

organisation et stratégies syndicales en prévention



Publié par la CSN

Recherche et rédaction

Michèle Lalonde, Service des relations
du travail–Santé–sécurité–environnement

Collaboration à la rédaction

Louise Brisson, Service des relations
du travail–Formation

Jacqueline Hamel, Service des relations
du travail–Formation

Christiane Hénault, Service des relations
du travail–Santé–sécurité–environnement

Ginette Thériault, Service des relations
du travail–Formation

Conception graphique et mise en page

Claude Bernard

Impression

Imprimerie CSN

Ce document a été publié à l'occasion du
Bilan et perspectives en santé-sécurité
2004.

Mise à jour : novembre 2005

Table des matières

Préface 4

Introduction 5

CHAPITRE 1

S'ORGANISER EN PRÉVENTION AU NIVEAU SYNDICAL

Le comité exécutif	6
La ou le responsable syndical en santé et sécurité	6
Le comité syndical de santé et de sécurité	7
Le comité intersyndical de santé et de sécurité	7
Le comité paritaire de santé et de sécurité	7
Le conseil syndical	7
L'assemblée générale	7
L'information syndicale	7

CHAPITRE 2

S'OUTILLER ET S'INFORMER EN PRÉVENTION

Les droits, obligations et outils prévus	8
Les droits des employeurs et des travailleurs selon la LSST	8
Les obligations des employeurs et des travailleurs selon la LSST	9
Les outils mis en place par la LSST et les règlements	10
– Le programme de prévention	10
– Les comités paritaires de santé et de sécurité (CPSS)	12
– Le représentant à la prévention (RP)	12
Les intervenants	14
Les associations sectorielles paritaires (ASP)	14
Les services de santé au travail (SAT)	14
Les inspecteurs de la CSST	16
Les sources d'information	17
Le règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)	17
Les sources de documentation	17
Le développement d'un réseau de contacts	19

CHAPITRE 3

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

L'implication syndicale dans le programme de prévention	21
Le contenu du programme de prévention	21
L'organisation et la documentation	21
– Une politique	21
– Un outil de gestion paritaire	22
– Le recensement des normes et règlements applicables en prévention	22
– La documentation de la situation en matière de santé et de sécurité du travail	22
L'identification des risques	22
La planification et la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle	22
– Les priorités	22
– Le choix des mesures correctives ou préventives	23
– L'implantation des mesures correctives et leur suivi	24
L'évaluation du programme	24

CHAPITRE 4

LE COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

CHAPITRE 5

VISION ET STRATÉGIES SYNDICALES

Le leadership syndical en santé et sécurité du travail	27
Une vie syndicale active en prévention	27
La représentativité du responsable syndical	27
La crédibilité du comité exécutif	27
Un rapport de force solide	27
La vision syndicale en prévention	27
Les stratégies syndicales en prévention	28

préface

La conjoncture actuelle nous place dans un tourbillon inquiétant : les effets de la mondialisation, la pression sur la productivité, les décisions gouvernementales qui briment les droits des travailleuses et des travailleurs sont quelques-uns des éléments susceptibles de compromettre nos valeurs d'équité et de justice sociale.

Il faut des syndicats solides pour tenir le coup dans ce contexte, d'où la préoccupation constante de la CSN pour renforcer la vie syndicale. La participation active des membres du syndicat doit être un enjeu de tous les instants pour les responsables syndicaux ; rien n'est gagné d'avance dans le syndicalisme. La démocratie syndicale, la solidarité, les gains en négociation résultent des efforts et de l'engagement militant de travailleuses et de travailleurs déterminés.

La prévention fait partie des dossiers qui ne doivent en aucun temps être délaissés au nom du profit ! Ce qui était vrai, lors des grandes mobilisations syndicales pour la reconnaissance des droits des travailleurs et travailleuses par rapport à la santé et sécurité au travail, le demeure plus que jamais : il ne faut pas perdre sa vie à la gagner, le travail ne doit pas miner la santé ou l'intégrité physique et mentale. Toutes et tous, nous connaissons les conséquences des accidents et des maladies du travail sur la vie personnelle, le travail, la famille, les choix de carrière, le vieillissement et la vie à la retraite.

À plusieurs reprises, entre autres lors des rencontres Bilan et perspectives, la CSN a réitéré la nécessité d'intégrer la prévention en santé et sécurité au travail dans le travail quotidien des exécutifs des syndicats. Il est essentiel de s'assurer que la santé et la sécurité au travail soient présentes dans la négociation et dans les relations de travail.

La prévention doit trouver sa place auprès des employeurs. La qualité de vie au travail est de plus en plus un critère pour attirer le personnel et le retenir. Certains secteurs ont déjà de la difficulté à recruter de nouveaux employés et les jeunes générations sont déjà alertées par les enjeux liés à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement.

La santé et la sécurité au travail, la prévention tout particulièrement, sont des dossiers rassembleurs inscrits dans le travail au quotidien. Ce travail requiert donc beaucoup de vigilance et une structure syndicale efficace.

Nous avons élaboré le présent guide pour aider les exécutifs et les responsables syndicaux de la santé et de la sécurité au travail. Vous trouverez dans les pages qui suivent des éléments qui, nous l'espérons, vous permettront d'établir des bases solides à une organisation et à une stratégie syndicales afin d'exercer un réel leadership en prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Bonne lecture et bon travail !

Roger Valois

Vice-président de la CSN

introduction

S'occuper de prévention représente un défi toujours aussi exigeant dans un monde de plus en plus compétitif, où la productivité et la rentabilité sont devenues des obsessions. Si nous avons marqué des points dans l'instauration d'une culture de la santé et de la sécurité du travail, cette réalité du monde du travail est de plus en plus une entrave à la mise en place de véritables programmes de prévention pertinents et surtout appliqués.

Cet état de fait complique la tâche des syndicats et l'expérience révèle plusieurs difficultés :

- les relations avec l'employeur sont souvent difficiles ;
- la vision des employeurs et des syndicats diffère souvent en matière de santé et de sécurité ;
- compte tenu de ces enjeux, les responsables en santé et en sécurité doivent se documenter et acquérir des connaissances dans plusieurs domaines, ce qui exige un investissement non négligeable de temps et d'énergie ;
- ces derniers sont souvent isolés du comité exécutif ou considérés comme des « polices » par les membres du syndicat, ce qui ne facilite pas la tâche ;
- travailler en prévention nécessite des liens étroits avec les membres et une communication régulière, conditions qui ne sont pas toujours présentes.

Le chemin à prendre pour éviter ou diminuer les effets de ces écueils passe d'abord par une très bonne organisation du syndicat. Les éléments nécessaires à mettre en place pour y arriver sont les suivants :

1. s'organiser de façon à appuyer la prévention ;
2. s'outiller, s'informer sur les questions de santé et de sécurité ;
3. comprendre le rôle, le contenu, l'utilité d'un programme de prévention et l'importance de l'implication syndicale dans ce programme ;
4. apprendre à utiliser le comité paritaire de santé et de sécurité ;
5. définir sa vision et son plan stratégique afin d'établir son leadership en matière de santé et de sécurité du travail.

Les chapitres qui suivent expliquent chacun de ces aspects.

*Un syndicat fort,
organisé,
solidaire,
en lien étroit et constant avec ses membres,
pour lequel la santé et la sécurité sont des valeurs,
qui a une
vision et des stratégies
ainsi qu'un véritable
leadership
sera en mesure de faire avancer la prévention.*

CHAPITRE I

S'ORGANISER EN PRÉVENTION AU NIVEAU SYNDICAL

S'ORGANISER EN PRÉVENTION, c'est s'assurer que la santé et la sécurité du travail soient partie intégrante des structures du syndicat. Cette section se veut un rappel des responsabilités dévolues à chacun des niveaux de la structure syndicale. La structure dont nous parlons ici est probablement plus adaptée à un syndicat de grande taille. Toutefois, les principes restent les mêmes pour le syndicat dont le nombre de membres est plus restreint. On pourrait croire que la prévention dans un plus petit milieu est plus facile à gérer, mais ce n'est pas le cas. Le besoin d'être structuré reste le même si l'on veut avoir des résultats en prévention.

Le comité exécutif

Le comité exécutif a pour fonctions de diriger le syndicat et de représenter ses membres. À cet égard, il assume le leadership en prévention. Les membres du comité exécutif doivent être convaincus que la santé et la sécurité du travail sont des priorités syndicales. Ils doivent être capables de s'impliquer et faire leur part pour donner l'exemple. Le comité exécutif est informé régulièrement des problèmes par le responsable en santé et en sécurité (représentant à la prévention dans certains secteurs), lequel est membre du comité paritaire de santé et de sécurité (CPSS).

Il importe que le comité exécutif assume pleinement son leadership et sache résister à la tentation de laisser le « spécialiste » syndical en santé et en sécurité du travail s'en occuper. L'isolement des responsables en santé et en sécurité est très fréquent dans les syndicats ; cela mène souvent au découragement. On ne peut qu'insister pour qu'un des membres du comité exécutif soit responsable de la santé et de la sécurité du travail et siège au comité paritaire de santé et de sécurité. Ce travail d'équipe assure une meilleure transmission de l'information, le soutien nécessaire dans les dossiers plus difficiles, des mandats clairs et une marge de manœuvre pour travailler. Le comité exécutif dégage une vision de la santé et de la sécurité, des stratégies syndicales à mettre en place et soutient le responsable en santé et en sécurité dans l'application de ces stratégies et mesures. Il développe ainsi une approche globale en prévention, intégrée et cohérente avec le plan de travail du syndicat.

La négociation de clauses de conventions collectives permet d'établir des droits et de fixer des règles qui faciliteront le travail des comités de santé et de sécurité, des responsables en santé et en sécurité et, le cas échéant, des représentantes ou représentants à la prévention.

Le comité exécutif fait la promotion de la santé et de la sécurité parmi ses membres. Un des chemins pour y parvenir est la responsabilisation partagée en santé et en

sécurité, laquelle assure une prise en charge des problèmes et des solutions par tous et assure une meilleure efficacité. Il est bien connu que les milieux de travail efficaces en prévention impliquent les travailleuses et les travailleurs dans l'élaboration des règles, méthodes et procédures de sécurité à appliquer dans leur travail et que cette implication donne des résultats puisque chacun en comprend alors la raison.

La ou le responsable syndical en santé et sécurité

La ou le responsable syndical en santé et en sécurité doit pouvoir compter sur une volonté collective et l'implication de chacun des membres du syndicat. Elle ou il développe aussi des liens étroits avec les délégué-es sur le « plancher » (dans les services et les départements) pour assurer un contact soutenu avec le « terrain ».

