Journal de l'uttam
PRINTEMPS 2024

Le travail d'entrepôt chez *Amazon* : un travail à hauts risques

(page 8)

Sommaire

2 Le projet de règlement sur les mécanismes de prévention
3 Se battre pour ses droits, ça vaut la peine !
4 Cancers liés à l'amiante
6 Brandt Tractor : des employés qui se tiennent debout !
8 Entrepôts d'Amazon : un travail à hauts risques
13 Cnésst : plus d'accidents et de maladies du travail
14 Réadaptation professionnelle : les équipements de loisir

Le mot du conseil d'administration

Le projet de règlement sur les mécanismes de prévention est sur la table

Le 3 janvier dernier, le projet de règlement sur les mécanismes de prévention et de participation était publié à la *Gazette officielle du Québec*. Attendu depuis l'automne dernier, lorsque les organisations syndicales et patronales représentées à la CNÉSST se sont entendues sur son contenu, ce règlement encadrera les mécanismes de prévention qui s'appliqueront éventuellement dans tous les milieux de travail.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), entrée en vigueur en 1979, prévoyait l'entrée en vigueur graduelle des mécanismes permettant la participation des travailleuses et des travailleurs à la prévention des lésions professionnelles. Il s'agit notamment des comités paritaires de santé et de sécurité du travail et de ce qu'on appelait à l'époque les représentants à la prévention (devenus représentants en santé et sécurité du travail depuis la réforme).

S'ils sont bien utilisés par des travailleuses et travailleurs organisés, ayant à cœur la prévention des lésions professionnelles et capables de faire pression sur leur employeur, ils peuvent permettre d'améliorer la santé et la sécurité dans un milieu de travail. Dans les milieux où ils s'appliquent depuis longtemps et sont utilisés correctement, ces mécanismes ont effectivement permis de réduire les risques et de diminuer les accidents et les maladies du travail.

Jusqu'à récemment, ces mécanismes ne s'appliquaient qu'à une minorité de milieux de travail, soit les secteurs des groupes dits « prioritaires » présentant les risques les plus élevés. C'était d'ailleurs le principal élément que devait modifier le projet de loi n° 59 du ministre Boulet, adopté en 2021, sous prétexte de les étendre à tous les milieux. La réforme prévoyait toutefois qu'un règlement devait être adopté pour en encadrer l'application. Pendant des mois, il a été l'objet d'âpres négociations entre les organisations syndicales et patronales qui siègent à la CNÉSST. Elles ont fini par s'entendre autour du projet de règlement publié le 3 janvier dernier.

Le projet de règlement divise les milieux de travail en 4 niveaux de risques. Seuls les travailleuses et travailleurs occupant des emplois classés comme les plus à risque (niveau 4) bénéficieront des temps de libération prévus par la LSST de 1979 pour faire de la prévention. On parle ici notamment du temps dont disposera le représentant en santé et sécurité des travailleuses et travailleurs. Les secteurs d'emplois qui se retrouvent dans les niveaux de risques 3, 2 ou 1 n'auront qu'une fraction de ce temps de libération (qui diminue évidemment en proportion avec le niveau de risques).

L'**uttam** déplore que pour bien des milieux de travail, le temps de libération prévu par le projet de règlement sera très loin de celui que prévoyait à l'origine la LSST. Mais c'est surtout l'insuffisance de ce qui est prévu pour la prévention dans les milieux non syndiqués qui nous préoccupe et nous choque.

En effet, les mécanismes de prévention prévus par la LSST n'ont jamais réellement fonctionné dans les milieux non syndiqués. Ces mécanismes reposent sur la participation des travailleuses et travailleurs. Sans organisation syndicale pour les unir, les organiser, les former et les défendre face à l'employeur, les travailleuses et travailleurs peuvent difficilement désigner librement leurs représentants, exercer les droits que leur confère la loi et participer efficacement à la prévention.

Pour cette raison, l'**uttam** revendique depuis des mois, de concert avec trois autres organisations qui défendent les droits de travailleuses et travailleurs non-syndiqués, soit le *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants* (CTTI), le *Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec* (RATTMAQ) et le *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail* (CIAFT), la mise sur pied d'une ressource indépendante dédiée au soutien, à l'information et à la formation des travailleuses et travailleurs non syndiqués en prévention. Nos quatre organisations ont rencontré le ministre du Travail, en février 2023, pour revendiquer un financement pour la mise sur pied d'une telle ressource. Malgré de belles promesses du ministre, rien n'a avancé.

Nos quatre organisations viennent de produire des commentaires conjoints pour revendiquer des modifications au projet de règlement, afin qu'il fonctionne minimalement dans les milieux non-syndiqués. Nous attendons la réponse à nos demandes et poursuivons les pressions sur le ministre Boulet pour la mise sur pied d'une ressource indépendante de soutien pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués.

Nous continuerons la lutte pour le droit à la santé et la sécurité au travail pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs, tant qu'il faudra ! ■

Une travailleuse en lutte

Se battre pour ses droits, ça vaut la peine!

Adriana Barrios Beltran

Le métier de préposée aux bénéficiaires n'est pas de tout repos. C'est un travail qui comporte de nombreuses tâches physiquement exigeantes. C'est en exerçant ce métier dans une résidence pour personnes âgées que je me suis blessée au dos, à la fin du mois de mars 2022. Et j'ai dû mener une longue bataille pour tenter de faire reconnaitre cet accident.

Au travail, je devais fournir des soins à une quinzaine de personnes âgées, notamment des soins d'hygiène pouvant impliquer de l'aide pour prendre un bain ou une douche. Le jour de l'accident, alors que j'aidais un résident à prendre son bain, j'ai ressenti un picotement dans le bas du dos en déplaçant la chaise hydraulique sur laquelle le bénéficiaire était assis. Il s'agit en effet d'une manœuvre qui exige de la force, effectuée alors que j'étais dans une mauvaise posture.

Malgré la douleur, devenue progressivement plus importante au cours de la journée, je suis parvenue à terminer mon quart de travail. J'ai pris du Tylenol et je suis rentrée chez moi. Je n'ai pas officiellement déclaré d'accident à l'employeur le jour-même, parce que je croyais que ça passerait, mais j'ai décrit l'incident à une collègue.

J'ai travaillé les trois jours qui ont suivi, malgré une douleur qui devenait de plus en plus forte. J'ai demandé à plusieurs reprises l'aide de mon conjoint, qui travaille lui aussi comme préposé aux bénéficiaires chez le même employeur, et qui m'a appuyée pour plusieurs tâches et manœuvres exigeant un effort physique. J'ai aussi pris, chaque jour, des médicaments contre la douleur.

Le 4e jour après l'accident, les douleurs étaient plus intenses que jamais. Je me suis présentée au travail, mais j'étais quasiment incapable de faire tout effort. Je suis allée voir ma supérieure avant la fin de mon quart de travail pour déclarer la blessure survenue quatre jours avant, tout en demandant la permission de quitter, puisque je n'arrivais plus à travailler. Le même jour, j'ai consulté un massothérapeute qui m'a recommandé de voir un médecin, ce que j'ai réussi à faire au début d'avril 2022, après quelques démarches de plus.

Dès que j'ai vu le médecin, celui-ci a diagnostiqué une entorse lombaire et a complété les papiers confirmant l'accident du travail. J'ai alors produit ma réclamation à la CNESST.

Malheureusement, la Commission a refusé ma réclamation, sous prétexte que j'avais tardé à déclarer l'accident à l'employeur et à consulter un médecin. J'ai reçu la décision de refus, alors que j'étais en arrêt de travail et que j'avais débuté des traitements de physiothérapie. Malgré le refus, j'ai continué les traitements quelques semaines en les payant moi-même, jusqu'à ce que je manque de sous pour le faire.

J'étais surtout en colère que mon accident, pourtant survenu au travail, ai été refusé. J'ai cherché de l'aide pour savoir quoi faire et j'ai finalement trouvé l'**uttam**, que j'ai consultée pour la première fois en juin 2022. On m'a alors aidée à produire la demande de révision contre le refus de ma réclamation.

Quand, quelques mois plus tard, la révision administrative a confirmé le refus de l'accident du travail, l'**uttam** m'a aidée à contester de nouveau, cette fois au Tribunal administratif du travail.

Évidemment, l'idée de devoir me présenter devant un juge me stressait beaucoup, mais l'**uttam** m'a encouragée à aller jusqu'au bout pour défendre mes droits. On m'a aussi référée à une avocate très gentille et très compétente qui a accepté de me représenter au Tribunal.

J'ai finalement eu mon audience devant le Tribunal au mois de juin dernier, plus d'un an après l'accident. J'ai témoigné devant le juge en racontant l'accident en détail et en répondant à toutes les questions. Mon avocate m'a bien défendue, argumentant que l'accident devait être accepté.

J'ai reçu la décision environ un mois plus tard, à la fin de juillet 2023, et j'ai eu le bonheur d'apprendre que l'accident était finalement accepté! Le juge a conclu que ma version des faits était crédible et cohérente et que je devais être indemnisée pour ma blessure au dos.

Cette longue bataille n'a donc pas été inutile. À la suite de cette victoire, la CNESST m'a versé l'indemnité dont j'étais privée depuis l'accident et j'ai pu reprendre les traitements. La Commission m'a aussi remboursé une partie des frais des traitements que j'avais payés moi-même après le refus.

Ma bataille pour mes droits n'est pas complètement terminée, puisque je me bats encore pour faire payer une partie des frais de traitement que la CNESST refuse pour le moment d'assumer. Quoi qu'il en soit, je suis bien contente d'avoir eu l'**uttam** pour m'épauler dans ce combat et d'avoir encore son soutien pour la bataille qu'il me reste à mener ! ■

Maladies du travail

Deux nouveaux cancers liés à l'amiante reconnus en France : à quand la même chose au Québec ?

Djamila Mones et Félix Lapan

Soixante-quinze ans après la célèbre grève des mineurs d'Asbestos et de Thetford Mines, en 1949, l'amiante fait toujours parler de lui. Cette fibre minérale, dotée d'une forte résistance mécanique et thermique et d'une grande durabilité, a fait l'objet d'une extraction importante pendant des décennies au Québec. Longtemps qualifiée d'« or blanc », on l'a aussi beaucoup utilisée, notamment dans la construction de bâtiments, comme isolant contre le feu et le bruit. Une région et une ville en ont même porté le nom : Asbestos, située dans la « région de l'Amiante », désormais région des Appalaches.

