

Journal de l'uttam

PRINTEMPS 2025

La transformation de la CNÉSST et du monde du travail par les technologies numériques

(page 10)

Sommaire

- 2 Le Sommet SST d'avril 2025
- 3 Lorsque la CNÉSST banalise l'impact du travail sur notre corps
- 4 Exposition aux pesticides durant la grossesse
- 6 Riposte à la fermeture sauvage d'Amazon
- 8 Projet de règlement sur les services de santé
- 10 La transformation du travail par les technologies numériques
- 13 Un projet de règlement sur la réadaptation
- 14 La conciliation au Tribunal administratif





Le mot du conseil d'administration

Le Sommet SST d'avril 2025 : une rencontre historique pour la classe ouvrière

Au moment d'écrire ces lignes, l'**uttam** travaille à l'organisation et la préparation de sa participation au grand Sommet intersyndical et populaire sur la santé et la sécurité du travail qui approche. Des centaines de personnes représentant toutes les organisations de défense de droits des travailleuses et travailleurs se réuniront à Québec à la mi-avril, dans l'espoir d'arriver ensemble à des solutions et revendications communes pour les combats à venir, pour la prévention et la réparation des lésions professionnelles.

Depuis la lutte menée en commun face au projet de loi n° 59 que le ministre du Travail, Jean Boulet, avait déposé en octobre 2020, les organisations syndicales et les groupes de défense de droits des non-syndiqués, dont l'**uttam**, ont entretenu des contacts permanents et se sont mobilisés ensemble à plusieurs reprises pour la prévention et la réparation des lésions professionnelles. Le projet de loi « modernisant » le régime de santé et de sécurité du travail avait suscité de fortes réactions de la part des syndicats et des groupes de défense des victimes d'accidents et de maladies du travail. Si l'**uttam** avait été parmi les premières à dénoncer ce qui était pour nous une attaque directe aux droits des travailleuses et travailleurs, pratiquement toutes les organisations ouvrières avaient fini par se mobiliser contre le projet de loi. L'inspirante lutte menée en commun, qui a culminé lors de la vigie de 59 heures devant l'Assemblée nationale en mai-juin 2021, n'a pas permis d'empêcher l'adoption de la réforme. Cependant, elle a fait reculer le ministre sur un grand nombre des dispositions qu'il souhaitait imposer, limitant ainsi les dégâts de cette prétendue « modernisation ».

Cette bataille menée en 2020-2021 a surtout montré la force que pouvaient avoir les organisations syndicales et les groupes de défense des non-syndiqués quand la solidarité les unis. Forts de cette expérience, nous avons maintenu les contacts et continué d'échanger et de nous mobiliser ensemble depuis, sur des enjeux de santé et sécurité du travail, tant pour la prévention que pour la réparation des lésions professionnelles. Nous avons ainsi gardé en vie l'esprit de résistance qui avait animé la bataille contre la réforme du ministre Boulet.

Cet esprit de résistance a donné naissance au projet d'un grand Sommet intersyndical et populaire sur les enjeux de Santé et de sécurité. Cet événement, que les quatre centrales syndicales (FTQ, CSN, CSD et CSQ) et l'**uttam** travaillent à organiser depuis maintenant plus d'un an, est à présent à nos portes. C'est en effet les 15 et 16 avril prochain que se réuniront à Québec des centaines de délégués de toutes les organisations syndicales et populaires qui défendent les droits des travailleuses et travailleurs.

Un tel événement, réunissant à la fois l'ensemble du mouvement syndical et les groupes de non-syndiqués, est une première. Pendant deux jours, plusieurs centaines de militantes et de militants de tout le mouvement ouvrier discuteront de ce qui ne fonctionne pas avec la prévention et la réparation des lésions professionnelles au Québec. Nous tenterons surtout d'identifier ensemble des pistes de solutions et des revendications communes, afin de non seulement résister aux attaques du patronat, de la CNESST et du gouvernement, mais de passer à l'offensive pour faire avancer les droits de toute la classe ouvrière.

Ce n'est pas un hasard si ce Sommet est organisé en 2025. On espère que cette grande rencontre débouchera sur des plans d'action communs et des revendications communes en vue de l'éventuelle révision de la « modernisation » prévue pour l'automne 2026. La réforme adoptée en 2021 prévoit, en effet, que le ministre du Travail doit présenter, cinq ans après sa réforme, un rapport sur ses impacts au gouvernement et à l'Assemblée nationale. Le dépôt de ce rapport pourrait être l'occasion pour tout le mouvement ouvrier de se mobiliser et de revendiquer d'une seule voix, dix-huit mois après le Sommet d'avril 2025, les changements nécessaires aux régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Ce Sommet d'avril 2025 pourrait donc être le point de départ d'une grande mobilisation, non pas pour empêcher des reculs, mais pour faire enfin avancer les droits des travailleuses et travailleurs à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles. C'est un rendez-vous que l'**uttam** ne manquera pas ! ■

Une travailleuse en lutte

Lorsque la CNÉSST banalise l'impact du travail sur notre corps, il faut se battre!



Elyane Parent

Je suis serveuse de métier. J'y ai travaillé pendant plus de 30 ans. Malgré ce qu'en pense la CNÉSST, c'est un métier extrêmement physique. Nous sommes toujours en mouvement avec quelque chose à la main. Nous servons et desservons des plateaux de nourriture et de boissons, les uns après les autres. Il faut dire que lorsqu'on est serveuse, une bonne partie de notre revenu dépend de la qualité du service que l'on offre aux clients. On a donc intérêt à faire vite et à bien faire!

En octobre 2022, j'ai commencé à ressentir de la douleur pendant que j'effectuais du service aux tables dans le restaurant où je travaillais. Des gestes que je faisais quotidiennement dans mon travail me créaient des douleurs, même en alternant entre ma main gauche et ma main droite.

J'ai donc été référée à un neurologue par mon médecin traitant. Le neurologue a produit une attestation médicale pour la CNÉSST avec un diagnostic de syndrome du tunnel carpien bilatéral et aussi de pouce gâchette bilatéral. Je n'ai pas déposé ma réclamation à la suite de cette visite médicale, puisque j'ai pensé qu'avec un long congé de maladie, ma condition irait mieux. J'ai donc cessé de travailler pendant 5 mois. Durant cette période, mes douleurs aux poignets et aux pouces ont diminué et ma condition semblait redevenir normale. J'ai donc recommencé à travailler, mais lorsque j'ai repris mes tâches, la douleur est revenue de plein fouet! J'ai consulté une nouvelle fois le neurologue qui m'a indiqué que ma condition s'était détériorée. C'est à ce moment que j'ai fait ma réclamation à la CNÉSST pour une maladie professionnelle liée à mon métier de serveuse.

En peu de temps, la CNÉSST a balayé ma réclamation du revers de la main. J'ai reçu un appel d'un agent de la CNÉSST m'informant du refus de ma réclamation pour maladie professionnelle, parce que mes poignets et mes pouces n'avaient pas été « assez sollicités » dans le cadre mon travail qui, à leur avis, nécessite « peu de force ». L'agent a aussi ajouté que mes tâches étaient « trop variées » et que j'avais des « micro-pauses » pour me reposer. J'étais choquée! C'était comme si on me parlait d'un autre travail que le mien!

Lorsque j'ai reçu ce refus, j'ai commencé à chercher un organisme pouvant m'aider avec mon dossier et j'ai trouvé l'uttam. Lors de ma rencontre avec ma conseillère de l'uttam, j'ai compris, en fait, que la CNÉSST ne comprenait rien aux maladies professionnelles musculosquelettiques!

Avec l'aide de l'uttam, j'ai commencé à préparer mon dossier, d'abord pour faire une demande de révision administrative. J'ai donc préparé une description de tâches détaillée de mon travail. Cette étape a été particulièrement difficile pour moi, parce qu'après autant

d'années à faire le même métier, plusieurs gestes effectués étaient devenus presque tous des automatismes. Pour préparer ma description de tâches, j'ai dû porter attention à chacun de mes gestes : comment je tiens mon plateau et que je positionne mon poignet; comment je prends les assiettes pour les servir et me rappeler les différents plateaux et toute la gamme de vaisselle manipulés. Je devais aussi penser au poids du matériel utilisé, en y ajoutant le poids de la nourriture ou des liquides. Malgré la difficulté que représentait la description de mon travail, j'y suis arrivée et ça m'a beaucoup servi.

Ma description de tâches m'a, en effet, permis de mieux exposer mon travail pour défendre mon dossier à l'étape de la révision administrative, en plus de présenter un document de l'Institut national de santé publique sur les facteurs de risque des troubles musculosquelettiques dans le milieu de la restauration. Malgré tous mes efforts, la CNÉSST a quand même continué à banaliser mon travail et à prétendre que « ce n'était pas suffisant » pour que mon travail soit la cause de ma maladie. Je dois avouer qu'après tous ces efforts, j'étais découragée de constater que la CNÉSST refuse encore de reconnaître que mon travail soit la cause de ma maladie. Toutefois, avec les conseils de l'uttam, j'ai décidé de continuer et j'ai contesté le refus de la révision administrative au Tribunal administratif du travail.

À l'aide de ma description de tâches, je me suis rendue dans une clinique médicale spécialisée en médecine du travail. À cette clinique, j'ai rencontré un médecin qui m'a évaluée pour tenter de déterminer l'étiologie de ma maladie. Je lui ai démontré, en imitant des gestes de mes différentes tâches et en lui présentant des photos avec des plateaux, la réalité de mon travail. Quelques mois plus tard, j'ai reçu le résultat de cette consultation médicale qui m'indiquait que ce médecin spécialiste était d'avis que mon travail était la principale cause de ma maladie.

Avec l'attestation médicale de mon neurologue et l'avis de ce médecin spécialiste en médecine du travail, j'avais un dossier prêt pour attaquer! C'est d'ailleurs parce que mon dossier était aussi bien préparé que j'ai été en mesure de convaincre, lors de la conciliation au Tribunal, les deux employeurs présents à mon dossier d'accepter de reconnaître que ma maladie est bel et bien en lien avec mon travail de serveuse. Un accord a été signé et je suis, depuis janvier 2025, indemnisée par la CNÉSST...après 2 ans de démarches!

