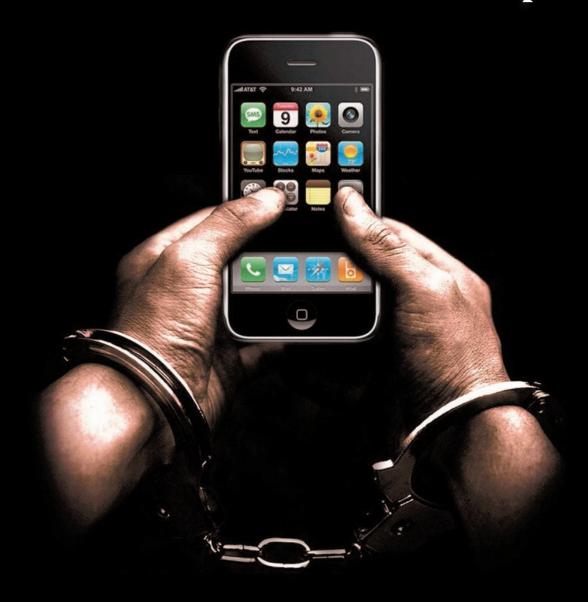
# Journal de l'uttam AUTOMNE 2016

Quels seront les impacts sur les conditions de travail du modèle économique d'Uber et d'Airbnb?

# Le travail à l'ère de l'économie du « partage »





'l'économie du « partage »











# Rapport du Protecteur du citoyen : et si ça n'était que la pointe de l'iceberg?

es médias ont parlé abondamment du rapport du Protecteur du citoyen cette année parce qu'il met en lumière les effets dévastateurs des récentes réformes en santé et services sociaux et de l'austérité en général. Espérons que cela permettra que cesse le déni du gouvernement en ce qui a trait aux coupures et à la diminution des services à la population, particulièrement aux personnes les plus vulnérables.

On a cependant moins entendu parler de la hausse des plaintes jugées fondées envers la CNÉSST. Celles-ci ont pourtant augmentées de plus de 40% par rapport à l'an dernier et, comme le dit le Protecteur du citoyen, cela n'a pas de lien avec la fusion des organismes qui est survenue en cours d'année puisque la Commission de l'équité salariale et la Commission des normes du travail n'ont générées que quatre plaintes à elles deux.

Depuis que le Protecteur du citoyen existe, la CNÉSST a toujours été parmi les organismes générant le plus de plaintes et a reçu, par conséquent, un grand nombre de recommandations pour modifier ses agissements. C'est probablement grâce au suivi de ces recommandations que l'on a pu observer une diminution des plaintes entre les années 2006-2007 et 2010-2011.

Cependant, tel que l'on peut le voir au tableau ci-contre, à partir de 2011-2012, la tendance se renverse et on voit une augmentation fulgurante des plaintes fondées qui passent de 34 en 2010-2011 à 124 en 2015-2016, soit une augmentation de 264,7%.

Sans en faire nécessairement une relation de cause à effet, on constate

que cette période de hausse correspond à la mise en application du Plan stratégique 2010-2014 de la CSST axé sur l'optimisation de la gestion et de la prévention de la chronicité ainsi qu'à l'arrivée de Michel Després comme PDG de la CSST le 19 octobre 2011.

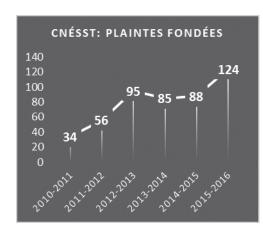
Le mot du conseil d'administration

Ceci dit, au-delà du nombre de plaintes fondées, ce sont les motifs pour lesquels les travailleuses et les travailleurs portent plaintes qui surprennent, d'autant plus que plusieurs d'entre eux reviennent année après année.

Au cours des dix dernières années, le Protecteur du citoyen a reçu des plaintes à chaque année parce que la CNÉSST n'applique pas la loi ou ses règlements correctement ou ajoute des conditions non prévues à la loi. À titre d'exemple, citons les suspensions d'indemnités rétroactives, l'imposition de limites ou de conditions pour divers remboursements de frais, la récupération de trop-versés à 100% sans entente de paiement, etc.

Plusieurs plaintes reviennent également année après année concernant des délais indus pour appliquer une décision du tribunal ou pour rendre des décisions d'admissibilité. Pendant ce temps, les travailleuses et les travailleurs sont privés non seulement des revenus auxquels ils ont droit, mais aussi des traitements qui contribueraient à leur rétablissement ou, à tout le moins, à améliorer leur qualité de vie.

On note aussi une récurrence des plaintes liées au calcul de la base salariale. La non recherche des informations pertinentes ou l'application de « méthodes de calcul créatives » prive ainsi des travailleuses et des travailleurs de revenus auxquels ils ont droit en vertu de la loi.



Finalement, le Protecteur du citoyen rappelle régulièrement à la CNÉSST que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est une loi réparatrice et qu'elle doit donc être interprétée de façon large et libérale et non de façon restrictive. De même, il invite fréquemment la CNÉSST à user de discernement et d'un peu plus d'humanité lorsqu'elle rend des décisions.

Parce que nous sommes en contact jour après jour avec des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades, nous observons plusieurs de ces « manquements » de la CNÉSST. Nous savons par ailleurs que faire une plainte au Protecteur du citoyen n'est pas toujours facile pour des travailleuses et des travailleurs déjà hypothéqués physiquement ou psychologiquement. Dans ce contexte, nous pensons que les faits relevés année après année par le Protecteur du citoyen, bien qu'ils soient révélateurs, ne sont que la pointe de l'iceberg.

Dans le cadre d'une réforme du régime de réparation des lésions professionnelles, le législateur aurait tout avantage à faire un exercice de relecture exhaustif de l'ensemble des rapports du Protecteur du citoyen avant de songer à renforcer les pouvoirs de la CNESST.

# Traité comme un criminel pour avoir simplement aidé un ami

Un soudeur accidenté

on accident du travail s'est produit en janvier 2014, quand ma tête a été écrasée par la remorque que j'étais en train de souder. J'ai été immédiatement conduit à l'hôpital, avec plusieurs dents brisées et de multiples traumatismes au visage. Dès le lendemain, j'étais opéré à la bouche et à la mâchoire. À ma sortie, je devais encore utiliser une paille pour me nourrir.

Je ne me suis jamais complètement remis de cette blessure. Encore aujourd'hui, la douleur demeure constante au visage et à la mâchoire. Des activités simples, comme parler ou manger, restent pénibles. Je dors mal, je fonctionne au ralenti et je n'ai plus d'endurance à l'effort, si bien que je n'ai pas repris le travail. Heureusement, je peux compter sur le soutien de ma conjointe et de ma sœur pour faire face à ces difficultés.

En janvier 2015, un ami m'a demandé de l'aider pour son déménagement. J'avais une remorque que j'étais capable de conduire et ça me faisait plaisir de me rendre utile. Depuis l'accident, l'inactivité me pèse. De plus, mon médecin et mon agente de la CSST m'encourageaient à rester actif autant que possible, malgré la douleur et la fatigue. J'ai donc dit oui.

Mon ami comprenait que je ne pouvais pas forcer et c'est donc lui qui a chargé ses affaires dans la remorque, mon rôle se limitant essentiellement à conduire. À l'arrivée à son nouveau domicile, j'ai eu la force de l'aider un peu à décharger quelques boîtes

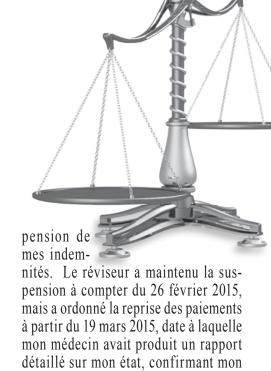
légères. En trois quart d'heures, tout était fini

J'ignorais cependant que la conjointe de mon employeur nous avait suivi et qu'elle s'était dissimulée non loin de chez mon ami pour que sa fille filme une partie du déménagement avec un téléphone cellulaire.

J'ai appris l'existence de cette vidéo par surprise, suite à une convocation à la CSST où j'ai rencontré mon agente d'indemnisation et ma conseillère en réadaptation, à la fin de février 2015. L'agente m'a bombardé de questions sur ma condition avant de m'apprendre que j'avais été filmé. Elle m'a fait comprendre que c'était très grave : si j'étais capable de faire un déménagement, j'aurais dû être capable de faire des travaux légers chez mon employeur (ce que mon médecin avait interdit). Elle m'accusait d'avoir menti sur ma condition et a décrété la suspension immédiate de mes indemnités de remplacement du revenu.