L'amiante est toutefois le plus grand tueur au travail, partout dans le monde, et particulièrement au Québec. Encore aujourd'hui, les maladies causées par l'amiante sont responsables de plus de la moitié des décès liés au travail chaque année au Québec et de plus de 85 % des décès causés par les maladies professionnelles.

Après avoir connu un pic au milieu des années 1970, la production d'amiante dans la province a décru, jusqu'à la fermeture complète des mines, il y a plus d'une décennie. Ce n'est cependant que depuis le 30 décembre 2018 qu'un règlement fédéral interdit la vente, l'utilisation et l'importation des produits tirés de l'amiante au Canada, règlement qui ne s'applique cependant pas à l'exploitation des résidus miniers qui en contiennent.

Longtemps soutenue par les gouvernements provincial et fédéral, l'industrie de l'amiante au Québec s'est battue pendant des années pour sa survie. Son lobbying amenait, aussi récemment qu'en 2002, l'adoption de la *Politique d'utilisation accrue et sécuritaire de l'amiante chrysotile* par le gouvernement du Québec, qui n'a été abrogée qu'en 2023. On a donc longtemps et abondamment utilisé l'amiante dans la province. C'est ce qui explique qu'on en trouve encore dans bien des infrastructures, des matériaux et des produits qui datent d'avant son interdiction. C'est le cas de plusieurs autoroutes et bâtiments publics par exemple. Dès qu'ils se dégradent ou doivent être manipulés lors de travaux, des fibres d'amiante peuvent s'en détacher. Les personnes qui les inhalent peuvent développer de graves maladies par la suite.

L'amiante est d'abord connu pour causer une maladie chronique des poumons, l'amiantose. Il est également hautement cancérigène. Le *Règlement sur les maladies professionnelles* reconnait d'ailleurs deux cancers associés à l'exposition à la fibre d'amiante : le cancer pulmonaire et le mésothéliome pulmonaire, qui est particulièrement agressif et toujours mortel. Mais l'amiante est aussi connu pour causer d'autres cancers, tels que le cancer du larynx, le cancer des ovaires et le mésothéliome du péritoine.

Deux nouveaux cancers reconnus en France

En France, les droits des travailleuses et des travailleurs exposés à l'amiante ont connu une avancée discrète, mais bien réelle cet automne, avec la reconnaissance de deux nouveaux cancers comme maladies professionnelles. Un décret, publié le 15 octobre 2023, stipule que les cancers du larynx et de l'ovaire, provoqués à la suite d'inhalation de poussières d'amiante, figurent désormais à la liste des maladies professionnelles.

La reconnaissance de l'origine professionnelle de ces pathologies favorisera évidemment l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs qui en sont atteints en France. On peut toutefois se demander, à quand une extension similaire de la reconnaissance des cancers liés à l'amiante au Québec?

En dépit de l'interdiction de son utilisation, de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs ont été ou sont toujours exposés à la fibre d'amiante. C'est le cas de beaucoup de travailleuses et de travailleurs du secteur de la construction, qui doivent régulièrement intervenir sur des matériaux et produits contenant de l'amiante, parfois sans qu'ils ne le sachent. Des travaux sur ces matériaux et produits toujours présents dans de nombreux bâtiments au Québec, par exemple dans les secteurs de l'administration, de l'enseignement ou de la santé, vont libérer des fibres d'amiante dans l'air si les règlements préventifs

en vigueur ne sont pas rigoureusement suivis. Ceci expose non seulement les travailleuses et travailleurs effectuant ces travaux à la fibre d'amiante, mais aussi toutes les personnes présentes dans ou près des lieux en question.

Pendant très longtemps, la norme d'exposition à l'amiante en vigueur au Québec est restée l'une des plus permissive au monde, à 1 f/cm^3 (soit 1 fibre par centimètre cube). Ce n'est qu'en avril 2022 qu'elle a enfin rejoint celle en vigueur dans la majorité des législations d'Amérique du Nord et d'Europe à 0,1 f/cm^3. Toutefois, cette norme d'exposition demeure encore dix fois plus permissive que celle qu'appliquent les Pays-Bas, la Suisse et la France, qui limitent l'exposition à 0,01 f/cm^3. Mentionnons ici que le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* précise à l'article 42 que l'exposition à tout contaminant reconnu ou soupçonné cancérigène chez l'humain doit être réduit à son minimum.

En effet, il n'existe aucun seuil d'exposition sécuritaire à l'amiante, ce qui veut dire qu'une très faible et très brève exposition peuvent suffire à entraîner le développement d'un cancer mortel quelques décennies plus tard. Compte tenu de l'historique d'exposition d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs, de la présence de l'amiante dans plusieurs milieux de travail et des projets d'exploitation des résidus miniers qui vont de l'avant en ce moment, il est inévitable que l'amiante fasse encore bien des victimes dans les décennies à venir au Québec.

Toutes les maladies causées par l'amiante doivent être reconnues

Sachant que l'amiante fera encore des milliers de victimes au Québec dans les décennies à venir, la moindre des choses serait de reconnaitre toutes les maladies qu'il cause.

La liste des maladies professionnelles en vigueur depuis le début de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) en 1985, reconnaît l'amiantose, le cancer du poumon et le mésothéliome pulmonaire. Aucun cancer causé par l'amiante n'y a cependant été ajouté en près de 40 ans, malgré les progrès des connaissances scientifiques et la supposée « modernisation » du régime de santé et de sécurité du travail adoptée en 2021. Il est plus que temps d'y inscrire les autres maladies causées par l'amiante.

Le Québec pourrait s'inspirer de la France pour y ajouter le cancer du larynx et des ovaires dès maintenant. Le mésothéliome du péritoine, causé par l'exposition à la fibre d'amiante, devrait également être ajouté à la liste.

Évidemment, rien ne risque de bouger du côté de la liste des maladies professionnelles jusqu'à la nomination des membres du nouveau Comité scientifique de la CNÉSST sur les maladies professionnelles, dont la création est prévue depuis l'adoption de la réforme de 2021, mais dont la nomination des membres se fait toujours attendre. Il est par ailleurs déjà prévu que les premiers travaux de ce comité, une fois qu'il sera formé, porteront sur d'autres questions que les maladies causées par l'amiante. Enfin, même si le comité devait éventuellement recommander l'ajout de nouveaux cancers causés par l'amiante à la liste, d'ici quelques années, une telle recommandation risque de se heurter à l'opposition des organisations patronales qui siègent au conseil d'administration de la CNÉSST et qui peuvent en pratique empêcher un changement à la liste.

Les travailleuses et travailleurs victimes des maladies causées par l'amiante qui restent non reconnues n'ont pas le luxe d'attendre encore des années une éventuelle modification de la liste des maladies professionnelles. Le gouvernement a le pouvoir de modifier cette liste dès maintenant, en vertu de l'article 457 de la LATMP. Il peut le faire, sans attendre le long processus de la CNÉSST qui risque de se terminer en cul-de-sac de toute façon. Par respect pour ces femmes et ces hommes dont on a sacrifié la santé et la vie au nom d'impératifs économiques, toutes les maladies liées à l'amiante doivent être reconnues pour que les prochaines victimes et leurs proches aient accès à une juste indemnisation. ■

Luttes ouvrières

Brandt Tractor : des employés qui se tiennent debout face aux pratiques antisyndicales

Nathalie Brière

Depuis le 25 mai 2023, les 11 employés de Brandt Tractor de Chicoutimi, majoritairement des mécaniciens, sont en grève illimitée. Sans convention collective depuis le 31 décembre 2020, les employés essaient, tant bien que mal, de négocier avec un employeur très peu soucieux des lois du travail québécoises. Depuis le début du conflit, l'employeur, qui ignore non seulement le Code du travail, mais aussi les ordonnances des Tribunaux, ne cesse d'entraver le travail des salariés qui se tiennent debout pour demeurer syndiqués.

Depuis le début des négociations, le Syndicat national des employés de garage du Québec (SNEGQ), affilié à la CSD qui représente la dizaine de travailleurs, a dû faire face aux pratiques antisyndicales répétées de l'employeur. La dernière décision rendue par le Tribunal administratif du travail, en janvier 2024, ordonnait à l'employeur de cesser l'utilisation de briseurs de grève.

Ayant dû se rendre devant les tribunaux à sept reprises pour pratiques antisyndicales, les tribunaux ont toujours donné raison au syndicat face à la mauvaise foi de l'employeur dans les négociations. Malgré cette septième victoire du genre pour le syndicat, l'employeur continue d'ignorer les ordonnances et d'en faire à sa tête.

La dynamique actuelle qui persiste entre Brandt Tractor et les salariés de Chicoutimi est d'un contraste déconcertant d'avec les propriétaires précédents qui avaient signé, sans aucune difficulté, une convention collective avec l'association syndicale accréditée, présente depuis 25 ans. Mais voilà que les négociations pour le renouvellement de la convention collective, qui prenait fin en décembre 2020, ont pris une toute autre tournure, lors de l'acquisition de l'établissement de Chicoutimi par Brandt, en 2019.

Brandt, compagnie canadienne ayant son siège social en Saskatchewan, détient un réseau pancanadien d'établissements, dont une dizaine sont situés au Québec. Toutefois, l'établissement de Chicoutimi est le seul à être syndiqué, ce qui explique pourquoi les nouveaux propriétaires refusent catégoriquement de négocier avec un syndicat, se fichant complètement des lois québécoises.

Le comportement de l'employeur condamné par les Tribunaux

L'échéance de la convention collective étant prévue en décembre 2020, les demandes initiales déposées par le syndicat, à l'automne 2020, se basaient essentiellement sur la convention en vigueur de l'époque. Ralenties par la pandémie de Covid-19, les négociations ont repris en 2021, lorsque l'employeur, par un texte élagué à plus de 50%, a présenté au syndicat un projet de convention dans lequel il se réservait, notamment, le droit de changer à son gré les salaires des employés. Face à un employeur inflexible lors des rencontres de conciliation, le syndicat n'a eu d'autre choix que d'avoir recours au Tribunal administratif du travail, afin de contraindre l'employeur à reprendre les négociations sans délai et surtout qu'elles se tiennent de bonne foi.

