'agence. Les employeurs peuvent donc confier sans crainte les tâches les plus dangereuses aux employés d'agence puisqu'ils n'auront rien à payer en cas d'accident et ou de maladie du travail et que ces lésions n'affecteront pas leurs cotisations.

L'absence de droit des travailleuses et travailleurs, ou les difficultés à les exercer, produit également une situation extrêmement avantageuse pour l'employeur qui fait appel aux salariés d'agence. C'est sans doute ce qui pousse de plus en plus d'entreprises à faire appel aux agences pour combler des postes permanents. Cela permet à l'employeur de créer deux classes de salariés dont les conditions de travail sont différentes. S'il y a un syndicat, l'employeur s'assure ainsi de réduire sa force puisque les travailleurs et travailleuses d'agence n'en font pas partie et que la convention collective ne s'applique pas à eux. Les entreprises, qui poussent cette logique jusqu'au bout et qui finissent par opérer avec des salariés d'agence seulement, deviennent ni plus ni moins « immunisés » aux syndicats.

Des travailleuses et des travailleurs sur-exploités

Les agences de placement attirent principalement des travailleuses et des travailleurs qui

cherchent un emploi mais qui n'ont pas encore beaucoup d'expérience (ou de qualifications reconnues au Québec). Beaucoup de personnes immigrantes, à la recherche d'une première expérience de travail québécoise à inscrire dans leur curriculum vitae, se retrouvent ainsi à l'emploi d'agences de placement.

Mais si les agences peuvent servir de voie d'accès au marché du travail à des personnes en quête d'un emploi, c'est au prix de conditions de travail inférieures et d'une précarité d'emploi systématique.

En effet, si l'emploi de travailleuses et de travailleurs d'agence permet de dégager d'importants profits, tant pour les compagnies clientes que pour les agences elles-mêmes, c'est avant tout parce que les travailleuses et travailleurs d'agence sont doublement exploités. Leur travail doit en effet permettre à deux entreprises, et non à une seule, d'engranger de la plus-value.

Les conditions de travail et les salaires des employés d'une agence sont quasiment toujours inférieurs à ceux des salariés réguliers de l'entreprise cliente. Cela signifie que même en faisant un travail identique, en ayant les mêmes qualifications et une expérience équivalente à celle d'un employé permanent, un travailleur d'agence sera systématiquement moins payé. En 2005, une étude de Statistique Canada chiffrait cet écart salarial à 40% en moyenne. Les travailleuses et les travailleurs d'agence ne reçoivent donc que les trois cinquièmes du salaire que leurs camarades permanents reçoivent.

En plus de toucher un salaire moindre, les employés d'agence n'ont pas accès aux avantages sociaux (régime de retraite, assurances, etc.) offerts aux salariés réguliers de l'entreprise puisqu'ils sont officiellement employés de l'agence et non de la compagnie où ils travaillent.

Enfin, les travailleuses et travailleurs d'agence courent beaucoup plus de risques de subir des lésions professionnelles et, en cas de lésion, sont moins à même d'obtenir réparation.

Des risques très élevés de lésions professionnelles

Comme ils peuvent être appelés à travailler dans différentes entreprises au fil du temps, les salariés d'agence n'ont souvent que très peu de temps pour se familiariser aux conditions par-

ticulières du travail dans chaque entreprise. Il n'est pas rentable de passer beaucoup de temps à former des travailleuses et travailleurs temporaires. Forcés de travailler dans un milieu qu'ils connaissent peu ou pas, non informés des règles de santé et de sécurité spécifiques à l'entreprise, méconnaissant les dangers auxquels ils sont exposés, les travailleurs et travailleuses d'agence courent des risques anormalement élevés d'être victimes d'accidents ou de maladies du travail.

Pour les employeurs ayant recours aux agences de placement, il est de pratique courante d'assigner les employés d'agence aux tâches les plus pénibles et les plus dangereuses, celles que les travailleuses et travailleurs réguliers, plus conscients des dangers, refusent de faire, avec raison.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* protège bien mal les travailleuses et les travailleurs d'agence. Par exemple, l'article 51 de la loi impose à l'employeur une série d'obligations visant la protection de la santé et de l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs (équipements de protection individuels, information sur les risques, etc.). Mais qui est l'employeur responsable de la protection de la santé et de l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur loué : l'agence ou l'entreprise cliente? Qui doit, par exemple, fournir les bottes de protection, les gants, les bouchons auditifs? Chacun se renvoie la balle dans une partie de ping-pong sans fin...

Il n'est donc pas surprenant que les travailleuses et les travailleurs d'agence soient victimes d'accidents et de maladies du travail dans des proportions beaucoup plus élevées que les autres salariés.

En effet, cette situation particulière explique en grande partie le fait que la prévalence des lésions professionnelles chez les employés manuels d'agence, tous types d'occupations confondues, est deux fois plus élevée que celle qu'on retrouve dans l'industrie de la construction, un milieu reconnu pour ses risques élevés. D'ailleurs, comparés à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, les employés d'agence subissent onze (11) fois plus d'accidents et de maladies du travail selon une recherche de l'IRSST.