J'aurai vraisemblablement des séquelles de ma lésion professionnelle, puisque j'ai eu une première chirurgie et que je dois en subir une seconde pour mon deuxième poignet. Si je ne m'étais pas entêtée contre la CNÉSST et sa banalisation de mon métier, ma lésion n'aurait jamais pu être reconnue. J'ai persévéré, et avec l'aide de l'uttam, j'ai réussi ! ■



Maladies du travail

Exposition aux pesticides durant la grossesse : le combat d'une fleuriste française

Marco Montemiglio

En octobre 2024, Laure Marivain, une travailleuse du nord-ouest de la France, qui a œuvré en horticulture a obtenu une indemnisation pour le décès de sa fille de 11 ans. La petite Emmy est décédée d'un cancer, une leucémie aigüe lymphoblastique B diagnostiquée alors qu'elle avait 4 ans. La cause de ce cancer? L'exposition aux pesticides de sa mère durant la grossesse. Elle lui a transmis des substances cancérigènes accumulées dans son propre corps à la suite de son exposition aux pesticides durant son travail de fleuriste.

Après le décès de sa fille, Laure Marivain a entrepris une lutte pour la reconnaissance du lien de causalité entre son exposition aux contaminants contenus dans les pesticides durant son travail et la maladie dont était atteinte son enfant. Son but était d'obtenir une juste indemnisation pour les souffrances de sa fille et des proches. Par son combat, elle désirait également faire avancer la prévention pour la santé et la sécurité au travail pour les travailleuses et travailleurs en horticulture.

C'est la première fois en France que la relation est reconnue entre une exposition professionnelle aux pesticides durant la grossesse et le cancer diagnos-

tiqué chez l'enfant après sa naissance. Madame Marivain avait déposé une réclamation auprès du fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP) financé par le programme de la sécurité sociale en France. Pour l'étude de ce cas, c'est la Commission d'indemnisation des enfants victimes d'une exposition prénatale aux pesticides créée par le Fonds en 2020 qui a été saisie du dossier de la petite Emmy. Cette commission doit examiner toute réclamation pour une maladie en relation avec l'utilisation des pesticides au travail par la mère durant la grossesse ou du père avant la conception. Lorsque le lien de causalité est reconnu par la Commission, il y a ouverture à une indemnisation en vertu d'un barème pour une indemnité forfaitaire (un montant unique défini par règlement).

Madame Marivain a ainsi obtenu un montant de 25 000 euros (soit l'équivalent d'un peu plus de 37 000 dollars canadiens). Bien que satisfaite de la reconnaissance par la Commission du lien de causalité entre sa propre exposition aux produits toxiques durant son travail et la maladie ainsi que le décès de sa fille, madame Marivain conteste le montant accordé. Elle revendique une réelle indemnisation des préjudices subis et demande une révision de l'indem-

nité. Elle a ainsi décidé de poursuivre son combat judiciaire et politique. Le Tribunal saisi de cette affaire a refusé de réviser à la hausse l'indemnité versée par le FIVP. La famille de la petite Emmy a déclaré, par l'entremise de leur avocat, qu'un appel de ce jugement est actuellement envisagé. Elle désire également entreprendre des démarches politiques pour amener les autorités à adopter des règles législatives, afin de réglementer, voire interdire, les produits toxiques utilisés en horticulture.

La situation au Québec

Inutile de mentionner ici que le Québec peut être considéré comme dernier de classe quant à la reconnaissance de la relation entre certains cancers et l'exposition périnatale aux pesticides. D'abord, cette notion d'exposition périnatale est absente de la législation québécoise en matière de prévention et d'indemnisation des maladies du travail.

En effet, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ne reconnaît aucun droit d'indemnisation pour l'enfant victime d'une maladie causée par l'exposition des parents aux contaminants pendant la grossesse ou avant la conception pour le père.



Qui plus est, la reconnaissance du lien entre les différents cancers et l'exposition aux pesticides n'en n'est qu'à ses premiers balbutiements. Par exemple, le règlement sur les maladies professionnelles prévoit une seule présomption de maladie professionnelle en lien avec l'exposition aux pesticides, soit la maladie de Parkinson. Cette reconnaissance est survenue en 2021 à la suite de combats menés par des victimes de cette maladie. Aucun cancer en lien avec l'exposition aux pesticides n'est prévu au règlement. Ainsi, le fardeau de preuve exigé aux personnes réclamant des indemnités, pour un cancer relié à ces contaminants au travail, est très important.

Conséquemment, on ne s'étonnera pas que, malgré plusieurs tentatives, peu de réclamations déposées en vertu de la LATMP ont été acceptées par les tribunaux pour des cancers en relation avec l'exposition aux pesticides. Cependant, en 2021, un travailleur agricole, monsieur Lazo Bautista, a obtenu gain de cause pour la reconnaissance de son lymphome non hodgkinien causé par son exposition au travail¹. Aidé par le Réseau d'aide aux travailleurs et travailleuses migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), ce travailleur a, entre autres, déposé la liste du gouvernement français, établissant une relation

causale entre ce cancer et l'exposition aux pesticides. Par la démonstration de son exposition aux pesticides au travail et la preuve scientifique déposée à l'audience, il a réussi à convaincre le Tribunal que son cancer était d'origine professionnelle.

Malgré l'existence d'études scientifiques démontrant l'augmentation des cancers chez les travailleuses et travailleurs exposés aux pesticides ainsi que la reconnaissance de cette relation par d'autres pays et organisations, le Québec tarde toujours à adopter des mesures de prévention et d'indemnisation spécifiques à cet égard.

Continuons la lutte!

Les membres de l'**uttam** ont adopté une revendication spécifique concernant la reconnaissance des maladies liées à l'exposition périnatale à des contaminants au travail. La plateforme de revendications de l'**uttam** demande que « *Les maladies fœtales professionnelles doivent être reconnues au même titre que toute autre lésion professionnelle et l'enfant malade ou handicapé doit avoir droit aux mêmes bénéfices que toute autre victime de lésion professionnelle.* »

De plus, la LATMP, depuis sa modification en 2021, a permis la créa-

tion d'un comité scientifique sur les maladies professionnelles. Ce comité a pour mandat de recommander et de conseiller le ministre et la CNESST sur l'état de la science à l'égard de la relation causale entre des contaminants et certaines maladies ainsi que les risques particuliers d'un travail pouvant causer ces maladies. L'**uttam** prévoit faire des interventions auprès de ce comité, afin de faire avancer ses revendications pour une plus grande reconnaissance des maladies reliées au travail.

Le combat et la victoire de Madame Marivain en France doivent nous inspirer à continuer notre revendication pour une plus grande reconnaissance des maladies contractées par l'enfant en lien avec l'exposition périnatale des parents aux pesticides ou autres contaminants. ■

Références

1. Lazo Bautista et Faille, 2021 QCTAT 5854.



Riposte ouvrière et populaire à la fermeture sauvage d'Amazon

Nathalie Brière

A lors que le premier entrepôt syndiqué d'Amazon au Québec tentait d'obtenir une première convention collective, la multinationale américaine annonçait, le 22 janvier 2025, la fermeture de ses sept entrepôts au Québec.

Amazon et la syndicalisation

Bien qu'Amazon nie que l'annonce de la fermeture de ses entrepôts soit en lien avec la syndicalisation du premier entrepôt au Québec (celui de Laval), personne n'est dupe, ni la CSN qui a mené la campagne de syndicalisation, ni les employés, ni les analystes, ni même la population en général. En effet, les agissements d'Amazon semblent démontrer qu'il s'agit d'une entreprise résolument antisyndicale.

Nous n'avons qu'à penser au fait que, l'été dernier, Amazon avait été condamnée par le Tribunal administratif du travail (TAT) à payer une compensation à la CSN pour pratiques antisyndicales. L'entreprise avait aussi tenté de contester l'accréditation de ce premier syndicat de Laval, prétendant que les règles d'accréditation du Québec étaient inconstitutionnelles.

Ailleurs, aux États-Unis, Amazon a réussi à affaiblir le seul établissement syndiqué (à Staten Island, New York) en retardant ou bloquant les négociations pour une première convention collective. Toutefois, cette tactique ne fonctionnait pas au Québec puisque si la négociation d'une convention collective initiale

échoue, celle-ci peut être imposée lors d'un arbitrage pour fixer les conditions initiales. Il est fort à parier qu'une convention collective imposée en arbitrage aurait donné lieu à de meilleures conditions de travail et c'est exactement ce qui s'apprêtait à se passer pour l'entrepôt de Laval. Peut-on alors vraiment parler d'une coïncidence, lorsqu'il s'agit justement du moment choisi par Amazon pour annoncer la fermeture de tous ses entrepôts et seulement au Québec? L'entreprise tente de nier la concomitance, prétendant qu'il s'agirait d'une décision d'affaire, et ce, pour retourner à un modèle de livraison par des tiers. Mais si c'était vraiment le cas, pourquoi seules les entreprises du Québec ferment leurs portes?

La réponse semble évidente : la syndicalisation d'un seul entrepôt d'Amazon risquait de créer un précédent et un effet boule de neige. Elle aurait lancé un message clair qu'il est possible de s'unir pour demander de meilleures conditions de travail et de meilleures mesures en santé et sécurité du travail, afin d'éviter les centaines d'accidents du travail qui ont lieu annuellement chez Amazon. L'entreprise était donc déterminée à ce que les travailleuses et travailleurs des autres entrepôts ne soient pas tentés de revendiquer, eux aussi, de meilleures conditions de travail. Avec ces fermetures sauvages, Amazon a pris les grands moyens pour éviter que ce message soit entendu par les autres entrepôts du Québec, mais aussi ailleurs au Canada et par

tout en Amérique du Nord. Il s'agit donc d'une stratégie profondément antisyndicale qui vise à intimider les autres travailleuses et travailleurs d'ici et d'ailleurs.

Les impacts sur les travailleuses et travailleurs

La fermeture des sept entrepôts au Québec a comme conséquence la mise à pied de près de 4 700 travailleuses et travailleurs, ce qui inclut autant ceux qui étaient engagés directement par l'entreprise que les sous-contractants qui étaient engagés comme chauffeurs pour faire les livraisons d'Amazon. Il s'agit de l'un des plus grands licenciements collectifs permanents par une seule entreprise au cours des 50 dernières années au Québec.

À la suite de ce licenciement collectif, plusieurs travailleuses et travailleurs d'Amazon ont tenu deux assemblées d'urgence au Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTTI), les 26 janvier et 2 février, et ont élaboré une liste de revendications. En plus de demander la réouverture des entrepôts d'Amazon au Québec, ils ont également demandé que tous soient reconnus comme des travailleurs d'Amazon, incluant les chauffeurs en sous-traitance, afin que leurs droits soient respectés face au licenciement collectif. En effet, seuls les travailleurs engagés par Amazon, ce qui exclut les chauffeurs en sous-traitance, recevront l'indemnité de départ minimum relative aux licenciements collectifs prévue par la loi.