Apprendre qu'on a été filmé à son insu, ça donne un coup. On se sent comme un voleur pris la main dans le sac. Pourtant, je n'avais rien à me reprocher: je n'avais rien fait d'incompatible avec ma condition physique ou d'interdit par mon médecin. Le fait d'avoir conduit mon véhicule avec une remorque et d'avoir transporté quelques boîtes légères ne me rendait pas apte au travail. C'était insultant d'entendre l'agente me traiter comme un criminel pour avoir aidé un ami, alors qu'elle m'encourageait à m'activer quelques semaines plus tôt.

Du jour au lendemain, je me se suis retrouvé sans revenu. J'ai donc décidé d'aller chercher de l'aide et je suis venu à l'uttam. Nous avons contesté la sus-



À l'audience, en juin 2016, plusieurs litiges ont été entendus, incluant la suspension de mes indemnités. Outre mon témoignage, le tribunal a entendu l'agente d'indemnisation, la conseillère en réadaptation et la conjointe de mon employeur.

incapacité de travail. J'ai contesté la

décision au tribunal pour faire annuler

toute la période de suspension.

J'ai gagné ma cause. Dans sa décision, le tribunal souligne notamment que je n'avais aucune interdiction de conduire et que l'aide que j'ai apporté à mon ami lors du déménagement n'était pas incompatible avec mon état au début de l'année 2015. La CSST n'était donc pas justifiée de suspendre mes indemnités.

Je suis très content d'avoir gagné ce litige en particulier. Filmer quelqu'un à son insu, c'est dégoûtant. Traiter la victime d'une blessure grave comme un bandit, c'est inacceptable. Je ne suis ni un menteur, ni un fraudeur, simplement un travailleur accidenté qui a voulu aider un ami, comme n'importe quel autre être humain l'aurait fait dans la mesure de ses moyens, et je suis heureux que le tribunal l'ait reconnu. ●



Norman King \*

ous connaissons tous l'odeur d'un plancher de bois fraîchement verni ou d'une salle de bain fraîchement peinte avec une peinture à l'huile. Cette odeur provient des solvants utilisés pour la fabrication du vernis ou de la peinture et qui s'évaporent dans l'air après l'application du produit.

Peu de temps après avoir senti cette odeur et donc, suite à l'exposition aux vapeurs de solvant, les yeux commencent à piquer et on ressent une irritation du nez et de la gorge. En restant plus longtemps dans la pièce, on peut développer un mal de tête. Ce sont les premiers symptômes d'une intoxication aux vapeurs de solvant, qui ont des propriétés neurotoxiques. En quittant la pièce et en cessant l'exposition, les symptômes disparaîtront sans problème.

### Des produits qui attaquent le système nerveux

La situation est tout autre pour les travailleuses et les travailleurs exposés quotidiennement à ces produits dans le cadre de leur travail. En effet, plusieurs agents chimiques sont reconnus pour leurs propriétés neurotoxiques, c'est-à-dire qu'ils peuvent porter atteinte à la structure du système nerveux ou altérer son fonctionnement de manière permanente suite à une exposition prolongée.

Le système nerveux contrôle l'ensemble des fonctions physiques ainsi que les processus mental, intellectuel et émotionnel chez l'être humain. Ce système se compose de deux parties : Maladies du travail

# Les maladies liées à l'exposition aux produits neurotoxiques

- le système nerveux central, formé du cerveau et de la moelle épinière;
- le système nerveux périphérique, c'est-à-dire les nerfs qui partent et qui reviennent au système nerveux central et qui s'étendent à toutes les parties du corps.

Pour les fins du présent texte, je me concentrerai sur les problèmes causés au système nerveux central.

#### Différents produits neurotoxiques

Les principales catégories d'agents chimiques reconnus pour leurs effets neurotoxiques sur le système nerveux central sont :

- les solvants : utilisés dans la fabrication de plusieurs produits tels que les peintures, les vernis et les colles;
- les métaux lourds comme le plomb et le métalloïde arsenic : rencontrés dans l'industrie métallurgique, par exemple lors de soudures;
- les pesticides : utilisés en agriculture et en jardinage.

Les produits neurotoxiques peuvent exercer leurs effets peu de temps après une exposition importante (effet aigu) ou encore à moyen ou à long terme suite à une exposition plus faible, mais répétée sur une période de temps prolongée (effet chronique).

Il est important de comprendre que les produits neurotoxiques peuvent avoir des effets permanents. Une des raisons qui peut l'expliquer est le fait que les neurones (les cellules du système nerveux) ne peuvent pas se régénérer une fois tuées par une exposition chimique.

Le terme médical pour désigner une atteinte au système nerveux central est « encéphalopathie toxique » (aiguë ou chronique).

#### Les symptômes à surveiller

Les symptômes d'une encéphalopathie toxique aiguë sont le mal de tête, des étourdissements et de la confusion, soit une sensation semblable à une consommation trop forte d'alcool. En principe, les effets aigus sont réversibles, mais ils peuvent rendre les gens atteints plus vulnérables aux produits neurotoxiques lors d'expositions répétées.

Une encéphalopathie toxique chronique est caractérisée par plusieurs manifestations : perte de mémoire, difficultés de concentration, changements d'humeur (anxiété, dépression, irritabilité), fatigue, difficultés de sommeil et perte de libido. Une telle maladie peut donc perturber de façon majeure la vie de la personne atteinte, ainsi que celle de son entourage.

#### Importance de consulter rapidement

Étant donné que l'apparition initiale des manifestations cliniques de cette maladie peut être graduelle et que ces manifestations peuvent disparaître pendant les périodes de congé, il faut parfois du temps avant qu'une personne atteinte décide de consulter un médecin. Il est pourtant très important de procéder à une telle consultation le plus rapidement possible car les manifestations décrites précédemment peuvent devenir permanentes si l'exposition se poursuit dans le temps.

La famille de la travailleuse ou du travailleur peut aussi aider le médecin à poser son diagnostic car c'est souvent l'entourage de la personne atteinte qui remarque l'apparition des changements dans le comportement et le fonctionnement de celle-ci.

Un autre outil pour aider le médecin à poser son diagnostic est l'examen neuropsychologique. Le neuropsychologue est en général un psychologue qui pratique une série prolongée de tests raffinés et plus ou moins complexes permettant de vérifier les différents réseaux fonctionnels du cerveau. Cette expertise est donc un outil essentiel pour compléter le portrait réel des séquelles au niveau du cerveau suite à l'exposition aux produits neurotoxiques.

### Un problème qui mériterait une meilleure reconnaissance

Il est clair que le nombre de dossiers d'encéphalopathie toxique (ou intoxication) acceptés par la CNÉSST à titre de maladies professionnelles ne représente pas la situation réelle. Un sondage effectué auprès des travailleuses et des travailleurs québécois en 2011 estime que 9% d'entre eux seraient exposés aux vapeurs de solvants (EQCOTESST, 2011). Autrement dit, environ 300 000 travailleuses et travailleurs seraient exposés à de telles vapeurs au Québec. Pourtant, la CNÉSST n'a reconnu que trois cas d'intoxication en 2014.

En terminant, il est important de mentionner que le diagnostic n'a pas besoin de mentionner le mot « intoxication » pour permettre l'application de la présomption prévue par l'article 29 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En effet, même si les maladies énumérées à la section I de la loi sont des « intoxications », la loi ne définit pas ce terme. Selon la jurisprudence, il est possible de conclure à la présence d'une intoxication, au sens de l'annexe I de la loi, lorsque « l'exposition à la substance toxique a été suffisante pour être la cause plausible de la maladie diagnostiquée » (Clavet et Nettoyeur Marseille, TAT, 27 juillet 2016). Une travailleuse ou un travailleur à qui on diagnostique une encéphalopathie toxique peut donc bénéficier de la présomption si cette personne démontre qu'elle a été exposée à un produit pouvant occasionner ce problème de santé.

# Du côté de la CNESS

Les politiques de recouvrement de la CNÉSST, un an et demi après leur entrée en vigueur

En avril 2015, la CNÉSST adoptait des modifications à certaines de ses politiques. Les changements prévoyaient la possibilité de recouvrer des indemnités de remplacement du revenu (IRR), des frais d'assistance médicale et d'autres prestations reçues selon elle « sans droit ».

Le premier changement touchait la politique sur le recours au BÉM. Il arrive à l'occasion qu'un avis du BÉM ou un rapport complémentaire du médecin traitant modifie un diagnostic et qu'une lésion, initialement acceptée, soit alors refusée en raison de ce changement. La nouvelle politique prévoyait, dans un tel cas, que la victime devait rembourser la totalité de l'IRR reçue depuis la survenance de la lésion.

Suite aux protestations des organisations ouvrières, la CNESST a reculé le 28 septembre 2015, revenant à sa politique antérieure sur le recours au BEM. Toutefois, les autres modifications, permettant le recouvrement des frais d'assistance médicale et autres frais, restaient en vigueur. En vertu de ces politiques, la CNESST pouvait, suite à une décision du tribunal, exiger d'une travailleuse ou d'un travailleur le remboursement de frais qu'elle considère avoir payés en trop. Par exemple, si le tribunal renverse unr décision sur l'admissibilité d'une lésion, la CNESST peut recouvrer le coût des traitements reçus « sans droit » selon elle.