De plus, de nombreuses études reconnaissent que ces chiffres sous-évaluent probablement le nombre réel d'accidents du

travail que subissent les travailleuses et travailleurs d'agence. En effet, les travailleuses et travailleurs en situation précaire, comme le sont les employés d'agence, ont tendance à sous-déclarer leurs accidents du travail. Ces travailleuses et travailleurs craignent, souvent avec raison, de perdre leur emploi s'ils réclament pour une lésion professionnelle. Un grand nombre d'accidents subit par des employés d'agence ne sont donc même pas déclarés.

Des clauses abusives

Les travailleuses et travailleurs d'agence sont régulièrement soumis à des exigences abusives qui peuvent limiter drastiquement leurs possibilités de décrocher un autre emploi. En effet, plusieurs agences de placement exigent l'exclusivité des services et la non concurrence des salariés qu'elles recrutent. Les travailleuses et travailleurs doivent alors s'engager à ne pas occuper d'emploi dans une entreprise du groupe desservi par l'agence ou dans une entreprise exerçant des activités similaires. Une telle clause peut même être étendue dans le temps au delà de la période où la travailleuse ou le travailleur est à l'emploi de l'agence.

Sous prétexte de non concurrence, de telles clauses ont pour effet d'empêcher les employés d'une agence de possibilité de décrocher un meilleur emploi (y compris dans l'entreprise où ils travaillent), les rendant ni plus ni moins captifs de leur agence, les condamnant à la pauvreté et à la précarité. Certaines agences exigent également un nombre d'heures minimal de travail avant qu'un travailleur ou une travailleuse ne puisse la quitter.

Notons enfin que le travail pour une agence de placement est souvent précaire. Les horaires et le temps de travail des employés d'une agence peuvent être très variables d'une semaine à l'autre en fonction des demandes des entreprises clientes de leur agence. Les agences de placement n'offrent pas de garantie à leurs employés. S'il arrive à un travailleur d'agence d'occuper un poste « stable » pour une même entreprise durant plusieurs mois, il peut aussi se retrouver à travailler pour une entreprise différente à chaque semaine ou devoir se contenter de quelques heures de travail par semaine. Les contrats liant les employés à leur agence prévoient aussi souvent des périodes où les salariés doivent demeurer disponibles même si aucun travail ne leur est assigné.



Des droits impossibles à faire valoir

En théorie, les agences de placement sont soumises aux mêmes lois fiscales et sociales que toute entreprise et aux mêmes lois du travail que tout employeur. Les travailleuses et travailleurs d'agence devraient donc bénéficier des mêmes droits que tout autre salarié, incluant ceux prévus par la *Loi sur les normes du travail*, à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et au *Code du travail*.

Pourtant, ces droits demeurent bien souvent impossibles à faire respecter pour un travailleur ou une travailleuse d'agence. La relation de travail « triangulaire », avec deux employeurs, est la principale source d'obstacles à l'exercice des droits pour un travailleur ou une travailleuse d'agence. Les lois du travail sont mal adaptées pour ce type de situation à deux employeurs, qu'elles ne prévoient pas. Si on veut exercer un recours, quel employeur doit-on viser? L'agence ou l'entreprise où l'on travaille? Pour ces travailleuses et travailleurs, la fonction « employeur » est en effet partagée par les deux entités distinctes que sont l'agence et l'entreprise cliente et qui peuvent facilement, en cas de litige, se renvoyer la balle.

Certains droits reconnus à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, notamment les recours contre les congédiements illégaux, restent donc difficile, voire impossible, à faire appliquer pour les travailleuses et les travailleurs d'agence, qui n'ont souvent aucune prise face à l'entreprise où ils travaillent. L'agence de son côté, même si elle est forcée en tant

qu'employeur de réintégrer à son service une travailleuse ou un travailleur, peut facilement prétendre que c'est à cause d'un manque de travail qu'elle n'offre plus d'affectation. Prouver au contraire qu'il s'agit d'un congédiement injuste est excessivement difficile.

La situation particulière des travailleuses et des travailleurs d'agence peut aussi engendrer des difficultés supplémentaires suite à une réclamation pour une lésion professionnelle. Même s'il est prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le droit de retour au travail des travailleuses et des travailleurs d'agence peut être très difficile à faire respecter. En effet, quand la CSST déclare un travailleur d'agence apte à refaire son emploi, il est habituellement impossible de forcer l'entreprise où il travaillait à le réintégrer à son poste puisque le droit de retour ne concerne que l'employeur, donc l'agence. Celle-ci peut facilement prétendre ne pas avoir de contrôle sur l'entreprise cliente et ne pas avoir de travail pour la travailleuse ou le travailleur.