La militante ou le militant qui a la responsabilité du dossier de la santé et de la sécurité doit savoir s'affirmer tant au niveau du comité exécutif que du comité syndical et certainement, au comité paritaire de santé et de sécurité. Les connaissances et l'expérience acquises avec le temps permettent de développer une vision concrète des problèmes à résoudre et d'avoir ainsi la crédibilité pour convaincre le comité exécutif et les membres de l'importance d'agir en prévention. C'est une tâche qui demande de mobiliser les membres quasi quotidiennement ; il faut constamment rappeler les raisons qui motivent tel ou tel geste, savoir expliquer tout en respectant les préoccupations des travailleuses et des travailleurs. Ainsi, sans forcer les changements, le responsable tente plutôt d'amener les personnes à en comprendre l'importance par des activités d'information et de sensibilisation. Le soutien du comité exécutif du syndicat et un mandat clair sont essentiels pour bien jouer ce rôle qui ne peut être cantonné dans celui d'un d'expert isolé ou de « police », tel qu'on le voit encore trop souvent dans les syndicats.

Il faut évidemment des libérations syndicales pour effectuer les tâches requises en prévention (enquêtes, inspections et autres). La réglementation prévoit la présence de comités paritaires de santé et de sécurité ainsi que des heures de libération pour les responsables en santé et en sécurité (représentants à la prévention) dans les établissements des groupes prioritaires 1 et 2 seulement (voir p. 11). Ces droits n'existent pas pour les travailleuses et les travailleurs des autres secteurs. Ces outils de travail en prévention sont nécessaires partout ; la négociation doit prendre le relais et le budget du syndicat doit prévoir des sommes qui favorisent le travail sur le « terrain ».

Le comité syndical de santé et de sécurité

Les membres du comité syndical de santé et de sécurité doivent interagir régulièrement avec les membres et le comité exécutif du syndicat, rester « branchés » sur les problèmes de santé et de sécurité, intégrer la participation des délégués de département et demeurer visibles dans le milieu de travail en informant régulièrement les membres des activités du comité et de ses réalisations. Ils préparent les réunions de comité paritaire de santé et de sécurité et discutent avec les délégués des stratégies et des solutions à proposer au comité exécutif. L'importance de rejoindre tous les membres est primordiale.

Le comité intersyndical de santé et de sécurité

Dans les milieux de travail où il existe plusieurs accréditations syndicales différentes, on devra mettre sur pied un comité intersyndical de santé et de sécurité. Ce comité devra nommer un ou plusieurs mandataires qui siègeront au comité paritaire de santé et de sécurité. La recherche d'une position intersyndicale commune est particulièrement importante puisqu'elle permettra d'établir une crédibilité et un solide rapport de force.

Le comité paritaire de santé et de sécurité

Ce comité est le lieu de rencontre des représentantes et représentants des parties, le lieu d'élaboration du plan d'action en santé et en sécurité, le lieu où l'on convient des moyens à prendre en prévention. Il sera plus efficace si les mêmes valeurs sont partagées par les parties. Les représentants syndicaux aux comités de santé et de sécurité doivent être capables de discuter, de dégager des consensus et de partager les tâches et responsabilités.

Le premier défi du comité paritaire de santé et de sécurité est d'être efficace. Nous approfondirons cet aspect au chapitre quatre.

Le conseil syndical

Plusieurs organisations syndicales se sont dotées d'une équipe de délégué-es qui se réunissent en conseil syndical. Ce type de structure est à privilégier puisqu'il permet la responsabilisation partagée de la santé et de la sécurité du travail. Le fait d'attribuer des tâches et des responsabilités à plusieurs personnes plutôt qu'à une seule favorise l'efficacité au niveau de la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Par exemple, si les intervenants syndicaux et patronaux directement concernés règlent les problèmes au fur et à mesure dans chaque département, nul doute que cela favorise une efficacité accrue de la prévention dans le milieu de travail. Le syndicat qui applique ce principe libère le responsable de la santé et de la sécurité des tâches de tous les jours tout en impliquant les

travailleuses et les travailleurs des différents services de l'organisation. Il faut cependant assurer un bon encadrement syndical pour éviter que des décisions soient prises à l'encontre des orientations déjà adoptées par le syndicat. De plus, pour une meilleure efficacité de l'action collective, il est plus que souhaitable de stimuler l'échange d'informations, d'expériences et d'analyses des problèmes entre les divers départements ou lieux de travail.

Les délégué-es de départements ou de services peuvent, par leurs actions, soutenir le responsable en santé et en sécurité et lui fournir l'information « terrain ». Ils sont à l'écoute des membres et alertent les responsables de la santé et de la sécurité lorsqu'il y a des problèmes. Pour que tout se passe bien, il est important que les explications concernant le rôle de délégué-e soient très claires. Il ne faut pas hésiter à donner la formation nécessaire. Le conseil syndical est un lieu d'échanges et de concertation où les débats sur la prévention peuvent y être animés, ce qui est souhaitable. Cela permet de prendre part aux décisions, de mieux les défendre sur le « terrain » et d'être ainsi en mesure d'assumer les mandats.

L'assemblée générale

Le syndicat tire sa force de son fonctionnement démocratique. L'assemblée générale est le lieu où se prennent les décisions d'orientation. L'assemblée générale reçoit les rapports en santé et en sécurité du travail et fait le suivi des dossiers. Nous croyons que l'inclusion d'un point statutaire de santé et de sécurité à l'ordre du jour de l'assemblée générale favorise le partage de l'information et la promotion de cette valeur auprès des membres.

En matière de prévention, l'assemblée devrait, entre autres, avoir les rôles suivants :

- consulter les membres sur les points en litige ;
- transmettre les informations pertinentes aux membres pour développer l'intérêt et donner le goût de poser des gestes concrets en prévention ;
- partager les bons coups en santé et en sécurité pour stimuler le maintien des bonnes pratiques ;
- encourager les membres à être vigilants, à communiquer les problèmes et les solutions possibles au responsable de la santé et de la sécurité ou aux délégué-es.

L'information syndicale

Selon la fréquence et le degré de participation aux assemblées, l'utilisation de tracts ou d'un journal syndical peut aider à véhiculer les valeurs de santé et de sécurité du comité exécutif, à faire le suivi de certains dossiers, à informer les membres et à les mobiliser sur ces questions.

CHAPITRE 2

S'OUTILLER ET S'INFORMER EN PRÉVENTION

LES RESPONSABLES SYNDICAUX en santé et en sécurité du travail auront à cœur de développer leur crédibilité auprès des travailleurs et des employeurs afin de s'assurer de leur soutien. Les connaissances à acquérir syndicalement sont de plusieurs ordres :

- connaître les droits et obligations de chaque partie et bien comprendre les mécanismes et outils en matière de santé et de sécurité du travail au Québec ;
- connaître et savoir utiliser les ressources des intervenants disponibles ;
- connaître les normes que l'employeur doit respecter en matière de prévention ;
- connaître les sources d'information ;
- développer un réseau de contacts.

Les connaissances sont donc nécessaires. Mais comment un nouveau responsable syndical peut-il acquérir ces connaissances essentielles, dans quel ordre doit-il procéder, par où doit-il commencer ?

La première étape consiste, autant que possible, à suivre les sessions de formation de la CSN en santé et en sécurité.

Dans un deuxième temps, le responsable doit se procurer une copie de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et des règlements qui s'y rattachent et en prendre connaissance. Ces textes peuvent être achetés en librairie ou téléchargés du site Internet de la CSST.

Par la suite, certaines connaissances spécifiques en matière de prévention sont étudiées par le responsable syndical. Il développe sa compréhension du rôle et de l'utilité du programme de prévention ainsi que des activités prévues au programme. Par ailleurs, au fil de son travail en comité paritaire de santé et de sécurité, il développe son savoir-faire en matière de stratégies et d'utilisation efficace de ce comité.

Enfin, au fur et à mesure que des problèmes précis se manifestent, il se documente sur ces sujets et développe ainsi son expertise. Il se crée aussi un réseau de contacts auprès d'intervenants syndicaux (conseillère ou conseiller syndical de la fédération, du conseil central et de la CSN), d'intervenants paritaires (CSSS, ASP) ou d'autres intervenants (inspecteurs de la CSST, de la municipalité, etc.).

S'outiller en prévention peut s'avérer long et exigeant. La présente section vise à faciliter le travail de documentation du responsable syndical en santé et en sécurité du travail. Nous y aborderons les trois volets suivants :

1. les droits, obligations et outils prévus ;
2. les intervenants ;
3. les sources d'information.

Les droits, obligations et outils prévus

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) établit les droits et obligations de chaque partie et précise certaines exigences légales par l'adoption de plusieurs règlements en santé et en sécurité du travail au Québec. Elle énonce les modalités, les outils et les intervenants en matière de prévention au Québec.

Promulguée en 1979, l'objet premier de cette loi est l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la

Les droits des employeurs et des travailleurs selon la LSST

TRAVAILLEUR	EMPLOYEUR
a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ;	a droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.
a droit à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail ;	
a droit de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi ;	
a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ;	
peut demander un retrait préventif s'il est exposé à un contaminant (pas de règlement d'application) ;	
la travailleuse enceinte ou qui allaite peut demander un retrait préventif.	

sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. La LSST vise la prévention des accidents et des maladies du travail et établit des mécanismes pour favoriser la participation active et volontaire des travailleurs et des employeurs.

droits et obligations de chacun

La Loi sur la santé et la sécurité du travail établit des droits pour les travailleurs et les employeurs.

Elle confère aussi de nombreuses obligations. Si l'employeur a beaucoup plus d'obligations en regard de la santé et de la sécurité du travail que les travailleurs, ces derniers en ont également, particulièrement en ce qui a trait à leur participation à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail et à leur collaboration aux activités de prévention par le biais du comité de santé et de sécurité.

Les obligations des employeurs et des travailleurs selon la LSST

TRAVAILLEUR (ART. 49)	
<ul style="list-style-type: none"> prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable; 	<ul style="list-style-type: none"> se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
<ul style="list-style-type: none"> prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique; 	<ul style="list-style-type: none"> participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
<ul style="list-style-type: none"> veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur ou à proximité des lieux de travail; 	<ul style="list-style-type: none"> collaborer avec le comité de santé et de sécurité ainsi qu'avec l'inspecteur.
EMPLOYEUR (ART. 51)	
Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur :	
<ul style="list-style-type: none"> s'assurer que les établissements sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des travailleurs; 	<ul style="list-style-type: none"> afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles, les informations qui leur sont transmises par la Commission, la régie régionale¹ et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition du comité de santé et de sécurité et du syndicat;
<ul style="list-style-type: none"> s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et que le matériel est en bon état; 	<ul style="list-style-type: none"> fournir gratuitement les moyens et équipements de protection individuels et s'assurer que le travailleur les utilise;
<ul style="list-style-type: none"> désigner des membres de son personnel chargés de la santé et de la sécurité; 	<ul style="list-style-type: none"> permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi;
<ul style="list-style-type: none"> contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables, faire en sorte que les repas soient consommés dans des conditions hygiéniques; 	<ul style="list-style-type: none"> communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, au syndicat, au directeur de santé publique et à la CSST la liste des matières dangereuses utilisées et des contaminants qui peuvent y être émis;
<ul style="list-style-type: none"> utiliser des méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques; 	<ul style="list-style-type: none"> collaborer avec le comité de santé et de sécurité et l'inspecteur;
<ul style="list-style-type: none"> prendre des mesures de sécurité contre l'incendie; 	<ul style="list-style-type: none"> mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires;
<ul style="list-style-type: none"> s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte pas atteinte à la santé et à la sécurité; 	<ul style="list-style-type: none"> tenir des registres des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté (pas de règlement d'application);
<ul style="list-style-type: none"> informer adéquatement le travailleur sur les risques et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés (...) pour accomplir un travail sécuritaire; 	<ul style="list-style-type: none"> mettre en application un programme de prévention (groupes 1, 2, 3).