L'application de ces politiques a été discutée lors d'une séance du Conseil d'administration de la CNÉSST le 18 juin 2015. Le Vice-président au partenariat et à l'expertise conseil déclarait alors « que la commission n'a aucune intention d'obliger les travailleurs de bonne foi à rembourser des prestations alors qu'ils auraient suivi les recommandations de leur médecin. »<sup>1</sup>

Cependant, la réalité nous démontre que la CNÉSST demande parfois le remboursement des frais d'assistance médicale et autres

En effet, le Tribunal administratif du travail (TAT) a dû se prononcer à quelques reprises dans des litiges de demande de remboursement de frais d'assistance médicale ou autres. Jusqu'ici, la jurisprudence semble partagée, mais le courant majoritaire invalide les recouvrements.

Le tribunal déclare qu'il est inéquitable de réclamer à un travailleur ou une travailleuse des frais d'assistance médicale pour des soins reçus en toute bonne foi. Pour le tribunal, la victime d'une lésion professionnelle, étant tenue de respecter les prescriptions de son médecin, se retrouverait dans une situation intenable dès qu'une procédure d'évaluation médicale serait initiée. Une décision considère aussi que l'article de la loi qui interdit le recouvrement de l'IRR déjà versée s'applique également aux autres prestations, tel que les frais d'assistance médicale, et que la CNESST ne peut donc en exiger le remboursement.

Toutefois, au moins une décision que nous avons pu voir, tranche en sens inverse et fait droit à la demande de la CNÉSST de remboursement de frais d'assistance médicale et de déplacements.

On le constate : malgré de belles paroles au Conseil d'administration de la CNÉSST, la réalité est toute autre. Si on peut se réjouir du bon sens des décisions du tribunal qui invalident les remboursements exigés par la CNÉSST, les recouvrements restent possibles et peuvent être confirmés par le tribunal. Il faut donc continuer d'exiger le retrait complet des nouvelles politiques.

1. Procès-verbal du Conseil d'administration de la CSST du 18 juin 2015.

<sup>\*</sup>Norman King est détenteur d'une Maîtrise ès sciences en Épidémiologie



#### Roch Lafrance

l y a à peine dix ans, personne ne parlait de l'économie du partage ou d'économie collaborative. Les **L** grandes entreprises qui s'en réclament, telles Uber dans le domaine du taxi (valeur de plus de 50 milliard de \$US) et Airbnb dans le domaine de l'hébergement (valeur de plus de 25 milliard de \$US) n'existaient même pas à ce moment. Aujourd'hui, en 2016, on compterait plus de 10 000 entreprises dans le monde qui font partie de cette économie dite du partage. Aux Etats-Unis, plusieurs entreprises de ce type, qui sont nées il y a deux ou trois ans à peine, ont déjà un chiffre d'affaire qui dépasse plusieurs milliards de dollars.

Dissimulées derrière un discours faisant la promotion de valeurs d'entraide et de partage se cachent des entreprises qui n'hésitent pas à contourner les lois et à exploiter des travailleuses et des travailleurs afin de faire des profits mirobolants. Le Québec a été jusqu'ici relativement épargné par ce type de pratiques, mais ce n'est qu'une question de temps puisque plusieurs entreprises américaines visent déjà le marché canadien (qui ressemble au marché américain) avant d'entreprendre une expansion mondiale. Si nos gouvernements poursuivent leur politique du « laisser faire », le monde du travail risque d'être radicalement transformé d'ici dix ans.

Dans les pages qui suivent, nous allons explorer un peu plus cette économie dite du partage dans le domaine des services parce que c'est principalement dans ce secteur que les enjeux concernant les conditions de travail se posent. Nous illustrerons le phénomène avec des exemples au Québec, mais également avec certaines expériences américaines parce que c'est là que se développent actuellement les principales plateformes technologiques.

#### L'économie du « partage »

Avant d'aller plus avant, examinons ce qu'est l'économie dite du partage ou économie dite collaborative. L'expression « économie du partage » est généralement utilisée pour décrire un modèle économique où des personnes « partagent » un surplus de biens, de services, d'aliments, d'espace ou de temps avec l'aide d'outils technologiques. Ce « partage » est rarement gratuit (mais il peut l'être); il se fait en général contre rétribution, soit par un échange de biens ou de services (troc) ou, dans la grande majorité des cas, par le paiement d'une somme d'argent. Par exemple, grâce à l'installation d'une application dans un téléphone mobile ou un ordinateur, un consommateur de service est mis en contact avec un fournisseur de ce service.

A titre d'illustration, si j'ai un problème avec la tuyauterie de mon évier, je peux appeler une entreprise de plomberie qui m'enverra un plombier, avec des cartes de compétence, au coût de 85 \$ de l'heure, plus les taxes, ou encore je peux utiliser l'application Askfortask (disponible au Québec) sur mon téléphone mobile qui m'enverra quelqu'un censé connaître la plomberie (rien ne me garantit qu'il soit plombier) à un taux forfaitaire sans taxe. Askfortask ne garantit pas les travaux parce qu'elle n'est pas partie au contrat que j'ai conclu avec mon plombier possiblement amateur; elle n'a que facilité le partage des compétences et des disponibilités de notre homme à tout faire par sa plateforme technologique.

Cette notion du « partage » a de quoi laisser songeur. Offrir son aide pour déménager un ami en échange d'une bière et d'une pointe de pizza à la fin de la journée est fort différent que de charger 50 \$ de l'heure pour offrir un coup de main « amical ». Or, presque toutes ces nouvelles plateformes technologiques appartiennent à des entreprises privées à but lucratif et existent avant tout pour vendre ou louer des produits ou des services, tout en prélevant des frais pouvant aller de 10 à 35% du montant de la transaction.

#### Les plateformes de l'économie du « partage » au Québec

Le Québec a peu été touché par le phénomène de l'économie du « partage » jusqu'ici. Une recension récente faite par OuiShare (une organisation faisant la promotion de ce type d'économie) établit à 189 le nombre d'initiatives de ce type au Québec. Toutefois, une grande partie d'entre elles sont plutôt, dans les faits, des organismes communautaires qui existent depuis de très nombreuses années, tels des cuisines collectives, des popotes roulantes, des groupes citoyens qui partagent des intérêts. D'autres sont des entreprises de location de vélos ou de voitures en libre-service (Bixi, Communauto, Car2Go, etc.) ou de partage de locaux. Il n'existerait que moins d'une dizaine

de plateformes technologiques qui se réclament de l'économie du « partage » au Ouébec.

La plus connue est évidemment celle de l'entreprise américaine Uber. C'est la plus grosse entreprise du secteur de l'économie du « partage » au monde et, vu son succès fulgurant, son modèle d'affaire inspire presque toutes les plateformes qui se mettent sur pied présentement.

Uber prétend qu'elle n'opère pas une entreprise de taxi, mais plutôt une simple plateforme technologique qui

permet de mettre en relation des clients et des chauffeurs indépendants de véhicule particulier pour faire du covoiturage. C'est la raison pour laquelle elle refusait de percevoir les taxes et de verser quelque cotisation gouvernementale que ce soit. À noter qu'Uber conserve 25% du tarif payé pour l'utilisation de son application et que ses profits sont acheminés aux Pays-Bas afin d'éviter le plus possible de payer des impôts au Québec. Une enquête faite par un journaliste du Journal de Montréal en février dernier révélait que le revenu d'un chauffeur chez Uber s'établissait entre 6 et 7 \$ de l'heure, une fois déduites les dépenses reliées à l'utilisation du véhicule (essence, coûts d'entretien, dépréciation du véhicule, etc.). Dans l'économie du « partage », il semble que le partage ne se fait pas toujours équitablement...

Depuis les deux dernières années, on voit d'autres plateformes de services se mettre en place chez-nous, principalement dans les domaines de l'alimentation et des services d'entretien de résidences.

Du côté des services d'entretien de résidences offerts au Québec, il y a les plateformes de WeDo et de Askfortask (l'application Handy, actuellement disponible en Ontario, devrait aussi être disponible au Québec très bientôt).

WeDo offre des services d'entretien extérieur de résidences (gazon, déneigement, lavage de vitres, nettoyage de piscine, etc.) alors que les plateformes comme Askfortask ou Handy offrent les mêmes services que WeDo, mais également tous les services imaginables en matière d'entretien ou de réparation à l'intérieur des résidences (électricité, plomberie, entretien ménager, peinture, bricolage, assemblage de meubles, etc.). Notons que WeDo garde 20% du coût des contrats octroyés (ce taux n'est pas public pour les autres plateformes, mais doit être sensiblement le même).