Enfin, bien qu'en vertu du *Code du travail*, les travailleuses et travailleurs peuvent théoriquement se syndiquer, la syndicalisation est à toute fin pratique impossible pour les travailleuses et travailleurs d'agence. D'ailleurs, aucune accréditation n'a été émise jusqu'ici pour les employés d'une agence de placement au Québec. On peut facilement prédire que si les travailleuses et les travailleurs d'une agence se syndiquaient, il deviendrait très difficile pour cette agence de louer son personnel, les entreprises clientes cherchant généralement avant tout une main-d'œuvre docile, facile à exploiter.

Une industrie non réglementée

Une partie des problèmes identifiés sont causés par le fait qu'au Québec, la location de personnel n'est régie par aucune réglementation spécifique.

Ça n'a pas toujours été le cas. En 1910, le Québec avait en effet adopté la *Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers*, qui est demeurée en vigueur jusqu'en 1982. Cette loi obligeait les bureaux et agences de placement à obtenir un permis, à se soumettre à des inspections du ministère du Travail et à produire des rapports à la demande du ministre.

L'abrogation de cette loi a mis fin à tout encadrement juridique des agences de placement qui ne sont désormais pas obligées de s'enregistrer ou d'obtenir un permis. Les agences peuvent donc en toute liberté déterminer leur mode de fonctionnement et n'ont aucun compte à rendre, ce qui ouvre la porte à n'importe quel tour de passe-passe juridique pour éviter des obligations. Rien n'interdit par exemple à une entreprise d'être le propriétaire et l'unique client d'une agence de placement lui fournissant la totalité de son personnel, afin de créer une fiction juridique pour abuser des travailleuses et des travailleurs.

Les agences de placement n'ont pas non plus l'obligation de fournir de preuve de solvabilité, ce qui peut conduire à des catastrophes quand l'agence ferme ses portes pour cause de faillite sans avoir payé les travailleuses et travailleurs à son emploi.

En l'absence de législation, les agences ont développé une série d'astuces pour priver de leurs droits les travailleuses et des travailleurs. Pour ne donner qu'un exemple, la technique de l'« agence à deux têtes » par laquelle une agence principale chapeaute une sous-agence pour éviter de payer le temps supplémentaire au taux majoré. L'agence principale paie les heures de travail régulières à taux simple alors que la sous-agence paie les heures supplémentaires de travail effectuées pour la même entreprise, à taux simple également, comme s'il s'agissait d'un emploi différent.

Des changements sont nécessaires

L'absence actuelle de réglementation pour encadrer l'industrie des agences de placement entraîne des injustices inacceptables. Rien ne justifie l'exploitation éhontée des travailleuses

et des travailleurs d'agence et le déni de droit dont ils sont victimes. Rien ne justifie non plus les inacceptables inégalités de traitements qui prévalent au sein d'entreprises où des salariés permanents travaillent aux côtés de travailleurs et de travailleuses d'agence. La situation actuelle condamne systématiquement les employés des agences à demeurer dans la précarité et l'exploitation.

D'autres États ont compris qu'un encadrement législatif était nécessaire pour prévenir les pires abus. L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté à ce propos la *Convention concernant les agences d'emploi privées* qui invite les pays signataires à adopter des mesures législatives pour protéger les travailleuses et travailleurs d'agence. Malheureusement, le Canada a choisi de ne pas ratifier cette convention.

Plusieurs États ont pour leur part adopté des lois afin d'offrir des protections minimales aux employés des agences de placement. Certains États exigent par exemple que les agences de placement obtiennent un permis et présentent une preuve de solvabilité avant de pouvoir louer de la main-d'œuvre. D'autres législations, principalement en Europe et au Chili, vont plus loin

et interdisent l'emploi de travailleurs d'agences pour combler des postes permanents ou exigent des garanties de traitement équivalent entre les employés loués à une agence et les permanents de l'entreprise.

Ce que nous voulons

Au Québec, devrait-on aller jusqu'à interdire la pratique de la location de main-d'œuvre et donc, de mettre fin à l'industrie des agences de placement telle qu'elle existe? Nous pensons que oui.

Le placement temporaire pourrait en effet relever des Centres locaux d'emploi et donc être directement encadré par l'État plutôt que de demeurer entre les mains d'agences de placement privées. Après tout, ces agences ne créent pas d'emplois, elles n'agissent que comme des intermédiaires.

En attendant d'arriver à leur élimination, il est urgent de discipliner les agences de placement par des modifications législatives. C'est pourquoi l'**uttam** appuie les revendications des organismes Au bas de l'échelle et du Centre des travailleurs immigrants pour que des mesures correctrices soient rapidement adoptées (voir l'encadré ci-dessous).