Actuellement, aucun soutien réel n'est offert, afin d'aider ces milliers de travailleuses et de travailleurs à se trouver un autre emploi. Plus de 4 500 travailleuses et travailleurs d'Amazon de la région de Montréal se retrouvent donc tous en recherche d'emploi au même moment. L'impact se fait sentir encore plus fortement pour la majorité des travailleuses et travailleurs d'Amazon qui sont des personnes ayant un statut précaire (issues de l'immigration, demandeurs d'asile, etc.) dont plusieurs ne parlent pas français. Du jour au lendemain, tous se retrouvent sans revenu, sans possibilité de subvenir aux besoins de leur famille et sans appui pour se trouver un autre emploi.

Actions et mobilisations

Malgré la fermeture des entrepôts d'Amazon au Québec, la CSN poursuit aussi son action juridique. En effet, compte tenu de la transgression par l'employeur de plusieurs articles du *Code du travail*, la CSN se tourne vers les tribunaux, afin de demander l'annulation du licenciement collectif, d'ordonner la réouverture des entrepôts ainsi que la réintégration des employés. La CSN poursuit également ses démarches d'arbitrage pour obtenir la 1^{ère} convention collective, même si l'entrepôt d'Amazon de Laval est fermé. L'objectif étant d'obtenir cette première convention collective, afin d'être bien préparé, advenant qu'Amazon décide d'ouvrir à nouveau ses entrepôts.

Depuis l'annonce d'Amazon sur la fermeture sauvage de tous ses entrepôts au Québec, les travailleuses et travailleurs, les sous-traitants, la CSN et la société civile s'unissent pour dénoncer l'entreprise et demander le boycott d'Amazon.

Plusieurs manifestations et rassemblements ont eu lieu devant l'entrepôt de Laval, à la station de métro Mont-Royal ainsi qu'au Square Phillips du Centre-ville de Montréal. À titre d'exemple, le 15 février dernier, des centaines de travailleuses et travailleurs licenciés, des syndiqués d'un peu partout au Québec et des gens de la société civile se sont réunis pour marcher dans les rues de Montréal, afin de dénoncer l'agissement de la multinationale.



Crédit photo : Asya Malinova

Un appel au boycott d'Amazon a d'ailleurs été lancé par des députés fédéraux et provinciaux lors de ce rassemblement. La campagne « Ici, on boycotte Amazon » a d'ailleurs été lancée à l'initiative de citoyens qui ont été profondément choqués par la fermeture brutale d'Amazon. Cette campagne dénonce aussi le modèle d'organisation d'Amazon qui impose un modèle d'exploitation au détriment des droits et des lois du travail.

Cet appel au boycott ne concerne donc pas uniquement les citoyens, mais également les gouvernements et les organismes publics qui utilisent, entre autres, *Amazon Web Services* pour stocker une grande quantité de données. L'appel est donc lancé pour que les différents paliers de gouvernement mettent fin aux contrats avec Amazon, que ce soit pour les commandes d'achat ou les Services infonuagiques. Jusqu'à maintenant, plus de 50 syndicats, organisations ouvrières, communautaires, associations étudiantes et autres ont appuyé cette campagne de boycott (<https://boycottamazon.ca/fr/>).

Les revendications de cette campagne incluent le remboursement des subventions publiques qu'Amazon a reçues, afin d'ouvrir ses entrepôts au Québec, le paiement d'un an de salaire pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'Amazon (incluant les sous-traitants) et le soutien

total et gratuit à la formation pour les travailleuses et travailleurs licenciés.

Les gens sont invités à consommer des produits québécois en encourageant les commerces locaux, à cesser leurs achats chez Amazon, à annuler leur abonnement Prime Vidéo et à demander à leur employeur de cesser d'acheter chez Amazon.

L'uttam appuie et participe à cette campagne de boycott d'Amazon et encourage ses membres à faire de même.

Nous espérons que la mobilisation populaire, ouvrière et syndicale lancera un message clair, soit qu'il est inacceptable que des multinationales s'installent chez nous pensant ignorer nos lois et bafouer les droits des travailleuses et travailleurs. Il faut donc une réponse collective forte pour se battre contre cette attaque antidémocratique visant les travailleuses et travailleurs du Québec.

Site de la campagne « Ici, on boycotte Amazon » : <https://boycottamazon.ca/fr/>

Site de la CSN « Délivrons-nous d'Amazon » : <https://www.csn.qc.ca/amazon/>





Projet de règlement sur les services de santé et l'équipement adapté

Une attaque majeure au droit à l'assistance médicale !

Félix Lapan

Le 26 décembre 2024, la *Gazette officielle du Québec* publiait le projet de *Règlement sur les services de santé, l'équipement adapté et les autres frais*. Ce volumineux projet de règlement, que la CNESST souhaite faire adopter d'ici le 1^{er} octobre prochain, doit encadrer le droit des victimes d'accidents et de maladies du travail à l'assistance médicale. Il s'agit d'une importante attaque aux droits des travailleuses et travailleurs. Dans ce dossier, nous nous penchons sur les principaux impacts qu'il aura s'il est adopté sans changement.

Pour le moment, le droit à l'assistance médicale des victimes du travail est prévu par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et encadré, pour certains aspects, par deux règlements : celui sur l'assistance médicale et celui sur les prothèses auditives et services d'audiologie. À son entrée en vigueur, le nouveau règlement prendra la place de ces deux règlements et modifiera

plusieurs dispositions de la LATMP, remplaçant le concept d'« assistance médicale » par les « services de santé » et « l'équipement adapté ».

Le projet de règlement découle directement de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), le projet de loi 59 adopté à l'automne 2021. Cette réforme du ministre du Travail, Jean Boulet, accorde à la CNESST le pouvoir de faire ce nouveau règlement et prévoit des changements à la loi à son entrée en vigueur.

Le projet de règlement prévoit de nombreuses limites et restrictions aux services de santé et aux équipements adaptés auxquelles les victimes de lésions professionnelles peuvent avoir droit. Il confirme aussi des restrictions à l'accès aux soins, traitements et équipements qui existent déjà dans les règlements actuels. L'*uttam* a produit des commentaires pour dénoncer le fait qu'il compromettrait l'accès aux services de santé et aux équipements adaptés dont ont besoin les travailleuses et travailleurs en raison

de leur lésion. Nous avons demandé qu'il soit retiré ou significativement modifié avant son adoption, pour garantir réellement le droit à l'assistance médicale des victimes de lésions professionnelles.

Ce que ce projet de règlement va changer

Sans entrer dans tous les détails d'un projet de règlement qui compte 202 articles et 7 annexes, nous tenterons, dans les lignes qui suivent, de présenter les principaux reculs aux droits des victimes que son adoption entraînera. Le projet de règlement lui-même peut être consulté en ligne¹, tout comme les commentaires complets de l'*uttam* à son sujet². S'il est adopté, comme la CNESST le souhaite, le nouveau règlement entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2025. À partir de ce moment, ses dispositions prendront effet. Comme on le verra, des restrictions tous azimuts s'appliqueront alors à l'assistance médicale.

Le projet de règlement prévoit des restrictions strictes au cannabidiol médical pour les victimes de lésions profession-

nelles. La quantité remboursable sera limitée à 3 grammes par jour et, mis à part des cas d'exception, seules les formes ingérées ou transdermiques seront admises, sans égard à ce que prescrira le médecin traitant d'une victime.

L'entrée en vigueur du projet de règlement entrainera le remplacement du droit à la réadaptation physique, encadré par la loi, par les « services de réadaptation physique » prévus au règlement. Les dispositions actuelles de la loi, qui disparaîtront avec le nouveau règlement, prévoient le droit à des soins médicaux et infirmiers, à des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie, ainsi qu'à tous autres soins jugés nécessaires par le médecin traitant. Le projet de règlement ne prévoit pratiquement rien pour remplacer ces droits perdus. Il limite les services de réadaptation physique à l'inhalothérapie à domicile, au transfert de dominance et à l'imagerie motrice graduée, alors que les besoins des victimes peuvent être beaucoup plus variés.

Le projet de règlement introduit aussi plusieurs conditions restrictives pour accéder à certains services ou équipements, tels que la nécessité d'avoir présenté à la Commission une demande d'autorisation préalable à leur obtention pour qu'ils soient ensuite remboursables. La victime se procurant un service ou un équipement visé par une telle condition, sans avoir présenté de demande préalable, ne pourra donc pas se le faire rembourser par la suite, même si elle prouve qu'elle en avait besoin pour sa lésion.

Pour certains services de santé non couverts par la RAMQ, le projet de règlement exige, par ailleurs, une démonstration scientifique et médicale d'efficacité pour la travailleuse ou le travailleur. Comme l'efficacité de certains services de santé peut varier selon la personne qui les reçoit, exiger une telle démonstration préalable à l'autorisation du paiement reviendra à nier la possibilité d'y avoir accès pour la majorité des victimes.

Le projet de règlement prévoit aussi que la CNESST n'assurera pas le coût de remplacement de prothèses ou orthèses perdues, détruites, volées ou mal utilisées. Cette disposition privera dans les faits des victimes de la possibilité de faire remplacer un équipement essentiel pour pallier les conséquences de leur lésion, même si elles ne sont pas responsables du vol ou du bris de l'équipement en question.

Des limites chiffrées en nombre de séances pour certains services de santé sont également imposées, sans tenir

compte de la variabilité des besoins individuels. Par exemple, l'imagerie motrice graduée et le transfert de dominance sont limités à une séance par semaine pour un nombre maximal de semaines, sans tenir compte de l'avis du médecin traitant qui pourrait juger que des séances supplémentaires sont nécessaires.

Le projet de règlement impose aussi des limites pour le paiement de certains équipements adaptés qui peuvent s'avérer problématiques. Par exemple, il prévoit qu'une seule paire d'orthèses plantaires sera remboursée tous les deux ans, alors qu'aucune limite de ce type n'existe actuellement. De même, la possibilité de faire rembourser l'achat de chaussures devant être adaptées pour les besoins de la travailleuse ou du travailleur est limitée à une seule paire.