Les trois plateformes technologiques fonctionnent selon le même

#### **Postmates**

#### Service de livraison rapide 24 heures par jour

Vous êtes en pyjama, installé devant votre téléviseur quand survient une petite fringale. Pourquoi vous habiller quand votre téléphone mobile vous permet, grâce à l'application Postmates (le service devrait être disponible au Canada d'ici la fin de 2016), de commander en quelques secondes diverses gâteries du dépanneur ou encore un petit goûter d'un restaurant, sans oublier un médicament à la pharmacie contre les reflux gastriques, au cas où? Pourquoi ne pas en profiter pour commander une bière ou une bouteille de vin?

Grâce à la géolocalisation, les livreurs de Postmates dans les environs reçoivent votre commande sur leur téléphone mobile dans la seconde qui suit et le plus rapide à accepter la commande aura la chance de vous servir. Toujours avec l'aide de son téléphone mobile, l'application avec GPS le dirige vers le restaurant, le dépanneur ou la pharmacie, il prend possession de votre commande que les marchands ont déjà préparée et vous livre le tout dans les minutes qui suivent, moyennant des frais de livraison déterminés par Postmates.

La plateforme Postmates n'a rien à voir avec des applications comme TopMenu ou Just for Eat. Ces dernières n'offrent qu'une plateforme pour commander d'un restaurant qui a un service de livraison. Avec Postmates, le même livreur peut faire vos courses chez plusieurs marchands qui n'ont pas de service de livraison. Postmates n'agit officiellement que comme facilitateur pour que vous concluiez un contrat avec le livreur ainsi qu'avec le marchand. C'est elle qui reçoit le paiement et qui remboursera par la suite le livreur et le marchand.

Les livreurs de Postmates sont évidemment tous des travailleuses et travailleurs « indépendants » qui ne sont pas à l'emploi de Postmates. Ils ne bénéficient d'aucun avantage social et aucune contribution n'est faite pour eux aux régimes de sécurité sociale ou d'indemnisation d'accident du travail.

Afin de travailler pour Postmates, il faut se servir d'un téléphone mobile. En plus d'être illégale au Québec, l'utilisation du cellulaire au volant est extrêmement dangereuse car la personne est constamment sollicitée, soit par le GPS, soit par les multiples commandes qu'il faut accepter ou refuser; on ne peut en effet attendre d'avoir terminé sa livraison avant de prendre un nouvelle commande, car cela peut signifier de longs temps morts.

Les conditions de travail imposées par des applications comme Postmates illustrent probablement l'avenir prochain qui attend les travailleuses et travailleurs dans le domaine de la livraison, tant pour les dépanneurs ou les pharmacies, que pour les grandes chaînes de restauration rapide avec des services de livraison composés de travailleuses et de travailleurs syndiqués. Même les services de livraison de supermarchés risquent de ne pas être épargnés avec des applications telles Taskrabbit qui vous propose rien de moins que faire vos courses à votre place (épicerie, nettoyeur, achat de meubles, etc.) et de vous livrer le tout à domicile. À noter qu'Uber a annoncé qu'elle allait utiliser ses chauffeurs pour lancer un nouveau service de livraison à domicile comme celui de Postmates, tout comme les multinationales Google (Google Express) et Amazon.

modèle : l'entreprise n'agirait qu'à titre de facilitateur entre un consommateur de services et un « entrepreneur indépendant ». Cet « entrepreneur » n'est donc pas considéré comme un salarié de l'entreprise et elle ne verse en conséquence aucune redevance, cotisation ou impôt aux gouvernements pour les « honoraires » payés.

Ces plateformes se caractérisent par la simplicité d'utilisation et la rapidité de service. A titre d'exemple, cela m'a pris moins de deux minutes avec l'application de Handy à Toronto pour obtenir une soumission d'entretien ménager hebdomadaire, pour un logement de deux chambres à coucher, qui aurait pu débuter deux jours plus tard. Dans la page de paiement, aucune TPS ou taxe de vente provinciale n'était ajoutée au prix.

Dans le domaine alimentaire, le Journal de Montréal annonçait l'arrivée au Québec de l'application Cooked4U en août 2015 par le titre *Vendez vos restes* de table en ligne. Qu'en est-il vraiment?

Il y a au moins deux plateformes qui sont actives au Québec dans ce domaine présentement, soit Cooked4U et Cuisine voisine. Leur fonctionnement est semblable. Toute personne qui cuisine chez-elle et qui veut « partager ses surplus » avec des « voisins » peut offrir ses portions « excédentaires » en s'inscrivant. Toute autre personne qui n'a pas toujours le temps de cuisiner à la maison peut aussi s'inscrire pour acheter ces plats « excédentaires » de ses « voisins ». Ces entreprises visent à mettre en lien ces personnes, movennant certains frais: Cooked4U conserve 15% du montant de la vente et Cuisine voisine 16%. Aucune taxe n'est prélevée par les deux plateformes et nous n'avons pas vu de cuistot amateur qui annonçait le prélèvement de taxes.

L'application de Cuisine voisine nous indique le nombre de portions disponibles pour chaque plat et les dates de leur disponibilité. Cela nous permet de constater que certains cuisiniers amateurs se mettent à leurs

marmites de longues heures à chaque fin de semaine et peuvent vendre jusqu'à une dizaine de portions pour une vingtaine de plats différents le dimanche, soit l'équivalent d'un buffet pour 200 personnes. On est assez loin de simples restants de table... D'autres semblent se mettre devant leur four à chaque matin de la semaine. C'est le cas de Christophe, qui demeure près de l'uttam, qui vend à tous les jours cinq portions des trois mêmes plats. Ce même Christophe offre aussi 25 plats différents sur la plateforme concurrente (Cooked4U); on ne peut toutefois savoir à quelle fréquence et à quelle quantité il les offre.

On peut ainsi constater qu'on est souvent très loin des surplus de table et que cela s'apparente plutôt au métier de traiteur. Les plats principaux se vendent généralement entre 12 et 17 \$ par portion. Il faut enfin savoir que ces personnes, contrairement aux traiteurs ou aux restaurants, ne sont pas soumises aux règles de salubrité obligatoires dans le domaine de l'alimentation, n'ont pas besoin de permis et ne prélèvent pas les taxes de vente.

#### Les impacts prévisibles d'une telle organisation du travail

L'écrasante majorité des plateformes technologiques qui se réclament de l'économie du « partage » ne

#### Thumbtack

#### Quand il faut payer pour travailler

Vous avez besoin d'embaucher quelqu'un pour faire des travaux d'entretien, de rénovation ou de réparation à votre résidence? Rien de plus facile en utilisant des applications telles Askfortask ou Handy. On vous enverra une travailleuse ou un travailleur « indépendant » pour un prix fixé d'avance incluant une commission avoisinant les 20%.

Si vous ne voulez pas payer de commission, vous ferez plutôt affaire avec Thumbtack (pas encore disponible au Québec). Cette plateforme technologique se distingue de celle de ses compétiteurs en faisant payer ses travailleuses et ses travailleurs « indépendants » pour pouvoir faire une soumission à un client potentiel.

Voici comment cela fonctionne. Vous désirez embaucher quelqu'un pour faire le grand ménage du printemps. En cliquant sur l'application Thumbtack, vous devez répondre à des questions sur votre habitation (nombre de pièce, etc.), sur vos besoins (lavage des vitres, du frigo, etc.) et quand vous voulez que le travail soit fait. Votre demande est alors acheminée aux travailleuses et travailleurs en entretien ménager inscrits chez Thumbtack qui demeurent à proximité de votre résidence. Celles et ceux qui sont intéressés peuvent vous faire une soumission, incluant le prix qu'ils vous demandent. Pour pouvoir vous acheminer cette soumission, ils doivent payer à Thumbtack un montant variant généralement entre 4,40 \$ à 20,00 \$ (15 \$US) dépendant du type de travaux ainsi que de l'offre et la demande pour ce type de services dans votre secteur. Seules les cinq meilleures soumissions vous sont ensuite soumises. Vous pouvez accepter une des offres ou toutes les refuser et ainsi recommencer le processus de soumission.

Dans ce système, les travailleuses et les travailleurs entrent en concurrence directe et il y a toujours quatre des cinq travailleuses ou travailleurs qui perdent leur mise (quand ce n'est pas cinq sur cinq). Même si les prix pour soumissionner ne semblent pas si élevés, lorsqu'on doit payer cinq soumissions à 4,40 \$ pour enfin obtenir un contrat de ménage ou de réparation d'un robinet pour 75 \$, cela équivaut à presqu'un tiers du revenu gagné. Pour pouvoir travailler sans avoir à soumissionner trop souvent, il faut donc casser les prix, ce qui amène une spirale à la baisse des revenus de travail. Il faut également être ultra disponible et être toujours à l'affût des messages qui entrent afin de pouvoir prendre ses « concurrents » de vitesse.