Revendications sur les agences de placement

- Qu'il soit obligatoire pour les agences de placement temporaire d'obtenir un permis d'opération renouvelable annuellement, pour chaque bureau d'agence;
- Que ce permis ne soit accordé qu'aux agences qui démontrent leur solvabilité;
- Qu'un dépôt de garantie soit exigé pour assurer le remboursement des sommes dues au personnel des agences;
- Que les agences soient tenues d'informer rapidement de tout changement d'adresse ou de dirigeants;
- Que l'organisme responsable de délivrer le permis ait le pouvoir de révoquer le permis en cas de pratiques déloyales ou d'infractions systématiques aux lois du travail;
- Qu'une entreprise, qui utiliserait les services d'une agence de placement temporaire qui fonctionne sans permis d'opération, soit passible d'une amende;
- Que la *Loi sur les normes du travail* établisse un principe de coresponsabilité entre les agences de placement et les entreprises clientes afin d'assurer le respect des normes du travail pour les travailleuses et les travailleurs d'agence;
- Que pour les obligations pécuniaires (salaires, congés payés, etc.), les agences de placement temporaire et leurs clients soient solidairement responsables envers les personnes qu'elles embauchent;
- Qu'en ce qui concerne l'application des autres droits (congédiement injuste, pratique interdite, harcèlement psychologique, etc.), l'un ou l'autre ou les deux soient tenus responsables des droits lésés et des réparations prévues dans une entente ou un jugement.

Le rôle du médecin qui a charge

La CSST est liée par son opinion à moins qu'un processus d'évaluation médicale ne soit enclenché

Annie Gagnon

C'est lors de l'entrée en vigueur de l'actuelle *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* en août 1985 qu'était consacré le principe de la prépondérance de l'opinion du médecin qui a charge, communément appelé le médecin traitant. Ce principe constituait un gain important pour les travailleuses et les travailleurs puisque l'opinion sur les questions médicales de leur médecin lierait dorénavant la CSST. Bref, c'était la fin du pouvoir absolu de la CSST en matière médicale.

Sur les questions médicales

En vertu de la loi, la CSST est liée par les conclusions du médecin qui a charge en ce qui a trait aux questions médicales, c'est-à-dire sur le diagnostic, la date prévisible de consolidation de la lésion, la nature, la nécessité et la durée des soins et traitements administrés ou prescrits, l'existence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique et l'existence de limitations fonctionnelles.

Sur ces questions, à moins qu'une procédure de contestation médicale ne soit enclenchée, la CSST doit rendre une décision en fonction des conclusions du médecin qui a charge.

C'est ainsi que tout au long de l'évolution de la lésion professionnelle, le médecin traitant émettra des rapports médicaux attestant de l'évolution de la lésion et liant la CSST. Chacun de ces rapports peut cependant entraîner une contestation de la CSST ou de l'employeur. En cas de désaccord entre le médecin qui a charge et le médecin désigné par la CSST ou l'employeur, le dossier est transmis au BÉM et la CSST devient alors liée aux conclusions émises par le BÉM.

Sur l'assignation temporaire

Le médecin qui a charge peut aussi être appelé à donner son opinion sur l'assignation temporaire d'un travail, si l'employeur en fait la demande. L'article 179 de la loi précise les conditions devant être remplies pour assigner une travailleuse ou un travailleur temporairement à un travail alors que sa lésion n'est pas consolidée.

Le médecin traitant doit répondre à trois questions prévues par la loi : la travailleuse ou le travailleur est-il en mesure d'accomplir le travail auquel il est assigné; l'assignation comporte-t-elle des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse

**Le médecin traitant :
l'homme-orchestre des soins!**



se ou du travailleur; l'assignation est-elle favorable à la réadaptation de la travailleuse ou du travailleur.

En aucun cas, la CSST ou l'employeur ne peuvent contester l'avis du médecin qui a charge sur cette question; seule la travailleuse ou le travailleur peut la contester et, s'il le fait, il n'est pas tenu de faire le travail auquel son employeur voulait l'assigner tant qu'une décision finale n'aura pas été rendue sur la question.

Après la consolidation de la lésion

Après la consolidation médicale de la lésion professionnelle, si celle-ci a entraîné des séquelles permanentes, le médecin traitant peut prescrire divers traitements et soins visant à éliminer ou atténuer l'incapacité de la travailleuse ou du travailleur ou pour lui permettre de développer ses capacités résiduelles.

Le médecin qui a charge peut aussi se prononcer sur la capacité d'une travailleuse ou d'un travailleur à occuper un emploi convenable tel que le prévoit l'article 51 de la loi. Selon cette disposition, le médecin qui a charge peut donner son avis sur la capacité d'un travailleur à occuper un emploi convenable ou sur le fait qu'il comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur, et ce dans les deux années suivant la date où la travailleuse ou le travailleur a commencé à l'exercer.

La travailleuse ou le travailleur peut ainsi récupérer son droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Malheureusement, il faut le dire, il est très difficile de faire appliquer cet article de la loi par la CSST et même par le tribunal.