De nombreux montants précis pour des soins, traitements et équipements sont aussi prévus par le projet de règlement. Notons que de telles limites existent déjà dans les règlements actuels et qu'elles font parfois obstacle à l'accès aux soins dont les victimes ont besoin. Par exemple, les tarifs actuellement en vigueur pour la physiothérapie et l'ergothérapie sont bien en-deçà de ceux qu'appliquent les cliniques privées pour leur clientèle générale. Pour cette raison, les victimes de lésions professionnelles, dont les traitements sont payés au tarif CNESST, reçoivent souvent des séances écourtées comparativement à celles qu'on donne au reste de la clientèle. Ces limites monétaires sont toutes reconduites par le projet de règlement, qui en ajoute plusieurs autres, notamment pour des équipements qui n'étaient pas assujettis jusque-là à de tels tarifs chiffrés.

Enfin, mentionnons que le projet de règlement prévoit des dispositions pour indexer certains montants, mais ces règles d'indexation sont limitées, incomplètes et incohérentes. Ces mécanismes d'indexation ne s'appliquent qu'à certains soins et traitements et excluent les traitements les plus fréquemment prescrits, à savoir la physiothérapie et l'ergothérapie. Il est difficile de comprendre pourquoi un mécanisme unique d'indexation s'appliquant à tous les montants inscrits au règlement n'a pas été prévu, sinon parce que la CNESST cherche à limiter arbitrairement les hausses de coûts à venir pour les services et équipements qu'elle aura à payer.

Les principes qui devraient fonder le règlement

Dans sa forme actuelle, le projet de règlement de la CNESST est inaccep-

table. L'**uttam** a donc demandé que des modifications importantes lui soient apportées pour garantir un réel accès aux services de santé et aux équipements adaptés. Pour nous, un règlement encadrant le droit des victimes du travail à des services de santé et des équipements adaptés devrait permettre l'accès le plus large possible aux services et équipements adaptés pouvant contribuer à la réparation des lésions professionnelles.

En limitant l'accès aux services et équipements que pourront recevoir les victimes, le projet de règlement empiète sur une prérogative du médecin traitant. Personne n'est mieux placé que le médecin traitant pour déterminer les besoins d'une victime de lésion professionnelle. Cette idée est un des fondements du régime de réparation. La loi prévoit d'ailleurs que la nature, la nécessité, la suffisance ou la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits est une question médicale sur laquelle la CNESST est censée être liée par l'avis du médecin traitant.

L'**uttam** a donc demandé que le projet de règlement soit significativement modifié ou à défaut, qu'il soit retiré pour être entièrement réécrit. Nous avons fait valoir qu'un tel règlement doit prévoir le droit à tous les services de santé et équipements adaptés prescrits par le médecin traitant.

Nous suivrons bien sûr de près le cheminement du projet de règlement jusqu'à son adoption et son entrée en vigueur prévue pour le 1^{er} octobre prochain. La CNESST doit se pencher sur son projet de règlement à la lumière des commentaires reçus et le gouvernement devra approuver la version finale à venir. D'ici là, l'**uttam** dénoncera les reculs que la CNESST veut imposer pour réaliser des économies aux dépens de la santé des victimes et continuera de revendiquer le droit à l'assistance médicale le plus large possible. Une lutte qui est loin d'être terminée! ■

Références

1. On peut consulter le projet de règlement, tel qu'il a été publié à la Gazette officielle du 26 décembre 2024, à l'adresse : <https://uttam.quebec/PRSSEA.pdf>
2. On peut consulter les commentaires de l'**uttam** à l'adresse : <https://uttam.quebec/commentairesSSEA.pdf>

La transformation de la CNÉSST et du monde

A l'automne 2024, le ministère du Travail annonçait la tenue d'une consultation sur la transformation des milieux de travail par les technologies numériques et son intention de l'encadrer législativement en révisant les lois touchant le travail. L'*uttam* ayant été invitée à participer à cette consultation, nous nous sommes penchés sur les enjeux que posent l'intelligence artificielle (IA) et les nouvelles technologies et les transformations qu'elles imposent au monde du travail. Nous avons produit un mémoire sur la transformation du travail, mais aussi sur celle de la CNÉSST elle-même, par ces technologies numériques.

Dans le présent dossier, nous revenons sur les constats auxquels nous sommes arrivés en analysant ces enjeux et en rédigeant ce mémoire. Plus précisément, nous examinerons la transformation numérique des communications de la CNÉSST, les transformations des modes de travail et des statuts des travailleuses et travailleurs et les impacts de l'automatisation et de l'IA sur la santé et la sécurité du travail ainsi que sur l'emploi en général. Le mémoire complet, dans lequel nous abordons ces sujets et d'autres, est disponible sur le site Internet de l'*uttam*¹.

Mon Espace CNÉSST : un virage numérique imposé

Il y a quelques années, la CNÉSST a mis en place la plateforme « Mon Espace CNESST », invitant les victimes d'accidents et de maladies du travail à y ouvrir un compte pour communiquer avec la Commission par voie électronique. Au fil du temps, cette plateforme électronique est devenue le moyen de communication privilégié pour la CNÉSST, à tel point que beaucoup de victimes du travail croient qu'il s'agit du seul canal possible pour produire une réclamation et communiquer avec la Commission.

Félix Lapan

Si cette façon de faire présente des avantages pour les personnes à l'aise avec les technologies numériques, elle peut aussi avoir des effets pervers. Beaucoup de travailleuses et de travailleurs, disposant d'une faible littératie numérique, ouvrent au départ leur compte sur « Mon Espace CNESST » avec l'aide d'une personne de leur entourage, croyant qu'il s'agit de la seule manière de réclamer pour une lésion.

Dès lors, la Commission cesse de transmettre la correspondance par la poste, la plate-forme devenant le seul moyen de communication, y compris pour la transmission des décisions. Les travailleuses et travailleurs qui manquent d'habileté avec les technologies numériques et qui, dans les faits, prennent connaissance trop tard d'une décision, ratent des délais de contestation et perdent des droits à cause d'une telle situation. La CNÉSST considère que la notification électronique (c'est-à-dire l'envoi d'un courriel à la travailleuse ou au travailleur) constitue « la preuve de notification » et le point de départ du calcul du délai, sans égard à la prise de connaissance de cette notification par la personne concernée. Si le Tribunal relève parfois la victime de son défaut d'avoir contesté dans le délai pour un tel motif, c'est loin d'être toujours le cas.

En plus d'être privées de l'envoi postal des communications et des décisions, les victimes font face à des difficultés croissantes pour communiquer par téléphone ou en personne avec leur agente ou agent d'indemnisation. En effet, depuis son virage numérique, la CNESST limite autant que possible les communications téléphoniques pour privilégier l'échange de messages électroniques sur « Mon Espace CNESST », alors que les rendez-vous dans ses locaux sont devenus pratiquement impossibles à obtenir.

Dans son mémoire, l'*uttam* souligne que la transformation numérique des



communications de la CNÉSST ne doit pas se faire aux dépens des victimes d'accidents et de maladies du travail les moins habiles avec les technologies numériques. Nous revendiquons le droit de recevoir par défaut toute correspondance par la poste ainsi que la possibilité de communiquer de vive voix avec les agentes et agents de la Commission et d'avoir au besoin des rendez-vous en personne avec eux, afin d'éviter les pertes de droits injustes.

Transformation des modes d'organisation du travail

Les technologies numériques ont aussi eu comme impact de faire émerger de nouveaux modes d'organisation du travail, tels que le télétravail et le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques, qui peuvent entraîner différentes conséquences sur les droits des travailleuses et travailleurs.

Le télétravail, qui a pris une importance considérable lors de la pandémie du début des années 2020, peut notamment réduire la possibilité pour



les salariés d'exercer des moyens de pression pour établir un rapport de force face à leur employeur en contexte de négociation collective. Il brouille aussi la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour les travailleuses et travailleurs, une connectivité trop importante, sans limite ni encadrement, peut notamment devenir une cause de stress et de surcharge de travail.

Dans son mémoire, l'**uttam** se positionne sur ces deux enjeux. D'une part, nous demandons au législateur de s'assurer que les dispositions anti-bribeurs de grève du *Code du travail du Québec* soient adaptées au contexte du télétravail pour permettre aux salariés d'exercer leur droit de grève pour établir un rapport de force valable. Nous demandons qu'il soit interdit aux employeurs de recourir à du travail effectué à distance pour contourner l'arrêt de travail des salariés lors d'un conflit de travail.

D'autre part, nous revendiquons également l'introduction d'un droit à la déconnexion comme mesure mini-

male de protection face aux risques psychosociaux associés au télétravail. On parle du droit pour une travailleuse ou un travailleur d'être coupé de toutes communications relatives à son emploi en dehors des périodes de travail. Un tel droit, qui pourrait, par exemple, être inscrit dans la *Loi sur les normes du travail*, limiterait les possibilités pour l'employeur d'exiger une connexion en dehors de ces périodes. Là-dessus, le Québec pourrait s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, comme en France par exemple, où un droit à la déconnexion a été inscrit à la loi.

Un autre mode de travail particulier qui a émergé avec les technologies numériques est celui des plateformes numériques qui vendent des services tout en offrant un cadre de travail à des travailleuses et travailleurs souvent qualifiés d'« autonomes » par les exploitants. L'industrie du taxi et celle de la livraison de repas ont, par exemple, été témoins d'une explosion de ce phénomène, notamment avec l'arrivée d'Uber. Des plateformes semblables

ont également fait leur apparition dans le secteur des services à domicile, tels que les services d'entretien ménager, de réparation, de soins ou de gardiennage.

Les personnes qui travaillent par le biais de ces plateformes se retrouvent dans un statut indéfini qui les empêche de bénéficier de l'ensemble des protections légales dont jouissent habituellement les salariés. Là-dessus, l'**uttam** demande des modifications législatives pour qu'on reconnaisse intégralement le statut de travailleuse ou de travailleur aux personnes qui travaillent par le biais de ces plateformes. Ces travailleuses et travailleurs devraient bénéficier des mêmes droits et protections que l'ensemble des salariés, alors que les exploitants des plateformes devraient être assujettis aux mêmes obligations que tout employeur en regard des lois du travail. À ce sujet, le Québec pourrait s'inspirer, entre autres, de la réforme adoptée en 2024 par la Colombie-Britannique.

Nouvelles technologies, nouveaux risques à la SST

Les technologies numériques transforment les milieux de travail et leur adoption entraîne des risques particuliers pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, qui doivent être encadrés adéquatement.