Suite à la page 10

¹ Les régies régionales ont été récemment renommées Agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

Les obligations des employeurs et des travailleurs selon la LSST (suite)

EMPLOYEUR	
En ce qui concerne les accidents (art. 62) :	En ce qui concerne les matières dangereuses (art. 62.1) :
<ul style="list-style-type: none"> • Informer la CSST et lui faire un rapport écrit dans les 24 heures de tout événement entraînant : <ul style="list-style-type: none"> – le décès d’un travailleur ; – des blessures telles que le travailleur ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix jours ouvrables ; – des blessures telles que plusieurs travailleurs ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable ; – des dommages matériels de 50 000 \$ et plus. • Informer également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention. Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l’enquête de l’inspecteur. 	<ul style="list-style-type: none"> • ne pas permettre l’utilisation, la manutention ou l’entreposage d’un produit contrôlé sur un lieu de travail à moins qu’il ne soit pourvu d’une étiquette et d’une fiche signalétique conformes et que le travailleur n’ait reçu la formation et l’information requises ;
	<ul style="list-style-type: none"> • appliquer un programme de formation et d’information ;
	<ul style="list-style-type: none"> • transmettre copie des fiches signalétiques au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention ou, à défaut, au syndicat ;
	<ul style="list-style-type: none"> • conserver et rendre facilement accessibles à tous les travailleurs les fiches signalétiques ; • révéler, sur demande, les sources de renseignements relatives aux données toxicologiques ayant servi à l’élaboration des fiches signalétiques.

Les outils mis en place par la LSST et les règlements

Trois outils ont été mis en place par l’adoption de la LSST et des règlements en santé et en sécurité du travail :

- le programme de prévention ;
- les comités paritaires de santé et de sécurité (CPSS) ;
- le représentant à la prévention (RP).

Ces deux derniers éléments ne s’appliquent qu’aux établissements de plus de 20 travailleurs des groupes dits prioritaires (nous verrons plus loin la définition de ces groupes).

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

L’application d’un programme de prévention est obligatoire dans les établissements des groupes 1, 2 et 3 ainsi que pour ceux qui sont membres d’une mutuelle de prévention². Le comité de santé et de sécurité doit être impliqué dans l’élaboration du programme de prévention. On verra, au chapitre 3, l’importance de l’implication syndicale dans l’élaboration et la mise en application de ce programme.

Contenu du programme de prévention

Un programme de prévention a pour objectif d’éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l’intégrité physique des travailleurs. Son contenu est le suivant :

- programme de santé ;
- programme d’adaptation de l’établissement aux normes ;
- mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d’entretien préventif ;
- normes d’hygiène et de sécurité spécifiques à l’établissement ;
- modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l’établissement qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l’établissement ;
- identification des moyens et équipements de protection individuels déterminés par le comité de santé et de sécurité qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l’établissement ;
- programme de formation et d’information, déterminé par le comité de santé et de sécurité, en matière de santé et de sécurité du travail.

² Mutuelle de prévention : regroupement d’employeurs qui choisissent de s’engager dans une démarche afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d’une tarification qui reflète leurs efforts. En effet, en constituant une mutuelle, les employeurs seront collectivement assurés selon le mode au taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de santé et de sécurité du travail.

LA NOTION DE GROUPE PRIORITAIRE

Il faut comprendre la notion de groupe prioritaire pour bien situer la légitimité et les pouvoirs des comités de santé et de sécurité (CSS) et des représentants à la prévention (RP). En 1979, lors de la mise en place de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la CSST a promulgué deux groupes prioritaires pour l'application de certains droits

(voir tableau ci-après). À ceux-ci s'est ajoutée, en novembre 1993, l'application des programmes de prévention et de santé aux établissements du groupe III. Si la CSST avait prévu de promulguer ultérieurement ces droits dans les établissements des autres groupes, elle ne l'a jamais fait, essentiellement pour des raisons de coût.

Groupes prioritaires selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail

GR	SECTEURS D'ACTIVITÉS CORRESPONDANTS	DROITS ET OBLIGATIONS SELON LA LSST ET LES RÈGLEMENTS CORRESPONDANTS
1	Bâtiment et travaux publics Industrie chimique Forêt et scieries Mines, carrières et puits de pétrole Fabrication de produits en métal	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de prévention et de santé. • Comité de santé et de sécurité : <ul style="list-style-type: none"> – dans les établissements de plus de 20 travailleurs ; – dans les établissements de moins de 20 travailleurs lorsque la CSST l'exige. • Représentant à la prévention : <ul style="list-style-type: none"> – lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement.
2	Industrie du bois (sans les scieries) Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique Fabrication d'équipement de transport Première transformation des métaux Fabrication des produits minéraux non métalliques	<ul style="list-style-type: none"> • Représentant à la prévention : <ul style="list-style-type: none"> – lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement.
3	Administration publique Industrie des aliments et boissons Industrie du meuble et des articles d'ameublement Industrie du papier et activités diverses Transport et entreposage	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de prévention et de santé.
4	Commerce Industrie du cuir Fabrication de machines (sauf électriques) Industrie du tabac Industrie textile	
5	Autres services commerciaux et personnels Communications, transport d'énergie et autres services publics Imprimerie, édition et activités annexes Fabrication de produits du pétrole et du charbon Fabrication de produits électriques	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de prévention si l'employeur est membre d'une mutuelle de prévention.
6	Agriculture Bonneterie et habillement Enseignement et services annexes Finances, assurances et affaires immobilières Services médicaux et sociaux Chasse et pêche Industries manufacturières diverses	

LES COMITÉS PARITAIRES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (CPSS)

Le comité paritaire de santé et de sécurité doit conseiller, encadrer et offrir le soutien nécessaire aux gestionnaires, travailleurs et superviseurs. Il ne doit pas se substituer à ces derniers qui doivent intégrer la santé et la sécurité du travail à leurs activités normales. Dans la pratique, c'est tout un défi de faire en sorte qu'un comité paritaire fonctionne efficacement. On verra, au chapitre 4, les conditions de succès de ces comités et les enjeux syndicaux du paritarisme.

Selon la LSST, un comité de santé et de sécurité doit être constitué dans les établissements de plus de vingt travailleurs des groupes prioritaires 1 et 2 et, lorsque la CSST l'exige, quel que soit alors le nombre de travailleurs dans l'établissement.

Fonctions des comités de santé et de sécurité selon la LSST

- choisir le médecin responsable des services de santé dans l'établissement ;
- approuver le programme de santé ;
- établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail ;
- choisir les moyens et équipements de protection individuels ;
- prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur ;
- participer à l'identification et à l'évaluation des risques de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses ;
- tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;
- transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités ;
- recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission ;
- recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, du syndicat et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre ;
- recevoir et étudier les rapports d'inspections ;
- recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, la régie régionale et la Commission ;
- accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs lui confient en vertu d'une convention.

Le règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail prévoit que le nombre de membres qui représentent les travailleurs au sein du comité est déterminé par entente entre l'employeur et le ou les syndicats. L'employeur peut désigner autant de membres au sein du comité qu'on y compte de membres représentant les travailleurs. S'il y a mésentente quant au nombre total de membres qui représentent les travailleurs au sein d'un comité, ce nombre est le suivant :

Modalités de représentation syndicale au sein du comité de santé et de sécurité

NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX
50 travailleurs ou moins	2
50 travailleurs ou moins : <i>(lorsque cet établissement comprend un groupe de travailleurs non représentés par une association accréditée)</i>	3
au moins 51 travailleurs et au plus 150	3
au moins 151 travailleurs et au plus 500	5
au moins 501 travailleurs et au plus 1 000	7
au moins 1 001 travailleurs et au plus 1 500	9
plus de 1 500 travailleurs	11

Lorsque plusieurs accréditations syndicales représentant l'ensemble des travailleurs d'un établissement ne s'entendent pas sur la désignation des travailleurs au sein du comité, des modalités sont prévues au règlement. Enfin, des règles de fonctionnement régissent la fréquence des réunions, la présidence du comité, le quorum, la prise de décision, la vacance de poste et l'adoption des procès-verbaux.

LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION (RP)

Membre d'office du comité de santé et de sécurité, la ou le représentant à la prévention est une personne-clé pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Dans les secteurs prioritaires, il est libéré pour effectuer ses tâches en prévention (voir ses fonctions au tableau ci-après). Dans les secteurs non prioritaires, on le nomme responsable en santé et en sécurité ou vice-président en santé et en sécurité et sa libération doit être négociée.

La ou le représentant à la prévention (ou responsable en santé et en sécurité) ne doit pas être seul responsable de la prévention dans le syndicat ou l'entreprise. La santé et la

sécurité doivent être des valeurs communes et assumées par plusieurs personnes, délégué-es ou autres. Ainsi, la désignation des situations qui peuvent être source de danger et la formulation de recommandations au comité de santé et de sécurité (ou, à défaut, au syndicat et à l'employeur) devraient être l'affaire de tous, l'objectif étant de développer une culture en santé et sécurité du travail pour éliminer les accidents et les maladies du travail.

Désignation et fonctions du représentant à la prévention (RP) selon la LSST et le règlement sur le représentant à la prévention

DÉSIGNATION
<ul style="list-style-type: none"> Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité, une ou des personnes sont désignées pour exercer les fonctions de représentant à la prévention (RP). Le RP est membre d'office du comité de santé et de sécurité.
MODALITÉS
<ul style="list-style-type: none"> Le comité de santé et de sécurité détermine le temps que peut consacrer le représentant à la prévention et à l'exercice de ses autres fonctions. Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues. L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir ses fonctions.
FONCTIONS
<ul style="list-style-type: none"> faire l'inspection des lieux de travail ; recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ; identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs ; faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou au syndicat et à l'employeur ; assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus ; accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection ; intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ; porter plainte à la Commission ; participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses.

Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses fonctions. S'il y a mésentente au sein du comité, le représentant peut y consacrer le temps minimum fixé par le règlement.

Le représentant à la prévention – temps minimal consacré à la prévention

NOMBRE DE TRAVAILLEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES MINIMAL CONSACRÉES À LA PRÉVENTION PAR SEMAINE
20 ou moins – et présence d'un comité de santé et de sécurité (exigence de la CSST)	2
de 21 à 50	3
de 51 à 100	6
de 101 à 200	10
de 201 à 300	15
de 301 à 400	18
de 401 à 500	21
plus de 500 travailleurs	ajouter une période de 4 heures par semaine, par tranche additionnelle de 100 travailleurs

Une convention collective peut prévoir une allocation de temps plus avantageuse à un ou des représentants.

Les intervenants

Plusieurs intervenants œuvrent en santé et sécurité du travail au Québec. Ceux qui intéressent particulièrement les syndicats sont les suivants :

- les associations sectorielles paritaires (ASP) ;
- les services de santé au travail (SAT) ;
- les inspecteurs de la CSST.

Le syndicat se doit de bien connaître le rôle de chacun afin d'utiliser au maximum leurs compétences.

Les associations sectorielles paritaires (ASP)

Les associations sectorielles paritaires sont des organismes formés à la suite d'une entente entre une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations syndicales appartenant au même secteur d'activités.

Administrées par un conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants des associations patronales et syndicales, les ASP sont subventionnées par la CSST à qui elles doivent transmettre les informations que celle-ci demande et un rapport d'activités annuel. Elles n'ont aucun droit d'intervention ni de consultation au niveau des relations de travail. Leur rôle et fonctions touchent essentiellement la prévention.

Seulement 12 secteurs d'activités sont desservis par une association sectorielle paritaire. Ce sont les secteurs de l'administration provinciale, des affaires municipales, des affaires sociales, de la construction, de la fabrication d'équipement de transport et de machine, de la fabrication de produits en métal et de produits électriques, de l'habillement, de l'imprimerie et activités connexes, des mines, des services automobiles, du textile et de la bonneterie ainsi que du transport et entreposage. Par conséquent, dans les secteurs non desservis par une ASP, les établissements font appel à des consultants ou aux CSSS³ pour obtenir les services équivalents.

À la CSN, plusieurs syndicats associés principalement à la Fédération du commerce (FC), à la Fédération nationale des communications (FNC) et à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) n'ont tout simplement pas accès à des services d'associations sectorielles. Dans d'autres fédérations, soit la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt (FTPF), la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), la Fédération de la métallurgie (FM) et la Fédération des professionnelles (FP), seuls certains syndicats ont droit à ces services. Par ailleurs, la majorité des syndicats des secteurs de la construction (CSN-Construction), de la santé et des services sociaux (FSSS) ont accès à de tels services.

La formation de nouvelles associations sectorielles paritaires est possible si une demande paritaire d'un secteur est faite à la CSST.

Rôles et fonctions des associations sectorielles paritaires

Fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant au secteur d'activités qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil.

Elles peuvent notamment :

- aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité et des comités de chantier ;
- concevoir et réaliser des programmes de formation et d'information pour les comités de santé et de sécurité et de chantier ;
- faire des recommandations relatives aux règlements et normes de santé et de sécurité du travail ;
- collaborer avec la CSST et les directeurs de la santé publique à la préparation de dossiers ou d'études sur la santé des travailleurs et sur les risques auxquels ils sont exposés ;
- élaborer des guides de prévention particuliers aux activités des établissements.

Les services de santé au travail (SAT)

Les services de santé au travail sont donnés par deux types d'organismes complémentaires : les agences régionales (anciennement régies régionales) et les équipes locales de santé au travail. Nous verrons brièvement leur rôle respectif.

LES RÉGIES RÉGIONALES, RÉCEMMENT RENOMMÉES AGENCES DE DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX LOCAUX DE SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

Ces agences sont dévouées à la santé publique et incluent des équipes régionales en santé au travail.

Les équipes régionales en santé au travail voient à la mise en application et à l'évaluation des programmes de santé spécifiques des établissements élaborés par les médecins responsables des CSSS dans les groupes prioritaires 1, 2 et 3. Leurs rôles principaux sont la collecte des données sur l'état de santé des travailleurs, la réalisation d'études épidémiologiques et le suivi administratif des équipes locales de santé au travail des CSSS.

³ Les centres de santé et de services sociaux (CSSS) sont nés, en décembre 2003, de la fusion de CLSC, de CHSLD et, dans la majorité des cas, d'un centre hospitalier.

LES ÉQUIPES LOCALES DE SANTÉ AU TRAVAIL DES CSSS

Ces équipes sont constituées de médecins, d'hygiénistes, d'infirmières, de techniciens et leur employeur est le CSSS. Ce sont les principaux intervenants dans les milieux de travail, ceux avec lesquels les syndicats font affaire :

- au moment de l'élaboration et de la mise en application des *programmes de santé spécifiques aux établissements* (PSSE);
- au moment de certaines interventions spécifiques à la suite de plaintes ou à la demande des inspecteurs de la CSST;
- dans le cadre des *programmes d'intervention intégrés* (PII) ou autres programmes provinciaux;
- à l'occasion d'études d'indemnisation professionnelles et de *maladies à déclaration obligatoire* (MADO);
- à l'occasion d'études de poste pour le programme *pour une maternité sans danger* (PMSD).

Les programmes de santé spécifiques aux établissements ne sont élaborés que dans les milieux de travail des groupes 1, 2 et 3. Ces derniers bénéficient donc gratuitement de services spécialisés en santé au travail. Dans ces secteurs, le médecin responsable est, soit élu par le comité de santé et de sécurité du travail, soit nommé par le directeur de la santé publique. Dans les autres milieux de travail, des médecins en santé du travail peuvent être délégués par le directeur de la santé publique pour enquêter sur des situations potentiellement dangereuses afin de prévenir des intoxications de groupes de travailleurs. Le rôle du médecin responsable et le contenu du programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE) élaboré par ce dernier sont prescrits par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Que l'on fasse partie d'un secteur prioritaire ou non, il est possible de faire appel aux équipes des services de santé au travail. En général, elles exigent une demande paritaire pour intervenir. Dans le cas où le syndicat n'obtiendrait pas ou ne désirerait pas faire cette demande, il peut faire appel à l'inspecteur de la CSST.

RÔLE DU MÉDECIN RESPONSABLE (ÉQUIPE LOCALE DU CSSS)	CONTENU DU PROGRAMME DE SANTÉ SPÉCIFIQUE À L'ÉTABLISSEMENT (PSSE)
Le médecin responsable des services de santé d'un établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement (PSSE). Ce programme est soumis au comité paritaire de santé et de sécurité (CPSS) pour approbation.	les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;
Il est choisi par le CPSS ou, s'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, par la CSST, après consultation auprès du directeur de santé publique. S'il n'y a pas de CPSS, il est désigné par le directeur de santé publique.	les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité paritaire de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
Il voit à la mise en application du PSSE.	les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
Il doit signaler à la CSST, à l'employeur, aux travailleurs, au syndicat, au CPSS et au directeur de santé publique toute déficience dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité qui demande une mesure de prévention. Il doit leur transmettre, sur demande, un rapport de ses activités.	les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
Il informe le travailleur des situations l'exposant à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et de toute altération à sa santé.	les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de tout atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
Il doit visiter régulièrement les lieux de travail et prendre connaissance des informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.	les examens de santé de préembauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
Il a accès à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit à un lieu de travail et peut se faire accompagner d'un expert.	le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;
Il a accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions et peut utiliser un appareil de mesure sur un lieu de travail.	l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à l'aide des registres tenus par l'employeur.

Les inspecteurs de la CSST

L'inspecteur de la CSST a de larges pouvoirs. Lors d'un désaccord avec l'employeur ou dans le cas de situations litigieuses on peut faire appel à l'inspecteur en formulant une plainte (anonyme ou non) ou en exerçant un droit de refus. Il est essentiel que le syndicat soit bien documenté pour argumenter et défendre la position de ses membres.

Interventions et pouvoirs de l'inspecteur de la CSST

- Il est interdit d'entraver un inspecteur dans l'exercice de ses fonctions, de le tromper ou de tenter de le tromper par des réticences ou par des déclarations fausses ou mensongères, de refuser de lui déclarer ses nom, prénoms et adresse ou de négliger d'obéir à un ordre qu'il peut donner en vertu de la présente loi ou des règlements.
- L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, au comité paritaire de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et au directeur de santé publique ; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction. Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction.
- Un ordre ou une décision d'un inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision.
- Une personne qui se croit lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut, dans les 10 jours de sa notification, en demander la révision par la Commission conformément aux articles 358.1 à 358.5 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Exiger la présence du syndicat au moment de ses visites :

- à son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur, l'association accréditée et le représentant à la prévention.

Ses pouvoirs :

- peut pénétrer à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu et l'inspecter. Il a alors accès à tous les livres, registres et dossiers ;
- peut enquêter sur toute matière relevant de sa compétence ;
- peut exiger de l'employeur ou du maître d'œuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel ;
- peut prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature ;
- peut faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail ;
- peut exiger une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil ;
- peut installer un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil ;
- peut se faire accompagner par une ou des personnes de son choix ;
- peut émettre un avis de correction enjoignant une personne de se conformer à la loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir ;
- peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs ;
- peut, lorsqu'une personne enfreint la présente loi ou les règlements, ordonner qu'elle cesse de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concerné et apposer les scellés ou confisquer ces biens et ordonner qu'elle cesse toute activité susceptible de causer l'émission du contaminant concerné.

Les sources d'information

Le règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)

Le règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) est **LA SOURCE** de renseignements première en prévention. Chaque syndicat doit l'avoir en sa possession puisqu'il établit les normes que l'employeur doit respecter en matière de prévention dans tous les établissements québécois. On peut se le procurer directement sur le site Internet de la CSST, aux Publications du Québec ou dans les librairies qui vendent des ouvrages contenant les lois et les règlements provinciaux. La liste suivante, tirée de la table des matières du RSST, illustre bien sa teneur et sa portée.

