

Journal de l'uttam

HIVER 2019

Comment ça va dans nos établissements d'enseignement?

La santé au travail dans les réseaux d'éducation (page 8)



Sommaire ③ Mon combat pour faire reconnaître les conséquences de l'accident

④ L'impact des poussières de bois sur la santé

⑥ Lutte pour l'interdiction du glyphosate

⑪ Grève à la Résidence des Bâisseurs

⑬ Les conditions personnelles préexistantes



Les membres du CA

La tenue d'élections générales l'automne dernier a fait en sorte que le Québec est maintenant gouverné par un gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ). Ce parti a fait valoir pendant la campagne électorale qu'il incarnait le changement. Peut-on s'attendre de sa part à un véritable changement d'orientation en matière de réparation des accidents et des maladies du travail?

Soulignons d'abord que la plateforme électorale de la CAQ ne contenait aucun engagement concernant la réparation des lésions professionnelles. Il est donc difficile de voir ce dossier comme étant une des grandes priorités du gouvernement et tout autant difficile de prévoir si un vent de changement se lèvera ou non.

Alors que la première véritable session parlementaire s'amorce, le premier test du gouvernement viendra en mars prochain, lors du dépôt du budget du ministre des Finances, Éric Girard. Rappelons que, pendant la campagne électorale, la CAQ a répété comme un mantra son engagement à « remettre de l'argent dans le portefeuille des québécois ». Ce budget nous permettra donc de constater si ce gouvernement considère que les victimes d'accidents et de maladies du travail sont des « québécois » comme les autres, et s'il compte remettre de l'argent dans leur portefeuille en abolissant la mesure de « redressement d'impôt » mise en place par le gouvernement libéral en 2004 et qui taxe injustement les indemnités versées par la CNESST.

Encore une fois cette année, l'uttam a fait des représentations auprès des

Le mot du conseil d'administration

Nouveau gouvernement : continuité des politiques libérales ou vent de changement?

élus pour que cette taxe spéciale, pouvant dépasser 2 000 \$ par année, soit abolie. Nous verrons donc prochainement si le nouveau gouvernement cessera de prélever cette taxe odieuse ou s'il maintiendra la mesure adoptée par le gouvernement libéral l'ayant précédé.

À la suite du dépôt du budget, se tiendra l'étude des crédits budgétaires. Ce moment, moins connu du grand public, est également important puisque chacun des ministres doit faire rapport de l'utilisation des crédits budgétaires de son ministère et annoncer ses priorités d'action pour la prochaine année.

Le nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, qui a été relativement discret depuis sa nomination, aura alors l'occasion de faire connaître de façon plus élaborée ses intentions concernant la réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles.

Dans une entrevue publiée dans le journal *Le Soleil* le 27 janvier dernier, le ministre Boulet aurait affirmé que « les lois sur la santé et la sécurité au travail ont grand besoin d'être dépoussiérées ». Selon *Le Soleil*, il aurait décidé de faire de cet enjeu une priorité de son mandat et il espère pouvoir déposer un projet de loi complet l'automne prochain.

Cette nécessité de réformer en profondeur les régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles semble en grande partie fondée sur son expérience à titre d'avocat patronal en droit du travail lorsqu'il déclare : « en pratiquant, en plaidant, j'ai été conscientisé à l'importance de moderniser nos lois ». Le ministre est conscient que le projet de réforme des libéraux a échoué en 2012, à la suite du tollé qu'il avait suscité au sein de nom-

breuses organisations ouvrières, mais il dit avoir la volonté d'aller jusqu'au bout cette fois-ci.

M. Boulet affirme avoir déjà quelques idées précises de ce qu'il aimerait améliorer, mais il ne s'avance pas trop afin de ne pas créer « d'attentes ». Il compterait notamment « s'inspirer » de l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) produit en 2017 à la demande de la ministre libérale responsable du Travail, Dominique Vien, et qui n'a toujours pas été rendu public.

Que penser de tout ça? Nous sommes évidemment d'accord avec le fait que le régime d'indemnisation mérite d'être réformé car il génère plusieurs injustices pour les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades. Mais peut-on se réjouir que notre nouveau ministre ait été conscientisé à l'importance de le réformer par son expérience de représentant patronal? Évidemment, nous attendrons de prendre connaissance des « quelques idées précises » de changements qu'il compte proposer avant de réagir, mais il y a certainement de quoi à être inquiet.

L'uttam a déjà demandé une rencontre avec le ministre Boulet, notamment afin de lui parler des préoccupations des victimes d'accidents et de maladies du travail non syndiquées, qui n'ont pas été consultées jusqu'ici sur le projet de réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Peu importe sa réponse à notre demande, il est clair que nous devons être prêtes et prêts l'automne prochain afin de livrer une importante bataille.

Continuité des politiques libérales ou vent de changement? C'est ce que nous saurons bientôt. ●

Un long combat pour faire reconnaître les conséquences de mon accident

Amina

Il y a près de quatre ans, un accident du travail m'a causé une déchirure ligamentaire, un syndrome douloureux et une dépression. Quand le Tribunal administratif du travail (TAT) a déclaré que ces conditions n'étaient pas liées à mon accident, j'ai dû entreprendre un recours d'exception pour défendre mes droits.

C'est en 2015, alors que j'occupais un emploi au service à la clientèle dans une boutique de vêtements, que je me suis accidentellement cognée la cheville droite sur le coin d'un présentoir. J'ai eu mal sur le coup, mais j'étais loin de me douter à quel point cet incident allait faire basculer ma vie.

J'ai consulté un médecin, qui a diagnostiqué une contusion au pied droit. Deux mois plus tard, une résonance magnétique révélait également une déchirure ligamentaire. La CNESST, qui avait accepté l'accident avec le diagnostic de contusion, a d'abord refusé le diagnostic de déchirure. C'est à ce moment que j'ai contacté l'**uttam**, où l'on m'a aidée à demander la révision de ce refus. Heureusement, la révision m'a donné raison et la déchirure a été reconnue.

Les mois ont passé sans que ma condition ne s'améliore, malgré les traitements. Au contraire, la douleur s'est installée durablement. Désormais, je ne peux plus me déplacer sans l'aide d'une canne. Les médecins qui me suivent ont diagnostiqué un syndrome douloureux régional complexe apparu à la suite de l'accident. Les douleurs et incapacités ont affecté mon moral, à tel point que j'ai aussi développé une dépression majeure. Plus de trois ans après l'accident, je demeure incapable de refaire mon travail.

Tout au long du dossier, en plus de devoir apprendre à vivre avec ma lésion, j'ai dû affronter les contestations de mon employeur. Ce dernier a contesté devant le TAT tous les diagnostics apparus à la suite de l'accident : la déchirure, le syndrome douloureux et la dépression.

Une première audience a eu lieu en juin 2017. Le médecin expert de mon employeur a témoigné pour remettre en question les diagnostics apparus après l'accident. Le jugement, que j'ai reçu en janvier 2018, m'a dévastée : le juge donnait raison à l'employeur sur toute la ligne. La contusion était la seule conséquence reconnue de mon accident. Du jour au lendemain, je n'avais plus le droit d'être indemnisée pour la dépression, ni pour le syndrome douloureux régional complexe, ni pour la déchirure.

Révoltée par l'injustice que je subissais, je ne pouvais me résigner à ne rien faire. J'ai donc passé en revue chaque paragraphe de la décision et j'ai vérifié pratiquement chaque page de mon dossier qui en comptait plusieurs centaines.

Cet examen minutieux m'a permis de découvrir plusieurs erreurs dans la décision. En se basant sur les affirmations du médecin de l'employeur, le juge écrivait par exemple qu'aucun médecin n'avait observé d'œdème à ma cheville, alors que deux médecins avaient noté la présence d'un tel œdème dans le dossier. J'ai aussi trouvé des erreurs similaires sur l'absence de trouble de température et d'atrophie musculaire, alors que la preuve de ces problèmes, avec des mesures précises, se trouvait au dossier. Or, c'est en se basant sur l'absence de ces problèmes que le juge avait rejeté mon syndrome douloureux et ma dépression.