À l'été 2022, le Tribunal donne donc raison au syndicat à l'effet que l'offre patronale comporte « des clauses déraisonnables et contraires à la nature même d'une négociation collective en contravention à son obligation de négocier de bonne foi ». Le Tribunal ordonne ainsi d'abandonner les propositions abusives discriminatoires et arbitraires, notamment celle de se réserver le droit de changer unilatéralement les conditions de travail, dont les salaires, contrairement au droit procédural relatif à toute bonne négociation collective. Insatisfait de la décision, l'employeur conteste en Cour supérieure et en Cour d'appel qui, d'abord, maintient le jugement du Tribunal et, ensuite, rejette la permission d'en appeler, soulignant au passage que la « preuve de négociation de mauvaise foi saute aux yeux ». Poursuivant ses manœuvres véreuses, une nouvelle plainte déposée par le syndicat est accueillie par le Tribunal en mai 2023, qui ordonne de nouveau à l'employeur de cesser d'entraver les activités du syndicat.

À l'été 2023, l'employeur persiste dans ses démarches, mais le Tribunal suspend les nouvelles procédures intentées par ce dernier, qui prétend à la mauvaise foi du syndicat. À peine quelques jours plus tard, devant la situation qui demeure inchangée depuis la décision de la Cour d'appel, l'employeur ne donnant pas suite aux ordonnances rendues, le Tribunal ordonne une nouvelle fois à l'employeur de cesser de recourir à des briseurs de grève.

L'ordonnance étant provisoire et non respectée par l'employeur, le syndicat obtient une fois de plus gain de cause en janvier 2024, à l'effet que l'employeur doit cesser l'utilisation de briseurs de grève dans l'établissement. Encore faut-il que l'entreprise respecte cette nouvelle ordonnance du Tribunal… En appui aux salariés, le jugement précise également que l'établissement signifie non seulement le lieu du garage, mais aussi tous les lieux où les mécaniciens exercent habituellement leur fonction, soit les lieux où se font les réparations de la machinerie sur tout le territoire du Saguenay-Lac-St-Jean, jusqu'à Chibougamau. Une victoire importante pour le syndicat et les travailleurs en grève qui ont documenté la venue de techniciens non-syndiqués provenant d'autres succursales de l'entreprise ou de mécaniciens indépendants.

Compte tenu de la situation qui perdure, le recours pour outrage au Tribunal semble donc le seul moyen pour le syndicat de faire respecter par l'employeur les ordonnances préalablement rendues. Une audience avait d'ailleurs lieu à ce sujet en février dernier. Ce manque d'exécution des ordonnances contre l'entreprise contraste fâcheusement avec le pouvoir qu'on les employeurs face à la mise en œuvre des injonctions par les policiers appelés durant une grève pour protéger des travailleurs qui mettent le pied sur leur terrain !

Photo : Martin Lévesque, Syndicat national des employés de garage du Québec

Les actions prises par les travailleurs et le syndicat

Dans leur lutte contre Brandt Tractor, les actions du syndicat se situent principalement au niveau judiciaire. Avec seulement une dizaine d'employés, il est plutôt difficile d'avoir un impact sur une ligne de piquetage ou même d'obtenir l'intervention du ministre.

Outre les actions légales, les travailleurs en grève ont toutefois organisé des mobilisations, dont une à Québec en novembre dernier, pour demander l'intervention d'un arbitre afin de dénouer le conflit. Les travailleurs ont donc mis l'employeur au défi d'accepter l'intervention d'un arbitre qui aurait pu trancher et décider d'une convention collective, ce que l'employeur a, sans surprise, refusé. Malgré ce constat, les travailleurs sont bien préparés pour une grève de longue durée et déterminés d'avoir l'employeur à l'usure.

Reste à espérer que les ordonnances préalablement rendues par les différents tribunaux se fassent entendre et respecter de l'employeur pour qu'une véritable convention collective puisse être enfin signée dans l'intérêt de travailleurs qui savent se tenir debout ! ■

Grèves et lock-out en cours

En date du 4 mars 2024 :

- **Syndicat des employés du Centre d'appels d'urgence de l'Est du Québec, de la Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)** – en grève depuis le 9 mars 2022.
- **Syndicat CSN des employés du Centre de communication Santé Estrie -** en grève depuis le 17 juin 2022.
- **Syndicat des employés du centre de communication santé de l'Outaouais, de la Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ)** – en grève depuis le 26 janvier 2023.
- **Syndicat CSD des travailleurs de Brandt Tractor** – en grève depuis le 25mai 2023.
- **Syndicat CSN des travailleurs et travailleuses de Presto Libre-Service de la région de Québec** – en lock-out depuis le 10 juin 2023.
- **2 syndicats de l'Association des ingénieurs et scientifiques des systèmes spatiaux (AISSS) de MacDonald Dettwiler et Associés (MDA)** – en grève depuis le 17 juillet 2023.
- **Syndicat CSN des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta** – en grève depuis le 5 octobre 2023.
- **Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs d'Autobus Transco** – en grève depuis le 31 octobre 2023.
- **Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs de la MRC de Maskinongé** – en grève depuis le 17 novembre 2023.
- **2 syndicats des employés de la ville de Sainte-Marthe-sur-le-Lac, SCFP sections locales 1962 et 2804, FTQ** – en grève depuis le 28 novembre 2023.
- **Syndicat des employés de la municipalité de Grenville-sur-la-Rouge, SCFP section locale 5368, FTQ** – en grève depuis le 8 décembre 2023.
- **Syndicat CSN des travailleuses et travailleurs du centre d'hébergement Les Jardins de Renoir** – en grève depuis le 20 décembre 2023.
- **Syndicat CSN des employés de bureau et de journaux (Région de Montréal)** – en grève depuis le 27 décembre 2023.
- **Syndicat CSN des employés municipaux de la municipalité de Château-Richer** – en grève depuis le 8 janvier 2024.
- **Syndicat des employés de l'École de technologie supérieure (ÉTS), SCFP section locale 3187, FTQ** – en grève depuis le 17 janvier 2024.
- **Syndicat Unifor des employés de Ro-Bus, FTQ** – en grève depuis le 24 janvier 2024.
- **Syndicat des employés de la Société des établissements de plein air du Québec, TUAC section locale 501, FTQ** – en grève depuis le 29 janvier 2024.
- **Syndicat CSN des chargées et chargés de cours de l'Université Laval** – en grève depuis le 15 février 2024.

Le travail d'entrepôt chez *Amazon* : un travail à hauts risques

Félix Lapan et Virginie Robert

Avec l'essor du commerce électronique, l'entreprise *Amazon* a connu une croissance continue de ses activités qui n'a pas ralenti avec la pandémie, bien au contraire. La multinationale a réussi à se positionner stratégiquement avec l'expansion du commerce en ligne. Cette croissance s'est évidemment accompagnée de l'ouverture de nombreux entrepôts et de centres de distribution partout dans le monde, notamment en Amérique du Nord. La grande région de Montréal en accueille plusieurs, dans lesquels sont à l'œuvre des centaines de travailleuses et de travailleurs chaque jour. Non syndiqués, ces travailleuses et travailleurs, souvent à statut précaire, sont soumis à des conditions de travail physiquement très exigeantes qui entrainent leur lot d'accidents et de maladies du travail. Les pratiques productivistes de l'entreprise semblent en effet faire bien peu de cas de la santé et la sécurité du travail.

Comme nous le verrons dans ce dossier, la prospérité de cette multinationale est en bonne partie tributaire des conditions de travail calamiteuses qu'elle impose à ses employés et de certaines pratiques douteuses en santé et sécurité du travail. Nous nous pencherons d'abord sur les exigences du travail d'entrepôt dans cette entreprise et les risques auxquels sont exposés les travailleuses et travailleurs. Nous examinerons ensuite les tactiques qu'*Amazon* utilise pour entraver la reconnaissance des lésions professionnelles.

Le travail d'entrepôt : un travail pénible, exigeant et dangereux

Un récent projet de recherche, mené conjointement par le *Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale* (GIREPS), le *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants* (CTTI) et l'*Association des travailleurs et travailleuses d'agence de placement* (ATTAP) a brossé un portrait saisissant du travail dans le secteur de l'entreposage à Montréal.

Au terme d'une recherche-action centrée sur la réalité des travailleuses et travailleurs des entrepôts d'*Amazon* et de *Dollarama*, les chercheuses et chercheurs ont publié un rapport qui met en lumière de nombreux problèmes liés aux conditions de travail qui prévalent dans ces entreprises. Sorti en décembre dernier, ce rapport, intitulé « *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique* », est disponible en ligne[1]. Notre dossier découle à la fois des informations qu'on retrouve dans le

rapport de ce projet de recherche et de témoignages que des travailleuses et des travailleurs d'entrepôts d'*Amazon* ont confié à l'**uttam**.

Des tâches et horaires qui épuisent les travailleuses et travailleurs

Le travail d'entrepôt est connu pour être associé à un risque élevé de blessures et de troubles musculosquelettiques. Chez *Amazon*, les tâches et les horaires éreintants participent au problème et augmentent les risques auxquels sont exposés les travailleuses et travailleurs. Au total, plus des deux tiers (69,7 %) des travailleuses et travailleurs d'*Amazon* interrogés dans le cadre de la recherche du GIREPS ont d'ailleurs déclaré que les horaires de travail de l'entreprise nuisent à leur santé[2].

La formule la plus répandue pour les horaires de travail en vigueur dans les entrepôts d'*Amazon* prévoit 4 journées de 10 heures par semaine (soit 2 quarts de travail de 5 heures chacun par jour pendant 4 jours), auxquelles s'ajoute une 5e journée de 10 heures dans les périodes de pointe (période des Fêtes, par exemple). Les travailleuses et travailleurs peuvent d'ailleurs être tenus, par contrat, de travailler les fins de semaine et les jours fériés, surtout dans les périodes de fort achalandage (comme les « *Prime Day* », par exemple). À ceci, s'ajoute du temps supplémentaire « volontaire », mais que les travailleuses et travailleurs ne se sentent souvent pas en position de refuser. Le travail s'exécute en étant continuellement debout et les temps de repos pendant un quart de travail sont minimaux.