Sujets traités dans le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)

- Aménagement des lieux d'un établissement
- Mesures de sécurité en cas d'urgence
- Qualité de l'air
- Équipement individuel de protection respiratoire
- Vapeurs et gaz inflammables
- Poussières combustibles et matières sèches
- Dispositions particulières concernant certaines matières dangereuses
- Entreposage et manutention de matières dangereuses
- Ventilation et chauffage
- Ambiance thermique
- Contraintes thermiques
- Éclairage
- Bruit
- Radiations dangereuses
- Qualité de l'eau
- Installations communes
- Installations sanitaires
- Mesures ergonomiques particulières
- Machines (protecteurs et dispositifs de protection, dispositifs de commande, poulies et courroies, machines à meuler et meules, tourets à meuler, machines à travailler le bois et scies utilisées à diverses fins, presses, presses à embrayage positif, presses à embrayage à friction)
- Outils à main et outils portatifs à moteur

- Manutention et transport du matériel (techniques de manutention, appareils de levage, convoyeurs, véhicules automoteurs, véhicules tout terrain)
- Empilage du matériel
- Manutention et usage d'explosifs
- Travail dans un espace clos
- Soudage et coupage
- Autres travaux à risque particulier
- Entretien des véhicules
- Moyens et équipements de protection individuels ou collectifs
- Transport des travailleurs

Les sources de documentation

Depuis l'avènement de l'Internet, l'information est disponible au bout des doigts, presque instantanément, grâce aux moteurs de recherche (Yahoo, Google, etc.), mais aussi dans les sites d'organismes spécialisés partout dans le monde. Le tableau suivant dresse une liste non exhaustive de sites d'intérêt en santé et en sécurité du travail.

Sources de documentation disponibles dans Internet

ORGANISMES ET ADRESSES INTERNET
CSST Commission de la santé et de la sécurité du travail www.csst.qc.ca/portail/fr
Centre de documentation http://centredoc.csst.qc.ca/
Protection respiratoire www.prot.resp.csst.qc.ca/
Répertoire toxicologique www.reptox.csst.qc.ca/
Loi et règlements en santé et en sécurité du travail www.csst.qc.ca/portail/fr/lois_politiques/ <i>Plusieurs documents produits par la CSST peuvent être téléchargés sans frais.</i>
IRSST Institut de recherche Robert Sauvé en santé et sécurité du travail www.irsst.qc.ca/fr/accueil.html <i>La plupart des documents produits par l'IRSST peuvent être téléchargés sans frais.</i>

suite à la page 18

Sources de documentation disponibles dans Internet (suite)

ORGANISMES ET ADRESSES INTERNET
NIOSH National Institute for Occupational Safety and Health www.cdc.gov/niosh/homepage.html <i>Institut de recherche américain en santé et sécurité du travail</i>
OSHA Occupational Safety and health organization www.osha.gov/ <i>Organisme gouvernemental américain</i>
Associations sectorielles paritaires www.preventionenligne.com/ Site conjoint des associations sectorielles paritaires. <i>Plusieurs documents produits par les ASP peuvent être téléchargés sans frais (ASP métal électrique, APSAM, etc.).</i>
Direction de santé publique www.msss.gouv.qc.ca/reseau/regies.html
INSPQ Institut national de santé publique www.inspq.qc.ca/
Publications du Québec www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/accueil.fr.html <i>Les lois et règlements du Québec peuvent être téléchargés gratuitement du site à l'aide du moteur de recherche.</i>
AQHSST Association québécoise pour l'hygiène, la santé, la sécurité du travail www.aqhsst.qc.ca
CCHST Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail www.cchst.ca/ <i>Ressource canadienne en matière d'hygiène et de sécurité du travail qui fournit de l'information et des conseils sur tous les aspects de l'environnement au travail.</i>
OSHWEB www.oshweb.me.tut.fi/index.html <i>Liste de liens électroniques vers des sites sur la santé et la sécurité du travail offerte par l'Institute of Occupational Safety Engineering de l'Université de technologie en Finlande.</i>
Institut national de recherche et de sécurité (France) www.inrs.fr/ <i>Les bases de données, les dossiers thématiques et les documents portant sur divers sujets en santé et sécurité du travail peuvent être téléchargés.</i>

LE RÉSEAU D'INFORMATION EN PRÉVENTION DE LA CSN

Ce tout nouveau réseau de diffusion créé par le module prévention (SSE) de la CSN vise à mettre en commun des informations en santé et sécurité du travail. Tous les syndicats CSN devraient s'y inscrire.

Comment s'inscrire à ce réseau

Sur Internet, à la page d'accueil de la CSN, se diriger vers la colonne située à gauche :

- cliquer sur le lien « *Inscrivez-vous au réseau d'information en prévention* » et suivre les consignes ou taper : www.csn.qc.ca/serv/santesecurite/abonnement.html et suivre les consignes.

LA LIBRAIRIE DE LA CSN

Un catalogue des publications de la CSN disponibles à la librairie du Service des communications est accessible sur Internet. Certaines publications peuvent être téléchargées du site. Une section entière est consacrée à la santé et à la sécurité.

Pour recevoir par courriel un avis de mise à jour du *Catalogue des publications de la CSN*, il suffit de s'inscrire à la liste d'envoi :

www.csn.qc.ca/documentation/catalogue.html

Le développement d'un réseau de contacts

Les principaux intervenants en santé et en sécurité du travail ont été nommés dans la section précédente. Voici les coordonnées de la plupart d'entre eux.

LES CSSS ET LES AGENCES DE DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX LOCAUX DE SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

On retrouve 16 équipes régionales (agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux) au Québec et 65 équipes de santé au travail dans les CSSS. Vous pouvez vous adresser directement au CSSS qui dessert le territoire où est située votre entreprise ou contacter la Direction régionale de la santé publique, qui acheminera votre demande ou qui vous indiquera quel CSSS consulter.

ANNUAIRE DES AGENCES DE DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX LOCAUX DE SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX (RÉGIES RÉGIONALES) ET DES CSSS (CLSC)

www.csst.qc.ca/portail/fr/contacts/adresses_utiles/agences_santé.html

LA CSST — INSPECTION ET PRÉVENTION

Sur réception des plaintes, anonymes ou non, les inspecteurs de la CSST sont habilités à mener des enquêtes sur les milieux de travail concernés. On peut joindre directement, dans chaque région, l'inspecteur de garde de la CSST ou le bureau de la CSST. Les coordonnées des services de prévention-inspection des diverses régions sont à l'adresse Internet suivante :

www.csst.qc.ca/portail/fr/contacts/comment_joindre/

LE RÉPERTOIRE TOXICOLOGIQUE DE LA CSST

Si vous travaillez au Québec et que vous croyez être exposé à un ou plusieurs produits dangereux pour votre santé, le *Répertoire toxicologique* peut vous fournir de précieux renseignements. Pour les obtenir, vous devez fournir le nom commercial d'un produit, le nom et l'adresse du fabricant ou du distributeur. La consultation de ce répertoire vous permettra de reconnaître les composantes chimiques du produit et leurs effets connus sur la santé. Pour en savoir davantage sur le *répertoire toxicologique*, composez sans frais le 1 888 330-6374.

Les fiches toxicologiques peuvent être consultées en ligne :

www.reptox.csst.qc.ca

LE CENTRE DE DOCUMENTATION DE LA CSST

Il est possible d'emprunter des documents à la CSST. La recherche peut se faire directement sur le site Internet <http://centredoc.csst.qc.ca> ou en téléphonant au centre de documentation de la CSST : 514 906-3760.

LE PETIT RÉPERTOIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ce répertoire porte le numéro DC 200-308. Il peut être commandé gratuitement au centre de documentation de la CSST, par télécopieur, au 418 266-4304.

LE MODULE PRÉVENTION EN SANTÉ-SÉCURITÉ-ENVIRONNEMENT DE LA CSN

À la CSN, les services de première ligne en prévention sont offerts par chacune des neuf fédérations.

Des services spécialisés en santé et sécurité du travail sont aussi disponibles par l'intermédiaire des coordinations des fédérations qui en donnent le mandat au module prévention en santé-sécurité-environnement (PSSE) du Service des relations de travail (SRT) de la CSN.

En plus de l'employée de bureau, le module compte des ressources dans les spécialités suivantes : génie industriel, hygiène du travail, ergonomie, santé mentale au travail et environnement.

LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES PARITAIRES – (WWW.PREVENTIONENLIGNE.COM)

<p>APSAM Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales</p> <p>715, rue Square Victoria, bureau 710 MONTRÉAL (Québec) H2Y 2H7 Tél. : 514 849-8373 ou 1 800 465-1754 Télé. : 514 849-8873 ou 1 800 465-6578</p> <p>Site Internet : www.apsam.com</p>	<p>APSSAP Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale</p> <p>1220, boulevard Lebourgneuf, bureau 10 QUÉBEC (Québec) G2K 2G4 Tél. : 418 624-4801, poste 228 Téléc. : 418 624-4858 Site Internet : www.apssap.qc.ca</p>
<p>ASPME Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur de la fabrication de produits en métal et de produits électriques</p> <p>2271, boul. Fernand-Lafontaine, bureau 301 LONGUEUIL (Québec) J4G 2R7 Tél. : 450 442-7763 Téléc. : 450 442-2332 Site Internet : www.aspme.org</p>	<p>Auto prévention Association sectorielle pour la santé et la sécurité du travail, secteur services automobiles</p> <p>4200, boul. Saint-Laurent, bureau 900 MONTRÉAL (Québec) H2W 2R2 Tél. : 514 844-2886 ou 1 800 363-2344 Télé. : 514 844-1584 ou 1 800 910-0122 Courriel : info@autoprevention.qc.ca Site Internet : www.autoprevention.qc.ca</p>
<p>ASSTSAS Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires sociales</p> <p>5100, rue Sherbrooke Est, bureau 950 MONTRÉAL (Québec) H1V 3R9 Tél. : 514 253-6871 ou 1 800 361-4528 Télé. : 514 253-1443</p> <p>Site Internet : www.asstsas.qc.ca</p>	<p>ASP Construction Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur de la construction</p> <p>7905, boul. Louis-H.-Lafontaine, bureau 301 ANJOU (Québec) H1K 4E4 Tél. : 514 355-6190, poste 314 ou 317 ou 1 800 361-2061 Télé. : 514 355-7861 Site Internet : www.asp-construction</p>
<p>ASP Habillement Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur de l'habillement</p> <p>9310, boul. Saint-Laurent, bureau 1011 MONTRÉAL (Québec) H1N 2N4 Tél. : 514 383-8317 Téléc. : 514 383-7938 Site Internet : www.asp-habillement.com</p>	<p>Préventex Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur du textile et de la bonneterie</p> <p>2035, avenue Victoria, bureau 203 SAINT-LAMBERT (Québec) J4S 1H1 Tél. : 450 671-6925 Téléc. : 450 671-9267 Site Internet : www.preventex.qc.ca</p>
<p>APSM Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur minier</p> <p>979, avenue de Bourgogne, bureau 570 SAINTE-FOY (Québec) G1W 2L4 Tél. : 418 653-1933 Téléc. : 418 653-7726</p>	<p>ASFETM Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur de la fabrication d'équipement de transport et de machine</p> <p>3565, rue Jarry Est, bureau 202 MONTRÉAL (Québec) H1Z 4K6 Tél. : 514 729-6961 ou 1 888 527-3386 Téléc. : 514 729-8628 Site Internet : new.asfetm.com</p>
<p>ASTE Association sectorielle pour la santé et la sécurité du travail, secteur transport en entreposage</p> <p>6555, boul. Métropolitain Est, bureau 401 SAINT-LÉONARD (Québec) H1P 3H3 Tél. : 514 955-0454 ou 1 800 361-8906 Télé. : 514 955-0449</p>	<p>ASP Imprimerie Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur imprimerie et activités connexes</p> <p>7450, boul. Les Galeries d'Anjou, bureau 450 ANJOU (Québec) H1M 3M3 Tél. : 514 355-8282 Téléc. : 514 355-6818 Site Internet : www.aspimprimerie.qc.ca</p>

CHAPITRE 3

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

L'implication syndicale dans le programme de prévention

ON L'A VU AU CHAPITRE 2, la Loi sur la santé et la sécurité du travail confère des droits, mais aussi des obligations aux travailleurs. Ces obligations reposent sur la participation des travailleuses et des travailleurs à la désignation et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ainsi que leur collaboration aux activités de prévention par le comité de santé et de sécurité.

