

**INTÉGRER LA PRÉVENTION AUX STRUCTURES,
À LA NÉGOCIATION ET À L'ACTION SYNDICALE
AU QUOTIDIEN :
*BON POUR LA SANTÉ DES MEMBRES
ET DU SYNDICAT!***

Présentation au colloque en santé et sécurité du travail
Fédération des travailleurs et travailleuses
13 octobre 2017, Trois-Rivières

Geneviève Baril-Gingras,
Professeure titulaire, département des relations industrielles, Université Laval
Genevieve.baril-gingras@rlt.ulaval.ca



QUESTION DE RECHERCHE

Comment les syndicats, au niveau des lieux de travail, agissent-ils de manière significative sur des conditions d'emploi et de travail qui affectent la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses?



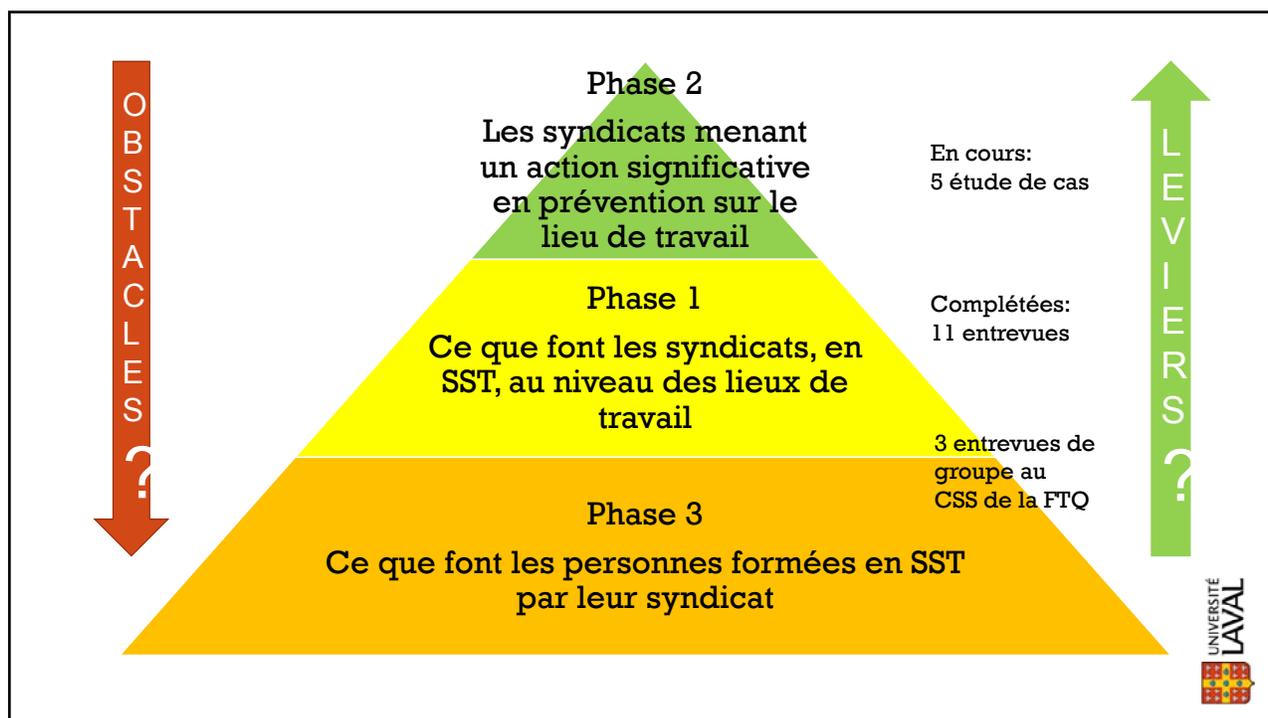
MÉTHODOLOGIE

▪ Comités de suivi

- FTQ
 - Dominique Savoie, service de la recherche
 - Serge Beaulieu, formation
 - Daniel Demers, SST
 - Denise Cameron, SST
- CSN

▪ Équipe de recherche

- Geneviève Baril-Gingras, professeure, département des relations industrielles
- Étudiants à la maîtrise et assistants de recherche
 - Sarah Pier Dubois-Ouellet
 - Caroline Pelchat
 - Kevin Villeneuve-Tremblay
 - transcripteurs



LES RÉSULTATS

▪ Un premier portrait

- sans indications quant à la fréquence, basé sur les perceptions et l'expérience des répondants FTQ
- s'appuyant lorsque pertinent sur les résultats de l'ensemble de l'étude (FTQ et CSN, études de cas)

▪ Des indications

- 
 - sur ce qui est perçu par les répondants comme des obstacles à l'action syndicale en prévention, qui dépendent des syndicats
- 
 - sur ce qui est perçu comme des leviers...
- 
 - sur les souhaits formulés par les répondants, qui dépendent des syndicats
- 
 - sur des questions à débattre, où les avis diffèrent entre les répondants



QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE?



