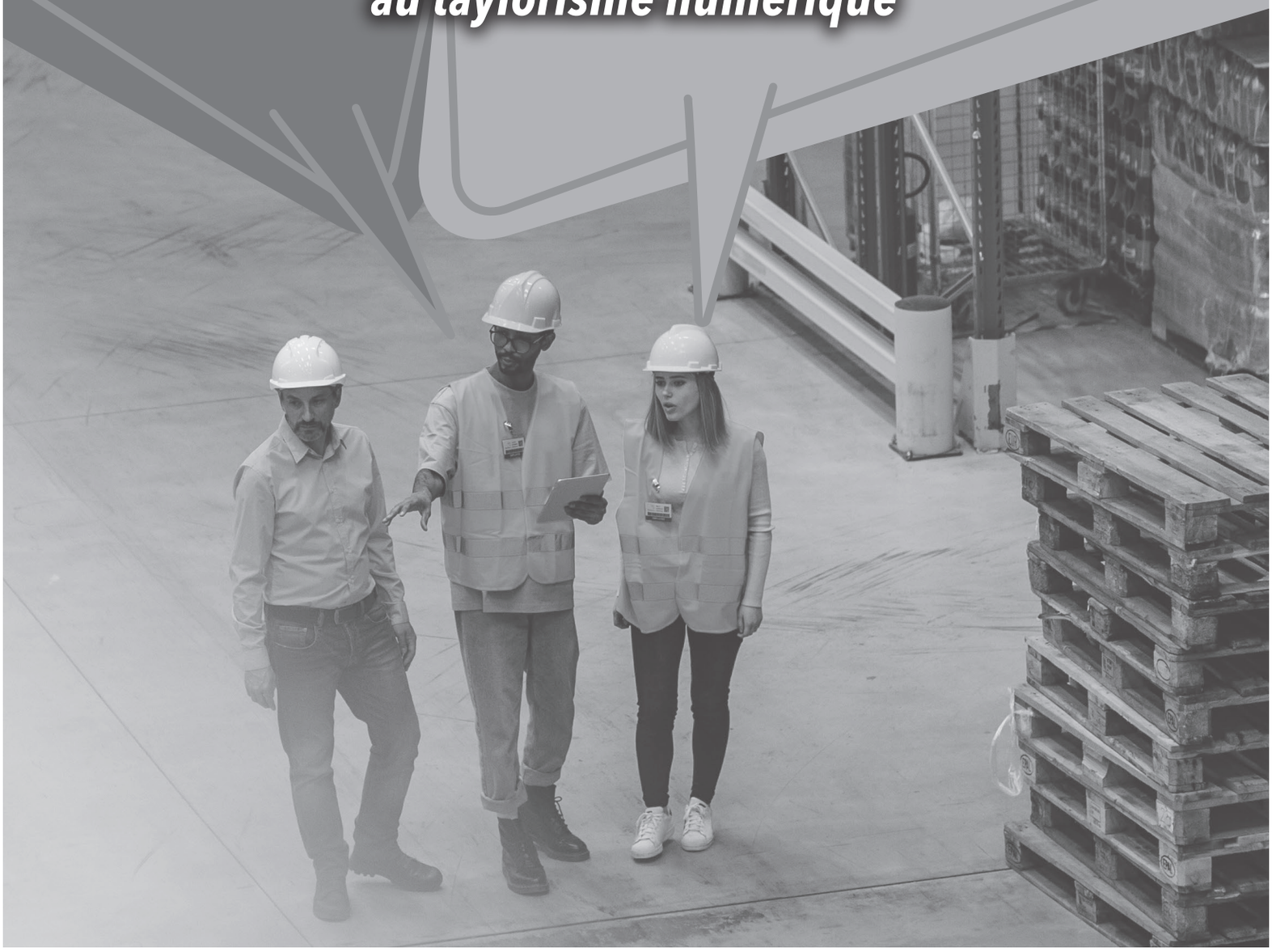
RECOMMANDATIONS FAISANT SUITE AU RAPPORT DE RECHERCHE

Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique



GIREPS
Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale

CTI
CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS

TAWA ATTAP

GIREPS
Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale

CTI
CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS

TAWA ATTAP

Recommandations faisant suite au rapport de recherche *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique*