J'ai consulté l'**uttam** pour vérifier ce que l'on pouvait faire face à la décision. On m'a bien expliqué qu'une décision du TAT est finale et sans appel. Toutefois, avec les erreurs que j'avais trouvées dans la décision, il était possible d'entreprendre un recours d'exception, soit une « requête en révision pour cause ». Par ce recours, je pouvais demander au tribunal d'invalider sa décision en raison des erreurs déterminantes qu'elle contenait.

L'**uttam** m'a aidée à préparer ma requête. Après l'avoir reçue, le tribunal a fixé une nouvelle audience pour entendre mon recours. L'**uttam** m'a référée à un avocat qui m'a représentée lors de cette audience tenue en juin 2018.

J'ai par la suite attendu la décision, sans trop d'espoir, sachant qu'il est extrêmement rare qu'une telle requête soit accueillie. Je l'ai finalement reçue en octobre 2018. Vous pouvez imaginer ma joie quand j'ai compris que le tribunal me donnait raison! Constatant que le premier juge avait commis des erreurs de faits et de droit déterminantes, la deuxième juge a annulé la décision précédente et ordonné la tenue d'une nouvelle audience pour traiter des litiges.

La bataille n'est donc pas terminée et j'attends maintenant la nouvelle audience qui va trancher définitivement les litiges. Je n'en demeure pas moins fière de m'être battue et d'avoir fait renverser une décision totalement injuste du tribunal! ●



Norman King*

Nous aimons tous les meubles en bois. Ils sont chaleureux, naturels et beaux à regarder. Mais qu'en est-il de l'impact des poussières de bois sur celles et ceux qui fabriquent ces meubles magnifiques?

Bien que l'on puisse être tenté de penser que les poussières de bois, qui sont tout de même un produit naturel, ne sont pas nocives pour la santé, la réalité est tout autre.

Tout d'abord, il est important de comprendre que plusieurs métiers et types d'activités peuvent exposer les travailleuses et les travailleurs aux poussières de bois. En effet, dès que l'on transforme le bois par sciage, rabotage ou sablage par exemple, des poussières de bois seront dégagées dans l'air. Si elles ne sont pas captées à leur source même, elles peuvent avoir plusieurs effets sur la santé.

Une exposition aux poussières de bois peut causer des symptômes d'irritation aux yeux, au nez ou à la gorge. Elle peut aussi causer plusieurs symptômes respiratoires tels que l'essoufflement ou encore le mal de gorge. Une irritation de la peau est également possible.

Des maladies plus graves peuvent aussi se développer à la suite d'une exposition prolongée à des poussières de bois. Par exemple, certaines espèces de bois, notamment le cèdre rouge de l'ouest, sont allergènes et peuvent causer de l'asthme chez les travailleurs exposés.

Une exposition brève aux poussières de bois (quelques heures ou quelques

Maladies du travail

L'impact des poussières de bois sur la santé des travailleuses et travailleurs

jours) peut entraîner le développement de la pneumonite d'hypersensibilité. Souvent confondue avec un rhume ou une grippe en raison de ses symptômes (frissons, sueurs, maux de tête, nausées, essoufflement, etc.), cette maladie est causée par des moisissures qui contaminent le bois et non par le bois lui-même.

Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) et plusieurs autres organisations reconnaissent que la poussière de bois est un cancérigène pour l'homme. Ce ne sont pas les poussières de toutes les espèces qui sont cancérigènes, mais plutôt les poussières provenant de bois francs comme le chêne et le hêtre. Les cancers causés par ces types de poussières sont le cancer du nez, des sinus paranasaux et du nasopharynx (partie supérieure de la gorge derrière le nez).

Il est donc évident que des moyens de prévention rigoureux doivent être mis en place dans les milieux de travail pour éviter ces maladies professionnelles.

Tout d'abord, il est essentiel de connaître l'espèce de bois avec laquelle on travaille car, comme nous l'avons vu, certaines espèces présentent plus de dangers que d'autres. En présence d'une espèce qui cause l'asthme ou qui est reconnue comme pouvant causer le cancer, l'idéal est d'éliminer le problème à la source en utilisant une autre espèce de bois non allergène et non cancérigène, quand c'est possible.

Il est également essentiel d'avoir un système de ventilation très efficace pour chaque machine ou outil qui génère des poussières de bois (aspiration des poussières à la source) ainsi qu'un système de ventilation générale qui effectue les changements d'air de tout l'atelier de travail requis par la réglementation.

En effet, le *Règlement sur la santé*

et la sécurité du travail (RSST) est très clair à ce sujet. L'article 107 précise que toute source ponctuelle d'émission de poussières à un poste de travail fixe doit être pourvue d'un système de ventilation locale destiné à capter à la source même ces poussières. Ici, la notion de capter à la source les poussières est essentielle, car ceci veut dire que les poussières sont éliminées de l'environnement de travail avant de passer près de la zone respiratoire de la travailleuse ou du travailleur.

De plus, les systèmes de ventilation mécaniques dans les usines de bois doivent être en mesure de fournir deux changements d'air frais à l'heure. En d'autres mots, le système de ventilation dans une usine de bois doit être en mesure de remplacer l'air de l'usine avec de l'air frais venant de l'extérieur à toutes les 30 minutes.

Dans le cas où des analyses de la qualité de l'air démontrent que le système de ventilation n'est pas suffisant pour capter toutes les poussières, le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* recommande le port d'un équipement de protection respiratoire ainsi que des vêtements de protection et des gants pour protéger la peau. Si ces équipements peuvent réduire les risques pour les travailleuses et les travailleurs, ils ne remplacent toutefois pas des systèmes de ventilation réellement efficaces. Ces équipements ne doivent donc être que des mesures temporaires, en attendant l'installation d'une ventilation performante, ce qui doit être fait le plus rapidement possible.

Pour le nettoyage des lieux, il faut utiliser des méthodes humides ou un aspirateur à filtre HEPA (haute efficacité) pour éviter de disperser des poussières de bois dans l'air. Il ne faut jamais utiliser des jets d'air comprimé pour enlever la poussière des meubles ou autres surfaces.

Le RSST encadre aussi les niveaux d'exposition permis aux poussières de bois. Pour le cèdre rouge de l'ouest, un allergène, la norme est de 2,5 mg par mètre cube pour 8 heures d'exposition alors que pour les autres essences de bois, elle est de 5 mg par mètre cube. Ceci est en contraste avec les recommandations américaines qui sont cinq fois plus sévères que la norme québécoise. Autre lacune majeure du RSST : il n'ajoute pas la notation cancérogène démontré pour l'humain à côté de l'entrée pour les poussières de bois. Pourtant, les poussières du chêne et du hêtre sont reconnues cancérogènes par le CIRC et plusieurs autres organismes; même le répertoire toxicologique de la CNESST le reconnaît.

En terminant, mentionnons que la liste des maladies professionnelles prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) est elle aussi désuète puisque les cancers du nez, des sinus paranasaux et du nasopharynx causés par une exposition aux poussières de chêne et de hêtre n'y sont pas inclus, ce qui rend beaucoup plus difficile la reconnaissance de ces maladies professionnelles.

En conclusion, les effets sur la santé d'une exposition aux poussières de bois sont bien documentés et les moyens de prévention efficaces existent. Toutefois, en ce qui concerne les politiques publiques, il existe des lacunes importantes au Québec, autant avec les normes d'exposition prévues à la réglementation qu'avec la liste des maladies présumées comme étant d'origine professionnelle prévues par la loi. ●

Références :

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Poussières de bois - Effets sur la santé*, mise à jour du 3 août 2017 <https://www.cchst.ca/oshanswers/chemicals/wood_dust.html>.
CNESST, *Répertoire toxicologique - Poussières de bois pouvant causer le cancer*, <<https://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/toxicologie/Pages/poussieres-bois-cancer.aspx>>.

*Norman King est détenteur d'une Maîtrise ès sciences en Épidémiologie.