Conclusion

On peut donc constater que la loi consacre la primauté de l'opinion du médecin qui a charge de la travailleuse ou du travailleur en lui donnant un rôle déterminant dans le processus de réparation d'une lésion professionnelle et ce rôle peut également se prolonger au delà de la période de consolidation médicale.

On doit aussi malheureusement constater que la loi offre de nombreuses opportunités à la CSST et à l'employeur de contester les conclusions du médecin qui a charge et que l'interprétation des dispositions de la loi qui est faite par la CSST, et même par la CLP, de façon très restrictive réduit et même annihile parfois le rôle du médecin qui a charge.

Lock-out chez Rio Tinto Alcan à Alma

Une lutte de travailleurs syndiqués contre la précarité des jeunes

Marc-André Couillard

Le 13 décembre dernier, les travailleurs de l'aluminerie Rio Tinto Alcan (RTA) d'Alma, membres de la section locale 9490 du syndicat des Métallos (FTQ), ont voté à 95 % pour un mandat de grève générale à déclencher au moment jugé opportun. Il s'agissait surtout d'un appel à la négociation auprès de l'employeur, notamment en ce qui a trait au recours à la sous-traitance et au maintien d'un plancher d'emplois syndiqués à l'usine d'Alma.

La convention collective des 780 travailleurs venait à échéance le 31 décembre 2011 à minuit mais, jusqu'au moment du vote, les négociations avaient toutes échoué puisque les dernières offres, qualifiées de finales par l'employeur, avaient été rejetées par plus de 88% des travailleurs. RTA a décrété un lock-out le 30 décembre 2011 prétextant la nécessité de protéger les travailleurs ainsi que les équipements.

Actuellement, l'usine fonctionne au tiers de sa capacité alors que les quelque 200 cadres sont responsables des opérations.

Le véritable enjeu du conflit

Depuis l'achat d'Alcan par Rio Tinto, l'entreprise a accentué le recours à la sous-traitance. En 2010, le ratio des heures travaillées en sous-traitance par rapport aux heures travaillées par les employés syndiqués s'établissait à 10,7 %. Selon les indications de la compagnie, ce ratio devrait s'établir à 27 % en 2012.

L'enjeu est de taille pour les générations de travailleurs à venir. Ces 780 travailleurs gagnent en moyenne 75 000 \$ par année. La compagnie cherche à remplacer chaque départ à la retraite par un sous-traitant qui sera payé 15 \$ ou 16 \$ l'heure (moins de la moitié du salaire des employés syndiqués). Cette stratégie de RTA s'apparente à une pratique interdite par la législation québécoise, soit l'imposition de clauses « orphelins ». Ces dernières prévoyaient de moins bonnes conditions pour les nouveaux travailleurs (sécurité d'emploi, fond de pension, salaire, etc.) qui exécutaient pourtant le même travail que les employés déjà en emploi.



La moral des syndiqués est bon malgré ce lock-out en plein hiver

C'est cette bataille pour l'avenir des jeunes que les membres du syndicat ont décidé de mener.

L'argumentaire patronal

L'employeur invoque la nécessité de rester compétitif et le besoin de flexibilité. Le recours à la sous-traitance est présenté comme un moyen essentiel de faire face à la morosité économique. L'entreprise s'est donnée comme objectif d'atteindre une marge bénéficiaire de 40 %. D'autre part, l'aluminerie d'Alma est l'une des plus rentables au monde et sa masse salariale ne représente que 9,3 % des coûts. L'employeur cherche donc à rencontrer ses objectifs et veut en faire payer la note aux travailleurs.

Un rapport de force difficile à établir

En décembre 2006, une entente secrète fut signée entre le gouvernement du Québec, Hydro-Québec et la compagnie Alcan. Elle sera ensuite transférée à Rio Tinto, lors de l'acquisition d'Alcan, en juillet 2007. D'après cette entente, la compagnie s'engageait à maintenir son siège social à Montréal et garantissait des emplois et des investissements. En échange, cette entente assure à Rio Tinto un prêt sans intérêt de 400 millions remboursable dans 30 ans ainsi qu'une aide fiscale de 112 millions afin d'accroître la compétitivité de l'entreprise, sans compter un tarif préférentiel sur l'électricité qui défie toute compétition!

Rio Tinto a aussi acquis 30 km du lit de la rivière Saguenay où se trouvent trois barrages qui produisent de l'électricité au profit de la

compagnie. L'entente prévoit qu'Hydro-Québec a l'obligation d'acheter l'énergie produite en trop par ces barrages. Puisque l'entreprise en lock-out ne fonctionne qu'au tiers de sa capacité, elle vend son électricité inutilisée à hauteur de 500 000 \$ par jour à Hydro-Québec.

De plus, le lock-out a eu pour effet de faire baisser la production et incidemment de faire grimper le prix de l'aluminium de 300 \$ la tonne, ce qui représente un bénéfice de 130 millions par an pour RTA.