Novembre 2023

L'équipe de recherche : Geneviève Baril-Gingras, Raphaëlle Bruyère, Christophe Cinq-Mars, Martine D'Amours, Laurence Hamel-Roy, Mostafa Henaway, Simone Lemieux-Bourque, Yanick Noiseux, Manuel Salamanca Cardona et Cheolki Yoon

et

Le comité aviseur : Chetan Singh Rajpurohit, Gaurav Sharma, Jacques Dago, Manuel Tapia, Ibrahim Alsahary, Assia Malinova, ainsi qu'un travailleur ayant demandé de préserver son anonymat

Ces recommandations ont été formulées dans les suites d'une recherche partenariale, dans le but d'améliorer les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité qui ont été documentées dans le rapport intitulé *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique*. Elles se déclinent en quatre sections : l'emploi, le travail, la santé et la sécurité du travail et les politiques d'immigration et d'accueil des travailleurs et travailleuses nouvellement arrivés au Québec.

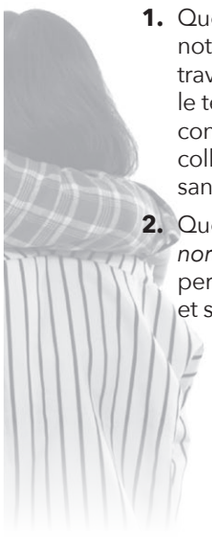
I RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'EMPLOI

- Considérant la vulnérabilité particulière des travailleurs et travailleuses œuvrant dans le secteur de l'entreposage ;
- Considérant que, dans notre régime juridique actuel, il est difficile de syndiquer les travailleurs et travailleuses établissement par établissement, surtout si ceux-ci sont de taille petite ou moyenne ;
- Considérant que, dans notre régime juridique actuel, les travailleurs et travailleuses d'agences peuvent très difficilement accéder à la syndicalisation ;
- Considérant que la mise en place de normes sectorielles est susceptible de réduire la précarité d'emploi dans le secteur de l'entreposage, sans constituer un frein à l'adoption de normes supérieures négociées collectivement à l'échelle de chaque établissement.

Position de principe

Nous demandons au gouvernement du Québec d'adopter un décret de convention collective s'appliquant à toutes les entreprises du secteur de l'entreposage, incluant celles engagées dans le commerce électronique.

Recommandations spécifiques



1. Que les clauses prévues au décret concernent notamment, mais pas exclusivement, la durée du travail, les pauses, les taux de salaire, la majoration pour le temps supplémentaire, ainsi que divers types de congés et d'avantages sociaux (incluant les assurances collectives et la retraite) et qu'elles s'appliquent sans discrimination selon le statut d'emploi.
2. Que le gouvernement du Québec inclue, à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), l'interdiction que des activités permanentes puissent être pourvues par des salariés et salariées d'agence de placement de personnel.
3. Que la LNT soit amendée afin d'inclure des dispositions interdisant les disparités de traitement entre des travailleurs et travailleuses d'agences de placements effectuant des tâches similaires dans la même entreprise cliente, peu importe l'établissement.
4. Que les entreprises clientes soient obligées d'embaucher directement les travailleurs et les travailleuses embauchés par une agence de placement de personnel au bout de trois mois de service continu.
5. Que le gouvernement du Québec renforce l'application des clauses du Code du travail et de la Charte canadienne des droits et libertés en matière de droit d'association.

II RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE TRAVAIL

- Considérant que le travail dans les entrepôts est associé à d'importants risques pour la santé physique et psychique des travailleurs et travailleuses ;
- Considérant que ces risques de blessure ou d'accident sont aggravés par des exigences de productivité très élevées.

Position de principe

Nous demandons au gouvernement du Québec de documenter les effets des normes de productivité sur les risques à la santé et à la sécurité du travail dans le secteur de l'entreposage (incluant les entreprises engagées dans le commerce électronique) et de limiter, par voie législative ou réglementaire, la charge, le rythme et la durée du travail dans les entrepôts en deçà des seuils identifiés dans cette étude.