Du côté de la CNESST

Nouvelle procédure pour les dossiers « conjoints » de harcèlement psychologique

Depuis quelques mois, la CNESST applique une procédure particulière de traitement des dossiers pour lesquels elle reçoit à la fois une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et une réclamation pour lésion psychologique en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Une victime de harcèlement psychologique au travail peut déposer une plainte à la CNESST en vertu de la LNT pour faire cesser le harcèlement, récupérer un emploi perdu ou obtenir une indemnité pour perte d'emploi. Si le harcèlement n'a pas causé de lésion, la plainte peut aussi permettre d'obtenir une réparation de l'employeur. Si la travailleuse ou le travailleur développe une lésion psychologique en raison du harcèlement, il est aussi possible de produire une réclamation à la CNESST pour faire reconnaître cette lésion à titre de lésion professionnelle, ce qui permettra une indemnisation en vertu de la LATMP.

Avant la création de la CNESST en janvier 2016, les deux demandes étaient traitées séparément : la CSST traitait la réclamation pour lésion professionnelle alors que la Commission des normes du travail (CNT) examinait la plainte. En cas de litige, les recours aboutissaient respectivement à la Commission des lésions professionnelles (CLP) et à la Commission des relations du travail (CRT). Depuis 2016, la CNESST administre les deux lois et les recours sont maintenant entendus par le même tribunal, soit le Tribunal administratif du travail (TAT), ce qui peut poser problème dans le traitement des dossiers « conjoints » de harcèlement psychologique.

Afin d'harmoniser son action dans ces dossiers, la CNESST a adopté une

nouvelle façon de faire. Elle traite d'abord la plainte présentée en vertu de la LNT en tentant d'amener les parties à s'entendre par une médiation. S'il n'y a pas d'entente, la CNESST mène une enquête à la suite de laquelle elle décide si elle retient ou non la plainte pour harcèlement psychologique. Si elle juge la plainte fondée, elle dépose un recours au TAT contre l'employeur et représente la victime devant le tribunal, tel que cela est prévu par la LNT.

La CNESST évalue alors l'admissibilité de la lésion professionnelle en se basant sur les informations obtenues dans le cadre de l'enquête faite pour le traitement de la plainte et son évaluation de l'existence du harcèlement. Si elle n'a pas retenu la plainte, concluant qu'il n'y avait pas eu de harcèlement, la CNESST rejette évidemment la réclamation pour lésion professionnelle. En cas de contestation du refus, elle peut alors défendre sa décision devant le tribunal contre la travailleuse ou le travailleur.

Si la CNESST conclut qu'il y a eu harcèlement psychologique, elle peut accepter la réclamation pour la lésion professionnelle, dans la mesure où elle estime que la lésion est en relation avec le harcèlement. Elle peut aussi la rejeter, si elle conclut que la lésion n'a pas été causée par le harcèlement. Dans pareil cas, puisque la CNESST doit représenter la victime au tribunal pour la plainte en vertu de la LNT, elle ne pourra pas intervenir pour défendre son refus de la réclamation pour la lésion professionnelle devant le même tribunal.

Ce nouveau processus permet donc à la CNESST d'éviter les contradictions en adoptant une position unique sur l'existence du harcèlement psychologique au travail. Il allonge cependant de façon importante le délai pour l'obtention d'une décision concernant la réclamation pour lésion professionnelle. ●

Manipulation d'études scientifiques?

La lutte pour l'interdiction du glyphosate se poursuit

Nathalie Brière

En janvier 2019, Santé Canada décidait de maintenir l'homologation du glyphosate, l'ingrédient actif de l'herbicide Roundup de la compagnie Monsanto, malgré l'opposition de groupes environnementaux ayant mis au jour l'utilisation d'études frauduleuses lors de son évaluation.

Dans un premier temps, en avril 2017, Santé Canada avait renouvelé l'homologation du glyphosate pour 15 ans. Des groupes de protection de la santé et de l'environnement ont alors mené une enquête préliminaire à partir de la divulgation de documents internes de la compagnie Monsanto, appelés « Monsanto Papers ». Ces documents ont révélé que des études frauduleuses, manipulées par Monsanto, ont été utilisées dans la réévaluation pour l'homologation du glyphosate au Canada.

Les « Monsanto Papers »

En 2017, une procédure de la justice américaine a donné accès à des documents internes de la compagnie Monsanto qui fabrique l'herbicide Roundup. La divulgation de ce que l'on nomme à présent les « Monsanto Papers » a révélé que dès 1999, les responsables de la multinationale, s'inquiétant de la dangerosité du glyphosate, ont mis en place des stratégies malhonnêtes de désinformation.

En fait, des courriels et des rapports internes de la compagnie révèlent que Monsanto a fait usage « d'auteurs fantômes », une pratique qui consiste à payer des scientifiques de renom pour signer et endosser des études et des textes rédigés par des employés de la compagnie. Il s'agit d'une forme grave de fraude scientifique puisque la compagnie s'assure que les études arrivent aux conclusions qui servent ses intérêts, c'est-à-dire, qu'elles minimisent les risques pour la santé, notamment le cancer, dans ce cas-ci.

La divulgation des « Monsanto Papers » a aussi permis de découvrir que la compagnie a gardé sous silence des études qu'elle avait commandées à des scientifiques et dont les résultats tendaient à montrer que le glyphosate peut avoir un caractère mutagène, et donc potentiellement cancérigène.

Les répercussions des « Monsanto Papers » au Canada

À la lumière des découvertes réalisées grâce aux « Monsanto Papers », des groupes écologistes ont mené une campagne de pression à l'automne 2018 demandant à la ministre fédérale de la Santé l'annulation du renouvellement de l'homologation du pesticide au Canada. Les groupes environnementaux demandaient également la création d'une commission d'examen formée de scientifiques indépendants pour mener une nouvelle évaluation du glyphosate et faire enquête sur les pratiques frau-

duleuses de Monsanto dans l'évaluation canadienne.

En réponse à cette campagne, Santé Canada annonçait qu'elle entreprenait une nouvelle analyse des études utilisées par l'Agence de réglementations de la lutte antiparasitaire (ARLA) de Santé Canada pour la réévaluation de l'homologation du glyphosate. Malheureusement, en janvier 2019, Santé Canada décidait de faire fi des objections soulevées par les groupes écologistes et maintenait la décision d'homologation du glyphosate pour une période de 15 ans. Santé Canada a déclaré n'avoir relevé aucun élément scientifique qui remettrait en cause le fondement scientifique de leur décision. Santé Canada faisant également valoir qu'aucun organisme d'évaluation dans le monde ne juge que le glyphosate pose un risque pour la santé humaine. Pourtant, en 2015, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a classé le glyphosate comme un « cancérigène probable ».

La décision d'homologation du glyphosate est évidemment décevante, mais le regroupement d'organismes écologistes ne semble pas vouloir baisser les bras pour autant et prévoit poursuivre ses enquêtes afin de trouver d'autres preuves des pratiques frauduleuses de la part de Monsanto et de leur influence dans la décision de Santé Canada.

La condamnation de Monsanto aux États-Unis

De l'autre côté de la frontière, les « Monsanto Papers » ont joué un rôle déterminant dans la condamnation de la compagnie Monsanto par la justice californienne. En août 2018, au terme d'un long procès, M. Johnson, un jardinier américain, a eu gain de cause contre la multinationale Monsanto. Le jury d'un tribunal de San Francisco a déterminé que Monsanto avait agi avec malveillance en cachant sciemment la dangerosité du glyphosate, principal ingrédient de l'herbicide Roundup et de sa version professionnelle Ranger-Pro. Le jury a estimé que ce produit a considérablement contribué au cancer de M. Johnson, un lymphome non hodgkinien. M. Johnson a utilisé abondamment les herbicides de Monsanto dans les cours d'école de Californie dans cadre de son travail. Il pouvait en épandre jusqu'à 500 litres par jour.

Au terme de ce procès, Monsanto a été condamnée à payer des millions de dollars en dommages et intérêts. Il s'agit du premier litige concernant le glyphosate à avoir été entendu par un tribunal. Déjà, des milliers d'autres procédures contre Monsanto sont en cours aux États-Unis. Il n'est donc pas étonnant d'apprendre que la multinationale a fait appel du jugement.