De tels horaires, qui impliquent de longues heures consécutives de travail physique, sont éreintants. À mesure que les heures passent, les travailleuses et travailleurs ressentent de plus en plus de fatigue physique pendant la journée. Plusieurs rapportent ressentir de la fatigue chronique ou de l'épuisement, après quelques mois de travail, et les journées de congé s'avèrent généralement insuffisantes pour rattraper la fatigue accumulée. Il semble que ce soit particulièrement vrai pour les travailleuses et travailleurs qui font les quarts de travail de nuit. Ce sentiment de fatigue ou d'épuisement entraine une diminution de la vigilance qui implique un risque accru d'incidents pouvant causer une blessure et une augmentation de la vulnérabilité face aux troubles musculosquelettiques. Enfin, le sentiment d'épuisement rend les travailleuses et travailleurs plus sensibles au stress et aux détresses psychologiques. Plusieurs se plaignent de ne plus avoir d'énergie pour quoi que ce soit d'autre, après leurs longues heures de travail, qu'il s'agisse de participer à un programme de francisation, de s'occuper de tâches domestiques ou de passer du temps de qualité avec leur famille.

De multiples risques de blessure

Les travailleuses et travailleurs identifient plusieurs risques auxquels ils sont exposés au travail et qui ont un impact direct sur leur santé. Une majorité (51,7 %) des travailleuses et travailleurs d'*Amazon* interrogés dans le cadre de la recherche déclare en effet que leur état de santé s'est effectivement détérioré à cause de leur emploi, après en moyenne 13 mois et demi de travail[3]. Les salariés rapportent de la fatigue ou de l'épuisement, des douleurs aux jambes, aux pieds, au dos, au cou et aux membres supérieurs, ainsi que de l'anxiété ou de la dépression et de nombreux autres problèmes de santé. Deux travailleuses ou travailleurs sur trois (66,6 %) estiment par ailleurs que ce n'est qu'une question de temps avant que des douleurs ou de la fatigue ne les forcent à s'absenter du travail ou à quitter leur emploi[4].

Le travail d'entrepôt implique aussi beaucoup de manipulations de charges, parfois lourdes, et souvent répétées. Des colis manipulés en vitesse, parce que l'employeur exige du rendement, sont souvent saisis dans des postures non ergonomiques. Certaines charges dépassent les vingt kilos et leur manutention dans une mauvaise posture pose un risque élevé de blessure. À elle seule, la répétition des gestes et des manipulations finit par entrainer des douleurs musculosquelettiques pour une grande proportion des travailleuses et travailleurs.

Des travailleuses et des travailleurs se blessent aussi en circulant dans l'entrepôt quand les lieux sont encombrés, lors de chutes d'objets ou en étant frappés par un équipement mobile. Parfois, des doigts se coincent entre des équipements et des colis ou des blessures surviennent quand la main d'une travailleuse ou d'un travailleur est écrasée entre les rouleaux d'une machine. D'autres rapportent des événements liés à des produits potentiellement toxiques qui se sont accidentellement répandus dans l'air sans que l'employeur n'agisse pour assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs exposés. D'autres contraintes liées à l'environnement de travail, telles que la chaleur l'été, le froid en hiver et le bruit constant et élevé dans l'entrepôt, peuvent également causer des problèmes de santé.

La qualité de la formation offerte aux employés à la suite de leur embauche est très variable. Si elles permettent parfois d'enseigner de bonnes méthodes de travail, notamment pour la manutention, dans les périodes où l'entreprise procède à de très nombreuses embauches sur une courte période, les formations sont souvent expéditives. Les travailleuses et travailleurs qui intègrent un entrepôt après une formation déficiente courent un risque particulièrement élevé de se blesser.

Les pratiques productivistes chez *Amazon*

Les méthodes qu'*Amazon* utilise pour mesurer la productivité des travailleuses et des travailleurs, et exiger d'eux le maximum de rendement, contribuent aussi grandement aux risques à la santé et à la sécurité. Pour plusieurs postes de travail, dans plusieurs de ses entrepôts, l'entreprise établit des quotas à atteindre, tels qu'un nombre de colis à scanner à l'heure. Les travailleuses et travailleurs qui dépassent leurs objectifs gagnent des « points » qu'ils peuvent éventuellement échanger contre des produits corporatifs « *Amazon* » gratuits. Au contraire, ceux qui n'atteignent pas les objectifs reçoivent des avertissements et, éventuellement, des sanctions.

Ces systèmes de punitions et récompenses encouragent évidemment le travail à très grande vitesse et la réduction du temps de repos, ce qui augmente les risques pour les travailleuses et travailleurs.

Ce ne sont pas tous les postes de chaque entrepôt qui sont assujettis à

de tels quotas. Pour certains postes, il est difficile de quantifier ainsi le rendement. Plusieurs machines imposent elles-mêmes un rythme de travail élevé. L'entreprise utilise aussi d'autres tactiques pour garantir la productivité maximale des salariés, en comptabilisant, par exemple, le temps passé aux toilettes ou le nombre de fois qu'une travailleuse ou un travailleur va boire de l'eau.

Toutes ces pratiques productivistes ne mettent pas seulement en danger la santé physique des employés, elles sont aussi une source importante de stress, selon ce que rapportent un grand nombre de travailleuses et de travailleurs, et contribuent à leur usure sur le plan psychologique.

Quand des travailleuses et travailleurs tentent d'exercer leurs droits à la prévention

Conscients des problèmes de santé et sécurité du travail chez *Amazon*, des travailleuses et travailleurs de l'entreprise ont tenté, au cours de la dernière année, d'exercer leurs droits dans l'espoir de faire changer les choses. Rappelons que depuis avril 2022, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit que dans tous les milieux de travail de 20 salariés ou plus, un comité de santé et de sécurité du travail doit être formé et que des travailleuses et travailleurs doivent être élus par leurs pairs pour y siéger, tout comme une représentante ou représentant des salariés, disposant d'un temps de libération pour faire de la prévention.

Malheureusement, quand des travailleuses et des travailleurs d'entrepôts de la Grande région de Montréal ont tenté de former des comités de santé et de sécurité comme la loi le leur permet, *Amazon* leur a appris que de tels comités existaient déjà. Les travailleuses et travailleurs siégeant sur ces comités avaient en fait été choisis par l'employeur, sans élection. Quand des travailleuses et travailleurs ont exigé la tenue d'une assemblée pour élire leurs représentants, l'employeur a répliqué en organisant lui-même des élections, sans assemblée. *Amazon* a plutôt invité les salariés des entrepôts concernés à voter, par un moyen électronique, entre les candidates et candidats sélectionnés par l'entreprise elle-même, ignorant des travailleuses et travailleurs qui avaient manifesté leur intérêt.

Ces pratiques ne sont pas conformes à la loi, qui prévoit que ce sont les travailleuses et travailleurs, et non l'employeur, qui doivent choisir ou élire leurs représentants. Pour les salariés, il est impossible d'avoir confiance en des représentants sélectionnés par l'employeur selon des critères obscures, répondant aux besoins et intérêts de la compagnie.

Face à ces situations, des travailleuses et travailleurs se sont adressés à la CNÉSST, ce qui a conduit à des visites d'inspection de la Commission dans les entrepôts d'*Amazon*. Une toute récente recherche publiée par l'*Institut de recherche et d'informations socioéconomiques* (IRIS)[5] a recensé les rapports de ces interventions. Si ces visites ont parfois confirmé qu'*Amazon* n'avait pas permis la tenue d'assemblée et l'élection des représentantes et représentants en santé et sécurité du travail par les travailleuses et travailleurs, elles n'ont eu que peu de suivis et ont mené à peu de changements concrets jusqu'ici. Tout au plus, l'entreprise a parfois été avertie qu'il faudrait permettre aux travailleuses et travailleurs d'élire des représentants la prochaine fois pour remplacer ceux que la compagnie avait choisis.

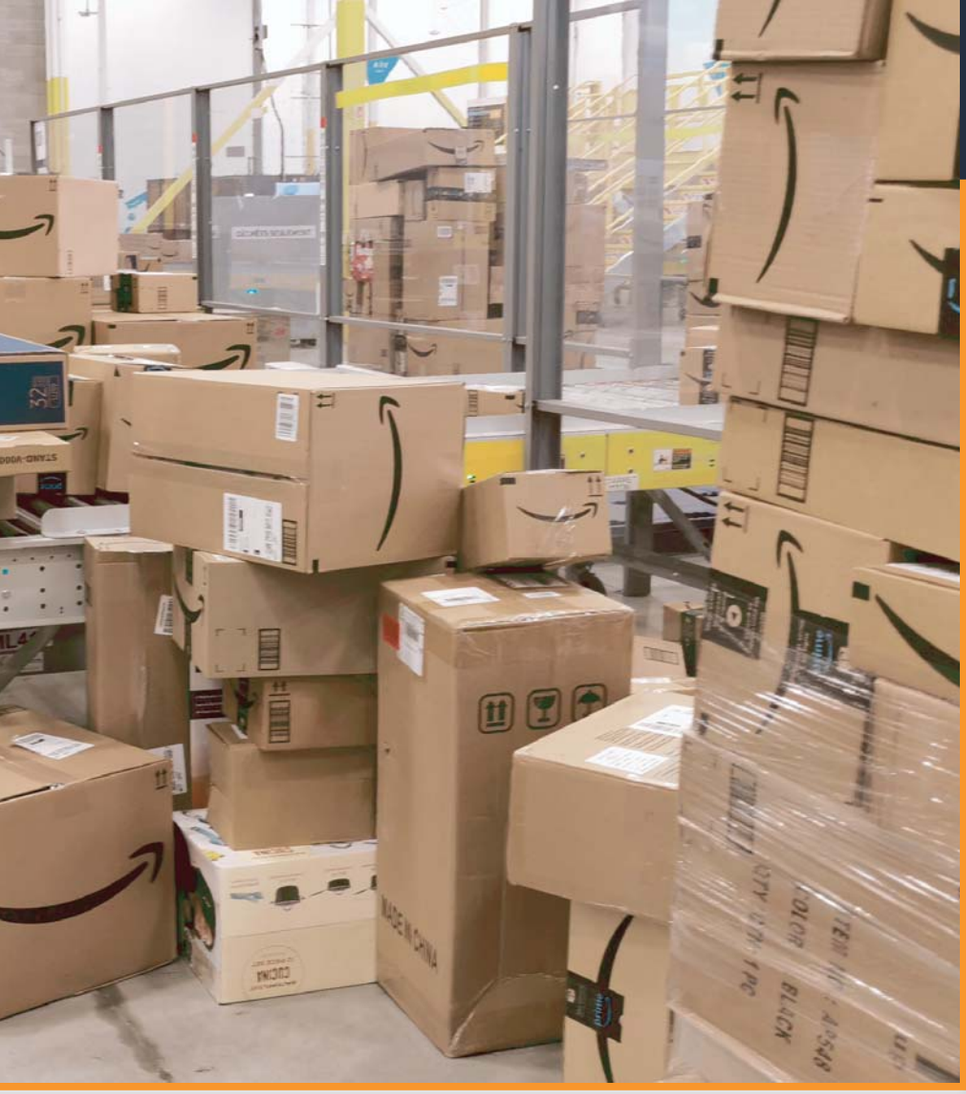
Le jeu d'obstruction d'*Amazon* et la mise en échec des droits des travailleuses et travailleurs