Ainsi, il semble que le lock-out décrété par RTA ne lui soit pas tellement dommageable. D'une part, l'entreprise vend son électricité inutilisée à Hydro-Québec et, en baissant sa production, la valeur de l'aluminium augmente sur le marché mondial.

La lutte continue

Malgré toutes ces difficultés, les travailleurs sont toujours aussi déterminés à mener le combat pour les générations à venir. Ils sont conscients que le recours de plus en plus marqué à la sous-traitance réduirait considérablement le rapport de force des travailleurs vis-à-vis l'employeur. Le résultat net serait une détérioration du sort réservé aux jeunes travailleurs de la région au profit de la soif de bénéfices démesurés d'une multinationale et de ses actionnaires. L'avenir économique de la région dépendra certainement de la possibilité pour les travailleurs d'Alma de stopper la volonté de l'employeur d'ériger la précarité d'emploi en système.

Détérioration des conditions de travail ?

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail

Marc-André Couillard

La première étude québécoise sur les conditions de travail s'attardant particulièrement aux questions de santé et de sécurité paraissait récemment. Mandatés par le ministre du Travail, qui a la responsabilité depuis 2003 de mener ou de faire faire une telle étude aux cinq ans, plusieurs organismes dont l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) et l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ont participé à la réalisation de cette étude.

L'enquête s'est intéressée à plusieurs aspects du travail, notamment aux conditions de travail, d'emploi et contraintes physiques et organisationnelles, aux troubles musculo-squelettiques, au harcèlement psychologique ainsi qu'aux accidents du travail. Cette première enquête du genre permet de broser un tableau général des conditions de santé et de sécurité du travail au Québec. Dans l'avenir, une telle enquête réalisée aux cinq ans permettra en plus de comparer la situation et son évolution dans le temps.

La prémisses

Le travail a connu d'importantes transformations au cours des dernières décennies. L'avènement de nouvelles technologies entraîne avec lui de nouvelles contraintes physiques liées à l'informatisation et à l'automatisation. Au niveau de l'organisation du travail, l'application de nouveaux modes de gestion a entraîné une intensification du travail où l'on cherche toujours à produire davantage avec le moins de personnel possible. Finalement, les plus importantes transformations quant aux conditions de travail concernent la précarisation de l'emploi avec le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance ainsi qu'aux agences de main-d'œuvre privées. L'enquête tente, entre autres, de cerner les impacts de ces transformations sur la santé des travailleuses et travailleurs.

Quelques constats

De cette volumineuse étude, nous pouvons tirer quelques constats significatifs concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles; en voici quelques-uns.

Dans un premier temps, on y mentionne que les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent la cause principale d'incapacité dans la population québécoise et que le travail est en cause dans la majorité des cas. De plus, les données nous indiquent que moins de 20% des travailleuses et travailleurs qui se sont absentes de leur travail pour un TMS lié à leur travail ont fait une demande d'indemnisation à la CSST. Finalement, l'étude indique que ce sont les femmes qui sont le plus victimes de TMS. Ces constats suggèrent qu'il faudrait faire un effort de prévention pour ces troubles en intervenant davantage dans les milieux de travail.

L'étude nous indique aussi que même en absence de cadence imposée, l'intensification du travail, faire plus avec moins de travailleuses et travailleurs, augmente les risques d'accidents du travail et peut même mener à des lésions d'ordre psychologique par insatisfaction de la travailleuse ou du travailleur à l'égard du travail qu'il accomplit.

L'enquête révèle qu'un des plus importants déterminants des problèmes de santé et de sécurité du travail est l'augmentation de la précarité ainsi que le recours à la sous-traitance et aux agences de placement de main-d'œuvre privées. Cette précarisation du travail augmente les risques d'accidents et conduit à une sous-déclaration des lésions professionnelles. D'une part, les entreprises ont tendance à sous-traiter les travaux les plus dangereux et d'autre part, la précarité d'emploi a pour effet de créer de l'inquiétude quant à une éventuelle réclamation pour lésion professionnelle pour la travailleuse ou le travailleur.

En plus de ces effets, la précarité en emploi entraîne des comportements qui ont des effets sur la santé tant physique que psychique. On nous indique, par exemple, que cela augmente le présentisme, terme à la mode pour dire que l'on travaille même lorsque l'on est malade. La peur de représailles, la crainte de perdre son revenu et la méconnaissance de ses droits sont les motifs invoqués par les répondants en situation de travail précaire pour expliquer qu'ils travaillent même malades.

L'enquête nous parle également des risques liés au changement d'emploi à répétition que vivent particulièrement les travailleuses et les

travailleurs en situation de travail atypique, comme les travailleurs d'agence par exemple. Premièrement, ceux-ci n'arrivent jamais à cumuler l'ancienneté nécessaire pour avoir accès à des conditions de travail plus convenables et le fait de changer régulièrement d'environnement de travail augmente, par méconnaissance des pratiques propres à chaque milieu, les risques d'accidents ou de maladies du travail.