L'exposition au glyphosate

Le glyphosate est l'herbicide le plus utilisé au Canada et dans le monde. On le retrouve principalement dans la production de canola, de maïs et de soya génétiquement modifié pour résister au glyphosate. Il est également largement répandu dans les cultures de blé, d'avoine, d'orge et de légumineuses.

Ce sont évidemment les travailleuses et les travailleurs agricoles ainsi que les jardiniers et les paysagistes qui manipulent directement l'herbicide qui sont le plus exposés à ses dangers. La décision du CIRC découle particulièrement d'études réalisées avec des travailleuses et travailleurs agricoles

exposés au glyphosate chez qui une augmentation du nombre de lymphomes non hodgkiniens a été notée.

Il faut d'ailleurs savoir que les effets du glyphosate sur la santé des travailleuses et travailleurs ne se limitent pas aux cancers. Un exemple d'effet potentiellement dévastateur de l'herbicide de Monsanto nous vient du Sri Lanka où des milliers de paysans souffrent d'insuffisance rénale et où 25 000 en sont morts. La majorité des malades travaillaient dans des rizières où jusqu'en 2015, le glyphosate était épandu sans protection, les cultivateurs ayant même l'habitude de boire l'eau qui ruisselait sur le sol. Des chercheurs sri lankais sont persuadés de la relation entre l'herbicide et la maladie. Malgré tout, le Sri Lanka vient de faire marche arrière dans sa réglementation concernant le glyphosate à la suite de pressions exercées par des producteurs de thé et de caoutchouc.

Qu'en est-il de l'exposition de la population en général? Au Canada, une étude réalisée par Équiterre et Environmental Defence a montré que des traces de glyphosate sont présentes dans 80 % des produits testés, dont des céréales, des craquelins, des pâtes, du humus, etc. Les niveaux décelés étaient tous en deçà de la limite fixée par Santé Canada. Cependant, l'exposition au glyphosate est cumulative par le fait que nous consommons souvent plusieurs de ces aliments par jour. En France, une étude a démontré que des traces de glyphosate ont été détectées dans l'urine des personnes testées. Bien que les taux ne dépassaient pas le seuil de dangerosité, ils étaient supérieurs à ceux autorisés dans l'eau potable et dans les aliments.

La lutte pour l'interdiction du glyphosate doit se poursuivre

Malgré les reculs et les obstacles rencontrés, la lutte pour l'interdiction du glyphosate doit se poursuivre afin de protéger autant les travailleuses et les travailleurs agricoles que la population en général.

Il est déplorable de voir que l'appât du gain mène des multinationales telles que Monsanto à mettre en place des stratégies de désinformation qui vont jusqu'à la manipulation d'études afin d'arriver à leurs fins en masquant l'information sur la dangerosité d'un produit et en mettant ainsi en danger la vie des gens qui l'utilisent.

Il est tout aussi décevant et encore plus déplorable de voir que l'agence canadienne responsable de la réglementation pour la santé ne prend pas en considération l'avis de l'Organisation mondiale de la santé et ne voit pas l'ingérence de l'industrie agroalimentaire dans les études sur la dangerosité du glyphosate.

La condamnation de Monsanto en Californie nous démontre que la persévérance peut faire avancer les choses, même si le combat ressemble à celui de David contre Goliath. ●

Le débat scientifique autour de la dangerosité du glyphosate

On peut se demander pourquoi seul le CIRC considère le glyphosate comme « cancérigène probable » alors que l'Agence américaine de protection de l'environnement (ÉPA) et les agences européennes considèrent que le glyphosate n'est pas génotoxique, c'est-à-dire qu'il n'endommage pas l'ADN, et donc qu'il ne peut être cancérigène.

Une étude récente a mis en lumière la différence de procédé d'analyse entre le CIRC et l'ÉPA. Pour effectuer son analyse, le CIRC examine uniquement des études indépendantes publiées dans la littérature scientifique. Il appert que 70 % des études examinées par le CIRC mettent en évidence une génotoxicité du glyphosate, un des mécanismes responsables du cancer. Par contre, l'ÉPA et les autres agences réglementaires semblent baser leurs évaluations principalement sur des tests provenant de l'industrie agrochimique. Sans surprise, de tous les tests effectués sur le glyphosate, aucun ne démontre un effet de génotoxicité.

Comment ça va dans nos établissements d'enseignement?

Pierre Lefebvre*

Intoxications au monoxyde de carbone dans une école primaire, élèves à qui l'on demande de marcher à quatre pattes dans la cour, et quoi d'autre encore! Décidément, l'actualité en ce début d'année 2019 suscite des questions sur la réalité de nos établissements d'enseignement. Qu'en est-il au juste des conditions de santé et de sécurité du travail pour les travailleuses et les travailleurs du secteur de l'éducation?

Les données « officielles »

Les statistiques de la CNÉST pour la période de 2006 à 2015¹ font état d'un total de 20 317 lésions professionnelles acceptées avec absence du travail pour les écoles primaires et secondaires. À ce nombre, s'ajoutent 1 383 réclamations acceptées dans les cégeps et les collèges et 1 871 dans les universités. Enfin, la CNÉST recense 518 lésions acceptées dans d'autres services d'enseignement ou de formation non spécifiés. C'est donc un total de 24 089 lésions professionnelles acceptées avec absence du travail sur cette période de dix ans, entraînant 2 217 966 jours d'absence, soit une moyenne d'un peu moins de 221 800 par année (soit l'équivalent d'environ 1 000 personnes à temps complet par année). Pas mal dans un contexte de pénurie de personnel!

Toujours selon la CNÉST, ce sont les chutes au même niveau et les chutes à un niveau inférieur qui causent le plus de jours d'absence. Cela correspond aussi aux données d'une enquête réalisée par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en 2007-2008. Pendant

une année, les syndicats affiliés à cette centrale ont été invités à compiler les accidents et les incidents inscrits dans le registre prévu par l'article 280 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). C'est dans ce registre que l'on doit en principe consigner tous les événements qui ne rendent pas les travailleuses et les travailleurs incapables de faire leur travail au-delà de la journée au cours de laquelle ils surviennent.

Sans surprise, les chutes surviennent davantage au cours des mois de janvier, février et mars, situation attribuable principalement au manque d'entretien des cours et des voies d'accès. En guise de prévention, les écoles se contentent souvent de mettre à la disposition du personnel des crampons et des sacs de sel déglaçant.

Dans les cégeps et les universités, ce sont les efforts excessifs et les faux mouvements qui sont les plus nombreux et qui entraînent le plus de jours d'absence du travail, toujours selon les données d'indemnisation de la CNÉST.

Pendant cette même période de dix ans, la CNÉST a accepté 84 réclamations pour des maladies liées au travail dans tout le secteur de l'enseignement. Au primaire et au secondaire, ce sont surtout des cas d'exposition à des substances caustiques, nocives ou allergènes ou des lésions dues à des mouvements répétitifs qui ont été indemnisés. Ces deux genres comptent pour plus de la moitié des cas. Dans les cégeps et les universités, les mouvements répétitifs sont responsables de la plupart des réclamations acceptées. Ce sont notamment les interprètes en langue de signes auprès des personnes sourdes



qui, au niveau collégial, compte le plus de victimes de troubles musculo-squelettiques.

Signalons également que la CNÉST rapporte un total de 23 décès dans le secteur entre 2006 et 2015. De ce nombre, 13 sont dus à une exposition à l'amiante (12 diagnostics de mésothéliome et un d'amiantose), tandis que sept sont survenus à la suite d'accidents de la route, en déplacement professionnel ou en enseignant la conduite de camions lourds ou d'engins de chantiers. Deux décès sont attribuables à un glissement ou à un affaissement de terrain et le dernier est dû à une chute dans des escaliers.