Avec la pénibilité du travail chez *Amazon* et le peu de soucis de ce géant de l'entreposage pour la santé de ses travailleuses et travailleurs, les lésions professionnelles y sont monnaie courante. Cependant, ce qui ajoute l'insulte à l'injure, c'est qu'*Amazon* met en place des pratiques et des tactiques de mise en échec des réclamations à la CNÉSST de ses travailleuses et travailleurs et, lorsque cette mise en échec ne fonctionne pas, de judiciarisation du processus de réparation.

Les pratiques et les stratégies relatées ici sont des procédés que nous avons vus être mis en œuvre dans les dossiers de travailleuses et travailleurs que nous avons aidés. Ces pratiques surviennent assez régulièrement pour y voir une stratégie de la part d'*Amazon*, contrairement à des pratiques isolées. Nous exposerons donc ces pratiques dans l'espoir de préparer les travailleuses et travailleurs à les déjouer et ultimement regagner leurs droits aux soins, aux traitements et aux indemnités.

La stratégie *AmCare*

Qu'est-ce que *AmCare*? Il s'agit du service d'infirmerie industrielle de la compagnie, *Amazon Care*. Au Québec, le « service » AmCare n'est pas présent dans tous les entrepôts, contrairement aux États-Unis où la pratique semble plus répandue. L'infirmerie a par ailleurs bien mauvaise presse aux États-



Unis, avec raison[6]. *Amazon* y a été mise à l'amende à quelques reprises pour avoir omis de respecter ses obligations en vertu de la *Occupational Safety and Health Act*, une loi analogue à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. C'est notamment l'absence de déclaration dans leur registre des consultations auprès d'*AmCare* qui leur a valu des amendes[7]. Aux États-Unis, comme au Québec, il semble bien qu'*AmCare* serve le géant de la même façon : contourner les législations en vigueur et remettre les travailleuses et les travailleurs à la tâche le plus rapidement possible au détriment de leur santé.

Dans les dossiers des travailleuses et travailleurs aidés par l'**uttam**, l'effet le plus visible d'*AmCare* est le refus presque systématique des réclamations pour accident du travail. En effet, en misant sur leur position en tant que service d'infirmerie d'usine, le service *AmCare* prône un retour rapide sur le plancher des travailleuses et travailleurs qui les consultent pour des douleurs liées au travail, tout en négligeant de faire remplir des rapports d'incidents. En fait, *AmCare* mise à la fois sur sa position d'autorité et sur la méconnaissance des droits de ses travailleuses et travailleurs, afin de rendre toutes futures réclamations presque systématiquement rejetées par la CNÉSST.

Pour illustrer le propos, voici l'exemple d'une situation typique que nous avons vue se jouer dans les dossiers des travailleuses et travailleurs qui réclamaient à la CNÉSST à la suite d'un accident chez *Amazon*:

La travailleuse ressent une douleur au travail qui devient peu à peu intolérable. Elle informe son chef de ligne et ce dernier lui propose, en premier, un repos temporaire de quelques minutes, tout au plus, qui sera comptabilisé comme son temps de pause-café. Si à la fin de ce repos, la douleur est toujours présente, on lui suggère d'aller voir *AmCare*, accompagnée de son superviseur.

Chez *AmCare*, on la questionnera sur sa position de travail : a-t-elle bien suivi les consignes pour lever les boites? A-t-elle fait les échauffements indiqués sur son écran? N'avait-elle pas des douleurs avant de venir travailler? Puis on finira la courte consultation en proposant deux choix : un retour à la maison qui sera comptabilisé comme une absence non-justifiée, considérant que les absences cumulées peuvent mener au congédiement, ou des tâches allégées pour le reste de la journée. On lui demande donc de choisir entre sa sécurité d'emploi ou sa santé. Évidemment, jamais il ne sera question de remplir un rapport d'incident. Ni *AmCare*, ni le superviseur n'en feront mention, et cela, même si la travailleuse indique que la douleur est bien survenue durant l'exécution de ses tâches et à son poste de travail. Le déroulement de la rencontre suggère, par ailleurs, très souvent que c'est la faute de la travailleuse si elle a mal, et cette culpabilisation fonctionne très bien! Elle incite à ne pas en demander davantage, voire à être reconnaissante de l'accommodement offert si généreusement...

On procède à l'accommodement maison sans en conserver de trace. Jusqu'au moment où, plusieurs jours plus tard, *Amazon* demandera à la travailleuse, qui demande toujours des tâches allégées, d'aller faire remplir un document « d'accommodement pour une condition personnelle » chez un médecin.

Lors de ce rendez-vous, la travailleuse, qui expliquera à son médecin la situation, ressortira fort probablement, à juste titre, avec une attestation médicale et une date d'événement remontant à la première rencontre avec *AmCare*. Elle devra toutefois attendre son horaire habituel pour se rendre sur les lieux du travail, l'employeur étant inaccessible aux travailleuses et travailleurs non assignés à l'horaire en cours... mesure antisyndicale oblige! *Amazon* recevra donc l'attestation médicale de la CNÉSST quelques jours après la consultation médicale et prétendra n'avoir jamais été informée de l'accident de la travailleuse avant la réception de cette attestation. Et le tour est joué pour *Amazon*.

➲ En effet, entre le passage chez *AmCare*, consultation pour laquelle la travailleuse n'a aucune trace, et la remise de l'attestation médicale, il peut s'écouler 5-10-15, voire 20 jours. Pour la CNÉSST, ce délai de déclaration à l'employeur, et ce délai de consultation chez le médecin, justifient à eux seuls le refus quasi automatique de la réclamation d'accident. Même en présence d'une blessure survenue sur les lieux du travail et dans l'exécution des tâches, qui permettraient à la victime d'accident du travail de bénéficier de la présomption, la CNÉSST refusera la réclamation. Les déclarations verbales de la travailleuse ne valent pas beaucoup, comparativement à la négation mur à mur de l'employeur qui prétend « n'avoir jamais été informé de la situation ».

Amazon, une culture de crainte et de silence

La stratégie de l'employeur semble assez efficace, puisque le nombre de travailleuses et travailleurs d'*Amazon* qui essuient des refus à la CNÉSST est très élevé. Tellement que le mot se passe dans les entrepôts de ne pas perdre son temps avec la CNÉSST; qu'*Amazon* c'est trop gros, c'est trop fort. Et on les comprend…

Les efforts déployés par *Amazon* pour empêcher la reconnaissance des lésions professionnelles, dès la première instance, amènent les travailleuses et travailleurs à entreprendre le chemin de croix du Tribunal. Pour les travailleuses et travailleurs d'*Amazon*, particulièrement celles et ceux qui ont des barrières linguistiques[8], la montagne apparait insurmontable. Et c'est à ce moment qu'*Amazon* emploie sa deuxième stratégie pour mettre en échec les droits des travailleuses et travailleurs : la transaction. Si vous cherchez un jugement impliquant *Amazon* en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, vous n'en trouverez qu'un seul... qui refuse la réclamation d'un travailleur. C'est qu'*Amazon* règle tous ses litiges par transaction, souvent sans reconnaissance de la lésion et avec des clauses de confidentialité qui empêchent les victimes de parler de leurs expériences. L'entreprise achète le silence des travailleuses et travailleurs qu'elle rend malades. Et ça, c'est lorsqu'elle ne réussit pas à cultiver suffisamment de craintes pour les amener à simplement abandonner leurs recours.

L'aura de cette *Amazon* monstrueuse n'épargne pas non plus les travailleuses et travailleurs qui ont réussi à faire reconnaitre leurs lésions en déjouant la stratégie *AmCare*. Celles et ceux dont la lésion est reconnue directement par la CNÉSST recevront assurément l'acte introductif d'*Amazon* qui contestera leur réclamation au Tribunal. De plus, comme beaucoup d'employeurs le font, l'entreprise utilisera, au maximum de sa capacité, l'arsenal des droits que prévoit la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour aider les patrons à rendre le parcours de réparation difficile : évaluations médicales à répétition, propositions d'assignation temporaire répétées... de quoi épuiser même les travailleuses et travailleurs les plus vigoureux. Et il y a aussi tous ses petits irritants soudains: avertissements disciplinaires sur la performance, messages répétés de risque de perte d'emploi à cause « d'absence non justifiée », cafouillage administratif créant des surpayés avec la CNÉSST, etc. C'est presque si, par hasard, la victime de lésion professionnelle était aussi victime de mauvaises gestions internes de l'entreprise…

Pour contrer *Amazon* : résistance et solidarité

Face à un employeur comme *Amazon*, les travailleuses et travailleurs doivent faire preuve de beaucoup de courage pour défendre leurs droits et revendiquer des changements. Pour résister contre une telle multinationale, motivée par la soif de profits et disposant d'énormes moyens pour écraser les salariés, les travailleuses et travailleurs ne peuvent opposer que leur solidarité et leur détermination.