Le programme de prévention, c'est un peu le nerf de la guerre en matière de santé et de sécurité du travail dans une organisation. C'est un outil de planification, de direction et de contrôle des activités de prévention. Cependant, cette planification et cette organisation des activités ne relèvent pas uniquement de l'employeur. Le syndicat doit s'impliquer dans l'élaboration et le suivi du programme de prévention. Il doit en être partie prenante puisqu'il a à cœur les intérêts de ses membres.

Pour le ou les responsables syndicaux en santé et sécurité du travail, une bonne compréhension du rôle, de l'utilité et du contenu du programme de prévention est donc essentielle.

Le contenu du programme de prévention

TEL QU'IL EST DÉFINI À L'ARTICLE 59 de la LSST, un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il doit être élaboré par les employeurs des groupes prioritaires 1, 2 et 3 ainsi que par ceux qui adhèrent à une mutuelle de prévention. Son contenu est présenté au chapitre 2.

Le temps a démontré que cet outil, tel qu'il est structuré dans la loi, est lourd et d'application ardue. En effet,

pendant longtemps, les programmes de prévention élaborés exclusivement par les employeurs sont restés sur une tablette et n'ont pas été utilisés pour gérer la santé et la sécurité du travail, objectif premier de cet outil.

Pour être efficace, un programme de prévention, communément appelé plan d'action, doit être adapté au milieu de travail, facile d'application et réaliste. Il est adopté au comité paritaire de santé et de sécurité. Le syndicat se trouve alors impliqué dans son élaboration et dans le suivi des activités prévues au programme. Cette section vise à situer les activités de prévention dans leur contexte et à comprendre l'objectif recherché par chacune.

Le contenu d'un plan d'action en prévention³ repose essentiellement sur les éléments suivants :

1. l'organisation et la documentation ;
2. l'identification des risques ;
3. la planification et la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle ;
4. l'évaluation du programme.

1. L'organisation et la documentation

Nous avons regroupé dans cette section quatre éléments essentiels à l'organisation de la prévention dans un milieu de travail :

- l'élaboration d'une politique en santé et sécurité du travail ;
- la mise en place d'un outil de gestion paritaire ;
- le recensement des procédures, politiques et règlements ;
- la documentation de la situation en matière de santé et de sécurité du travail.

UNE POLITIQUE

Il va sans dire qu'une prévention efficace requiert un engagement des deux parties. Une politique en santé et en sécurité démontrera l'engagement réel de la direction. Par ailleurs, des clauses de la convention collective confirment l'engagement conjoint des deux parties.

³ Inspiré des sources suivantes :

– PÉRUSSE, Michel. *Le coffre à outils de la prévention des accidents en milieu de travail*, 1995.

– APSAM, fiches techniques n^{os} 41 à 47, 2004.

– *Organiser la prévention des risques professionnels : guide pratique du management de la santé et de la sécurité au travail dans les petites et moyennes entreprises*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, version 9, 15-09-2000 (disponible sur Internet à www.perso.wanadoo.fr/securite/management%20securite.doc).

UN OUTIL DE GESTION PARITAIRE

Le paritarisme est la meilleure façon de gérer la santé et la sécurité. Le rôle du comité paritaire de santé et de sécurité, les règles de fonctionnement, sa composition et son financement doivent être clairement convenus. Ce comité peut aussi être prévu dans la convention collective. Les responsabilités de chaque intervenant doivent être claires.

LE RECENSEMENT DES NORMES ET RÈGLEMENTS APPLICABLES EN PRÉVENTION

Cette section inclut les éléments suivants :

- les normes et les règlements à respecter pour éliminer ou contrôler les dangers dans l'organisation ;
- les règles et procédures de sécurité spécifiques à l'organisation.
- les équipements de protection individuels à utiliser pour protéger les travailleurs ;

Rappelons que, lorsque rédigées en comité paritaire, les règles et procédures auront plus de chance d'être implantées avec succès et de coller à la réalité des travailleuses et des travailleurs.

LA DOCUMENTATION DE LA SITUATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Il s'agit de rassembler les données sur les accidents du travail et maladies professionnelles, les incidents, le programme de santé (PSSE), les rapports de consultants ou d'associations, les avis de dérogations de l'inspecteur de la CSST, les audits de sécurité et tout autre bilan ou rapport. Cette documentation servira de base à l'identification des risques.

2. L'identification des risques

Identifier les risques est le point de départ de toute approche préventive. Cette étape permettra de définir les besoins et de désigner les priorités d'action. Plusieurs outils sont utilisés pour identifier les risques en milieu de travail ; certains sont complexes, d'autres sont plus simples. Par exemple :

- l'enquête et l'analyse d'accidents ou d'incidents ;
- les statistiques d'accidents et d'incidents ;
- les registres de premiers secours ;
- les inspections des lieux de travail, générales et spécifiques ;
- les analyses des postes de travail (analyses sécuritaires de tâches, analyses ergonomiques et autres) ;

- l'analyse des fiches signalétiques, les rapports environnementaux et les études ergonomiques effectuées dans le cadre du programme de santé.

Les commentaires, plaintes, suggestions des travailleuses, travailleurs, contremaîtres ou du comité de santé et de sécurité sont aussi une source intéressante. Certains outils plus complexes ont été élaborés à des fins spécifiques, dont la méthode Hazop⁴ pour l'identification des risques potentiels et des problèmes d'opération en présence de produits chimiques.

Les diverses techniques d'identification des risques couramment utilisées peuvent être classées en deux catégories :

- **préventives** parce qu'elles interviennent sur les causes des accidents **avant** qu'ils ne se produisent, comme le font l'inspection des lieux, des équipements et l'analyse des tâches ;
- **réactives** parce qu'elles interviennent **après** l'accident. L'enquête, l'analyse des accidents et des statistiques sont des bons exemples d'outils réactifs. Leur objectif est d'empêcher la reproduction des mêmes événements.

Les techniques peuvent être descriptives, comme les statistiques des accidents et les inspections des lieux, ou analytiques telles l'enquête et l'analyse d'accident. Toutes ces méthodes sont complémentaires parce qu'elles procurent des informations de type différent. Ainsi, une première identification des risques peut permettre de cerner un poste de travail ou un risque particulier qui nécessitera une analyse plus approfondie. Si, par exemple, des statistiques d'accidents permettent d'identifier un nombre élevé de lésions musculosquelettiques à un poste de travail, une analyse ergonomique du poste en question permettra ensuite de découvrir les causes des lésions et, possiblement, de trouver des pistes de solutions.

3. La planification et la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle

La planification et la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle consistent à identifier les priorités, choisir les mesures correctives ou préventives, les implanter et en assurer le suivi.

LES PRIORITÉS

L'identification des risques mène à une liste d'éléments sur lesquels on voudra travailler. Le travail par liste d'épicerie est éminemment inefficace et, puisque les ressources sont souvent limitées, il faut se structurer en prévention. Ainsi, selon des critères comme la fréquence, le nombre de travailleurs exposés, la gravité des accidents et la

⁴ HAZOP. Hazard and operability studies.

probabilité qu'ils se produisent, on attribuera la préséance à certaines actions sans pour autant ignorer les autres facteurs.

LE CHOIX DES MESURES CORRECTIVES OU PRÉVENTIVES

Des solutions, programmes ou activités doivent être mis en place afin d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés précédemment. Les critères pour choisir une mesure plutôt qu'une autre reposent sur l'efficacité et la qualité préventive de la solution. Il faut toujours viser à éliminer définitivement le danger. Le coût, les impacts, la faisabilité et la stabilité de la mesure (durée de vie, entretien) devront aussi être considérés.

Face à un danger reconnu, trois types de solutions ou d'interventions sont possibles :

- les solutions à la source ;
- les solutions entre la source et les travailleurs exposés ;
- les solutions auprès des travailleurs exposés.

Plus la mesure intervient près de la source du risque, plus elle est efficace. Ainsi, la substitution d'une matière dangereuse par un produit non toxique est beaucoup plus efficace que l'implantation du port d'une protection respiratoire.


Choix de solutions en santé et sécurité du travail

TYPES DE SOLUTIONS ET EXEMPLES	EFFETS ET PERTINENCE
LES SOLUTIONS À LA SOURCE	
Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • l'entretien préventif ; • les interventions organisationnelles (politiques d'achat, répartition du travail, etc.) ; • la substitution. 	<ul style="list-style-type: none"> • Éliminent le risque définitivement. • Sont les plus efficaces.
LES SOLUTIONS ENTRE LA SOURCE ET LES TRAVAILLEURS EXPOSÉS	
Sont de deux types : <ul style="list-style-type: none"> • protection entre la source de danger et les personnes exposées : les protecteurs collectifs (gardes sur des machines, ventilation etc.) ; • protection sur les personnes exposées : les équipements de protection individuels (masques, gants etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Visent à empêcher ou limiter le contact avec les personnes, mais n'éliminent pas le danger et ont une durée de vie limitée. • Dépendent de la mémoire et de la bonne volonté des travailleurs. • Les équipements de protection individuels s'avèrent gênants et inconfortables, exigent l'adhésion des utilisateurs et nécessitent que les travailleurs soient formés sur leur utilisation, leur fonctionnement et leur entretien. • Dans le cas des protecteurs collectifs : <ul style="list-style-type: none"> – plus le protecteur est près de la source du danger, plus il est efficace ; – moins il nuit à l'exécution du travail, plus les chances qu'il soit utilisé sont grandes. • Les protecteurs collectifs sont plus efficaces que les équipements de protection individuels parce qu'ils préservent plusieurs personnes à la fois et sont moins influencés par le comportement des individus.
LES SOLUTIONS AUPRÈS DES TRAVAILLEURS EXPOSÉS	
Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • la formation ; • la communication (affiches, dépliants) ; • les techniques incitatives (renforcement positif ou négatif, récompenses ou mesures disciplinaires) ; • les règles de comportement face au risque (procédures spéciales, méthodes sécuritaires, règlements divers). 	<ul style="list-style-type: none"> • Visent le développement de comportements sécuritaires chez les personnes exposées, ce qui n'est pas toujours facile. • Sont probablement les moins efficaces des trois types de solutions parce qu'elles exigent un suivi rigoureux et que ses effets sont parfois temporaires. • La qualité et l'efficacité des solutions auprès des travailleurs sont inégales. La formation et l'élaboration de méthodes sécuritaires de travail sont celles qui donnent les meilleurs résultats.