Ajoutons que Thumbtack, comme presque toutes les entreprises de « l'économie du partage » considèrent ces travailleuses et travailleurs comme entrepreneurs indépendants : aucune cotisation sociale n'est versée, aucune retenue à la source d'impôt ou de taxe n'est prélevée, aucun vêtement ou équipement de sécurité n'est fourni. En cas de chômage, de maladie ou d'accident du travail, la travailleuse ou le travailleur risque de se retrouver à la rue...

reconnaissent pas leurs fournisseurs de services comme des travailleuses et des travailleurs, mais plutôt comme des entrepreneurs indépendants. Ainsi, ces entreprises ne versent aucune des contributions gouvernementales normalement payables lorsqu'il y a un travail salarié. Elles ne perçoivent également pas les retenus à la source des impôts sur le revenu, ni les taxes sur la vente de produits et de services.

Ces pratiques auront inévitablement de nombreux impacts.

D'abord sur les travailleuses et les travailleurs. Ils seront de plus en plus nombreux à se retrouver dans une situation de fractionnement du travail (heures coupées, multiples employeurs, multiples tâches de nature différente), de précarité d'emploi et ce sans aucune protection sociale et du travail : pas d'assurance chômage, pas de cotisation au régime de rentes, pas de protection en cas d'accident ou de maladie du travail, pas de protection en matière de normes du travail et évidemment

pas d'avantages sociaux. Ainsi, les travailleuses et travailleurs pourront eux-mêmes « choisir » d'accepter un contrat qui les paiera finalement six ou huit dollars de l'heure, car il n'y a pas de salaire minimum pour les entrepreneurs, et pourront également « choisir » de faire de nombreuses heures supplémentaires payées à temps simple.

C'est le retour par la grande porte du travail payé à la pièce, tel qu'il existait au XIX<sup>e</sup> siècle : les travailleuses et travailleurs ne sont plus payés à l'heure ou à la semaine, mais plutôt à la job.

De plus, plusieurs de ces travailleuses et travailleurs se retrouvent les deux mains attachées lorsqu'ils font affaire avec certaines de ces plateformes parce qu'ils doivent souvent signer des clauses de non-concurrence. Par exemple, la plateforme française MyCut (services de coiffure à domicile) exige la signature d'une clause de non-concurrence de deux ans après avoir fourni un service à un client de MyCut, sous peine d'un montant de 500 euros (736 \$) par infraction. Ainsi, la coiffeuse ou le coiffeur ne peut coiffer aucun de ses clients réguliers sans passer par la plateforme MyCut. Une fois la main dans l'engrenage, il devient presqu'impossible de s'en libérer. Pourtant, ces plateformes prétendent n'être qu'un « service de mise en relation » afin de faciliter un contact entre un client et un « auto-entrepreneur ».

Ce type de plateformes risque également de faire baisser considérablement les conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Pourquoi un employeur accepterait-il de payer ses salariés 20 \$ de l'heure et de leur accorder des avantages sociaux alors qu'il peut facilement embaucher des « entrepreneurs indépendants » dociles (parce que facilement remplaçables) à un salaire équivalent ou moindre, mais sans avoir à payer quelque forme de cotisation gouvernementale ou d'avantage social. Compétitivité oblige : une fois qu'une entreprise dans un secteur d'acti-

#### Wonolo

#### L'agence de placement du futur?

Vous voulez travailler mais vous n'arrivez pas à trouver un emploi? Pourquoi ne pas « partager » vos compétences avec un employeur près de chez vous qui en a besoin grâce à l'application Wonolo (non disponible au Québec pour le moment)?

Wonolo (pour Work-Now-Localy) est une agence de placement créé en 2014 qui offre aux employeurs d'embaucher, à l'heure ou à la journée, de la main d'œuvre dans tous les domaines d'emploi. Elle offre une plateforme technologique permettant aux entreprises de combler leurs besoins de main-d'œuvre immédiats (« Just in Time Staffing »). Par exemple, un employeur peut ainsi trouver une travailleuse dans les secondes qui suivent l'ouverture d'un poste pour combler une absence dans une heure et faire un remplacement pendant trois heures. A noter que l'agence garde 35% du montant payé par l'employeur.

L'employeur a le choix entre deux types de contrat. Il peut choisir d'avoir recours aux services d'une travailleuse ou d'un travailleur. Dans ce cas, une filiale de Wonolo agit à titre d'employeur et verse aux gouvernements les redevances gouvernementales (impôts, cotisations obligatoires aux régimes de sécurité sociale, cotisations au régime d'indemnisation d'accident du travail, etc.), mais n'offre aucun avantage social (pas de régime d'assurance maladie, médicaments, invalidité, ni de fonds de pension). Si l'employeur le désire (et c'est l'option qui semble privilégiée), il peut plutôt choisir d'avoir recours aux services de la même personne, mais à titre « d'entrepreneur indépendant ». S'il choisit cette option, ni l'employeur, ni Wonolo ou sa filiale de gestion de la paie ne versera quelque redevance, cotisation ou impôt aux gouvernements.

Par exemple, si je me cherche du travail comme journalier, je peux m'inscrire chez Wonolo pour faire ce type d'emploi. Je recevrai par la suite, grâce à l'application installée sur mon téléphone mobile, des offres d'emploi pouvant aller de quelques heures à quelques semaines. Si une de ces offres me conviens et que je réponds avant les autres chercheurs d'emploi (les échéances sont souvent très courtes), il est possible que j'obtienne le contrat. Si l'employeur recherche un travailleur, je recevrai un salaire et le service de paie de Wonolo paiera aux gouvernements toutes les redevances exigibles à titre d'employeur, mais si l'employeur recherche plutôt un « entrepreneur indépendant » pour faire le même travail, je recevrai des honoraires et aucune redevance ne sera versée pour moi.

On peut légitimement se poser la question si tout ça est légal. Pour le moment, bien que la légalité de ce fonctionnement n'ait pas été remise en question aux Etats-Unis et que plusieurs grandes entreprises font affaire avec elle (notamment Coca-Cola qui a financé sa mise sur pied), Wonolo protège ses arrières. En effet, le contrat que doit signer la travailleuse ou le travailleur avec Wonolo stipule clairement que dans l'éventualité où l'agence du revenu américaine décidait que Wonolo agit à titre d'employeur et qu'elle devait verser aux gouvernements des redevances de façon rétroactive, la travailleuse ou le travailleur devrait rembourser à Wonolo toutes les sommes réclamées, incluant les intérêts.

A quand une plateforme technologique du même type au Québec? Parions que ça ne se fera pas attendre très longtemps.

vité utilisera un tel système d'embauche, les entreprises concurrentes, même syndiquées, risquent de tout faire pour revoir à la baisse les conditions de travail si elles ne veulent pas disparaître.

D'ailleurs, le développement du mouvement syndical pourra certainement lui aussi d'être affecté par le phénomène. Comment regrouper des travailleuses et des travailleurs dans un secteur d'activité qui ne se connaissent pas et ne se rencontrent jamais? Comment syndiquer des travailleuses et travailleurs dans une usine lorsque la majorité d'entre eux ont un statut « d'entrepreneur indépendant » et qu'ils vont et viennent d'une usine à l'autre?

Ces pratiques commerciales vont également avoir des effets importants sur les revenus des États et sur les programmes de sécurité sociale ou du travail. Ces plateformes électroniques facilitent grandement (pour ne pas dire encouragent) le travail au noir et l'évitement

fiscal. On pourrait même dire qu'elles sont en train de structurer l'économie souterraine de la « débrouille » : ces entreprises ne veulent pas percevoir les cotisations obligatoires, les taxes et les impôts et elles refusent également de dévoiler aux gouvernements les noms des clients et des fournisseurs de services, tout comme les montants des paiements qui ont été versés. Dans les contrats qui les lient aux fournisseurs de services, il est toujours spécifié que c'est la responsabilité de ces derniers de déclarer leurs revenus aux gouvernements et de percevoir les taxes applicables s'il y a lieu (au Québec, une personne ou une entreprise doit s'enregistrer et percevoir la TPS et la TVQ si elle vend des produits ou des services pour plus de 30 000 \$ par année). Les Etats n'ont aucun moyen présentement de vérifier si l'ensemble de ces sommes qui lui sont dues sont effectivement versées (et on peut parier qu'il y a des sommes importantes qui ne sont pas déclarées). Plus ces plateformes prendront de l'expansion, plus les revenus des États diminueront, ce qui aura inévitablement un impact sur les services publics et les programmes sociaux.