Recommandations spécifiques

1. Que le gouvernement du Québec finance une étude ergonomique, conduite par un groupe d'experts indépendants, dont en ergonomie, sur les conditions de travail et de santé et de sécurité dans le secteur de l'entreposage, pour documenter les conditions de travail dans le secteur, en particulier en ce qui concerne l'effet des horaires, de la durée du travail et des normes de productivité (quotas) sur la santé et la sécurité.

2. Que, suite à cette étude, le gouvernement du Québec adopte une loi s'inspirant de celles adoptées récemment par certains États américains. Ces lois forcent notamment les employeurs à divulguer les quotas de production et le rythme de travail imposé, et à rendre disponibles aux travailleurs et travailleuses les informations recueillies sur leur cadence de travail. Elles interdisent également de pénaliser les travailleurs et travailleuses qui n'atteignent pas les quotas en raison de besoins de santé et de sécurité, comme celui d'aller aux toilettes ou de boire de l'eau, ou de punir ceux qui se plaignent du rythme de travail démesuré. La loi québécoise devrait aller plus loin en limitant la charge, le rythme et la durée de travail dans les entrepôts en deçà des seuils identifiés dans cette étude.

3. Que, dans le cas des travailleuses et des travailleurs embauchés par une agence de placement de personnel, le donneur d'ouvrage d'une part, et les agences de placement (ou le sous-traitant) d'autre part, soient tenus conjointement et solidairement responsables quant à la protection des droits des travailleuses et des travailleurs en matière de prévention et d'indemnisation.

4. Que la définition du harcèlement psychologique dans la LNT soit amendée afin d'inclure explicitement que des pressions indues faites aux travailleurs à travers des mécanismes arbitraires de contrôle et de gestion des quotas, par des superviseurs ou par l'entremise d'outils de surveillance électronique, puissent être considérées comme des formes de harcèlement « caché ».

III RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- Considérant que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dispose déjà de moyens légaux qu'elle peut utiliser pour que la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses d'entrepôts soient mieux protégées ;
- Considérant que les travailleurs et travailleuses vulnérables sont peu informés de leurs droits et recours en matière de santé et de sécurité du travail ;
- Considérant les défis particuliers posés par l'inspection auprès de travailleurs et travailleuses vulnérables et non syndiqués.

Positions de principe

Nous demandons que la CNESST documente et traite les risques reliés à l'organisation du travail et des risques de troubles musculosquelettiques dans le secteur de l'entreposage (incluant le commerce électronique), en référant à l'obligation générale de l'employeur (article 51 de la LSST).

Nous demandons que les entreprises soient tenues de déclarer tous les accidents à la CNESST (mettre effectivement en vigueur le registre des accidents prévu à la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) et d'informer les travailleurs et travailleuses de la procédure d'indemnisation prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

La Loi sur la santé et la sécurité du travail a été amendée pour ajouter aux fonctions de la CNESST celle d'« informer et renseigner les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévues à la présente loi » (article 167 de la LSST, paragraphe 1.1). La CNESST doit développer les services correspondant avec cette nouvelle fonction pour rejoindre efficacement et de manière proactive les travailleurs et travailleuses, en particulier les travailleurs et travailleuses vulnérables.

Considérant l'ampleur des difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses non syndiqués ainsi que par les travailleurs et travailleuses immigrants, cette fonction doit être élargie : la CNESST doit prendre des moyens conséquents, proactifs et efficaces pour informer les travailleurs et travailleuses sur leurs droits quant aux normes du travail, à la prévention en santé et en sécurité du travail et à leurs droits en cas d'atteinte à leur santé (accident du travail ou maladie professionnelle), tels que le droit à des soins, à une indemnité de remplacement du revenu et à la protection de son emploi. Ces moyens doivent être adaptés aux obstacles que rencontrent les travailleurs et travailleuses immigrants, dont la langue.