Finalement, on constate que certains groupes ont une plus grande tendance à ne pas déclarer les problèmes de santé dont ils sont victimes (TMS et lésions suite à un accident du travail). Il s'agit des femmes, des jeunes, des travailleurs précaires et des personnes immigrantes. Cette sous-déclaration a des impacts importants parce qu'elle masque les différents risques liés aux milieux de travail et empêche la détermination de cibles de prévention efficaces par les pouvoirs publics qui ne se basent que sur les statistiques de la CSST pour élaborer leur plan d'action.

Dans le même ordre d'idée, l'enquête souligne que le recours important à l'assignation temporaire (près de 25% des accidentés travaillent en assignation temporaire) ou à l'assignation préventive sans déclaration à la CSST ne permettent pas d'avoir un portrait réel de la situation des lésions professionnelles car tant la fréquence que la gravité des lésions professionnelles ne sont pas toujours connues dans ces cas. Les lésions professionnelles qui ne sont pas déclarées passent sous le radar et ne sont donc pas comptabilisées.

Une réflexion à poursuivre

À la lecture de ce qui précède, nous sommes à même de constater que les résultats de l'EQCOTESST seront très utiles afin de cerner les véritables impacts des transformations du monde du travail sur la santé des travailleuses et des travailleurs. Bien sûr, ce que vous venez de lire n'est qu'une infime partie des constats que cette étude expose. Ce rapport mérite donc qu'on s'y attarde plus longuement afin d'en tirer des enseignements pour lutter contre une reconfiguration du monde du travail qui n'est qu'au bénéfice du patronat, qui se fait au détriment de la santé des travailleuses et des travailleurs, tout en faisant porter les coûts économiques et sociaux par l'ensemble de la collectivité.

La « taxe santé » utilisée illégalement

En 2012, chaque Québécois devra verser 200 \$ afin de contribuer au Fonds de financement des établissements de santé et de services sociaux, communément appelé la « taxe santé ». Cette mesure s'appliquait à hauteur de 25 \$ en 2010, puis 100 \$ en 2011.

Dans son récent rapport, le Vérificateur général du Québec rapportait que près du tiers de la « taxe santé » accumulée a été allouée de façon illégale à des agences de la santé, à des organismes sans but lucratif, à des universités et sous forme de bourses. L'argent n'est pas disparu mais n'a pas été utilisé tel que prévu pour les CSSS, les hôpitaux, les groupes de médecine familiale et les autres établissements de santé.

Ainsi, non content d'avoir mis en place une taxe des plus régressive, toutes et tous contribuant le même montant peu importe le revenu gagné, le gouvernement semble vouloir en détourner l'usage. Nous devons donc continuer à lutter pour l'abolition de cette « taxe santé » mais aussi, en attendant la victoire, demeurer vigilant pour qu'au moins les fonds amassés (on prévoit 945 millions de dollars en 2012) servent à l'usage auquel ils sont destinés.

Toutes les formes d'amiante comportent des risques

À début du mois de mars, l'Institut national de la santé publique (INSPQ) a publié les résultats d'une étude, réalisée à la demande de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail de France, qui

montre que trente ans après l'arrêt de leur exposition à une source d'amiante, des fibres d'amiante chrysotile sont toujours présentes dans les poumons de travailleurs malades.

Cela l'a amené à réaffirmer sa position à l'effet qu'on ne peut démontrer qu'une exposition à l'amiante chrysotile, même minime, est sans risque et à formuler une série de recommandations au gouvernement.

Parce que le chrysotile est un cancérigène prouvé, qu'il cause l'amiantose et que son utilisation sécuritaire est dans les faits non réalisable, l'INSPQ recommande que le ministère de la Santé n'encourage pas sa promotion et ne soutienne pas l'accroissement de son utilisation.

L'INSPQ formule également vingt-trois autres recommandations, dont celle d'abaisser la norme québécoise d'exposition en milieu de travail puisqu'elle est beaucoup plus élevée que partout ailleurs au Canada et extrêmement plus élevée que dans plusieurs pays d'Europe.

Souhaitons que le gouvernement écoute cette institution publique, applique les recommandations formulées et cesse ainsi d'appuyer une industrie qui cause la mort ici et ailleurs.

La discrimination systémique à l'égard des travailleurs et travailleurs migrants

C'est le titre de l'avis que la Commission des droits de la personne et des droits

de la jeunesse (CDPDJ) vient tout juste de rendre public.

Pour réaliser cet avis, la CDPDJ a examiné les conditions dans lesquelles sont placés les travailleuses et les travailleurs migrants lorsqu'ils séjournent au Québec afin de voir s'il pouvait y avoir discrimination à l'égard de ces travailleuses et travailleurs.