Les risques psychosociaux

En 2017², la CNÉST a accepté 519 réclamations liées à la violence au travail soumises par le personnel enseignant de tous les niveaux. 90 % de ces réclamations découlaient de violence physique (coups, morsures, voies

*Pierre Lefebvre est conseiller syndical à la retraite. Il a été conseiller syndical à la CSQ pendant 34 ans, dont 13 en santé et sécurité du travail.



de fait, etc.), alors que 10 % faisaient suite à de la violence psychique (menaces, harcèlement psychologique ou sexuel, etc.). Par ailleurs, le stress au travail aurait entraîné 73 réclamations acceptées pour cette même catégorie de personnel. Les deux tiers de ces réclamations étaient dus à un stress aigu (exposition à un événement traumatique, voies de fait, menaces, etc.), alors que le tiers découlait de stress chronique tel que du harcèlement, des relations de travail difficiles ou une organisation du travail déficiente.

La partie immergée de l'iceberg

Ces chiffres sous-estiment cependant la réalité puisqu'on ne tient compte que des seules réclamations acceptées et ayant entraîné des débours pour la CNESST. Il est aussi généralement admis que seulement 40 % des cas de violence au travail font l'objet d'une réclamation. Plusieurs événements ne sont même pas rapportés à l'employeur.

Un sondage mené auprès du personnel enseignant en adaptation scolaire (élèves handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage) par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)³ révèle entre autres que 68 % des personnes répondantes disent avoir été victime d'une agression au cours des 24 mois précédents. Il est question ici d'agressions physiques (52 % des personnes répondantes), d'agressions verbales (84 %) et de violence psychologique (24 %).

Un sondage sur le même sujet mené en 2010 par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)⁴ révèle une situation comparable. Ainsi, 85 % des personnes répondantes disaient avoir été victimes de violence psychologique ou verbale, tandis que 50 % d'entre elles rapportaient avoir subi de la violence physique. Enfin, 17 % disaient avoir déjà été victimes de violence sexuelle. Seulement 6 % des victimes disaient avoir soumis une réclamation à la

CNESST, acceptée dans environ 60 % des cas et contestée par l'employeur dans un cas sur cinq (21 %).

Pour le personnel de soutien scolaire, le portrait n'est pas plus reluisant. En effet, selon un sondage auquel près de 2 000 membres de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)⁵ ont répondu, 71 % disent avoir subi de la violence au cours de la dernière année. La proportion est beaucoup plus importante chez le personnel qui offre des services directs aux élèves (82 %) que chez le personnel administratif (41 %) ou manuel (33 %).

Une recherche conduite sous l'égide du Service aux collectivités de l'UQAM, en collaboration avec la CSQ et la FAE⁶, a permis de mesurer le phénomène de la cyberintimidation chez le personnel enseignant. On y apprend qu'en moyenne, au cours des années scolaires 2015-2016 et 2016-2017, ce sont 12,7 % des enseignantes et enseignants qui auraient subi cette forme de violence. Parmi les types les plus fréquents, on dénote la diffusion de rumeurs (20 % des cas), l'utilisation de surnoms blessants et/ou dérangeants (15,52 %), le partage de photos où l'enseignante ou l'enseignant apparaît sans son consentement (15,52 %) et la tentative de contact anonyme (13,66 %).

Au regard du stress au travail, si la CNESST ne déclare que 73 réclamations en 2017, d'autres données permettent de conclure à une importante sous-déclaration. Ainsi, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a dénombré 8 503 enseignantes ou enseignants de commissions scolaires en congé de maladie au cours de l'année scolaire 2016-2017⁷. Les sommes versées en assurance salaire dans le réseau scolaire, donc pour des périodes d'absences variant entre six jours et 24 mois, ont atteint cette même année plus de 108 millions \$, une hausse de 27 % sur cinq ans⁸. Bien que ces chiffres ne révèlent pas les causes d'invalidité, la Fédération des commissions scolaires du Québec, regroupement des employeurs du secteur, reconnaît ➔

➔ qu'environ la moitié des absences du personnel repose sur une invalidité de nature psychique, proportion qui est à peu près stable d'année en année⁹.

Il existe aussi des indices du côté des régimes collectifs d'assurance qui s'appliquent au personnel de l'éducation. On apprend notamment¹⁰ que les médicaments psychotropes, c'est-à-dire ceux qui agissent sur l'humeur et parmi lesquels on retrouve les antidépresseurs, figurent au premier rang quant au nombre de prescriptions remboursées par l'assureur; quant aux soins psychologiques, ils arrivent deuxièmes derrière les soins associés aux troubles musculosquelettiques (TMS) tels que chiropraxie, ostéopathie ou massothérapie, alors que la science reconnaît un lien entre le stress et le développement de TMS¹¹. En assurance salaire de longue durée, soit pour des absences de plus de 24 mois, la moitié des cas indemnisés sont relatifs à des troubles psychiques¹².

En guise de conclusion

Des dizaines d'années de coupes budgétaires ont entraîné une détérioration générale des conditions d'exercice du travail dans le secteur de l'éducation.

Les établissements d'enseignement vieillissent et le déficit d'entretien fait qu'ils vieillissent mal. De plus, en raison de leur âge, la présence d'amiante

dans bon nombre d'établissements reste problématique. En effet, plusieurs cégeps sont d'anciens collèges classiques datant d'avant les années 1970. La plupart des écoles primaires et secondaires ne sont guère plus jeunes.

D'autres problèmes liés à la qualité de l'air et à la présence de moisissures émergent, entraînant des refus de réclamations pour des maladies en découplant¹³. On ne compte plus le nombre d'écoles fermées partout au Québec en raison de moisissures. Dans certains cas, la contamination est si importante qu'on doit raser et reconstruire!

Le sous-financement chronique des réseaux d'éducation a aussi des effets sur le plan de la santé mentale au travail. Les organisations syndicales veulent aujourd'hui s'attaquer aux différents risques psychosociaux tels que la surcharge de travail, la violence, l'insuffisance des services, les pénuries de personnel dans tous les secteurs, etc.¹⁴

Si le gouvernement de la CAQ est sérieux dans sa volonté de faire de l'éducation une priorité, ses engagements devront toucher les conditions de travail et d'exercice des professions, ainsi que les conditions matérielles permettant d'accomplir le travail de qualité auquel aspire l'ensemble du personnel des réseaux d'éducation. ●

Références :

- 1 <www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/selectionsecteur.aspx?SCIAN=611>.
- 2 <www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-331web.pdf>.
- 3 <lafse.org/actualites/communiques/communiquer/?tx_ttnews%5BbackPid%5D=2&tx_ttnews%5Btt_news%5D=2357&cHash=0861a1a9f3caebb13a3902e2979ab343>.
- 4 <www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2012/06/violence_enseignants_rapport_201003.pdf>.
- 5 <fpss.lacsq.org/fr/2018/09/27/71-personnel-de-soutien-scolaire-victime-de-violence/>.
- 6 <sac.uqam.ca/upload/files/Cyberharcèlement_Personnel_enseignant.pdf>.
- 7 Données rapportées dans le journal 24 heures, 10 décembre 2018. P. 22-23.
- 8 Id.
- 9 Id.
- 10 Données communiquées par les responsables des assurances collectives à la CSQ.
- 11 <www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/facteurs-risque.html>.
- 12 Ibid. note 11.
- 13 Voir par exemple Gélinas et Commission scolaire Marie-Victorin, 14 juin 2018, 2018 QCTAT 2933.
- 14 Par exemple : <pasdanstatete.sst.lacsq.org/>; <fpss.lacsq.org/fr/2018/09/14/liceberg-politiciens-ne-veulent-voir/>; <feesp.csn.qc.ca/2018/12/18/secteur-public-les-employe-es-de-soutien-preparent-leurs-prochaines-negociations/>; <www.fppe.ca/donnez-nous-les-outils-pour-faire-notre-travail-johanne-pomerleau/>.

Luttes ouvrières

Quand les mauvaises se répercutent sur la

Joelle Dupont

Le 13 novembre dernier, les syndiqués de la Résidence des Bâtisseurs, à Matane, ont déclenché une grève générale illimitée. Il s'agit d'un groupe d'une cinquantaine de travailleuses et travailleurs, notamment des infirmières auxiliaires, des préposés aux bénéficiaires, des préposés à l'entretien ménager et des cuisiniers. Pour ces membres de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES800), le manque de collaboration et le dialogue difficile avec la partie patronale ont fait en sorte qu'il est devenu nécessaire de sortir « l'artillerie lourde » en termes de moyens de pression.