C'est ce que commencent à faire plusieurs travailleuses et travailleurs de l'entreprise, qui prennent des risques pour revendiquer des changements. On ne peut qu'admirer le courage de ces non syndiqués qui défendent leurs droits en santé et en sécurité tout en sachant qu'ils s'exposent à des représailles, alors qu'ils sont souvent dans des situations précaires. Soulignons aussi la détermination des victimes de lésions professionnelles qui, malgré les obstacles, défendent leurs droits face à ce géant et ne reculent pas devant des batailles de David contre Goliath au Tribunal.

Souhaitons que la persévérance et la solidarité de ces travailleuses et travailleurs finissent par triompher de l'insouciance d'*Amazon* pour la santé de ses employés et de son mépris pour leurs droits. ■

Références

1 *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique, https://iwc-cti.ca/wp-content/uploads/2023/12/Rapport*-Entrepot-version-web-finale-3.pdf.
2 Ibid., p. 29.
3 Ibid., p. 31.
4 Ibid.
5 *Santé et sécurité au travail – Le déficit de participation dans les milieux non syndiqués au Québec, Mathieu Charbonneau, IRIS, étude publiée le 29 fé*vrier 2024 et disponible en ligne à l'adresse https://iris-recherche.qc.ca/publications/droits-travail-non-syndique/.
6 Voir par exemple : WIRED, *How Amazon's In-House First Aid Clinics Push Injured Employees to Keep Working*, 2019, https://www.wired.com/story/amazons-first-aid-clinics-push-injured-employees-to-keep-working/ ou Irene Tung et all, *Injuries, Dead-End Jobs, And Racial Inequity In Amazon's Minnesota Operations, National Employment Law Project*, décembre 2021, https://www.nelp.org/wp-content/uploads/Report-Injuries-Dead-End-Jobs-and-Racial-Inequity-in-Amazons-Minnesota-Operations-.pdf.
7 Exemple d'un constat d'infraction : https://www.osha.gov/ords/imis/establishment.violation_detail?id=1611567.015&citation_id=01001.
8 Voir *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme*, qui relève l'importante présence de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration dans les entrepôts d'*Amazon*.

Du côté de la CNÉSST

Statistiques annuelles de la CNÉSST : de plus en plus d'accidents et de maladies du travail

Les statistiques annuelles publiées par la CNÉSST l'automne dernier révèlent de fortes tendances, depuis la fin de la pandémie, à la hausse des lésions professionnelles. Alors que la « modernisation » des régimes de santé et de sécurité du travail devait améliorer la prévention des accidents et des maladies du travail, c'est le contraire qui semble se produire pour l'instant.

Ce n'est qu'à l'automne 2023 que la CNÉSST rendait publiques ses statistiques finales pour l'année 2022. Ce décalage est normal puisqu'il y a toujours un délai entre la fin d'une année et la publication des statistiques finales pour cette année. Les tendances que nous observons dans ce rapport statistique datent donc de plus d'un an et on ne peut pas encore savoir si elles se maintiendront en 2023 et 2024. Toutefois, la tendance observée est tellement forte que nous croyons nécessaire de l'examiner.

Une très forte augmentation des lésions professionnelles

La hausse marquée des réclamations pour accident ou maladie du travail entre 2021 et 2022, alors que le régime transitoire de prévention entrait pourtant en vigueur, est spectaculaire. Alors que la CNÉSST avait reçu 127 375 réclamations en 2021, ce nombre a bondi à 190 875 en 2022, ce qui représente une augmentation de 50 %. Le nombre d'accidents du travail pour lesquels des travailleuses et travailleurs ont produit une réclamation a augmenté de 56 % et le nombre d'accidents acceptés par la CNÉSST a crû de 61 % pour s'établir à 149 812 pour la seule année 2022. Du côté des réclamations pour maladie professionnelle, la croissance n'est « que » de 14 %, alors que 19 878 réclamations étaient produites dans l'année. Le nombre de décès par accident du travail a également augmenté de 15 % dans la même période.

Des hausses d'une telle ampleur, particulièrement pour le nombre d'accidents du travail, n'ont pas été vues depuis longtemps. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces chiffres. La hausse est partiellement attribuable à une augmentation des réclamations pour la Covid-19 contractée à l'occasion d'éclosions en milieu de travail, parfois à la suite d'une diminution ou de l'abandon du télétravail ou de mesures sanitaires au travail. Le fait qu'une main-d'œuvre particulièrement jeune et à risque, par manque d'expérience, de subir des accidents, ait intégré le marché du travail dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, permet aussi, sans doute, d'expliquer en partie l'augmentation des accidents du travail. Le manque de personnel dans certains milieux peut aussi pousser des employeurs à exiger davantage de productivité des travailleuses et travailleurs en poste pour compenser le manque d'employés, augmentant du même coup le risque d'accidents du travail.

Enfin, si une augmentation du nombre d'accidents du travail s'observe tant pour les travailleurs que pour les travailleuses, c'est pour ces dernières que la hausse est la plus spectaculaire, avec une augmentation de 107 % chez les femmes contre 26 % chez les hommes. Ainsi, sans doute pour la première fois depuis que la CNÉSST compile des statistiques, le nombre d'accidents du travail subis par des travailleuses dépasse en 2022 celui des travailleurs (83 171 accidents du travail subis par des femmes contre 66 641 subis par des hommes).

Ces chiffres indiquent aussi que dans sa première année d'application, la réforme de 2021 ne semble pas avoir permis d'améliorer la prévention des lésions professionnelles. On en retient que, contrairement à l'adage selon lequel « le travail, c'est la santé », non seulement les milieux de travail demeurent dangereux au Québec, ils semblent même le devenir de plus en plus.

L'avenir nous dira si cette inquiétante tendance à la hausse du nombre de lésions professionnelles se maintiendra ou si les statistiques redeviendront plus proches de ce qu'on observait avant la pandémie. En attendant, ces chiffres nous confirment que la lutte pour les droits des travailleuses et travailleurs, tant pour la prévention que pour la réparation des lésions professionnelles, demeure plus que jamais pertinente. ■

La loi simplifiée

La réadaptation après une lésion professionnelle, ça peut aussi être pour les équipements de loisir!

Me Manuel Johnson

L'objectif premier de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), stipulé à son article 1, est « *la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires* ». Comme nous le verrons dans le présent texte, cette réparation peut s'étendre jusqu'aux équipements de loisir.

La réparation des lésions professionnelles que peut offrir la CNESST ne se limite pas aux conséquences physiques et professionnelles des accidents et des maladies du travail. Le droit à la réparation des victimes comprend aussi le droit à la réadaptation sociale, qui a pour but d'aider la victime « *à surmonter dans la mesure du possible les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation qui découle de sa lésion et à redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles* »[1]. Ce droit inclut notamment la possibilité de faire adapter les équipements de loisir.

Ce principe est logique et juste : les travailleuses et travailleurs qui mettent leur santé physique et mentale à risque pour générer des profits pour les employeurs ne devraient pas avoir à supporter les conséquences des blessures physiques et psychiques qui en résultent. Le droit à la réparation des conséquences d'une lésion doit s'étendre à tous les aspects de leur vie affectée par les blessures ou maladies contractées au travail.

Malgré ce principe fondamental, le gouvernement québécois a disgracieusement réduit l'ampleur des services couverts par la réadaptation sociale avec sa réforme du régime adoptée en 2021, et dont un changement important au droit à la réadaptation est entré en vigueur le 6 octobre 2022. En effet, le législateur a enlevé le mot « notamment » qui se trouvait à l'article 152 de la loi. En droit, l'ajout ou la suppression d'un seul mot peut faire toute la différence. Dans cet article, le mot « notamment » signifiait que la liste des mesures de réadaptation énumérées n'était pas limitative. Donc, si avant le 6 octobre 2022 l'article 152 de la loi donnait des exemples de mesures de réadaptation sociale, telles que des services d'intervention psychosociale, le paiement des frais d'aide personnelle à domicile, le remboursement des frais de garde d'enfant, le remboursement du coût des travaux d'entretien courant du domicile et l'adaptation du véhicule ou du domicile à la capacité résiduelle de la travailleuse ou du travailleur, ces mesures sont devenues, après le 6 octobre 2022, les seules couvertes par la loi. Avant cette date, l'adaptation des équipements de loisir à la capacité résiduelle de la travailleuse ou du travailleur était accordée en vertu du « notamment ».

La suppression du terme « notamment » à l'article 152 est un des reculs qui nuit aux droits des travailleuses et travailleurs blessés ou malades. Heureusement, le droit à l'adaptation des équipements de loisir a été préservé par une modification du paragraphe 2° de cet article, qui se lit désormais ainsi: « *la mise en œuvre de moyens pour procurer au travailleur un domicile, un véhicule* ***ou des équipements de loisir*** *adaptés à sa capacité résiduelle* ».[2]

Pour avoir droit au remboursement des coûts d'adaptation d'un équipement de loisir, la travailleuse ou le travailleur doit avoir subi une « *atteinte permanente grave à son intégrité physique* »[3] et démontrer que cette réadaptation est nécessaire pour le rendre capable d'utiliser lui-même cet équipement ou pour lui permettre d'y avoir accès.

De plus, la travailleuse ou le travailleur qui remplit ces conditions doit fournir « *au moins deux estimations détaillées des travaux à exécuter, faites par des entrepreneurs spéciali-*

sés » et remettre à la Commission copies des « *autorisations et permis requis pour l'exécution de ces travaux* »[4].