Recommandations spécifiques

1. Que la CNESST mette fin à la pratique d'annoncer à l'avance ses visites d'inspection dans les entrepôts.

2. Que la CNESST mette en place des mesures permettant de surveiller et sanctionner les pratiques managériales faisant obstacle à la capacité des travailleurs de procéder à des demandes de réclamations en vertu de la LATMP.

3. Qu'afin d'offrir le soutien nécessaire aux activités de prévention des représentants et représentantes des travailleuses et des travailleurs dans les établissements non syndiqués, la CNESST crée un « Bureau des représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses en santé et en sécurité », avec un encadrement législatif de son mandat et de son fonctionnement (tout comme la loi le prévoit pour les Associations sectorielles paritaires). Ce bureau aurait le statut de personne morale, serait financé par les cotisations patronales et serait administré par un conseil d'administration composé de représentants et représentantes d'associations de travailleurs et des travailleuses non syndiqués.

4. Que la CNESST renforce les mécanismes de protection de la confidentialité des travailleurs et travailleuses qui font un signalement de situation dangereuse (plainte) et renforce les mécanismes de protection contre les représailles en cas de signalement ou d'implication dans des campagnes d'organisation collective.

5. Qu'une disposition spécifique de la LSST permette à l'inspecteur de la CNESST d'ordonner la tenue, par un tiers neutre et possédant les compétences requises, d'une enquête en matière de harcèlement sexuel, et ce, aux frais de l'employeur. (reprise de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023)

6. Que, pour renforcer la protection contre la violence à caractère sexuel pour les travailleuses et travailleurs les plus à risque, le législateur précise, à l'article 51.02 de la LSST, « que l'obligation de protection à l'égard du travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel incombe à l'employeur, à l'employeur qui loue ou prête les services d'un travailleur à son emploi, à la personne qui utilise ces services et à tout autre employeur dont un travailleur se trouve sur le lieu de travail du travailleur exposé à une telle situation ». (reprise de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023)

IV RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES POLITIQUES D'IMMIGRATION ET L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS ET NOUVELLES ARRIVANTES

- Considérant que de nombreux travailleurs et travailleuses, notamment dans le secteur de l'entreposage et du commerce électronique, supportent la précarité d'emploi en raison de la difficulté à accéder à de meilleures positions sur le marché du travail ;
- Considérant que le maintien, parfois pendant de longues années, dans des statuts d'immigration non permanents, a pour effet de renforcer la précarité du travail et de l'emploi constatée dans le secteur de l'entreposage ;
- Considérant que, dans une société démocratique, tous et toutes doivent bénéficier des mêmes droits reconnus à l'ensemble des citoyens, notamment en matière de travail, d'éducation et de santé, et cela peu importe le statut ;
- Considérant que, pour exercer pleinement ces droits, les travailleurs et travailleuses immigrants ont besoin d'une information complète et d'un accompagnement dans leurs démarches pour faire respecter ces droits.

Positions de principe

Nous demandons que les gouvernements du Québec et du Canada procèdent à une réforme en profondeur des politiques d'immigration, dans le but de favoriser l'immigration permanente.

Nous demandons que le gouvernement du Québec mette en place des modalités de reconnaissance des acquis et compétences développés à l'étranger.

Nous demandons que le gouvernement du Québec octroie à toutes les personnes résidant sur son territoire les mêmes droits à l'éducation et à la santé que ceux consentis à l'ensemble des citoyens.

Recommandations spécifiques concernant les programmes d'immigration

1. Que les gouvernements du Québec et du Canada s'engagent à accélérer le processus d'accès à la résidence permanente et à la citoyenneté, et ce pour toutes les catégories d'immigration (l'immigration économique, le regroupement familial et l'immigration d'ordre humanitaire).

2. Que le gouvernement du Québec ouvre l'accès au Certificat de sélection du Québec (CSQ), par le biais du Programme d'expérience québécoise (PEQ), peu importe la catégorie de la qualification professionnelle de l'emploi occupé par les candidats et candidates.