Le mandat de grève fut obtenu à 84 % des voix. Et ce large appui se comprend aisément. En fait, ces syndiqués dénoncent depuis longtemps les conditions de travail inacceptables que leur impose l'employeur. On parle notamment de salaires de 12 \$ à 13 \$ l'heure pour les préposés aux bénéficiaires et les employés d'entretien, de surcharge de travail, de climat d'intimidation et de harcèlement, de manque de personnel et d'insuffisance des vacances et congés de maladie. Aux yeux de ce groupe de travailleuses et travailleurs, un important rattrapage salarial est incontournable, car il est inacceptable de gagner à peine plus que le salaire minimum pour des emplois demandant énormément d'énergie et de compétences, en plus de comporter de grandes responsabilités.

Les salariés revendiquent donc un salaire minimum de 15 \$ l'heure. Ils souhaitent également pouvoir bénéficier d'une 4e semaine de vacances après 5 ans, de congés de maladie, de postes à 40 heures par semaine et de droits syndicaux raisonnables (un comité de relations du

conditions de travail qualité des soins

travail fonctionnel, des libérations syndicales, l'accès à leurs représentants pour régler les litiges, etc.). Bref, ils revendiquent le strict minimum sur le plan des conditions de travail et de l'exercice de droits syndicaux. Malheureusement, ce strict minimum, l'employeur s'obstine à refuser de le reconnaître.

En effet, la partie patronale fait preuve d'une totale fermeture, refuse tout dialogue et prétend que les demandes syndicales sont inacceptables. Depuis le début des négociations, l'employeur rejette en bloc toutes les demandes des travailleuses et travailleurs, sans aucune flexibilité. Il refuse même de formuler des contre-offres salariales, se contentant de rejeter les demandes syndicales! Il démontre ainsi clairement son manque de volonté de négocier de bonne foi une nouvelle convention collective. Pire encore : les négociations sont marquées par une attitude d'affrontement et d'intimidation de la part de l'employeur et de ses représentants.

Avant même que ne débute la grève, les travailleuses et les travailleurs avaient dû se battre pour le simple droit de la faire. En effet, comme la Résidence des Bâtisseurs héberge plus de 200 personnes âgées semi-autonomes et non-autonomes, qui y reçoivent les services et les soins de santé que requiert leur état, la loi oblige les travailleuses et les travailleurs à maintenir les « services essentiels » durant le conflit de travail. La liste des « services essentiels » devant être négociée avant le début de la grève, le 24 octobre 2018, le syndicat a fait parvenir à l'employeur une liste des tâches que les travailleuses et les travailleurs continueraient d'exécuter durant la grève. Les parties n'arrivant pas à s'entendre sur ce qui était ou non un « service essentiel », c'est finalement le Tribunal administratif du travail (TAT) qui a dû trancher la question. Pour y arriver, le juge devait



Crédit photo : Alexis Roy

Ligne de piquetage de grévistes à la résidence

se demander quels étaient les services suffisants pour assurer la santé et la sécurité des résidents et non leur simple confort. En effet, si trop de services sont inclus dans la liste de ceux considérés comme « essentiels », les travailleurs perdent presque complètement leur droit fondamental de faire la grève, et du même coup, celui d'exercer leur rapport de force lorsqu'un employeur refuse de négocier de bonne foi.

Le 7 novembre 2018, après analyse, le TAT a déterminé que la liste préparée par le syndicat était adéquate et suffisante pour assurer la santé et la sécurité des résidents durant l'arrêt de travail. Dans sa décision, le tribunal s'est donc contenté de préciser les modalités d'exercice de la grève (temps de grève quotidien autorisé, recours aux bénévoles, continuité des soins, etc.).

Sur la base de cette décision du TAT, la grève a pu débuter le 13 novembre 2018. Depuis, les travailleuses et les travailleurs sont plus que jamais solidaires et déterminés à se battre pour que l'on reconnaisse la valeur de leur travail.

Il est intéressant de noter que les syndiqués reçoivent un fort appui des résidents de l'établissement qui, eux aussi, constatent les conditions de travail exécrables du personnel qui leur donne des soins. D'ailleurs, les syndiqués ne revendiquent pas de meilleures conditions de travail pour leur seul bénéfice.

Ils le font aussi pour les résidents dont ils souhaitent pouvoir prendre soin encore mieux. Il est impossible de consacrer à chaque résident autant de temps qu'il le faudrait et de lui prodiguer tous les soins utiles lorsque les travailleuses et les travailleurs sont surchargés, pris à la gorge et drainés par leurs conditions de travail difficiles. Tout ce que réclament les travailleuses et les travailleurs, et les résidents de l'établissement, c'est le minimum de respect qui leur est dû, et la possibilité de donner et de recevoir des services de qualité. Et la communauté de Matane les appuie en organisant des marches citoyennes auxquelles se joignent d'ailleurs d'anciens employés de la résidence.

Il est possible de signer la pétition d'appui aux revendications de ces travailleuses et travailleurs à l'adresse suivante : < https://www.petitions24.net/petition_pour_denoncer_la_direction_de_la_residence_des_batisseurs_-_matane >. ●

Don de solidarité

Pour faire un don de soutien aux grévistes, vous pouvez faire un chèque au nom de « UES-800 » et l'acheminer à l'adresse suivante :

UES-800 (STT de la Résidence des Bâtisseurs), 5000 boul. des Gradins, bur. 210, Québec (Québec) G2J 1N3

Décisions récentes



Cure de désintoxication remboursée par la CNÉ SST

Le travailleur gravement blessé se voit reconnaître par la CNÉ SST une atteinte permanente de 147 % et d'importantes limitations fonctionnelles. En juillet 2017, cette dernière décide que le travailleur est inemployable et qu'il recevra des indemnités de remplacement de revenu jusqu'à 68 ans.

Le même jour, elle rend également une décision à l'effet qu'elle ne paiera pas pour une cure de désintoxication. Cette cure était prescrite par le médecin du travailleur qui estimait que celui-ci n'arriverait pas à se défaire de sa dépendance aux antidouleurs consommés pour atténuer les douleurs de sa lésion sans cette aide. Dans sa décision de refus, la CNÉ SST invoquait que la prescription n'est pas suffisamment détaillée et que d'autres solutions moins coûteuses existaient.

Le Tribunal administratif du travail infirme cette décision en raison notamment des articles 145 et suivants de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*. Ces articles indiquent que lorsqu'un travailleur conserve une atteinte permanente à la suite de sa lésion, il a droit à la réadaptation physique, sociale et professionnelle « que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle ».

Le tribunal estime qu'une cure de désintoxication représente une telle mesure de réadaptation. Il conclut donc que cette cure « constitue une mesure de réadaptation utile pour atténuer ou faire disparaître les conséquences de la lésion professionnelle subie par le

travailleur » et que la CNÉ SST doit la rembourser. ●

Martel et Ressources Métanor inc., 2018 QCTAT 5975.

Le racisme au travail peut causer une lésion professionnelle

En mars 2016, à la suite d'un accident du travail, le travailleur est affecté à un emploi convenable dans un autre département chez son employeur

Dès son arrivée à son nouveau poste, le travailleur, qui est noir, est confronté au comportement raciste et harcelant d'un collègue. Pendant des semaines, ce dernier multiplie les insultes racistes et les gestes hostiles à l'égard du travailleur. En décembre 2016, se sentant humilié et dénigré après avoir enduré ce comportement durant des mois, le travailleur finit par consulter un médecin. On pose alors un diagnostic de trouble d'adaptation aigu causé par le harcèlement raciste du collègue et un arrêt de travail est prescrit.

Le travailleur produit une réclamation pour lésion professionnelle à la CNÉ SST. Qualifiant les problèmes vécus par le travailleur de relations interpersonnelles ne sortant pas du cadre normal de travail, la CNÉ SST rejette la réclamation.

Le travailleur conteste le refus jusqu'au Tribunal administratif du travail (TAT). Au moment de l'audience, il livre un témoignage lors duquel il décrit la longue série d'incidents qu'il a vécus.