Voici quelques exemples des équipements de loisir dont les coûts ont été remboursés par la CNÉSST :

• Un travailleur qui pratiquait la pêche régulièrement se fait rembourser le coût d'un treuil électrique pour sa chaloupe, car en raison de ses limitations physiques découlant de sa lésion professionnelle, il n'est plus capable d'arrimer sa chaloupe sur la remorque avec un treuil manuel;

• Un travailleur qui pratiquait régulièrement la chasse et qui ne peut plus tirer à l'arc en raison de ses limitations se voit accorder le remboursement du coût d'achat d'une arbalète. Puisque le travailleur possédait son propre arc, le Tribunal considère que le remboursement du coût de l'achat de l'arbalète représente l'adaptation d'un équipement de loisir, et non pas l'acquisition d'un nouvel équipement;

• Un travailleur ayant subi une amputation de la jambe gauche se voit accorder par le Tribunal le remboursement des frais reliés à l'acquisition d'un vélo de route manuel adapté;

• Un travailleur qui s'est vu accorder le remboursement du coût d'un fauteuil motorisé d'utilisation intérieure pour ses activités quotidiennes se voit accorder le droit au remboursement du coût d'acquisition d'un triporteur, car, bien que le triporteur ne soit pas un équipement de loisir, cet équipement est nécessaire pour permettre au travailleur d'exercer une de ses principales activités de loisir, le camping. La CNÉSST avait refusé le remboursement de ce triporteur sous prétexte d'être superflu, étant donné que le travailleur avait déjà son fauteuil électrique. Le Tribunal, donnant tort à la Commission, explique que « *le triporteur est une aide qui s'inscrit dans l'objectif de la réadaptation sociale en lui permettant de redevenir autonome dans ses transports extérieurs, en l'aidant à surmonter les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle et à s'adapter à la nouvelle situation qui découle de sa lésion* »[5]. Le triporteur peut en effet rouler sur des surfaces non lisses, telles que la pelouse, ce que le fauteuil motorisé ne peut pas faire;

• Un travailleur se voit accorder le remboursement des coûts des travaux de l'installation d'une passerelle entre la galerie et la piscine hors terre de son domicile ainsi que l'installation d'un système de levier sous forme de chaise fixée à un cylindre hydraulique pour faciliter l'accès à la piscine.[6]

En revanche, dans un autre dossier, un travailleur se voit refuser les coûts d'acquisition d'un siège avec dossier et d'un démarreur électrique pour sa chaloupe, car, selon le tribunal, il n'a pas démontré qu'il pratiquait régulièrement cette activité avant sa lésion. De plus, le tribunal estime que cette activité ne respecte pas les limitations fonctionnelles reconnues en lien avec sa lésion.

Vous aurez compris que chaque cas est un cas d'espèce. Pour avoir droit au remboursement de la réadaptation des équipements de loisir, il faut démontrer d'abord que cette activité était pratiquée régulièrement avant la lésion professionnelle. Cela limite les possibilités des travailleuses et travailleurs blessés ou malades de développer de nouveaux intérêts ou activités de loisir qui ne sont pas compatibles avec leurs limitations fonctionnelles sans adaptation des équipements. Par la suite, il faut démontrer que les limitations fonctionnelles découlant de la lésion professionnelle rendent difficile ou impossible l'activité de loisir pratiquée avant la lésion professionnelle. Enfin, il faut démontrer que l'activité de loisir pratiquée avec les équipements adaptés respecte toujours les restrictions fonctionnelles reconnues par la Commission. ■

Références

1. Article 151 LATMP.
2. Article 152, paragraphe 2° LATMP.
3. Article 155.1 LATMP.
4. Article 156 LATMP.
5. 2022 QCTAT 4635.
6. 2001 CanLII 47527.

Décisions récentes

Contestation hors délai : la faute du représentant !

Le travailleur, monteur de palettes, se blesse au travail. Il dépose une réclamation à la Commission qui la refuse, en raison de l'absence d'un avis d'option pour bénéficier de la loi québécoise. La décision est contestée, mais hors délai. Lors de la révision administrative, il apprend non seulement que son formulaire d'avis d'option a été bien reçu, mais qu'aucune analyse quant à l'admissibilité de sa lésion n'a été effectuée, la Commission ayant utilisé un mauvais gabarit de décision. La révision maintenant le refus de sa réclamation pour hors délai, le travailleur conteste cette décision au Tribunal.

La jurisprudence définit la notion de motif raisonnable comme *un ensemble de facteurs susceptibles d'indiquer, à partir des faits, des démarches, des comportements, de la conjoncture, des circonstances, etc., si une personne a un motif non farfelu, crédible et qui fait preuve de bon sens, de mesure et de réflexion*. Pour le Tribunal, ne pas comprendre le français et recevoir une décision unilingue francophone, rendant son contenu *inaccessible*, s'exprimer difficilement en anglais, ainsi que les délais administratifs de l'aide juridique permettent au travailleur d'être relevé de son défaut.

Le Tribunal rejette également l'argument de l'employeur à l'effet que le travailleur ait manqué de diligence. Selon lui, la preuve démontre que le travailleur avise son superviseur le lendemain de l'événement, remplit une déclaration d'accident le même jour, consulte un médecin le surlendemain, complète un formulaire de réclamation à l'intérieur du délai de 6 mois et retourne son formulaire d'option.

Le travailleur, qui ne connait pas le système, contacte l'aide juridique à l'intérieur du délai d'un mois de la réception de la décision d'admissibilité, mais n'obtient un rendez-vous qu'un mois plus tard. Compte tenu des problèmes évidents de communication, constatés lors de l'audience, et des délais administratifs, l'aide juridique n'obtient copie de la décision qu'à la fin novembre. Plutôt que d'attribuer la faute au travailleur, le Tribunal impute la faute à son représentant de l'époque, qui admet les problèmes de communication.

Pour ces motifs, considérés comme raisonnables, le Tribunal relève le travailleur de son hors délai. ■

***Tekle et Thomson Tremblay inc.*, 2023 QCTAT 5073.**

Quand l'emploi convenable déterminé doit réellement exister !

Le travailleur, natif de la Biélorussie, est victime d'une lésion professionnelle en 2018. Consolidé en 2021, avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles, la CNÉSST lui détermine un emploi convenable de Commis à la production de cartes et de classement. Le permis de travail lui permettant de travailler au Canada étant révoqué en 2020 et non renouvelé, le travailleur retourne dans son pays. D'avis qu'il ne s'agît pas d'un réel emploi convenable, il conteste cette décision au Tribunal.

Les conditions pour qu'un emploi soit convenable sont celles prescrites à la définition d'*emploi convenable* de l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le Tribunal constate d'abord que l'emploi proposé ne répond pas aux critères de l'emploi convenable, particulièrement en ce qu'il ne présente pas une *possibilité raisonnable d'embauche*. L'emploi ayant été déterminé, de l'aveu de l'employeur, à des *fins administratives seulement*, la preuve ne permet donc pas de conclure qu'il répond à la définition d'emploi convenable.

Pour le Tribunal, le poste proposé consistait uniquement à occuper les salariés incapables d'exercer leurs tâches régulières. N'offrant ainsi aucune garantie de stabilité suffisante à moyen terme pour considérer l'emploi *réellement* disponible chez l'employeur, la preuve ne permet donc de conclure que cet emploi existe ailleurs sur le marché du travail.

Le critère de la possibilité raisonnable d'embauche doit aussi s'apprécier en fonction de la *qualification légale* du travailleur d'exercer l'emploi déterminé. Ne plus être qualifié pour travailler au Canada représente également une embûche. Afin de présenter des possibilités raisonnables d'embauche, l'emploi doit en conséquence exister dans une juridiction où le travailleur peut travailler.

Selon le Tribunal, il est toujours possible pour la Commission de *s'enquérir de l'état du marché du travail en Biélorussie, voire même de mandater une ressource externe sur place pour procéder à l'évaluation des pistes d'emploi convenable présentes dans cette juridiction*, afin de conférer au travailleur une réelle possibilité raisonnable d'embauche.

Conséquemment, le Tribunal ordonne la détermination d'un nouvel emploi au travailleur et son droit aux indemnités durant la procédure de réadaptation pour redevenir capable de l'exercer à plein temps. ■

***Kashkan et TIS Personnel*, 2024 QCTAT 306.**

Régime de rentes du Québec : quand solution rime avec contribution !

Une personne victime d'un accident ou d'une maladie du travail, dont la réclamation est acceptée par la CNÉSST, reçoit 90 % de son salaire net retenu. Pour effectuer le calcul, la CNÉSST prélève du salaire brut les impôts provincial et fédéral ainsi que les cotisations pour l'assurance parentale, l'assurance-emploi et le régime de rentes du Québec (RRQ). Cependant, bien que la cotisation relative au RRQ soit retenue dans le calcul pour obtenir le salaire net, elle n'est toutefois pas versée à Retraite Québec. Les périodes d'arrêt de travail relatives à une lésion professionnelle sont donc comptabilisées à ZÉRO par le RRQ.

La *Loi sur le régime de rentes du Québec* (LRRQ) ne permet pas aux victimes d'accidents et de maladies du travail de contribuer au RRQ, puisque cette loi ne permet d'utiliser qu'un revenu de travail pour déterminer le salaire admissible, ce qui exclut les indemnités de remplacement du revenu versées par la CNÉSST. Les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades sont donc pénalisés, puisque ces périodes sont considérées comme des mois cotisables, mais sans qu'aucune cotisation ne soit versée, ce qui entraîne évidemment une diminution du montant de la rente versée par le RRQ.

La LRRQ reconnait toutefois certaines situations particulières qui peuvent être retranchées du calcul de la rente, permettant d'en augmenter le montant. Une indemnité non réduite, versée pendant une période d'au moins 24 mois consécutifs, est retranchée du calcul, ce qui signifie une indemnité équivalente à 90 % du revenu net, sans réduction en fonction de l'âge ou de la capacité théorique d'occuper un emploi convenable. La situation s'est cependant détériorée avec l'adoption de la réforme de 2019. Depuis le 1er janvier 2019, le RRQ comporte un régime supplémentaire qui améliore la sécurité financière des travailleuses et travailleurs en bonifiant leur rente. Toutefois, ce régime n'est pas assujetti au retranchement des périodes de versement d'une indemnité non réduite d'au moins 24 mois consécutifs, ni à la règle générale du régime de base qui permet de retrancher 15 % des années de faibles gains. Par conséquent, le régime supplémentaire est comptabilisé à zéro, puisque seules les cotisations réelles sont comptabilisées.