Recommandations spécifiques concernant la reconnaissance des acquis, la formation et la mobilité sur le marché du travail

1. Qu'un programme d'aide financière pour la reconnaissance des acquis et des compétences, détaché des besoins du marché du travail, soit mis en place. Que ce programme offre des allocations alignées – au minimum – sur un niveau de revenu viable et que l'éligibilité des participant·e·s ne soit pas contrainte par les besoins de main-d'œuvre associés à son métier ou à sa profession. Que les personnes puissent suivre les formations d'appoint dans la langue de leur choix. (reprise de Action travail des femmes (ATF), 2023)

2. Que l'octroi de l'Aide financière aux études (AFE) inclue toutes les personnes résidant au Québec et offre un soutien financier permettant de toucher un revenu viable pendant la poursuite des études, peu importe le niveau d'étude et le programme choisi.

3. Que les universités appliquent la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue ; qu'elles établissent un plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue tel qu'élaboré, déjà, dans les autres secteurs de l'enseignement par le ministère de l'Éducation, afin de mettre en place des mécanismes de reconnaissance des acquis officiels et d'uniformiser les pratiques à l'ensemble des universités, puis de produire une reddition de comptes. (reprise de ATF, 2023)

4. Que le gouvernement du Québec abaisse de 7 à 5 le niveau de compétence linguistique requis pour l'obtention du Certificat de sélection du Québec (CSQ).

5. Que le gouvernement du Québec oblige les entreprises à offrir à leurs travailleurs et travailleuses nouvellement arrivés des cours de francisation, dispensés sur le temps de travail et rémunérés minimalement au taux du salaire minimum.

Recommandations spécifiques concernant l'accès au système de soins de santé

1. Que toutes les personnes qui résident au Québec aient accès à des soins de santé gratuitement, indépendamment de leur statut migratoire, par le biais du régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ). (reprise de Médecins québécois pour un régime public (MQRP), 2018)
2. Que soit aboli le délai de carence de trois mois suite à l'admissibilité à la RAMQ. (reprise de MQRP, 2018)
3. Que le Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) soit remplacé par un accès à la RAMQ identique à celui des autres résidents du Québec. (reprise de MQRP, 2018)

Recommandations spécifiques concernant le soutien à la défense individuelle et collective des droits

1. Que la documentation destinée aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes souligne explicitement que le fait de porter plainte ou de déposer une réclamation aux institutions publiques québécoises ou canadiennes (particulièrement à la CNESST, à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ] et à Service Canada) concernant un droit prévu à une loi d'ordre public ne constitue pas un élément disqualifiant lors de l'étude de leur demande de Certificat de sélection du Québec (CSQ).
2. Que le gouvernement du Québec oblige l'ensemble des entreprises et organisations, et s'oblige lui-même, à ce que la documentation concernant les droits individuels et collectifs, ainsi que tout document requérant la signature du travailleur ou de la travailleuse (par exemple un contrat de travail), soit produits dans une langue comprise par le travailleur ou la travailleuse.
3. Que le gouvernement du Québec finance des initiatives d'éducation en matière de droits au travail adaptées à la réalité particulière des travailleurs et travailleuses avec un statut migratoire temporaire (titulaires de permis de travail ou d'études et demandeurs et demandeuses d'asile).
4. Que le gouvernement du Québec s'engage à rehausser substantiellement le financement à la mission des groupes communautaires engagés dans la défense des droits collectifs des travailleurs et travailleuses non-syndiqués, en particulier quant à l'emploi, aux conditions de travail, à l'immigration, et à la santé et la sécurité du travail.

RÉFÉRENCES CITÉES

Action travail des femmes (ATF). «Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers : cahier de recommandations». Montréal (QC) : Action travail des femmes (ATF), 2023.

Cox, Rachel, Dalia Gesualdi-Fecteau, et Anne-Marie Laflamme. «Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir». Rapport remis au ministère du Travail. Montréal (QC) : Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, 10 mars 2023.

Médecins québécois pour un régime public (MQRP). «La santé pour tous et toutes, sans exception ! : Étude des barrières à l'accès au système de santé public québécois», Mémoire remis au C.A., juin 2018.

GIREPS
Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale

CTI
CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS

TAWA ATTAP