#### Conclusion

Ce bref survol du phénomène des plateformes électroniques qui se réclament de l'économie du « partage » permet de voir que le monde du travail est confronté à des enjeux importants. En effet, on peut constater que les impacts reliés à ce type d'économie peuvent être considérables, particulièrement dans un contexte où nos gouvernements laissent

faire en se cachant derrière l'expression « on n'arrête pas le progrès ». Il n'est pas ici question de s'opposer à l'avancement technologique, mais plutôt de s'opposer à l'utilisation par des entreprises privées de moyens technologiques pour contourner et bafouer des lois

et des réglementations afin de mieux exploiter des travailleuses et des travailleurs, d'éviter de payer des taxes et des impôts et d'engranger d'énormes profits.

Il n'y a qu'à voir les conséquences de l'arrivée de la plateforme Uber dans seulement deux villes au Québec (Montréal et Québec) sur l'industrie du taxi pour comprendre que les enjeux sont sérieux et appréhender les transformations que cela engendre. L'industrie du taxi n'est toutefois qu'une goutte d'eau à l'échelle de l'activité économique du Québec. Si on considère que cette simple goutte d'eau a fait autant de ravages chez-nous, il n'est peut-être pas exagéré de penser que l'arrivée prochaine des multiples plateformes semblables, qui s'apprêtent à conquérir dans les mois à venir presque tous les secteurs économiques dans toutes les régions du Québec, risque de ressembler à un tsunami pour les travailleuses et les travailleurs...

Luttes ouvrières

# Négociations coordon l'union fait la force

Félix Lapan

a Fédération du commerce de la CSN mène présentement des négociations coordonnées pour le renouvellement des conventions collectives des travailleuses et travailleurs qu'elle représente dans le secteur de l'hôtellerie. Les employés sont décidés à se battre pour de meilleures conditions de travail.

C'est la neuvième fois que les syndiqués CSN de l'hôtellerie unissent leurs forces pour mener une négociation coordonnée. Cette stratégie, qui a fait ses preuves depuis 1986, consiste à négocier au même moment les conventions collectives de plusieurs établissements en présentant des revendications communes à tous les employeurs. En formant un front uni face aux différents hôtels, les travailleuses et travailleurs bénéficient d'un meilleur rapport de force. Au fil du temps, les syndiqués de l'hôtellerie ont réussi à améliorer significativement leurs conditions de travail en négociant de cette façon.

Cette année, c'est 3 000 travailleuses et travailleurs, répartis dans 25 hôtels un peu partout au Québec, qui sont concernés par la négociation coordonnée. Les conventions collectives de ces syndicats arrivent toutes à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016.

#### Les enjeux de la négociation

L'hôtellerie est particulièrement rentable en ce moment au Québec. Le secteur est en croissance depuis déjà quelques années et jouit d'excellentes perspectives. Le tourisme vient de connaître une saison exceptionnelle. En juillet, les hôtels de la grande région de Montréal ont affiché un taux d'occu-

## nées dans l'hôtellerie:

pation record de 87,4%. En Estrie et à Québec, les résultats sont aussi excellents. Les travailleuses et travailleurs de l'hôtellerie, dont le travail est essentiel à ce succès, demandent leur part des bénéfices.

Les salariés se sont entendus sur de grandes revendications communes, en plus de demandes particulières que chaque syndicat peut formuler localement. Les travailleuses et travailleurs revendiquent des améliorations aux indemnités de vacances, de meilleures compensations en cas de pertes d'emploi et une convention collective d'une durée de quatre ans prévoyant des augmentations salariales totales de 17%.

Les négociations avec les différents employeurs ont été entreprises en avril dernier. Au début, elles progressaient très lentement, les employeurs refusant d'admettre la rentabilité pourtant évidente du secteur. Bien au contraire, ils demandaient des reculs aux salariés, remettant en question des conditions de travail obtenues dans le passé.

Constatant le peu de progrès des négociations, les travailleuses et les travailleurs ont commencé à exercer des moyens de pression à la fin de juillet. Au début, il s'agissait surtout d'actions de visibilité : port de macarons, foulards, t-shirts et épinglettes, organisation de BBQ syndicaux devant les hôtels, etc.

En août, les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie se sont dotés de mandats de grève de 72 heures, à exercer au moment opportun. Les travailleuses et les travailleurs d'un hôtel de Sherbrooke se sont même dotés d'un mandat de grève illimité.



Les syndiqués du Holiday Inn Sélect Sinomonde veulent de meilleures conditions de travail

#### Des employeurs cèdent

Ces menaces de grève ont permis de faire bouger certains employeurs et d'en arriver à un premier règlement à l'hôtel Marriott Château Champlain. L'entente de principe répond aux principales revendications des travailleuses et les travailleurs, qui obtiennent des améliorations aux indemnités de vacances et de pertes d'emploi, ainsi que des augmentations salariales totales de 13% sur quatre ans, non loin des 17% revendiquées.

Avant de dire oui à cette entente, les employés concernés ont obtenu l'accord des autres syndicats en négociation. C'est en effet l'engagement que prend chaque syndicat qui participe à la négociation coordonnée, ce qui fait la force de cette stratégie, en garantissant que personne ne cède séparément des autres face aux employeurs.

Depuis la conclusion de l'entente au *Marriott Château Champlain*, les syndiqués luttent pour imposer des accords similaires aux autres hôtels. La veille du déclenchement d'une première journée de grève, un deuxième employeur cédait. Il s'agissait cette fois du *Ritz-Carlton* à Montréal, qui a conclu une entente sur le même modèle que celle du *Marriott Château Champlain*, avec les mêmes augmentations salariales.

#### Premières journées de grève

Bon nombre des hôtels qui refusaient toujours de céder aux revendications

des salariés ont fait face à une première journée de grève, le 9 septembre dernier, alors que les travailleuses et les travailleurs d'une dizaine d'hôtels ont cessé le travail pour 24 à 72 heures. Ce premier débrayage, avec la menace de journées supplémentaires, a permis d'obtenir une troisième entente de principe, cette fois au *Hilton Laval*, l'employeur acceptant les mêmes concessions que les deux hôtels de Montréal.

Le 16 septembre, les employés sans entente se réunissaient pour se doter d'une nouvelle banque de cinq jours de grève à exercer au moment opportun.

Les hôtels qui ne règleront pas au cours des prochains jours feront face à de nouveaux débrayages. Pour les syndiqués toujours sans entente, les victoires obtenues dans d'autres établissements prouvent que la lutte vaut la peine. Plus que jamais, ils sont déterminés à se battre pour de meilleures conditions de travail. Leur lutte durera jusqu'à ce que l'ensemble des employeurs cèdent et accordent à tous les mêmes améliorations.

Au moment d'écrire ces lignes, pas moins de dix ententes de principes avaient été conclues, toujours avec le même modèle. Les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie sont en voie de prouver, encore une fois, que l'union fait la force et que la solidarité est toujours la meilleure arme contre le patronat.



cumulatives au perchloroéthylène dans le cadre de son travail, intoxications qui ont entraîné une encéphalopathie toxique chronique.

Clavet et Nettoyeur Marseille (F) 2016 QCTAT 4586

## Encéphalopathie toxique chronique reconnue 30 ans après les faits

À la suite du visionnement d'un documentaire, le travailleur entreprend des démarches médicales afin de vérifier la possibilité que les symptômes qu'il ressent toujours soient dus à son exposition au perchloroéthylène alors qu'il était préposé au nettoyage à sec de 1981 à 1983.

Après avoir eu des analyses sanguines, plusieurs examens d'imagerie médicale et une analyse neuro-psychologique, le travailleur est référé en médecine du travail. Le médecin rédige une opinion médicale qui indique que le travailleur est porteur d'une encéphalopathie toxique chronique due à l'exposition au perchloroéthylène.

Le travailleur dépose donc, en avril 2013, une réclamation à la CSST, mais celle-ci sera refusée.

Devant le tribunal, le travailleur décrit ses conditions de travail : il devait sortir le linge imbibé de perchloroéthylène de la laveuse pour le mettre à la sécheuse et nettoyer l'intérieur de la sécheuse, respirant les vapeurs qui s'en dégageaient, plusieurs fois par jour. Il devait récupérer le perchloroéthylène et transvider au moins 5 fois par jour un seau qui en était rempli. Pour exécuter ses tâches, le travailleur n'avait aucun équipement de protection personnel et aucun équipement de captation des vapeurs n'était installé dans l'espace clos, chaud et humide où il travaillait.

Le tribunal retient du témoignage du travailleur, de la preuve médicale au dossier ainsi que de la doctrine médicale déposée que la présomption de l'article 29 de la loi s'applique. Le travailleur a démontré, par preuve prépondérante, qu'il a subi des intoxications aiguës et

#### Mettre fin aux IRR rapidement

Le travailleur accepte un poste de Chauffeur de camion offert puisque celui-ci est saisonnier, ce qui cadre avec sa volonté de prendre sa pré-retraite. Il est victime d'une lésion professionnelle en avril 2014 et son droit de retour au travail est d'une année.