Dans sa décision, le TAT estime que le témoignage du travailleur est crédible et fiable. Le tribunal retient de plus que les comportements racistes répétés de son collègue présentent un caractère objectivement traumatisant qui déborde du cadre normal du travail. Les insultes et les gestes du collègue ont porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique du travailleur. La lésion psychologique qu'il a subie est donc reconnue comme lésion professionnelle. ●

A.G. et Compagnie A, 2018 QCTAT 6122.

La loi simplifiée

Les règles de réparation d'une condition pers

Andrée Bourbeau

L'objectif de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est défini à son article premier comme étant la « réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires ». Afin d'atteindre pleinement l'objet de cette loi réparatrice, les tribunaux ont introduit dans l'interprétation du régime un principe reconnu en droit civil, soit « la théorie du crâne fragile » (*thin skull rule*). Cette appellation imagée nous enseigne qu'il faut réparer les dommages subis, même si ceux-ci sont plus importants en raison d'une fragilité personnelle de la victime.

Ce principe invite donc le décideur à prendre la personne dans l'état où elle se trouve au moment du préjudice, avec ses faiblesses et ses vicissitudes. Ainsi, il est bien reconnu par la jurisprudence du Tribunal administratif du travail (TAT) que l'existence d'une condition personnelle chez une travailleuse ou un travailleur ne fera pas nécessairement obstacle à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. En outre, on devra tenir compte de la condition personnelle dans le cadre de la réparation de la lésion.

La condition personnelle réfère à un état physique ou psychologique existant avant la lésion professionnelle. Cet état peut être issu de toute cause et peut être symptomatique ou non avant la lésion. Par exemple, une condition personnelle, comme l'arthrose ou une condition cardiaque, peut être absolument inconnue avant la lésion et n'être découverte qu'à la suite d'investigations médicales. Une condition personnelle peut aussi s'être manifestée auparavant, comme l'asthme ou une dépression.

ion en présence onnelle préexistante

Selon la théorie du crâne fragile, on ne doit pas juger de la survenance d'une lésion professionnelle selon la norme de la personne en parfaite santé. Ainsi, même si une personne présente certaines prédispositions pouvant favoriser des problèmes de santé, une lésion professionnelle pourra quand même être reconnue s'il survient un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Applications dans la reconnaissance d'une lésion professionnelle

D'abord, il est bien établi que l'aggravation d'une condition personnelle peut être reconnue comme une lésion professionnelle si elle résulte d'un accident du travail, des risques particuliers du travail ou d'une rechute, récurrence ou aggravation. La condition personnelle sera considérée comme aggravée si elle existait antérieurement sans entraîner de symptômes ou si elle entraînait des symptômes moindres que ceux observés à la suite de la lésion professionnelle.

Dans le cas d'un accident du travail par exemple, si un travailleur fait une chute et développe des symptômes liés à une hernie discale lombaire qui, bien que présente auparavant, n'entraînait aucun symptôme, la hernie discale lombaire pourrait être reconnue comme une lésion professionnelle.

Aussi, afin d'évaluer si les risques particuliers associés au travail peuvent avoir causé la maladie dont souffre une travailleuse, il est nécessaire de tenir en compte les conditions personnelles qui la rendent plus susceptible aux risques du travail. Les risques du travail peuvent ainsi engendrer une maladie professionnelle en raison d'une condition personnelle, même si une personne en parfaite santé, dans la même situation, n'aurait pas développé de lésion. Ainsi, si une personne se trouvant dans

un état mental fragilisé, en raison d'un deuil par exemple, est confrontée à des risques particuliers dans un emploi impliquant un haut niveau de stress et qu'elle développe un « burn out », son épuisement professionnel pourrait être reconnu comme une lésion professionnelle.

Dans ces deux cas, il demeure nécessaire de démontrer, par preuve prépondérante, qu'il existe un lien de cause à effet probable entre l'accident du travail ou les risques particuliers du travail et la lésion.

De plus, la jurisprudence est très claire à l'effet que la simple existence d'une condition personnelle ne permet pas à l'employeur ou à la CNÉST de renverser les présomptions légales prévues par la loi qui permettent de faire reconnaître plus facilement les lésions professionnelles.

Inversement, si la lésion n'est que la manifestation d'une condition personnelle au travail, sans qu'un accident ne soit survenu ou que des risques particuliers ne soient identifiés, elle ne pourra pas être reconnue comme une lésion professionnelle. La survenance de cette lésion lors du travail sera alors considérée comme une simple coïncidence.

Applications dans le processus de réparation

En plus de trouver application en matière d'admissibilité des lésions professionnelles, la théorie du crâne fragile joue aussi un rôle dans l'indemnisation et la réparation de celles-ci. Une condition personnelle peut par exemple prolonger la période d'incapacité de travail et donc prolonger la période pendant laquelle la victime touche une indemnité de remplacement de revenu.

Par ailleurs, au moment d'évaluer l'atteinte permanente et les limitations fonctionnelles résultant d'une lésion professionnelle, il est généralement reconnu par le TAT que la condition personnelle d'une personne devra être tenue en compte si elle a une influence sur les risques de rechute, de récurrence ou d'aggravation.



Par exemple, une personne ayant subi une entorse de l'épaule, mais ayant un problème personnel de tendinite calcifiante, peut s'attendre à se voir reconnaître des limitations fonctionnelles correspondant à sa condition physique dans son ensemble. Même si certains décideurs refusent parfois de le faire, on considère habituellement, en vertu de la théorie du crâne fragile, que les conséquences de la lésion seront plus graves chez une travailleuse ou un travailleur porteur de risques personnels et que l'on ne peut en faire abstraction dans la détermination des limitations fonctionnelles.

Un rôle indûment réduit de la théorie du crâne fragile

Bien que la théorie du crâne fragile soit reconnue unanimement par le TAT, des divergences importantes subsistent cependant dans son application, particulièrement lorsqu'il faut décider, quand une condition personnelle est présente, si cette règle doit être utilisée lors de l'analyse du lien de causalité d'une lésion avec le travail.

Ces divergences sont questionnables puisque la juste réparation d'une lésion professionnelle devrait permettre que les travailleuses et les travailleurs soient indemnisés pour les dommages subis dans le cadre du travail, sans égard à l'état physique ou psychologique dans lequel ils se trouvaient au moment de la lésion.

Il y aurait lieu que le Tribunal administratif du travail n'exige pas un fardeau de preuve qui écarte la théorie du crâne fragile, tant en matière de reconnaissance d'une lésion professionnelle qu'en matière de réparation de celle-ci, afin d'éviter que des droits soient niés en raison d'une condition personnelle préexistante. ●



Santé et sécurité du travail : vers une révision trop partielle des normes

Le 12 décembre dernier, un projet de règlement était publié dans la *Gazette officielle du Québec*. Il vise à modifier les niveaux d'exposition autorisés dans nos milieux de travail pour divers contaminants.

Ce projet de règlement fait suite à une démarche entreprise par la CNESST en 2017 pour mettre à jour le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST). L'objectif annoncé au départ était de permettre aux normes d'exposition en vigueur au Québec de rejoindre celles, plus sévères, de l'association des hygiénistes industriels américains (ACGIH).

Malheureusement, la mise à jour proposée par le projet de règlement est finalement bien partielle. En effet, elle ignore plusieurs contaminants pour lesquels l'ACGIH recommande une norme plus sévère. C'est le cas par exemple de l'amiante, pour lequel le projet de règlement ne prévoit aucune modification de la norme actuelle, pourtant très permissive au Québec.

L'uttam vient de réagir en produisant des commentaires pour exiger la mise à jour des normes d'exposition de toutes les substances pour lesquelles les recommandations de l'ACGIH sont plus sévères. Les travailleuses et les travailleurs du Québec méritent en effet que l'on protège réellement leur santé. ●

Deux poids, deux mesures : agence de placement vs travailleurs temporaires

Quinze travailleurs guatémaltèques temporaires, qui auraient été bernés par une agence de placement, seront bientôt expulsés du Canada à la suite d'une décision de la Cour fédérale, alors que le dirigeant de l'agence qui les a floués est libre de diriger son entreprise.