Toutes ces solutions doivent faire partie d'une stratégie globale qui mise d'abord sur les interventions à la source.

Certains risques comme le travail en espace clos sont cependant difficilement résolus par des interventions à la source. Dans ces cas, une intervention auprès des travailleuses et des travailleurs exposés, comme une procédure de travail, sera utilisée pour contrôler le risque. La mise en place d'une telle procédure n'est pas une intervention à la source, mais elle contrôle le risque dans la mesure du possible. Une telle procédure exige d'être jumelée à de la formation parce qu'elle ne peut à elle seule garantir une bonne sécurité. L'encadré suivant illustre un exemple de choix de solutions possibles pour une situation donnée.

Un travailleur est exposé à un solvant au moment d'une opération de nettoyage :

solution à la source	substituer le solvant	
solution entre la source et le travailleur	<ul style="list-style-type: none">• installer un système de ventilation• porter un masque à cartouches	
solution auprès du travailleur	procédure de travail et formation	

L'IMPLANTATION DES MESURES CORRECTIVES ET LEUR SUIVI

Le comité de santé et de sécurité doit être impliqué dans le choix des solutions retenues. Il aura aussi pour tâche de planifier la mise en œuvre de celles-ci, c'est-à-dire d'en définir les étapes, de désigner les responsables et d'établir un calendrier de réalisation des solutions retenues.

Rappelons que toutes les activités, programmes et outils mis en place peuvent exiger de la formation qui devra être prévue au plan d'action.

Le comité de santé et de sécurité prévoira le suivi des solutions devant être appliquées, afin d'en contrôler la mise en place. Il lui faudra aussi contrôler l'efficacité de la mesure préventive et s'assurer qu'elle ne crée pas de risque supplémentaire.

4. L'évaluation du programme

La vérification de la performance du programme de prévention, avec application des correctifs nécessaires, le cas échéant, est un des éléments des systèmes de gestion de la qualité de type ISO⁵ et de gestion de la santé et de la sécurité du travail de type OHSAS 18001⁶. Elle vise l'amélioration en continu de l'organisation en matière de santé et de sécurité du travail.

Périodiquement, à l'aide de données réactives sur les taux d'accidents, de maladies du travail, d'incidents évités de justesse et autres, ainsi que des données actives sur les inspections de routine, les comités de santé et de sécurité, les formations, les évaluations de risque et autres, on mesure la réussite du programme en place. Des audits peuvent être utilisés pour vérifier que l'ensemble des mesures de santé et de sécurité en place sont connues, appliquées et suffisantes.

Un programme de prévention est un outil essentiel pour identifier et régler les problèmes de santé et de sécurité du travail. Avec une vision globale de toutes les difficultés dans le milieu de travail, le programme assure une démarche logique basée sur des données factuelles et non des impressions ou des volontés cachées. Le comité de santé et de sécurité doit en être l'administrateur afin d'en assurer la transparence et d'impliquer le syndicat et les membres dans la prise en charge de la santé et de la sécurité.

⁵ ISO : Organisation internationale de normalisation.

⁶ OHSAS : *Occupational health and safety assessment series*.

CHAPITRE 4

LE COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

LES COMITÉS PARITAIRES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ existent depuis plusieurs années et ce, dans plusieurs secteurs d'activité économique incluant ceux où ils ne sont pas obligatoires au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Pour s'assurer de la présence de comités paritaires de santé et de sécurité du travail dans tous les milieux de travail, la CSN et ses fédérations en recommandent la négociation, particulièrement dans les secteurs non prioritaires.

Il est difficile d'imaginer un milieu de travail où patron et syndicat œuvrent en prévention chacun de leur côté. Une telle organisation ne pourrait qu'être inefficace et conflictuelle. Les deux parties doivent travailler ensemble pour être efficaces. Travailler avec l'employeur en santé et sécurité est un incontournable et une façon de démontrer son engagement en prévention, tout en restant vigilant à défendre les droits et revendications des membres.

L'utilité d'un comité paritaire n'est plus à démontrer, que ce soit pour identifier les risques, s'entendre sur les actions à prendre ou trouver des solutions efficaces aux problèmes en santé et sécurité du travail. Outil indispensable à la prévention, le comité paritaire de santé et de sécurité est un lieu de rencontre syndical-patronal qui permet d'échanger et de faire un plan de travail réaliste en prévention.

Ce n'est pas chose facile que de travailler en comité paritaire. Ces comités sont souvent inefficaces pour plusieurs raisons :

- certains travaillent avec des listes d'épicerie ;
- certains sont complètement dirigés ou contrôlés par l'employeur ;
- d'autres sont reconnus comme étant « bidon » parce qu'ils n'ont ni réel pouvoir, ni budget.

Par contre, il y a des comités actifs et efficaces qui réussissent à implanter une culture de prévention dans les milieux de travail. Il est bien connu que l'engagement des organisations respectives aura une influence certaine sur les pouvoirs du comité et, par conséquent, sur son efficacité. La structure, le rôle et les mandats ainsi que le mode de fonctionnement du comité ont aussi un impact sur son efficacité. Plusieurs publications traitent du fonctionnement des comités paritaires. Cependant, ces éléments ne seront pas détaillés ici puisque le but n'est pas de former les participantes et les participants mais plutôt de se questionner sur le fonctionnement de ces comités à l'aide de l'expérience des syndicats.

Comment utiliser le comité paritaire de santé et de sécurité et le rendre efficace ? C'est un beau défi et un gage de succès en prévention !

LES CONDITIONS DU SUCCÈS

Selon l'APSAM⁷, les conditions de succès d'un comité paritaire de santé et de sécurité sont les suivantes⁸ :

- la volonté de la direction des deux parties et le support accordé au comité ;
- la bonne volonté des deux parties ;
- l'intérêt réel des membres du comité pour la santé et la sécurité ;
- la présence de décideurs au sein du comité ;
- la formation des membres du comité ;
- la vision commune des membres du comité ;
- la confiance et le respect ;
- la décentralisation des activités ;
- des règles de fonctionnement claires et efficaces ;
- l'implication des gens sur le terrain ;
- le suivi et la relance des activités ;
- un plan d'action à long terme ;
- le droit à l'erreur ;
- la reconnaissance du travail accompli ;
- le plaisir à faire ce que l'on fait.

En bref, des règles de fonctionnement claires et efficaces, un plan d'action à long terme, le suivi et la relance des activités assurent une gestion efficace de la prévention et l'appui des travailleuses et des travailleurs au comité paritaire.

Le comité ne doit pas fonctionner par liste d'épicerie. Il n'est pas là pour tout faire. Son rôle est de supporter, encadrer, impliquer les gens sur le terrain et déléguer les tâches de tous les jours. Ce principe de délégation favorise l'efficacité par la présence de responsables dans chaque service afin de partager le travail. C'est ici que le rôle des délégués en santé et sécurité dans chacun des services prend tout son sens.

Par ailleurs, de saines relations de travail favorisent la prévention. Une bonne volonté mutuelle et le respect sont

⁷ Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales.

⁸ Tiré de la fiche technique n° 25 de l'APSAM. *Le comité SST — Les conditions du succès.*

des conditions de réussite. On favorisera une dynamique de relations de travail basées sur la transparence, la consultation et le respect à tous les paliers de l'entreprise et entre les travailleurs en donnant un espace spécifique à la santé et la sécurité du travail dans les relations de travail. Idéalement, des clauses de la convention collective contribueront à clarifier les points litigieux tout en encadrant mieux la santé et la sécurité du travail.

Les conditions de succès énoncées par l'APSAM sont le résultat d'observations de milieux de travail par un organisme paritaire, mais que doit en penser le syndicat ? Comment travailler avec l'employeur en santé et sécurité du travail ? Et, surtout, quels sont les enjeux du paritarisme pour le syndicat ?

premier enjeu du paritarisme :

**ÊTRE RÉELLEMENT IMPLIQUÉ DANS LA GESTION DE LA PRÉVENTION
NE PAS DEVENIR UN OUTIL DE L'EMPLOYEUR**

Les membres syndicaux du comité paritaire doivent interagir régulièrement avec les travailleurs et rester branchés sur les problèmes de santé et de sécurité. Ils doivent surtout réussir à construire un fonctionnement réellement paritaire au sein du comité. L'implication réelle du syndicat dans la gestion de la santé et de la sécurité est probablement l'enjeu le plus important dans le fonctionnement des comités paritaires. Le syndicat ne doit pas être simplement informé des décisions et activités mises de l'avant. Il doit être parti prenante de la planification et de l'organisation des activités de prévention, au même titre que l'employeur. Plusieurs syndicats se sont vus relégués au rang d'observateur ou à un rôle d'implantation des solutions auprès des travailleurs, sans être réellement impliqués dans les décisions. Le syndicat ne doit pas devenir un outil de l'employeur. Un réel paritarisme implique la consultation des travailleuses et des travailleurs et la considération des intérêts des deux parties au moment de la prise de décision. C'est ici que les notions de crédibilité, de respect et de bonne volonté des deux parties prennent tout leur sens.

La formation commune des parties syndicale et patronale en santé et sécurité offre plusieurs avantages. Tous reçoivent le même message, ont le même cadre de référence pour évaluer et analyser les problèmes, ce qui facilite le consensus dans le choix des solutions, l'objectif étant d'éliminer les dangers à la source. Le contenu devra être accepté par les deux parties et viser la prévention des accidents et des maladies professionnelles et non pas les intérêts d'une seule partie. Les associations sectorielles paritaires offrent ce type de formation à leurs membres et, dans certains cas, à des organisations hors secteurs.

deuxième enjeu du paritarisme :

DÉVELOPPER SON RAPPORT DE FORCE FACE À L'EMPLOYEUR

Pour travailler avec l'employeur en santé et sécurité et développer l'échange nécessaire au bon fonctionnement du comité paritaire, le syndicat doit d'abord avoir sa propre vision de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail puis s'assurer de la participation des membres qu'il représente, ce qui constitue sa force de négociation. Cette vision globale du dossier de santé et de sécurité et des autres dossiers du comité exécutif lui permet de déterminer les enjeux, d'établir ses priorités et d'en discuter avec l'employeur pour s'entendre sur le plan d'action.