À l'exception de la mesure applicable au régime de base uniquement, toutes les autres victimes de lésions professionnelles subissent donc une pénalité sur leur rente de retraite, dont l'impact variera en fonction de chaque situation. Un arrêt de travail de 22 mois, par exemple, n'aura pas le même impact que pour la personne déclarée inemployable. Toutefois, les victimes les plus touchées sont celles qui, à cause de leur lésion, doivent occuper un nouvel emploi moins rémunérateur, ce que la Latmp appelle un emploi convenable. Comme elles se trouvent à occuper un emploi moins payant, elles ont donc droit au versement d'une indemnité réduite qui compense la différence entre leur pleine indemnité (90 % du revenu net de l'emploi pré-lésionnel) et le salaire net déterminé par la CNÉSST pour l'emploi convenable. Cette situation peut durer de nombreuses années, voire plusieurs décennies. L'occupation d'un emploi moins rémunérateur fait que ces personnes cotisent en fonction d'un salaire plus faible, faisant d'elles les personnes les plus désavantagées par la situation.

Encore plus incompréhensible est le fait que la contribution à un régime privé de retraite (fonds de pension) ne devient pas affectée par un arrêt de travail dû à une lésion professionnelle puisque l'employeur et le travailleur peuvent continuer de contribuer au régime privé en versant chacun leur part. Pourquoi cette différence entre régime privé et régime public? Pourtant, dès le début des années `80, la rédaction de l'avant-projet de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* projetait d'inclure une disposition prévoyant la contribution des victimes d'accidents et de maladies du travail, comme si elles continuaient de travailler, la CNÉSST assumant la part de l'employeur. D'accord avec cette position, la CNÉSST affirmait même vouloir éviter de faire subir un autre préjudice du fait de la lésion, mais 40 ans plus tard, les victimes de lésions professionnelles attendent toujours! Il est grand temps que le RRQ soit soumis aux mêmes règles que les régimes privés et qu'on mette fin à cette injustice que vivent les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. La solution : que l'indemnité de remplacement du revenu soit considérée comme un gain de travail admissible et que la CNÉSST prélève de cette indemnité la contribution de la travailleuse ou du travailleur à être versée au RRQ.■

en bref

Violences à caractère sexuel au travail : du nouveau à venir !

L'été dernier, nous avions brièvement abordé dans le *Journal* de l'u*tt*am la sortie d'un rapport sur les recours pouvant mobiliser les travailleuses et travailleurs ayant subi des violences à caractère sexuel au travail. Ce rapport, coécrit par trois juristes expertes du droit du travail, Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, proposait de nombreuses recommandations pour une réforme cohérente de différents aspects des lois encadrant les milieux de travail, particulièrement la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La réforme proposée avait comme objectif de « se donner les moyens d'agir » pour éliminer les violences à caractère sexuel des milieux de travail, de favoriser la reconnaissance des conséquences de ces dernières pour les victimes et de soutenir le principe d'équité entre les victimes de violences à caractère sexuel au travail et à l'extérieur de la sphère du travail. Les conclusions du rapport, appuyées sur les données extraites de plusieurs centaines de dossiers de plaintes et de réclamations à la CNÉSST, établissaient un portrait peu enviable pour l'accès à la justice des travailleuses et travailleurs victimes de violences à caractère sexuel.

À la suite de ce rapport, il était pressant d'agir sur les différents cadres législatifs afin d'améliorer l'accès à la justice des victimes. En guise de réponse au rapport, le ministre Boulet déposait, à l'Assemblée nationale, en novembre dernier, le Projet de loi n°42 – *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.[1]

Dès l'annonce du projet de loi, l'équipe de travail de l'u*tt*am s'est mobilisée pour analyser les propositions de modifications, particulièrement pour la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Si globalement, on peut reconnaitre les avancées du projet de loi pour les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle causée par les violences à caractère sexuel, le projet de loi aurait pu être grandement amélioré.

C'est pour cette raison que des membres de l'u*tt*am se sont rendus à Québec, le 31 janvier dernier, pour présenter notre mémoire. Ce dernier mettait en lumière plusieurs angles morts du projet de loi au ministre ainsi qu'aux représentants des oppositions siégeant à la Commission de l'économie et du travail. La force de l'u*tt*am résidera toujours dans l'immense volonté et ferveur de ses membres à dénoncer les injustices que vivent les victimes de lésions professionnelles et à exiger des changements! Malheureusement, nous nous sommes heurtés à un ministre davantage intéressé à s'écouter parler qu'à entendre les revendications des victimes de lésions professionnelles.

Notre mobilisation n'aura toutefois pas été vaine, puisque certaines de nos revendications, et surtout le suivi serré de la Commission pour l'étude article par article du projet de loi, auront permis, entre autres, de soulever des débats et des questionnements intéressants sur le sexisme, l'indemnisation des enfants et les délais de réclamation.

Bien que les améliorations que nous souhaitions voir éclore au projet de loi n'aient pas toutes faites leur chemin dans l'oreille du ministre, au moins ce dernier n'aura pas succombé aux pressions patronales. De leur côté, les organisations d'employeurs qui souhaitaient voir le projet de loi édenté, voire complètement retiré, se sont elles aussi butées à un ministre plutôt fermé à l'idée de modifier son projet de loi. Comme quoi, le projet de loi doit bien avoir un peu de substance pour faire autant peur aux patrons…

Au moment de la publication du *Journal*, le projet de loi sera vraisemblablement adopté ou sur le point de l'être. La majorité des nouvelles dispositions entreront en vigueur dans les 6 mois de sa sanction. Le reste est donc à suivre… ■

Références

1. https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-42-43-1.html

Au jeu !

Mot caché

Trouvez deux mots : un de neuf (9) lettres et un de six (6) lettres

L	P	S	T	E	T	N	A	S	E
E	R	Y	N	S	I	S	T	R	A
S	E	N	E	E	S	T	S	C	E
I	V	D	R	H	R	E	C	L	T
O	E	I	R	A	C	I	N	I	T
N	N	C	V	E	D	A	O	C	R
P	T	A	L	E	F	R	T	I	A
O	I	T	N	O	D	U	O	T	U
L	O	T	S	A	I	L	S	M	Q
A	N	P	M	T	A	L	Z	O	N

Solution (deux mots): Entrepôts / Amazon

A
Accident

C
CNÉSST

D
Droit

L
LATMP
Lésion
Loi (x2)
LSST

N
Nier

P
Prévention

Q
Quart

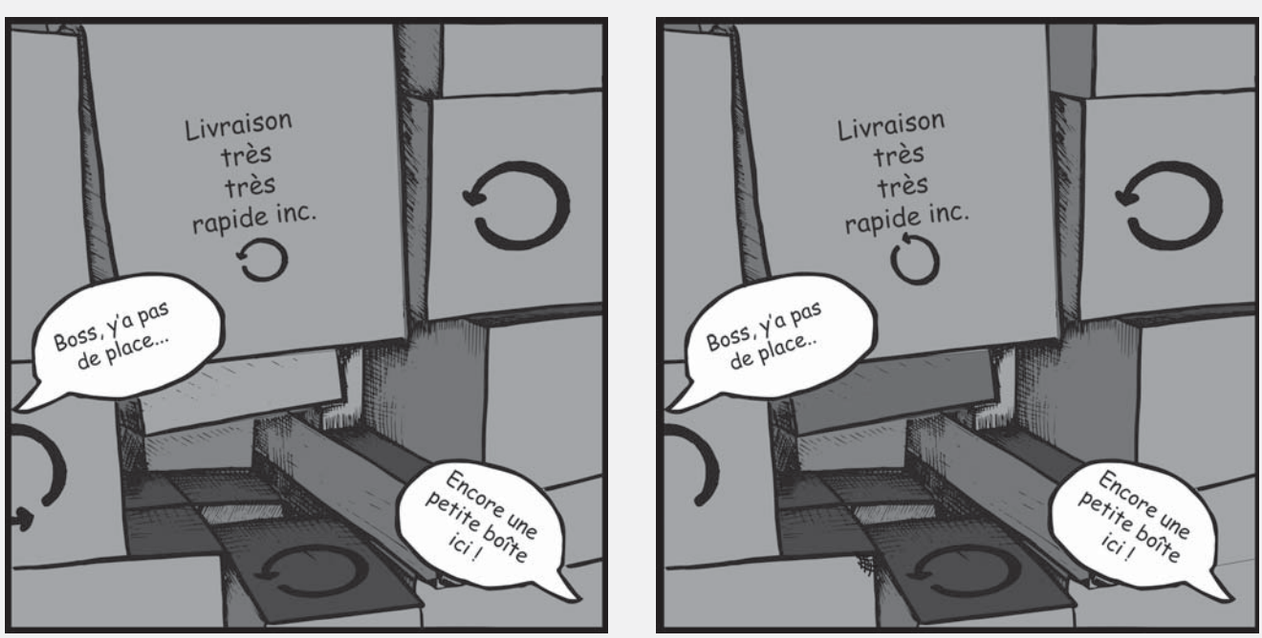
R
Refus

S
Santé
Syndicat

T
Tâche
Travail

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Solution: Points de suspension, flèche à gauche, coin hachuré de la boîte au bas de l'image, couleur de la boîte du centre, côté hachuré de la boîte du haut à droite, ligne dans le coin droit au bas de l'image, circonférence de la flèche du centre.

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
Centraide du Grand Montréal

Isabelle Aubé, Andriana Barrios Beltran, Nathalie Brière, Sébastien Duclos, Daniel Éthier, Dunia Hurtarte, Manuel Johnson, Pierre-Amos Joseph, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Djamila Mones, Virginie Robert, Firdevs Simsek, Ahmed Taiab.

Images et photos : Martin Lévesque, Pixabay.com

Conception graphique et mise en page :

Daniel Éthier
Hors*Normes* design

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

À l'agenda

Journée de commémoration du 28 avril

Dimanche 28 avril 2024

Activité pour souligner la Journée internationale de commémoration des victimes d'accidents et de maladies du travail – Détails à venir.

Fête internationale du 1er mai

Mercredi 1er mai 2024

Marche du 1er mai pour souligner la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs – dont le thème de la journée est « uni.es pour que nos voix portent »

Une invitation sera envoyée pour indiquer le lieu de rassemblement pour celles et ceux qui souhaitent se joindre à la marche.

Assemblée générale annuelle de l'uttam

Lundi 17 juin 2024 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.