Ces travailleurs sont arrivés au Québec comme travailleurs étrangers temporaires pour travailler sur une ferme. Les conditions de travail étaient cependant difficiles. Un homme d'affaire de la région, M. Esvin Cordon, les a encouragés à quitter cette ferme en leur offrant de meilleures conditions avec son agence de placement.

Ces travailleurs ont payé environ 4 500 \$ à M. Cordon pour faire une demande de permis de travail qui n'a finalement jamais été produite. Ces travailleurs ignoraient qu'ils enfreignaient la loi puisque leurs permis de travail, délivrés par le gouvernement fédéral, les autorisaient à travailler pour leur premier employeur uniquement. Ils ont été arrêtés en octobre 2016 et ont contesté leur arrestation devant la Cour fédérale, mais sans succès. Pendant ce temps, aucune accusation n'a été portée jusqu'ici contre M. Cordon et son entreprise.

Le gouvernement fédéral devrait remettre en question les critères du programme des travailleurs étrangers temporaires, qui rattache le travailleur à un seul employeur, et le place ainsi dans une situation de vulnérabilité. ●

Stages étudiants non rémunérés : un « vaste chantier » débutera sous peu

Des étudiantes et étudiants de niveaux collégial et universitaire dénoncent depuis longtemps l'obligation, pour beaucoup d'entre eux, d'effectuer un stage à temps plein, d'une durée de plusieurs mois, et ce, sans être rémunérés.

Ils trouvent injuste que les stages dans le secteur public (science infirmière,

travail social, enseignement, etc.) soient généralement non rémunérés, alors que ceux dans les domaines privés (informatique, génie, comptabilité, etc.), sont souvent rémunérés. Ils dénoncent également que les stages non rémunérés soient la norme dans les domaines traditionnellement féminins, alors qu'ils sont plus rares dans les domaines traditionnellement masculins.

À la suite des manifestations organisées l'automne dernier, le nouveau

ministre de l'Éducation et de l'enseignement supérieur, Jean-François Roberge, a annoncé le 20 janvier 2019 que son ministère entamerait sous peu un « vaste chantier » sur les stages étudiants. Le gouvernement compte ainsi effectuer une analyse de la situation et mener une large consultation avant d'agir dans ce dossier. Cette ouverture est perçue comme une lueur d'espoir par le mouvement étudiant. Bien sûr, il reste à voir les gestes concrets qui seront posés à la suite de cette consultation. ●

Récemment syndiqué, un restaurant Burger King ferme ses portes

Le 22 janvier dernier, le restaurant Burger King de Granby a fermé ses portes sans préavis.

Un an plus tôt, les 15 employés du Burger King avaient obtenu leur accréditation syndicale. Il s'agissait d'ailleurs du premier restaurant de cette chaîne dont les employés se syndiquaient au Québec. Un exemple pour d'autres travailleuses et travailleurs du secteur de la restauration aux prises avec des conditions de travail déplorables.

Les travailleuses et les travailleurs du Burger King de Granby voulaient obtenir des horaires réguliers, une distribution équitable des heures et une assurance collective. La négociation de leur première convention collective était cependant ardue. Un processus d'arbitrage devait débiter

quand leur employeur, le détenteur d'un grand nombre de franchises, les a vendues à une compagnie à numéro qui a mis la clé dans la porte du Burger King de Granby.

Cette attitude clairement antisyndicale est tout à fait choquante. Les travailleuses et les travailleurs, qui ne voulaient qu'améliorer leurs conditions de travail, se retrouvent maintenant sans emploi. Si le droit de se syndiquer existe au Québec, il est grand temps que l'on fasse en sorte qu'il soit respecté.

Cette fermeture sauvage ne minera pas la détermination du Syndicat des employé-es de la restauration (SER-CSN), et nous espérons que les travailleuses et les travailleurs de la restauration seront de plus en plus nombreuses et nombreux à exercer leur droit de se syndiquer pour améliorer leurs conditions de travail. ●

Les travailleurs étrangers temporaires pour contrer la pénurie de main-d'œuvre

Afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement Legault mise sur les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires.

Auparavant, ces travailleurs étaient surtout employés dans les fermes et les usines de transformation alimentaire; maintenant, on les retrouve dans les manufactures, les restaurants, les hôtels, etc. Or, plusieurs organismes en immigration dénoncent de nombreux cas d'abus ou de négligence (non-respect des contrats, licenciements arbitraires, expulsions, etc.) de la part d'employeurs à l'égard de travailleuses et travailleurs étrangers.

Pour faire face à ces problèmes nombreux et sérieux, le gouvernement Legault semble vouloir se contenter des nouvelles dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail (LNT), modifiée l'an dernier, et qui oblige dorénavant les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à obtenir un permis. Il est cependant peu probable que cette exigence puisse s'appliquer aux agences établies à l'étranger. De plus, aucun règlement n'a encore été adopté pour rendre effectifs ces changements à la loi.

Pendant ce temps, le secteur privé continue de presser les gouvernements afin qu'ils facilitent l'accès au programme de travailleurs temporaires. Il est à souhaiter que le gouvernement du Québec clarifie rapidement les règles concernant les agences afin de faire en sorte que les droits des travailleuses et travailleurs étrangers priment sur l'intérêt économique du secteur privé. ●

Au jeu!



Mot caché

Trouvez le mot de «douze» lettres

N	S	C	I	E	N	C	E	E	G
M	O	E	A	E	H	O	D	S	L
C	O	I	L	N	L	I	U	Y	Y
A	M	N	T	A	C	B	T	L	P
N	V	O	S	I	E	E	E	A	H
A	L	O	B	A	S	R	R	N	O
D	O	R	I	A	N	O	E	A	S
A	E	G	N	N	A	T	P	C	A
H	T	T	I	O	E	N	O	X	T
R	E	I	N	I	D	R	A	J	E

Solution: uoHomaognoH

A	E	M
Analyse	Étude	Monsanto
Avoine	Exposition	S
B	G	Santé
Blé	Glyphosate	Science
C	H	
Canada	Herbicide	
Cancer	J	
Céréales	Jardinier	

Le jeu des erreurs

Trouvez les 7 erreurs



Courtoie du sac à main, manque le E de Aspirine, manque une ligne devant le comptoir, manque du pharmacien. du AH, tremblement de la canne, manque une tuile sur le plancher, OH à la place: uoHomaognoH

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 CNESST, ni par le patronat.

ORGANISME APPUYÉ PAR



Ont collaboré à ce numéro :

Amina, Andrée Bourbeau, Nathalie Brière, Sébastien Duclos, Joelle Dupont, Liane Flibotte, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Pierre Lefebvre, Firdevs Simsek, Ahmed Taiab.

Photographies par:

Alexis Roy

Mise en page:

Daniel Éthier

À l'agenda

25 février 2019

**19 h
à l'uttam**

Soirée d'information

*Aide juridique : Comment le régime fonctionne-t-il et quelles sont ses limites?
Invité : Me Manuel Johnson*

8 mars 2019

**17 h 30
à l'uttam**

Journée internationale des femmes

*Activité conviviale pour souligner
la Journée internationale des femmes*

25 mars 2019

**19 h
à l'uttam**

Soirée d'information

Les lésions psychologiques : quelles sont les principales difficultés en matière de reconnaissance de ces lésions?

28 avril 2019

**10 h 30
à l'uttam**

Journée internationale de commémoration des victimes du travail

*Activité pour souligner
la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail*

1^{er} mai 2019

**17 h
à l'uttam**

Fête internationale des travailleuses et des travailleurs

*Souper pour souligner la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs
Celles et ceux qui le désirent pourront ensuite rejoindre la marche syndicale et populaire du 1^{er} mai*

Impôt sur les indemnités de la CNESST

L'**uttam** vous invite à participer à sa campagne pour demander au ministre des Finances d'abolir la mesure fiscale qui oblige des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades à payer jusqu'à 2 027 \$ d'impôt par année. Pour plus d'information : <https://uttam.quebec/imposition>

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