Pas question ici de laisser l'employeur orienter les activités du comité vers ses besoins exclusifs ni d'être à la remorque de ce dernier ou devenir un de ses instruments. Un leadership syndical est donc essentiel pour assurer une prévention efficace dans l'organisation.

troisième enjeu du paritarisme :

LA COHÉRENCE

Travailler de façon paritaire exige une cohérence dans les agissements des deux parties. Par exemple, l'implication conjointe dans la rédaction de procédures peut amener le syndicat à prendre position sur certaines questions délicates. L'application de mesures disciplinaires par l'employeur à la suite d'un défaut du respect d'une procédure entérinée conjointement (telle une procédure de cadencage) peut obliger le syndicat à prendre des orientations en faveur de la santé et de la sécurité en tant que valeurs collectives, tout en remplissant ses obligations de représentation de ses membres.

Le syndicat a tout intérêt à promouvoir sans relâche la santé et la sécurité du travail en tant que valeurs collectives. La cohérence assure la confiance mutuelle au niveau du travail paritaire et au niveau de ses membres.

En bref, le travail en comité paritaire exige, de la part du syndicat, une vue d'ensemble des problèmes de santé et sécurité du travail mais aussi de la stratégie. Dans les situations conflictuelles, il ne faut pas hésiter à discuter des points litigieux au comité exécutif et, si nécessaire, en assemblée générale de façon à trouver des solutions et à aborder le dossier autrement.

Il va sans dire que la volonté patronale de faire de la prévention passe par l'attribution d'un budget au comité paritaire de santé et de sécurité. Le manque de fonds est souvent un problème. La vérification de la conformité aux normes peut être un atout pour forcer l'employeur à investir. Mais la meilleure façon de convaincre l'employeur à investir en prévention consiste à lui faire intégrer la santé et la sécurité dans ses valeurs organisationnelles.

CHAPITRE 5

VISION ET STRATÉGIES SYNDICALES

LA MISE EN PLACE des éléments des chapitres précédents permettra au syndicat d'élargir sa **vision** globale de la santé et de la sécurité dans son organisation et de développer des **stratégies syndicales** en matière de prévention en utilisant les outils mis à sa disposition. On élaborera plus loin ce qu'on entend par le développement de cette vision et de ces stratégies qui sont les composantes importantes d'un leadership syndical en prévention.

Le leadership syndical en santé et sécurité du travail

Mais comment définir le leadership syndical en prévention ? Nous le décrivons ici comme la capacité du comité exécutif à communiquer son plan et ses objectifs pour d'une part, influencer ses membres et d'autre part, convaincre l'employeur d'y adhérer. Le leadership syndical en prévention repose sur la volonté, l'intérêt réel et l'implication des membres du comité exécutif. Cela suppose une réelle prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par tous les intervenants en place. Plusieurs éléments permettront au syndicat d'assumer pleinement son leadership en matière de santé et de sécurité du travail.

UNE VIE SYNDICALE ACTIVE EN PRÉVENTION

Le comité exécutif du syndicat s'assure d'obtenir la participation et la solidarité des membres. Cet énoncé s'applique en tout temps, mais plus que jamais si on veut être efficace en prévention et obtenir des résultats. L'implication des membres en santé et sécurité est essentielle. Le comité exécutif peut proposer des activités de sensibilisation concernant certaines problématiques ou certains risques. Celles-ci assurent une vie syndicale saine et active, favorisent la cohésion des membres et leur appui, éléments nécessaires lors de discussions avec l'employeur.

Il est utile d'établir un mécanisme de communication qui permet aux travailleuses et aux travailleurs d'acheminer leurs préoccupations, problèmes ou plaintes aux responsables de la santé et de la sécurité ou au comité exécutif du syndicat. Ce même mécanisme fait circuler l'information sur les bonnes pratiques à adopter selon les expériences des différents services ou sur tout autre nouveau renseignement en matière de prévention.

Une vie syndicale active en prévention repose sur l'appui des membres et leur implication dans la santé et la sécurité du travail.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DU RESPONSABLE SYNDICAL

La **représentativité** d'un responsable syndical en santé et sécurité du travail lui vient des liens qu'il tisse avec les membres et les autres militantes et militants actifs au syndicat. Cela lui confère un pouvoir de négociation et favorise son rapport de force avec l'employeur. En prévention, certaines solutions peuvent exiger des changements de pratiques et d'habitudes, ce qui peut provoquer la résistance des travailleuses et des travailleurs. Si des activités de sensibilisation et d'information sont mises de l'avant, le tout doit se faire dans le plus grand respect des personnes.

Les responsables syndicaux de la santé et de la sécurité du travail, nous le rappelons, ne doivent cependant pas devenir les « polices » de la prévention dans l'organisation car, en agissant ainsi, ils perdent leur crédibilité. Jamais ils ne doivent oublier qu'ils représentent les membres du syndicat. ***C'est le rôle de l'employeur d'assurer la mise en application de ses politiques, règlements et procédures.***

LA CRÉDIBILITÉ DU COMITÉ EXÉCUTIF

Le comité exécutif utilise sa crédibilité pour convaincre l'employeur et réussir à établir au comité paritaire un plan d'action qui apporte des gains réels en prévention.

Cette **crédibilité** du syndicat auprès de ses membres et de l'employeur lui vient de l'expertise de son représentant syndical, mais aussi des liens qu'il entretient avec ses membres. Le représentant acquiert des connaissances pour identifier les problèmes et les solutions possibles. Il maîtrise ses dossiers, démontre sa bonne foi et affirme avec constance que la prévention lui tient à cœur. Des résultats sur le terrain sont tout aussi importants.

UN RAPPORT DE FORCE SOLIDE

Lorsque nécessaire, le comité exécutif utilise son **rapport de force** face à un employeur négligent, peu intéressé ou autocratique. Il structure solidement ses arguments pour convaincre l'employeur et trouver un terrain d'entente.

La vision syndicale en prévention

Le comité exécutif qui possède un véritable leadership en prévention a des objectifs précis. Il sait développer une vision de la santé et de la sécurité du travail qui lui permet d'élaborer des stratégies syndicales et de faire des gains réels en prévention.

Avoir une vision globale de la santé et de la sécurité du travail dans une organisation est la première étape à franchir pour s'attaquer aux difficultés vécues par les

travailleuses et les travailleurs. Il s'agit de faire une lecture réaliste de la situation tant sur le plan des problèmes concrets de santé et de sécurité que sur la situation économique, organisationnelle et humaine du milieu de travail. Des éléments comme la volonté respective des parties en présence, l'état des relations de travail, le degré d'efficacité du comité paritaire de santé et de sécurité et la situation syndicale (cohésion, intérêt, liens) seront étudiés afin de faire un portrait le plus juste possible et de bien cerner les enjeux.

Les stratégies syndicales en prévention

La seconde étape consiste à **développer un plan stratégique** en prévention. Le mot stratégie est important ici puisque, à l'aide du portrait préalablement dessiné, on choisira les priorités et la stratégie pour la réalisation du plan. L'utilisation des outils disponibles comme le comité paritaire de santé et de sécurité et le programme de prévention facilite le travail du syndicat.

La chronologie des gestes peut être importante. Voyons quelques exemples de stratégies syndicales :

- travailler à établir une relation de respect avec l'employeur afin d'améliorer le fonctionnement du comité paritaire et, ultérieurement, les conditions de travail ;
- rétablir les liens avec les membres en matière de santé et de sécurité afin de les sensibiliser à l'importance de la prévention et d'obtenir leur appui pour négocier un dossier particulier avec l'employeur ;
- présenter les statistiques d'accidents en assemblée générale afin d'informer les membres de la situation puis ouvrir un débat sur les actions à mettre de l'avant et les solutions possibles. Par la suite, poursuivre la discussion avec l'employeur au comité paritaire ;
- faire appel à l'intervention de personnes extérieures afin d'amener un point de vue différent. Voici quelques suggestions :
 - la conseillère, le conseiller syndical ou le comité de santé et de sécurité de la fédération ou le conseiller du module prévention (SRT) ;
 - le CLSC sur certains dossiers techniques de santé au travail ;
 - l'association sectorielle paritaire (ASP) lorsque celle-ci dessert le secteur. Mentionnons que certaines ASP peuvent donner des services pour des établissements hors secteurs, moyennant certains coûts ;
 - des consultants en santé sécurité. On devra alors s'assurer de la neutralité de leurs interventions et recommandations ;
 - l'inspecteur de la CSST, ce dernier ayant le pouvoir d'obliger un employeur récalcitrant à apporter certaines modifications.

Dans ses relations avec une personne extérieure à son milieu de travail, la crédibilité du syndicat est importante. Elle lui permet de transmettre le point de vue des travailleurs. Ceci exige d'être bien documenté tant sur la problématique que sur la position des travailleuses et des travailleurs concernés. Dans ce contexte, le syndicat a aussi intérêt à ne pas mêler les problèmes de relations de travail aux problèmes de santé et de sécurité, puisqu'une personne extérieure n'a aucun pouvoir sur les relations entre les deux parties.

En conclusion, on le sait depuis longtemps, il n'est pas facile de faire de la prévention dans nos milieux de travail parce que les deux acteurs en présence doivent s'entendre et se partager le travail dans le respect mutuel. Si le syndicat ne peut agir à la place de l'employeur, il a tout de même un pouvoir certain qu'il doit utiliser pour faire avancer la prévention. Peut-être réussira-t-il ainsi à démontrer à l'employeur qu'il y a des gains à faire de part et d'autre. Le leadership syndical est essentiel pour faire avancer la prévention dans une organisation. Il assurera au syndicat son implication dans la planification et l'organisation de la santé et de la sécurité du travail, au même titre que l'employeur. Les deux parties partagent alors objectifs et plan d'action en prévention. Chacune des personnes de l'organisation se sent concernée et tout le monde y gagne.

À RETENIR

Le leadership en santé et sécurité implique :

- **une vision globale de la santé et de la sécurité du travail ;**
- **l'adhésion des membres aux valeurs de l'organisation syndicale ;**
- **l'acquisition de connaissances et une expertise permettant d'identifier les problèmes et les solutions possibles ;**
- **la crédibilité auprès des membres et de l'employeur ;**
- **la mise en place de stratégies ;**
- **la structure de l'argumentation afin d'établir un rapport de force qui mène à un terrain d'entente avec l'employeur ;**
- **l'information aux membres, la communication et la consultation sur une base régulière ;**
- **un véritable paritarisme dans la planification et l'organisation de la santé et de la sécurité du travail.**