Les technologies de surveillance qu'utilisent des employeurs pour s'assurer de la productivité du travail sont des exemples frappant de tels changements. De tels outils, utilisés, par exemple, dans des entrepôts, imposent une intensification du travail dangereuse pour la sécurité des travailleuses et travailleurs. Des algorithmes fixent des objectifs de production et surveillent leur atteinte. Les travailleuses et travailleurs qui dépassent les cibles reçoivent des récompenses, alors que celles et ceux qui peinent à les atteindre doivent se justifier ou font l'objet d'avertissements ou de sanctions. L'intensification des cadences observées dans ce contexte ➔

☛ entraîne d'importants risques de blessures physiques. La surveillance excessive est aussi une source de risques à la santé psychique, notamment en raison du stress qu'elle engendre. Des travailleuses et travailleurs soumis à des systèmes assurant une surveillance constante et intrusive de leur travail rapportent ressentir des niveaux très élevés d'anxiété.

D'autres innovations technologiques peuvent avoir des impacts sur la santé et la sécurité du travail. C'est le cas des outils informatiques d'automatisation de la logistique du travail dont l'usage se développe dans certains secteurs comme l'entreposage et le transport de marchandises. En imposant une rigidité excessive de l'organisation du travail ou des cadences trop élevées, ces nouvelles technologies représentent des risques physiques et psychosociaux pour les travailleuses et travailleurs. La robotique en soi comporte d'ailleurs sa part de risques spécifiques sur lesquels il faut se pencher.

Dans son mémoire, l'**uttam** demande un examen sérieux de ces risques émergents et l'encadrement réglementaire de l'utilisation des nouvelles technologies au travail, pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs.

Les impacts de l'automatisation et de l'IA sur l'emploi

Un tout récent rapport de l'Institut du Québec (IDQ), publié en janvier dernier, estime qu'environ 810 000 personnes, soit 18% des travailleuses et travailleurs, occupent ou cherchent un emploi dans un secteur vulnérable à l'automatisation par la technologie². Selon un rapport de Statistique Canada, datant de l'automne 2024, 31% des salariés de 18 à 64 ans occupent un emploi potentiellement très exposé à l'IA et relativement peu complémentaire à celle-ci et donc, à risque de disparition³.

Comme ces études et bien d'autres le démontrent, l'automatisation et l'implantation de l'intelligence artificielle dans les milieux de travail ont et auront des impacts majeurs sur le monde du travail et les emplois, à mesure que les entreprises utiliseront ces nouveaux outils. Même si l'ampleur des changements à venir reste incertain, l'idée que plusieurs emplois soient appelés à disparaître alors que d'autres se transformeront fait consensus.

Comme groupe de défense de droits des travailleuses et travailleurs, l'**uttam** s'intéresse évidemment à cette question. Il y a lieu de s'inquiéter en particulier pour les travailleuses et travailleurs moins scolarisés, plus vulnérables face à l'automatisation, qui auront du mal à s'adapter à d'importantes modifications de leurs tâches ou à se réadapter sans aide dans un nouvel emploi.

Face aux changements disruptifs imminents, il est essentiel de mettre en place un filet de sécurité pour amoindrir le choc que subiront des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs. Il faut garantir l'accès à des programmes de recyclage et de formation continue pour les personnes qui perdront leur emploi en raison des changements technologiques ou qui devront se former pour apprendre de nouvelles tâches par suite de la transformation de leur emploi.

L'**uttam** demande aussi que la CNÉSST tienne, elle-même, compte, dans ses processus de réadaptation professionnelle, des bouleversements prévisibles du marché du travail, afin de ne pas diriger les travailleuses et travailleurs vers des emplois « convenables » appelés à disparaître à court terme. Plus

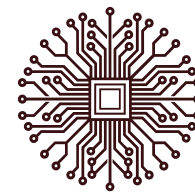
largement, il est essentiel de s'assurer que la population du Québec puisse compter sur un filet social robuste et généreux pour soutenir celles et ceux qui subiront un chômage prolongé en raison des changements technologiques.

Pour conclure

Les enjeux soulevés par les progrès de l'IA et la transformation numérique sont majeurs et il est essentiel de s'y pencher. Comme on l'a vu, des changements aux lois du travail sont nécessaires pour encadrer la transformation numérique et réduire les risques des nouvelles technologies pour les droits des travailleuses et travailleurs et pour leur santé et sécurité. Pour obtenir ces changements, il ne suffira pas de les demander. Comme c'est toujours le cas, les travailleuses et travailleurs devront s'organiser, revendiquer et lutter pour faire changer les choses. L'**uttam** compte bien participer à ces mobilisations essentielles.

Les enjeux de la transformation numérique en cours dépassent par ailleurs le seul monde du travail. La rapidité étourdissante avec laquelle progresse la technologie étonne et inquiète, tant par les promesses qu'elle nous fait que pour les craintes qu'elle soulève, alors que l'IA et la robotique pourraient prochainement atteindre et dépasser l'ensemble des capacités humaines. Les transformations en cours et celles qui s'annoncent pourraient bouleverser tous les secteurs de la société, nous forçant à revoir bien des prémisses sur notre rapport au travail et au monde. Des experts nous mettent en garde à propos des risques que posent le développement et l'utilisation de l'IA non seulement pour l'emploi, mais aussi pour la démocratie, la justice sociale, l'environnement, voire pour la survie de l'humanité. Ces questions cruciales concernent l'ensemble de la société et doivent être débattues largement et démocratiquement.

Les discussions et débats sur les impacts, tant positifs que négatifs, des transformations technologiques ne font sans doute que commencer. Face aux bouleversements en cours et à venir, les luttes pour protéger nos droits, comme travailleuses et travailleurs, mais aussi comme citoyennes et citoyens, restent encore à mener... ■



Références

1. Pour consulter le mémoire de l'**uttam** en ligne : <https://uttam.quebec/transformation-numerique.pdf>
2. L'étude de l'IDQ est disponible en ligne, à cette adresse : <https://institutduquebec.ca/content/publications/repercussions-de-l-automatisation-et-de-l-ia-sur-la-main-d-oeuvre-au-quebec/idq-202501-ia.pdf>
3. Le rapport de Statistique Canada est disponible en ligne, à cette adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024009/article/00004-fra.htm>

Du côté de la



Un projet de règlement sur la réadaptation : l'entrée du loup dans la bergerie

La Loi « modernisant » le régime de santé et de sécurité du travail a donné à la CNESST un nouveau pouvoir réglementaire en matière de réadaptation. La Commission l'a utilisé pour formuler le *Projet de règlement sur la réadaptation* déposé à la Gazette officielle du Québec, le 26 décembre dernier.

De prime abord, il faut rappeler que les premières moutures de la Loi « modernisant » le régime de santé et de sécurité du travail prévoient plusieurs attaques à la réadaptation après consolidation que la mobilisation des membres de l'*uttam* et d'autres aïllés du mouvement syndical a permis de freiner. Malgré cela, plusieurs pertes de droits ont eu lieu en matière de réadaptation, particulièrement pour la réadaptation sociale, qui a été restreinte à une liste exhaustive avec des ajouts possibles par règlement seulement. Si nous avons évité le pire en matière de réadaptation après consolidation, le législateur a laissé le champ libre à la CNESST pour la réadaptation avant consolidation.

En effet, la CNESST a obtenu un pouvoir réglementaire pour mettre en place des mesures de réadaptation avant consolidation et déterminer les critères qui lui permettent de les octroyer. Elle s'est servie de ce nouveau pouvoir pour présenter un projet de règlement qui ajoute des restrictions d'accès à des mesures de réadaptation sociale qui n'existent pas pour les mêmes mesures après la consolidation. Par exemple, exiger qu'aucune personne ne soit disponible pour effectuer, à titre gratuit, les travaux d'entretien courant du domicile avant d'en octroyer à la victime de lésion professionnelle ou exclure l'adaptation de certains équipements de loisir.

Cette disparité d'application pourrait mener à une situation où les restrictions appliquées « avant consolidation » seraient aussi appliquées « après consolidation ». Ces restrictions arbitraires pour l'application de mesures de réadaptation avant consolidation, sont comme le loup qui entre dans la bergerie. Le risque de contamination des droits en matière de réadaptation après consolidation devient non négligeable. L'*uttam* a dénoncé cette situation dans ses commentaires déposés à la CNESST pour réviser le projet de règlement avant sa soumission finale au Conseil des ministres.

La CNESST a quand même profité du règlement pour ajouter des mesures de réadaptation sociale: la procréation assistée et les services interdisciplinaires de réadaptation spécialisée pour les symptômes « persistants et incapacitants ». Bien qu'il s'agisse d'ajouts pertinents, nous sommes loin de rattraper toutes les mesures perdues à la suite de la réforme de 2021. Dans nos commentaires, nous avons souligné cette perte et fait, du même souffle, la demande d'inclure au règlement le droit aux chiens guide et d'assistance pour les victimes de lésions professionnelles. Une mesure de réadaptation utile et de plus en plus fréquente, particulièrement en contexte de choc post-traumatique ou de trouble d'anxiété généralisée, mais aussi pour la perte de la vue, de l'ouïe ou de la mobilité.

Finalement, la CNESST a aussi profité de son règlement pour ajouter deux nouvelles mesures de réadaptation « professionnelle » qu'elle pourrait mettre en place sans demande de la part du médecin traitant et de sa propre initiative : les programmes de développement des capacités fonctionnelles (PDCF) et la réadaptation interdisciplinaire spécialisée. Celles et ceux qui ont participé à un PDCF connaissent l'intensité que peut représenter ce genre de programme comprenant, entre autres, des programmes intensifs de physiothérapie et d'ergothérapie. Plusieurs en gardent d'ailleurs de bien mauvais souvenirs... un ajout que nous avons dénoncé puisqu'il s'agit finalement d'un traitement de nature physique, non supervisé par le médecin, camouflé en mesure de réadaptation professionnelle.