La lésion professionnelle est consolidée et des limitations fonctionnelles sont établies en novembre 2015. Suite à une visite du poste de travail, la CNÉSST détermine qu'il n'est pas capable de refaire son emploi, mais qu'il est capable d'exercer l'emploi convenable de commis d'entrepôt chez l'employeur à compter du 21 décembre 2015.

Le tribunal considère que, bien que l'employeur puisse offrir un emploi convenable au travailleur même si son droit de retour au travail est expiré, cet emploi ne peut être imposé au travailleur qui a précisé ne pas vouloir retourner chez cet employeur. L'emploi n'est donc pas approprié et sa détermination semble plutôt un prétexte pour mettre fin à l'indemnité de remplacement du revenu. Cette thèse est renforcée par le fait que le salaire qui y est rattaché est celui de l'emploi pré-lésionnel, sans aucune donnée pour le justifier.

De plus, l'emploi n'est pas disponible puisque l'employeur admet que, comme le travailleur est le dernier employé embauché, il n'aurait pas pu exercer l'emploi à compter du 21 décembre 2015 alors qu'il ne restait que deux employés dans l'entreprise.

Finalement, le tribunal conclu également que l'emploi convenable ne respecte pas les limitations fonctionnelles du travailleur et le dossier est retourné à la CNÉSST pour qu'elle reprenne le processus de réadaptation.

Cyr et Givesco inc. 2016 QCTAT 4622

La loi simplifiée

## Quelle place pour le matière de santé et

Katherine Lippel \*

n 1992, 26 travailleurs perdaient la vie dans une explosion à la mine Westray en Nouvelle-✓ Écosse. Les enquêtes qui suivirent ont démontré qu'une série d'actes négligents avaient été posés par différents acteurs de l'entreprise et que le drame aurait pu être évité si la mine avait respecté les règles et ordonnances en matière de santé et sécurité du travail. Des accusations en vertu du Code criminel avaient alors été portées contre la mine, une société à but lucratif, mais elle avait évité toute condamnation grâce à son voile corporatif. En effet, le droit à l'époque rendait très difficile d'imputer à une compagnie la responsabilité pour les gestes et omissions négligents de ses employés et dirigeants.

L'injustice avait soulevé un tollé qui, après des années de luttes menées notamment par le syndicat des Métallos, a donné lieu à la modification du Code criminel par le projet de loi C-45. Ces modifications n'ont pas créé un nouveau crime, mais elles ont introduit des mécanismes juridiques qui permettent plus facilement, en principe, d'imputer à une compagnie les actes ou omissions de ses agents et particulièrement de ses cadres supérieurs. Bref, le Parlement canadien a adopté une loi visant à faciliter la condamnation d'un employeur constitué en corporation dans les cas de négligence criminelle. Ces nouvelles dispositions sont en vigueur depuis 2004.

Un bilan de l'application de ces dispositions depuis leur adoption a toutefois permis de constater qu'elles ne sont presque jamais appliquées. Pour tout

# droit criminel en sécurité du travail?<sup>1</sup>

le Canada, nous avons identifié moins de dix cas où l'entreprise ou des cadres ont été condamnés en vertu du Code criminel. La majorité des condamnations ont eu lieu au Québec, la première étant celle de la compagnie Transpavé, condamnée à une amende de 100 000 \$ en 2008 suite au décès d'un travailleur<sup>2</sup>. Les sentences les plus sévères ont cependant été prononcées par des tribunaux de l'Ontario contre la compagnie Metron et un de ses superviseurs, suite au décès de quatre travailleurs et aux blessures graves subies par un autre travailleur lors de la chute d'un échafaudage. La Cour d'appel de l'Ontario a condamné Metron à payer une amende de 750 000 \$3 et le superviseur, qui était sur place au moment des événements, a été condamné à une peine d'emprisonnement de trois ans et demie<sup>4</sup>.

Comment expliquer qui si peu de poursuites et de condamnations ont eu lieu depuis l'adoption du projet de loi Westray il y a plus de dix ans?

Une partie de la réponse se trouve dans l'analyse des législations provinciales en matière de santé et sécurité du travail. Partout au Canada, sauf au Québec, les personnes responsables de violations aux lois sur la santé et la sécurité du travail sont passibles d'amendes élevées et à des peines d'emprisonnement. Au Québec, la peine maximale pour une première infraction à l'article 237, l'infraction la plus grave dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, est une amende de 65 269 \$ en 2016, et aucun emprisonnement n'est possible. Par contre, s'il s'agit d'une entreprise fédérale œuvrant sur le sol québécois, c'est le Code canadien du travail qui s'applique; celui-ci prévoit une amende maximale de 1 000 000 \$ ainsi qu'une peine d'emprisonnement de deux ans<sup>5</sup>. Toutes les législations en santé et sécurité du travail à l'extérieur du Québec prévoient des peines d'emprisonnement et des amendes maximales variant de 250 000 \$ à 1 500 000 \$ selon la province

Nous avons aussi identifié plusieurs cas où l'accusée (une personne morale) accepte de plaider coupable à des accusations en vertu de la législation sur la santé et la sécurité du travail en échange du retrait des plaintes portées contre des personnes physiques et morales en vertu du *Code criminel*.

Comment pourrait-on rendre plus efficaces les incitations à la prévention que sont les infractions pénales?

Le mouvement syndical, particulièrement à l'extérieur du Québec, a mené plusieurs campagnes pour promouvoir l'application de ces dispositions du *Code* criminel. Le Congrès du travail du Canada a publié des outils pour encourager l'application des dispositions du Code criminel<sup>6</sup> et pour aider les militants syndicaux à participer à l'enquête<sup>7</sup>. Les Métallos mènent une campagne auprès des villes et villages pour les encourager à appuyer l'application du Code criminel lorsque les décès ou blessures graves au travail surviennent sur leur territoire; plus de 50 municipalités appuient cette campagne, dont les villes d'Ottawa et de Toronto<sup>8</sup>.

Une réflexion s'impose sur l'utilité de promouvoir l'utilisation de sanctions criminelles et pénales lorsque surviennent les décès et blessures graves au travail. Soulignons en premier l'importance symbolique de condamnations criminelles: c'est un outil pour mettre fin à la banalisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. La possibilité d'imposer une sentence créative permet aussi aux juges de tailler sur mesure les sanctions. Par exemple, un juge a condamné une entreprise en Alberta pour des violations à la législation en matière de santé et sécurité du travail qui ont mené au décès de deux travailleurs étrangers temporaires. Il a ordonné à la compagnie de payer une



amende de 1,5 million \$, dont 1,3 million \$ à être versé à un centre de santé des travailleurs sans but lucratif afin de lui permettre de fournir aux travailleurs étrangers temporaires un programme de formation sur leurs droits en matière de santé et sécurité du travail<sup>9</sup>.

Au-delà de l'aspect symbolique, de telles sanctions constitueraient, au Québec, de véritables incitations à la prévention des lésions professionnelles.

- 1 Ce texte s'appuie sur un livre édité par Katherine Lippel, Gabrielle St-Hilaire et Steven Bittle, Responsabilité criminelle des entreprises en matière de santé et de sécurité du travail, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2016.
- 2 R c. Transpavé inc., 2008 QCCQ 1598.
- 3 R. c. Metron Construction Corporation, 2013 ONCA 541.
- 4 R. c. Kazenelson, 2016 ONSC 25; l'accusé a porté en appel la sentence.
- 5 Suite a un accident du travail qui a causé des blessures graves, l'employeur, qui a son siège social à Sorel, a été condamné à une amende de 315 000 \$ et à une ordonnance de faire un don à la victime de 35 000 \$: R. c. Services de Quai Fagen, Cour du Québec, district de Richelieu, No. 765-73-000131-131, le 18 novembre 2014.
- 6 Congrès du travail du Canada, Les décès et accidents au travail: une infraction au Code criminel, Un guide pour faire enquête sur la négligence criminelle par les entreprises lors de blessures sérieuses et de décès au travail, 2012. http://documents.clc-ctc.ca/hse/Death-Injury-at-Work-Booklet-2012-05-09-FR.pdf.
- 7 Congrès du travail du Canada, *Décès au travail:* quoi faire, Guide pour les militantes et les militants syndicaux, 2014. http://documents.clc-ctc.ca/hse/Death-on-the-Job-Booklet-2014-FR.pdf.
- 8 Mettons fin au Carnage. Appliquons la Loi, Carte de soutien, http://www.appliquezlaloi.ca.
- 9 « Oilsands company fined 1.5M in Chinese workers' deaths », CBC News, le 24 janvier 2013, http://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/sto-ry/2013/01/24/edmonton-sinopec-oilsands-safety-fine.html, consulté le 25 août 2016.
- \* M° Lippel est titulaire de la chaire de recherche du Canada en droit de la santé et la sécurité du travail, Université d'Ottawa



#### Des pompiers honorés

uatre pompiers montréalais, décédés suite à un cancer professionnel, ont été honorés lors de la Cérémonie annuelle à la mémoire des pompiers canadiens morts dans l'exercice de leurs fonctions, le 11 septembre dernier.