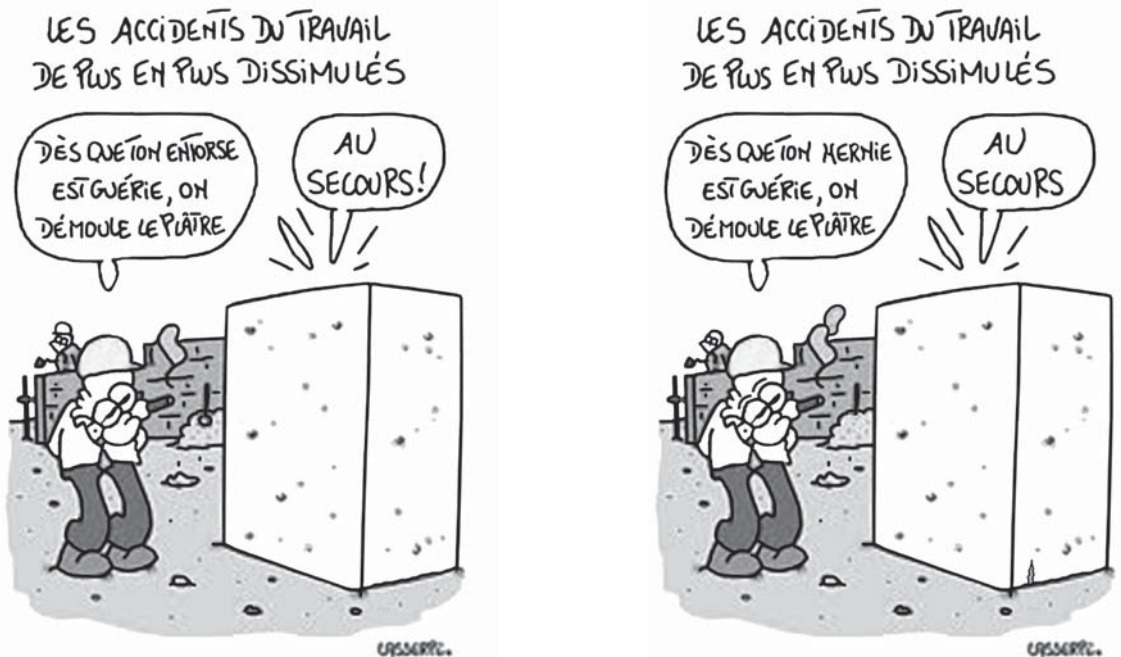
Elle arrive à la conclusion qu'il y a une discrimination systémique qui compromet plusieurs de leurs droits et libertés fondamentales, notamment leur droit à la dignité, à la vie privée, à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et leur liberté de circulation, d'établissement et d'association.

Elle recommande donc que le Québec, utilisant son pouvoir législatif en matière d'immigration, limite le recours aux travailleuses et travailleurs migrants et propose plutôt des programmes d'immigration permanente liés à des secteurs d'activités où il existe de réelles pénuries de main-d'œuvre. De plus, afin que la situation puisse être corrigée promptement, elle formule diverses recommandations d'application plus rapide en attendant que le processus législatif ait abouti.

Pour celles et ceux qui seraient intéressés à lire l'avis de la CDPDJ, vous pouvez le trouver à l'adresse suivante: http://www2.cdpcj.qc.ca/publications/Documents/Avis_travailleurs_immigrants.pdf

Au jeu!

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Il manque un point d'exclamation, le bout de la pelle a disparu, le patron a des sourcils, il y a une fissure dans le bloc de béton, il y a une seconde bulle de fumée, le casque du travailleur à l'arrière a disparu, on passe d'une entorse à une hernie.

À l'agenda

Mars

Soirée d'information

Mercredi 28 mars à 19h00 à l'uttam

Les maladies du travail causées par l'amiante

Présentation du Dr Pierre L. Auger

Avril

Soirée d'information

Lundi 16 avril à 19h00 à l'uttam

La rechute, récédive ou aggravation

Brunch à l'uttam

Samedi 28 avril à 10h30

Journée internationale de commémoration des victimes du travail

Mai

Goûter à l'uttam

Mardi 1^{er} mai à 17h00

Fête internationale des travailleuses et des travailleurs

suivi de la marche annuelle
(vers 18h15)

L'assemblée générale annuelle est un rendez-vous important pour notre vie démocratique

Notez la date à votre agenda dès aujourd'hui

Lundi 11 juin à 17h00 au Carrefour communautaire l'Entre-gens

Vous recevrez une convocation par la poste vous précisant l'ordre du jour et l'adresse exacte



Comme à chaque année, la Fête du 1^{er} mai à l'uttam, c'est l'occasion de manger en toute convivialité et de marcher avec les autres travailleuses et travailleurs

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 :** Emine Hatin Ahikoc, Gaétan Blanchet, Marc-André Couillard, Daniel Éthier, Sylvie Fleury, Christiane Gadoury, Annie Gagnon, Dunia Hurtarte, Roch Lafrance, Félix Lapan, Marco Montemiglio, Ahmed Taiab.

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.