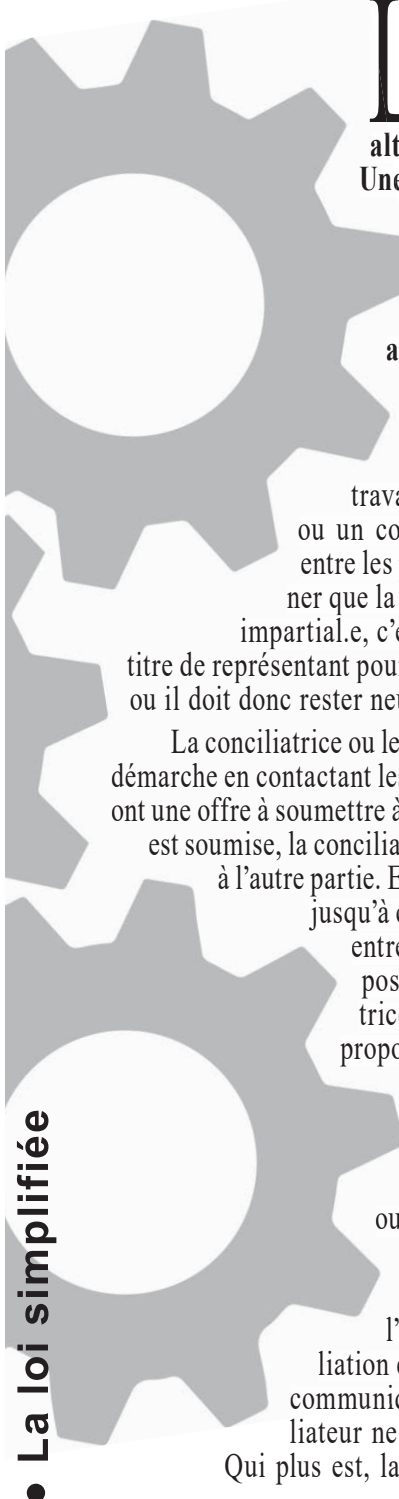
Ce projet de règlement, qu'on attendait depuis un certain temps, représente bien le mi-figue, mi-raisin des réformes du ministre Boulet. On accorde des droits sous conditions, où la CNESST fait loi non pas comme administratrice d'une loi d'ordre public, mais plutôt comme administratrice d'un régime d'assurance pour les patrons où chaque économie de bouts de chandelle est un sou de plus dans les poches du patronat.

Vous pouvez consulter les commentaires de l'*uttam* sur notre site Internet à l'adresse suivante : <https://uttam.quebec/commentairespr.pdf> ■

La conciliation au Tribunal administratif du travail, division de la santé et de la sécurité du travail

Une démarche pour favoriser les règlements à l'amiable

Me Vincent Cardinal



Les articles 21 à 25 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT)* prévoient la conciliation, soit un mode alternatif de règlement des litiges. Une telle procédure est libre et volontaire. Ainsi, une travailleuse ou un travailleur peut refuser cette démarche. Le dossier sera alors transmis au rôle pour qu'une audience soit fixée dans les plus brefs délais.

Lors de la démarche de conciliation, le Tribunal administratif du travail (TAT) nomme une conciliatrice ou un conciliateur qui sera l'intermédiaire entre les parties. Il est important de mentionner que la conciliatrice ou le conciliateur sera impartial.e, c'est-à-dire qu'elle ou il n'agit point à titre de représentant pour une partie ni dans son intérêt. Elle ou il doit donc rester neutre en tout temps.

La conciliatrice ou le conciliateur débute généralement la démarche en contactant les parties pour leur demander si elles ont une offre à soumettre à l'autre partie. Une fois qu'une offre est soumise, la conciliatrice ou le conciliateur la fera suivre à l'autre partie. Elle ou il fera suivre les contre-offres jusqu'à ce qu'il y ait une entente de principe entre les parties ou qu'il constate l'impossibilité de s'entendre. La conciliatrice ou le conciliateur peut également proposer une séance de conciliation, par téléphone, par visioconférence ou dans les locaux du Tribunal, où il animera un échange entre les parties, qui peuvent être regroupées ou séparées, et ce, dans le but de trouver un règlement à l'amiable.

Il est important de noter que l'ensemble de la démarche de conciliation est confidentiel. Ainsi, toute preuve communiquée à la conciliatrice ou au conciliateur ne pourra être invoquée en audience. Qui plus est, la conciliatrice ou le conciliateur ne

pourra être amené à témoigner sur ce qui lui a été révélé par les parties ou par rapport à tout constat qu'il pourrait avoir fait lors de la démarche.

Un règlement à l'amiable peut mener à trois finalités ; un désistement, un accord ou une transaction.

Désistement

La première éventualité en conciliation est un désistement par une partie de sa ou de ses contestations auprès du TAT. Bref, il arrive qu'une partie puisse tout simplement retirer ses contestations après avoir pris connaissance des arguments de la partie adverse en conciliation. Les parties peuvent également convenir de désistements mutuels, c'est-à-dire que chacune retire leurs contestations auprès du TAT. Une partie pourrait aussi décider de se désister dans un recours soumis à une autre instance, par exemple d'une plainte pour harcèlement psychologique.

Accord

La deuxième possibilité en conciliation est l'obtention d'un accord. L'article 23 de la LITAT permet à un juge d'entériner un accord constaté par écrit. Un accord survient lorsque les parties s'entendent sur les faits en litige et sur les conclusions juridiques. Lorsque les parties s'entendent sur les conclusions désirées, un accord sert à confirmer, modifier ou infirmer une décision rendue par la CNÉSST. Une fois que les parties s'entendent, la conciliatrice ou le conciliateur rédigera un document intitulé « accord » qui résumera l'objet des contestations, les faits sur lesquels les parties s'entendent ainsi que les conclusions de l'entente. Par ailleurs, si la CNÉSST intervient dans le dossier, il est nécessaire d'obtenir son consentement à l'entente.

Une fois l'accord signé par l'ensemble des parties ainsi que par la conciliatrice ou le conciliateur, le document sera soumis à une juge administrative ou un juge administratif du TAT qui devra analyser sa légalité. Si l'accord est conforme à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, la ou le juge doit l'entériner. L'accord entériné constituera alors une décision du TAT, ce qui met fin au litige.

Il est important de souligner qu'un accord entériné par un juge ne peut être utilisé comme jurisprudence.

Transaction

La troisième possibilité en conciliation est une transaction, soit un contrat entre les parties pour régler les litiges sur lesquels le TAT ne peut statuer. Les règles concernant les transactions sont régies par le *Code civil du Québec*. Une transaction est un document qui prévoit des obligations pour une ou pour chacune des parties. Ce document sera aussi préparé par la conciliatrice ou le conciliateur qui le fera suivre aux parties. Advenant qu'une partie ne respecte pas les obligations contenues dans la transaction, l'autre partie devra s'adresser à une cour de justice pour faire valoir ses droits.

Contrairement à un accord, la transaction ne constitue pas une décision du TAT. Ce document est seulement signé par les parties et est confidentiel. La transaction ne sera pas déposée au dossier du Tribunal. Ainsi, il est très important pour la partie de la conserver lors de sa réception.

Une transaction est souvent accompagnée d'un accord, de désistements ou des deux. Par exemple, une transaction peut prévoir qu'une partie paie une somme forfaitaire à l'autre en échange de désistements. Un accord est souvent accompagné d'une transaction pour régler les enjeux sur lesquels le TAT ne peut statuer. Par exemple, les parties pourraient s'entendre sur l'admissibilité d'une lésion professionnelle et sur une fin du lien d'emploi. L'accord traitera donc de l'admissibilité de la lésion, tandis que la transaction traitera de la fin du lien d'emploi.

Mise en garde

Bien que la conciliation au TAT soit une démarche pouvant mener à des résultats très intéressants, notamment en raison de sa garantie de résultat, contrairement aux contestations traitées en audience, le justiciable doit tout de même rester très vigilant. Il doit non seulement bien connaître son dossier, mais aussi les conséquences légales de l'entente. En effet, la réception d'une somme d'argent en échange de désistements peut sembler une option fort alléchante. Or, le régime d'indemnisation de la LATMP est souvent plus généreux que les offres proposées. Par exemple, l'acceptation d'une somme d'argent équivalente ou supérieure à l'indemnité pour préjudice corporel désirée semble, à première vue, une résolution intéressante. Or, une telle entente pourrait nuire à la travailleuse ou au travailleur dans le futur, notamment s'il y a une réclamation pour une récurrence, rechute ou aggravation de la lésion initiale.

Lorsque la CNÉSST intervient dans les dossiers, cette dernière tente fréquemment de réduire les droits des travailleuses et travailleurs. Par exemple, pour accepter une lésion professionnelle initialement refusée, la CNÉSST exige souvent par le biais d'une transaction une consolidation de la lésion ainsi qu'une décision sur la capacité à l'emploi pré-lésionnel ou à l'emploi convenable. Ainsi, les travailleuses et travailleurs se voient priver des traitements dont ils auraient pu bénéficier advenant l'acceptation de la réclamation dès la première décision.

Nous invitons les travailleuses et travailleurs à faire preuve d'une grande prudence lorsqu'une offre leur est soumise oralement par la partie adverse ou même par la conciliatrice ou le conciliateur. En effet, l'acceptation de l'offre oralement peut entraîner des conséquences juridiques même si aucun document n'a été signé. Advenant qu'une travailleuse ou un travailleur refuse de signer le document relatif à l'entente après avoir accepté l'offre verbalement, l'autre partie pourrait demander au TAT son homologation, soit de lui donner la force

d'une décision exécutoire. Pour cette raison, nous recommandons fortement de demander une copie à l'écrit des termes de l'offre avant de l'accepter. De cette manière, il sera possible de prendre le temps de réfléchir aux conséquences juridiques de ladite entente avant d'accepter. Nous suggérons également de répondre à l'offre par écrit, afin de conserver une preuve du refus ou de l'acceptation.

Réforme de janvier 2023

En raison de l'augmentation du volume des contestations ainsi que des délais qui en découlent, le TAT a développé un nouveau système de traitement des dossiers. Dorénavant, les dossiers au TAT sont transférés au service de conciliation avant qu'une date d'audience soit fixée. Les parties disposent alors de 60 jours pour accepter la démarche de conciliation. Si l'ensemble des parties acceptent la démarche, elles bénéficieront alors de 120 jours (incluant les 60 premiers jours) pour conclure une entente. Si l'une des parties refuse la conciliation ou ne répond pas dans le délai de 60 jours, le dossier sera transféré au rôle pour qu'une audience soit fixée.

Nous comprenons très bien l'objectif du TAT pour cette réforme, soit d'éviter de fixer inutilement des dates d'audience. En effet, seulement 16% des audiences qui sont fixées ont lieu. Or, nous constatons dans la pratique que bien des travailleuses et travailleurs vivent beaucoup d'anxiété lorsque le délai de conciliation est échu. Ceux-ci croient erronément qu'il n'y a plus de possibilités de règlement à l'amiable une fois la démarche de conciliation terminée. Il est donc bien important de savoir qu'il est encore possible aux parties de s'entendre même lorsqu'une audience est fixée. À ce moment, les parties doivent demander au TAT un retour en conciliation. Le juge administrative ou le juge administratif doit alors autoriser le retour en conciliation. Par expérience, une telle demande n'est jamais refusée s'il y a une entente de principe et que la conciliatrice ou le conciliateur est d'avis que ladite entente peut être concrétisée.