En combattant les incendies et en foulant les décombres de ces lieux, les pompiers sont exposés à des poussières, des vapeurs, des fibres et des fumées toxiques, dont plusieurs sont cancérigènes. De nombreux pompiers développent un cancer à cause de l'exposition à ces toxiques pendant leur carrière. La reconnaissance de ces cancers implique généralement de dures batailles avec la CNESST.

L'Association des pompiers de Montréal observe une forte augmentation des cancers causés par le travail chez ses membres; elle traite actuellement une soixantaine de dossiers de cancers professionnels. Cette hausse s'expliquerait notamment par les composantes des appareils électroniques modernes, dont la combustion dégage beaucoup de particules cancérigènes. Les fumées des incendies d'aujourd'hui seraient donc plus toxiques que celles des décennies passées.

Une mine en procès pour négligence criminelle

e 30 octobre 2009, trois travailleurs L d'une mine appartenant à la compagnie Ressources Métanor, située à Desmaraisville dans le Nord-du-Québec, sont morts novés dans la cage d'ascenseur qui les descendait au dernier niveau de la mine.

Les trois mineurs ignoraient que les deux derniers niveaux de la mine avaient été inondés suite au bris d'un tuyau. Le système de sécurité, qui devait donner l'alarme dans le cas d'une telle inondation, ne fonctionnait pas parce qu'il était mal entretenu et qu'on l'avait débranché manuellement. Plusieurs mètres d'eau s'étaient accumulés au fond de la mine sans que personne ne s'en rende compte. Les travailleurs n'ont rien su avant qu'il ne soit trop tard, quand l'eau s'est engouffrée dans la cage d'ascenseur arrivée au fond de la mine.

Ressource Métanor avait déjà reçu un blâme de la CNÉSST, ainsi qu'une amende de 15 000 \$ suite à l'enquête de la Commission en 2010. La compagnie fait maintenant face à trois accusations de négligence criminelle ayant causé la mort pour cet événement. Le procès, d'une durée prévue de six semaines, a débuté le 12 septembre dernier, au palais de justice de Val-d'Or.

Frais accessoires : le ministre Barrette entend enfin raison

e ministre de la Santé L Gaétan Barrette annonçait, le 14 septembre dernier, l'abolition des frais accessoires liés aux soins assurés par le régime d'assurance maladie du Québec.

Facturés par de nombreuses cliniques médicales, ces frais supplémentaires, imposés aux patients lors de visites chez le médecin, sont devenus de plus en plus fréquents au cours des dernières

années. En effet, plusieurs cliniques n'hésitent pas à imposer des frais relativement élevés pour tout produit utilisé lors d'une consultation médicale, que ce soit un médicament appliqué sur une plaie, un produit anesthésiant ou des gouttes pour les yeux. Des cliniques facturent aussi les patients pour une prise de sang ou simplement pour la visite médicale elle-même.

Le gouvernement prévoit l'entrée en vigueur du règlement qui interdira ces pratiques abusives en janvier prochain. Pour tout service

pour lequel un patient présentera sa carte d'assurance maladie, il sera interdit de lui demander quelque paiement que ce soit.

Il est clair que c'est la pression populaire qui explique le changement de position du gouvernement dans ce dossier, qui a longtemps toléré les frais accessoires. On ne peut que se réjouir de constater que les dénonciations répétées de plusieurs organisations syndicales et populaires aient finalement porté fruit.

#### Délai de 30 jours en révision pour cause : la culture de la CRT s'impose au TAT

Depuis sa mise en place, le Tribunal admi-nistratif du travail (TAT) s'est prononcé à quelques reprises quant au délai pour déposer une requête en révision ou en révocation d'une décision du tribunal. Ce délai semble dorénavant de 30 jours pour toutes les divisions du tribunal, incluant la division de la santé et de la sécurité du travail.

La Loi instituant le Tribunal administratif du travail indique, à l'article 50, qu'une telle requête doit être déposée « dans un délai raisonnable ». Avant la fusion des tribunaux, la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, dans sa section concernant

la Commission des lésions professionnelles (CLP), utilisait la même formule. La jurisprudence majoritaire de la CLP interprétait ce « délai raisonnable » comme équivalent à 45 jours. À la Commission des relations du travail (CRT), la jurisprudence établissait ce « délai raisonnable » à 30 jours dans les causes de relations du travail.

C'est donc la vision de la CRT qui l'emporte sur celle de la CLP et s'impose au TAT. Pour une travailleuse ou un travailleur sans ressource juridique, un tel délai s'avère très court pour trouver l'information, rédiger et déposer une requête détaillée et motivée. Cela risque de s'avérer fatal pour les droits de plusieurs victimes de lésions professionnelles.

#### L'impasse persiste chez **Delastek**

es travailleuses et tra-L'vailleurs du secteur de la production de l'usine de composantes aéronautiques Delastek à Shawinigan sont en grève depuis près de 18 mois. Les grévistes font face à un employeur entêté qui refuse tout dialogue.

Le noeud de cette impasse est la détermination du moment où une pièce passe de la recherche et développement (secteur non syndiqué) à l'étape de la production (secteur syndiqué).

L'employeur, se retranchant derrière une décision du tribunal, veut que ce soit le service d'ingénierie qui détermine ce moment « charnière » alors que le syndicat considère que, comme ce sont les clients qui déterminent la certification de la pièce, ce sont eux qui doivent déterminer le moment où elle entre en production.

La partie patronale refuse de négocier les autres points en litige à moins que le syndicat n'accepte sa position sur cette question. Dans ces conditions, la dernière tentative de négociation, qui a eu lieu en août, ne pouvait qu'échouer.

Les négociations sont donc au point mort, mais les travailleuses et les travailleurs ne se découragent pas. Après bientôt un an et demi de conflit, elles et ils gardent le moral, en partie grâce à la solidarité de leurs consoeurs et confrères des syndicats Unifor qui les appuient par tous les moyens qui sont à leur disposition.

## Au jeu!

### Mot caché

#### Trouvez le mot de «neuf» lettres

P	A	R	A	L	L	Е	L	Е	Е
R	A	R	Е	R	D	A	С	N	Е
0	P	R	I	X	S	С	R	L	I
T	A	0	T	I	D	Е	Е	Е	M
Е	L	Е	G	A	L	V	G	X	0
С	I	L	L	Е	G	A	L	A	N
T	0	P	M	I	A	Е	Е	Т	0
I	R	Е	M	M	0	S	N	0	С
0	G	Е	Е	С	Н	A	N	G	Е
N	0	I	Т	A	V	0	N	N	I

Solution: əgenejəsə

#### $\mathbf{C}$ co E éc éc en I idée illégal impôt innovation



	L	R
onsommer	légal	règle
	loi	T
hange	P	taxe
conomie	parallèle	
ıcadrer	partage	
	prix	
ée	protection	
44		

### Le jeu des erreurs Trouvez les 7 erreurs

JE NE C'EST GENTIL DE VOUDRAIS M'ACCOMPAGNER PAS QUE A MON POSTE.





roue du fauteuil est noire, le col de chemise de l'employeur

devenu « Porte », des rayons dans la grande roue du fauteuil, la plinthe a changé de couleur, la petite « dne nons restiez » plutot dne « dne nons vons perdiez », les bulles sont différentes, « Sortie » est ioning Le Journal de l'uttam est publié par l'Union des travailleurs et travailleuses accidenté-e-s de Montréal.

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



#### Ont collaboré à ce numéro :

André André, Sébastien Duclos, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Katherine Lippel, Firdevs Simsek Karapinar, un soudeur, Ahmed Taiab

#### Photographies par:

Michel Giroux

# À l'agenda

## Prochaines soirées d'information

#### Octobre

24 octobre 2016

à 19h00

à l'uttam

Le processus d'évaluation médicale et le Bureau d'évaluation médicale

#### Novembre

21 novembre 2016

à 19h00

à l'uttam

Le déroulement d'une audience au TAT

avec Me Marco Montemiglio

## Nous vous y attendons en grand nombre

## Assemblée générale spéciale

Mise à jour de notre plate-forme de revendications

28 novembre 2016, 19h00

Une convocation vous sera envoyée pour vous indiquer l'ordre du jour exact ainsi que le lieu

Poste-publications **PP**41655012

uttam 2348 rue Hochelaga Montréal QC H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661 Télécopieur : (514) 527-1153 Courriel : uttam@uttam.quebec Internet : www.uttam.quebec