Conclusion

La conciliation est un service très intéressant offert par le TAT. Il peut souvent mener à des ententes dites « gagnant-gagnant », soit où chacune des parties y trouve son intérêt. Toutefois, les travailleuses et travailleurs doivent rester très vigilants, car le stress induit par une audience à venir dans un délai rapproché peut souvent nuire au jugement. Il est donc, à notre sens, déconseillé d'accepter une offre déposée quelques jours avant l'audience qui aurait comme conséquence de réduire les bénéfices prévus par le régime d'indemnisation de la LATMP, et ce, sans avoir reçu des conseils juridiques appropriés. ■

Décisions récentes

Changement d'avis non motivé : rapport déclaré irrégulier!

Le travailleur, victime d'une lésion initiale (traumatisme craniocérébral léger - TCCL) subit une dépression à titre de rechute, récidive, aggravation. À la suite d'un suivi médical de plusieurs mois, son médecin traitant consolide sa lésion et conclut en la présence d'atteinte permanente et de limitations fonctionnelles. Cependant, plutôt que d'inscrire le diagnostic de dépression au rapport final, il indique, par erreur, celui de TCCL. À la demande de la CNESST, il amende son rapport pour indiquer le diagnostic de dépression, mais change d'avis quant aux séquelles et indique que le travailleur n'a pas d'atteinte permanente, ni de limitation fonctionnelle. Compte tenu de l'absence d'explication quant à ce changement d'avis, le travailleur demande au Tribunal de déclarer le rapport amendé irrégulier.

Si la loi accorde au travailleur le libre choix du professionnel de la santé pour effectuer son suivi médical, il devient en revanche impossible de contester son opinion médicale. Ainsi, une fois son rapport final complété, le médecin traitant doit informer le travailleur sans délai de son contenu. S'il décide, par la suite, de modifier son opinion à propos des sujets sur lesquels il s'est prononcé, il doit aussitôt expliquer au travailleur les raisons de ce changement d'avis, compte tenu de l'impossibilité pour un travailleur de contester un rapport complété par son médecin traitant.

Pour le Tribunal, la preuve doit donc permettre de comprendre les raisons qui motivent un changement d'avis quant au diagnostic et aux séquelles. En l'espèce, non seulement le médecin traitant n'a fourni aucune justification quant à sa décision de modifier son rapport initial, mais n'a pas non plus contacté le travailleur pour lui expliquer les raisons de la modification de ses conclusions.

Compte tenu de l'absence d'explication, le Tribunal déclare le rapport final amendé comme étant irrégulier et confirme que le rapport initial, reconnaissant la présence d'une atteinte permanente et de limitations fonctionnelles, est donc celui qui doit lier la CNESST, d'où le retour du dossier à la Commission pour qu'une analyse soit conformément effectuée en regard de ses conclusions. ■

Renggli et Aliments Reinhart ltée, 2024 QCTAT 4452.

Deux heures avant son quart de travail : accident considéré à l'occasion du travail!

Le travailleur, préposé à l'entretien ménager, glisse sur une plaque de glace sur la voie d'accès menant à son lieu de travail et subit une fracture à l'avant-bras droit. Initialement acceptée, la révision administrative renverse la décision et refuse sa réclamation. Pour l'employeur, le moment de la chute, survenue plus de deux heures avant le quart de travail, empêche la reconnaissance de la lésion professionnelle. Le travailleur demande au Tribunal de reconnaître que sa chute est survenue à l'occasion du travail.

Si la loi définit l'accident du travail comme un événement imprévu et soudain survenant par le fait ou à l'occasion du travail, elle ne définit pas cette dernière expression. La jurisprudence a cependant déterminé des critères établissant un cadre d'analyse. Ainsi, le lieu, le moment, la rémunération ou non de l'activité, le lien de subordination, la finalité et le caractère de connexité ou d'utilité de l'activité avec le travail doivent être appréciés à la lumière du contexte. L'activité ne s'inscrivant pas dans le cadre des activités d'un employeur sera perçue comme faisant partie de la sphère personnelle, ne pouvant être considérée comme étant survenue à l'occasion du travail.

La jurisprudence reconnaît que les événements survenant sur les voies d'accès constituent un accident de travail, dans la mesure où ils se produisent dans une période raisonnable, avant ou après le quart de travail. Bien que la chute du travailleur survienne plus de deux heures avant son quart de travail, le Tribunal considère cette période raisonnable. Les contraintes liées à l'horaire allégé du transport en commun du dimanche et sa condition d'anxiété expliquent son arrivée précoce au travail, et ce, malgré l'imposition d'une période maximale de 30 minutes prévue à la politique de l'employeur.

Pour le Tribunal, bien qu'il ne fût pas rémunéré et qu'il ait pu exercer des activités s'inscrivant dans la sphère personnelle entre son arrivée et le début de son travail, le travailleur se trouvait dans sa sphère professionnelle. La raison pour laquelle le travailleur chute à proximité de son emploi réside dans l'accès à son lieu de travail en vue d'y travailler, d'où la reconnaissance de l'accident à l'occasion du travail. ■

Bergeron et Axia services, 2025 QCTAT 596.



Nos revendications

Maladies fœtales résultant d'une exposition professionnelle : à quand leur reconnaissance au Québec?

L'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* a permis de bonifier la liste des maladies professionnelles par l'ajout de certaines maladies comme le Parkinson, la maladie de Lyme et le trouble de stress post-traumatique. Cependant, plusieurs autres maladies n'ont pas été intégrées au Règlement, même si leur étiologie professionnelle est reconnue scientifiquement et qu'elles font même partie des listes de maladies professionnelles de nombreux pays. Le syndrome du tunnel carpien, de nombreux cancers professionnels et certaines maladies psychologiques causées par le stress chronique en sont des exemples. Pensons également aux nombreuses maladies fœtales professionnelles qui découlent d'une exposition d'un parent à divers contaminants toxiques utilisés dans certains milieux de travail et qui expose dangereusement, par le fait même, l'enfant à naître.

Pour en nommer quelques exemples, prenons les éducatrices en garderie et les professeures exposées à divers agents infectieux, ainsi que les techniciennes en laboratoire d'imagerie médicale et de l'industrie nucléaire exposées aux rayonnements ionisants. Des études qui remontent à près de quinze ans ont en effet montré les risques d'une exposition à certains produits chimiques pour les enfants à naître chez les coiffeuses et esthéticiennes (malformation cardiaque)¹, de même que pour les travailleuses exposées à des solvants (malformation congénitale)², ainsi qu'aux pesticides³, où d'ailleurs, et souvent oubliées, beaucoup d'expositions profession-

nelles relatives aux pesticides ont lieu hors agriculture comme chez les fleuristes⁴. Pourtant, plusieurs travailleuses œuvrant dans ces différents milieux de travail diront ne jamais avoir reçu de messages de prévention à l'effet que des maladies fœtales professionnelles sont susceptibles d'intervenir dans ce genre de milieux de travail, et ce, autant de l'employeur, que de conseillers en prévention.

Plutôt avant-gardiste, le Danemark est l'un des pays qui depuis longtemps, par son *Régime danois de sécurité sociale*, couvre les risques relatifs aux maladies congénitales. Selon la loi danoise, sont couverts par l'*assurance accidents du travail et maladies professionnelles*, « les enfants qui souffrent d'une maladie ou d'une lésion congénitale due au travail de leur parent [dont] la pathologie doit s'être manifestée durant la grossesse ou peu après l'accouchement ». Au Québec, à mille lieues du régime danois, un enfant malade ou handicapé, à cause d'une exposition professionnelle d'un parent à des contaminants, ne peut être indemnisé puisque, pour bénéficier d'une indemnisation, la loi prévoit que la personne qui dépose une réclamation doit être un travailleur au sens de la loi. Malgré l'exposition professionnelle d'un parent à des contaminants, l'exposition périnatale n'est pas comprise dans la loi québécoise.

Étant donné le danger significatif de la transmission par exposition d'une substance toxique pendant la grossesse ou avant la conception pour le père, l'enfant malade ou handicapé du fait de l'exposition d'un parent à certains contaminants devrait avoir droit à la reconnaissance de la relation entre sa

maladie et l'exposition périnatale à toute substance toxique. C'est pourquoi l'*uttam* revendique la reconnaissance des maladies fœtales professionnelles et demande qu'elles soient reconnues au même titre que toute autre lésion professionnelle et que l'enfant malade ou handicapé ait droit aux mêmes bénéfices que toute autre victime de lésion professionnelle.

Si certains affirment que la reconnaissance de certaines maladies en lien avec l'exposition aux pesticides, notamment pour la maladie de Parkinson et certains cancers, n'est qu'à ses premiers développements, d'où les difficultés de les faire reconnaître, il n'en demeure pas moins que des études datant maintenant d'une quinzaine d'années montrent indéniablement la relation entre l'exposition aux contaminants d'un parent et plusieurs maladies professionnelles fœtales. Alors, à quand la reconnaissance des maladies professionnelles fœtales au Québec? ■

Références

1. Gilboa SM et al., Association between maternal occupational exposure to organic solvents and congenital heart defects, 1997-2002, National Birth Defects Prevention Study, *Occup Environ Med.*, 2012 Jul 17.
2. Garlandezec R et al., Maternal occupational exposure to solvents and congenital malformations: a prospective study in the general population, *Occup Environ Med.*, 2009 Jul; 66 (7): 456-63.
3. Baldi I et al., Pesticides, effets sur la santé, Éditions Inserm, collection Expertise collective, juin 2013, 161 pages.
4. Voir l'article Maladies du travail – Exposition aux pesticides durant la grossesse : le combat d'une fleuriste française aux pages 4 et 5 du présent Journal.

Victoire pour certaines victimes du travail !

Vous n'êtes pas sans savoir que l'*uttam* a lancé, à la fin de l'automne dernier, sa campagne contre l'appauvrissement des victimes du travail. Les revendications, que nous avons détaillées dans l'édition du *Journal de l'automne*, demandent justice pour les victimes du travail retraitées ou indemnisées sous le salaire minimum.

Dans le cadre de cette campagne, nous avons organisé, le 28 janvier dernier, un rassemblement devant le 500 rue René-Lévesque Ouest, à Montréal. Le temps glacial n'a pas empêché les victimes du travail et leurs alliés de scander « L'injustice, ça suffit! Assez d'être appauvris! ». Pas moins de 10 organisations alliées s'étaient déplacées pour appuyer les victimes du travail dans leur campagne. Une solidarité qui a manifestement réchauffé nos cœurs.

Notre campagne, menée contre ces deux injustices, soit l'indemnisation sous le salaire minimum et l'appauvrissement à la retraite, montre que nous avons raison de se mobiliser et de dénoncer les injustices et qu'il faut continuer de le faire! En effet, le ministre des Finances Éric Girard annonçait dans son budget 2025-2026, présenté le 25 mars dernier, que les bénéficiaires d'une indemnité de remplacement du revenu réduite de la CNÉSSST pourront obtenir des prestations plus élevées du Régime de rentes du Québec (RRQ). Le gouvernement annonce ainsi qu'à partir du 1er janvier 2026, le RRQ protégera ces bénéficiaires d'une indemnité réduite de la même façon qu'il protège déjà ceux qui reçoivent une indemnité pleine.

Rappelons que pendant un arrêt de travail, la CNÉSSST retranche l'équivalent des cotisations prévues pour le RRQ, pour calculer l'indemnité de remplacement du revenu, mais ne verse pas ces

cotisations au Régime, ce qui appauvrit les victimes du travail au moment de la retraite. Pour protéger la retraite des personnes recevant une pleine indemnité de la CNÉSSST, la loi sur le RRQ prévoit une disposition. Elle fait en sorte que les mois d'invalidité pleine de 24 mois consécutifs ou plus sont retranchés du calcul de la rente de retraite pour ne pas en réduire le montant. Les bénéficiaires d'une IRR réduite, quant à eux, continuent de cotiser au RRQ s'ils travaillent. Toutefois, leur revenu étant moins élevé, leurs cotisations le sont aussi, ce qui diminue de façon importante leur rente de retraite.

À partir de 2026, le RRQ retranchera les mois d'invalidité du calcul de la rente de retraite des personnes victimes d'un accident ou d'une maladie du travail en mesure de retourner au travail. Soulignons qu'à l'instar des bénéficiaires d'une IRR pleine, la mesure ne concerne que le régime de base du RRQ. Cette protection de la rente de retraite, qui vise les personnes ayant reçu toute indemnité de remplacement du revenu durant au moins 24 mois, devrait aider jusqu'à 2000 nouveaux retraités par année.

Bien qu'il s'agisse d'une belle avancée, il n'en demeure pas moins que les victimes indemnisées sous le salaire minimum semblent avoir été complètement oubliées. Le projet de loi qui permettrait de corriger leur situation tarde à venir. Le ministre du Travail, Jean Boulet, étant sûrement trop occupé actuellement à saboter le droit grève au Québec et à vulnérabiliser encore plus la classe ouvrière... Bien qu'un projet de loi omnibus semble toujours dans la mire du ministre du Travail et qu'il pourrait contenir certaines avancées..., les discussions de couloir laissent entendre qu'il pourrait aussi contenir des reculs inquiétants. *L'uttam* reste donc aux aguets! ■

Rapport accablant d'Amnistie internationale contre les permis fermés

Le 30 janvier dernier, Amnistie internationale a rendu public un rapport accablant sur les conséquences des permis fermés pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

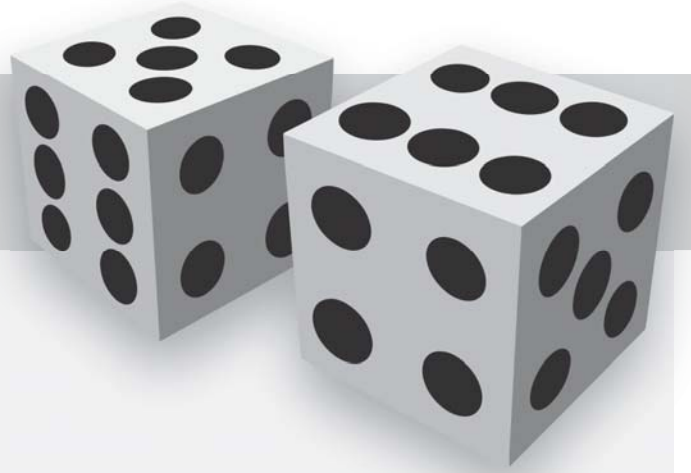
Avec ce rapport intitulé « Le Canada m'a détruite. Exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada », Amnistie internationale veut faire pression sur le gouvernement fédéral, afin de mettre fin aux permis fermés qui « attachent » la travailleuse ou le travailleur à un seul employeur.

Les témoignages recueillis dans ce rapport font état de multiples abus, violences et atteintes aux droits humains. Plusieurs travailleuses et travailleurs migrants vivent dans des lieux isolés et sous le contrôle abusif de certains employeurs. Dans ces conditions, la justice semble illusoire, puisque les personnes qui réussiraient, malgré la barrière de la langue et de l'isolement, à porter plainte risquent des représailles (expulsion, licenciement ou non-renouvellement de leur permis) de la part de leur employeur.

Dans son rapport, Amnistie internationale conclut à la responsabilité des autorités canadiennes qui ont élaboré et mis en œuvre le système de visas fermés, qui en lui-même crée un risque accru d'exploitation et d'atteinte aux droits humains. De plus, Amnistie internationale estime que le système de permis fermés représente une forme de discrimination raciale, puisqu'il vise principalement des personnes racisées provenant de zone rurale.

Nous vous encourageons donc à signer la pétition demandant l'abolition des permis de travail fermés : <https://amnistie.ca/participer/2025/canada/le-canada-doit-cesser-les-abus-envers-les-travailleuses-et-travailleurs> ■

Au jeu !



Mot caché

Trouvez le mot de «quatorze» (14) lettres

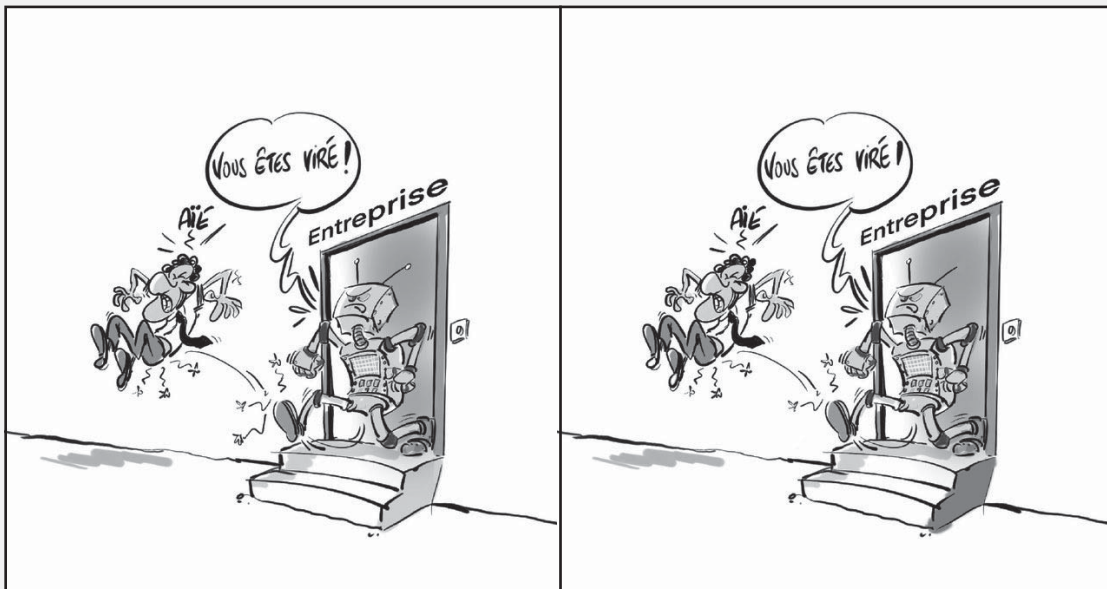
T	C	I	O	L	P	M	E	E	E
C	O	M	P	T	E	R	R	R	U
C	N	E	S	S	T	A	I	T	Q
E	S	N	L	O	I	O	O	S	I
T	U	S	F	I	L	O	M	I	R
N	L	E	S	P	A	C	E	N	E
A	T	D	R	M	A	V	M	I	M
S	E	N	J	E	U	X	A	M	U
T	R	O	I	U	B	E	R	R	N
O	N	M	S	T	A	T	U	T	T

Solution: transformation

- C
CNÉSST
Compte
Consulter
- E
Emploi
Enjeux
Espace
- L
Loi (x3)
- M
Mémoire
Ministre
Monde
- N
Numérique
- S
Santé
Statut
- T
Travail
- U
Uber

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution pour le jeu des 7 erreurs, Point d'exclamation dans la bulle, Le « i » tremé du mot AïE, Bout de l'antenne du robot, Le zig zag au bout du pied droit du robot, Cheveux du travailleur viré, Couleur du côté gauche de l'escalier, Talons des pieds du travailleur viré

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

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.

ORGANISME APPUYÉ PAR



Isabelle Aubé, Nathalie Brière, Vincent Cardinal, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Assia Malinova, Marco Montemiglio, Élyane Parent, Marion Paris, Virginie Robert, Ahmed Taïab.

Images et photos :
Asya Malinova, Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
HorsNormes design

Poste-publications PP41655012

uttam
2348 rue Hochelaga
Montréal QC H2K 1H8
Téléphone : (514) 527-3661
Télécopieur : (514) 527-1153
Courriel : uttam@uttam.quebec
Internet : www.uttam.quebec

À l'agenda

Journée de commémoration du 28 avril

Lundi 28 avril 2025

*Activité pour souligner la
Journée internationale de commémoration des
victimes d'accidents et de maladies du travail*

Rassemblement à 15h devant le 1199 rue de Bleury,
à Montréal (Centre administratif de la CNÉSST)
– suivi d'un repas au local de l'**uttam**.

Fête internationale du 1^{er} mai

Jeudi 1^{er} mai 2025

*Marche du 1^{er} mai pour souligner
la Fête internationale des travailleuses et des
travailleurs – dont le thème de la journée est :
Toujours debout contre l'austérité*

Rassemblement à 17h30 au parc Lalancette, coin
Hochelaga et Nicolet, près du métro Joliette.

Assemblée générale annuelle de l'**uttam**

Lundi 16 juin 2025 à 17h00
Centre St-Pierre, salle 100, au 1212 rue Panet
(près du métro Beaudry)

Vous recevrez une convocation par la poste
vous précisant l'ordre du jour.

Un lien Zoom sera envoyé aux personnes qui
souhaitent participer virtuellement.