**AGIR EN DÉFENSE,
MAIS AUSSI EN PRÉVENTION,
ARTICULER LES DEUX**

SST: DÉFENSE ET PRÉVENTION

- La défense est essentielle, incontournable, même si les syndicats n'y sont pas obligés...
- L'ampleur des contestations oblige à y consacrer beaucoup de ressources...
- Au point où la défense accapare une plus grande part des ressources, du temps, des préoccupations, à tous les niveaux des structures syndicales...
- Mais la situation diffère largement d'un syndicat affilié à l'autre, d'un local à l'autre, d'un lieu de travail à l'autre
 - + groupe priorisé
 - + section locale sur un seul lieu de travail ou entreprise
 - - local composé ?
 - + plus grand syndicat
 - + structure syndicale plus dense, vie syndicale plus active



DÉFENSE ET PRÉVENTION

- La défense serait plus populaire que la prévention auprès de certaines personnes qui commencent à s'impliquer en SST :
 - parce que le chemin à prendre est clair (formulaire, délai, procédures, etc.) contrairement à la prévention?
 - parce que c'est très apprécié des membres?
 - parce que c'est plus valorisé?
 - parce que les résultats sont plus rapides?
 - parce que ça peut mener à un poste salarié au syndicat?
- Mais d'autres personnes veulent agir sur les risques, et sont rebutées par la complexité et le caractère « bureaucratique » de la défense...





QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE?

UNE VISION DU RÔLE DU SYNDICAT: OUTIL COLLECTIF POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI ET D'EXERCICE DU TRAVAIL

UNE VISION DU RÔLE DU SYNDICAT, FAVORABLE À LA PRÉVENTION...

Le syndicat, un instrument pour agir collectivement...

- pas pour *compenser* les effets négatifs du travail sur la santé... par des primes... mais pour *agir sur leurs sources*
- pas une « compagnie d'assurance »... pas seulement un « service »
- pas seulement pour négocier la convention aux 3, 5... ans
- pas seulement pour définir les conditions de *l'emploi*... mais aussi les conditions d'exercice du *travail* au quotidien...
- qui repousse la frontière du « droit de gérance »...



POUR AGIR SYNDICALEMENT EN PRÉVENTION: ALLER AU CŒUR, JUSQU'ÀUX CONDITIONS DE TRAVAIL CONCRÈTES...



https://commons.wikimedia.org/wiki/User:OgreBot/Uploads_by_new_users/2014_November_02_06:00



Par Kirti Poddar — originally posted to Flickr as Strawberry Tart, CC BY 2.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=4078597>



UNE VISION DU RÔLE DU SYNDICAT, FAVORABLE À LA PRÉVENTION...

- Une vision large des effets du travail sur la santé et la sécurité
 - qui comprend les « risques psychosociaux », l'organisation du travail, les choix technologiques, etc.
 - qui remonte aux « causes fondamentales », en amont: les choix de gestion
 - qui ne craint pas d'empiéter sur ce que l'employeur considère son « droit de gérance »



AVEC L'OBJECTIF DE PRÉVENIR, PAS DE MONNAYER

- *« Arriver en santé à la maison c'est important, ne pas amener ta chienne contaminée de pétrole à la maison, ne pas laver ça dans ta laveuse pour pas que ça se ramasse dans tes égouts, que ça contamine tes enfants. Donc (...) tu vas dire : « By the way boss, il faudrait que tu laves mon linge. » « Pourquoi!? » « Parce que j'amène pas tout ça chez nous, je ne contaminerai pas mes enfants. » (...) Il y a des syndicats qui vont dire : « moi je vais négocier une prime au lavage. » Donc 100\$ de plus par année parce que là tu laves ton linge à la maison. Tandis que nous autres on va dire : « Non, ce qu'on veut, c'est de faire venir quelqu'un ici qui va prendre notre linge, qui va le laver et qui va nous en redonner du propre. » » (Interlocuteur 7)*



AU RISQUE DE DÉPLAIRE À L'EMPLOYEUR

- Certaines direction syndicales verraient les demandes en prévention et les cas où les travailleurs exercent leur droits face à des situations à risque, comme des obstacles à leur bonne relation avec les employeurs, au développement de l'emploi (et du membership) et à leurs efforts pour syndiquer de nouveaux établissements sans trop d'opposition...
- *« il y a eu un maraudage, il y en a un autre qui s'en vient (...). Faut travailler notre image. Pis par rapport aux employeurs aussi (...) (Les dirigeants du syndicat) veulent que je jappe, mais pas pour rien. Mord pas trop, mais en même temps protège... euh... » (Groupe de discussion 3, Int 3)*



EN S'APPUYANT SUR LA MOBILISATION

- « *Quand la loi santé sécurité a sorti, au début des années 80 là, on était tous enchantés, (...) on avait un gouvernement qui avait mis ses culottes pour nous sortir une loi, on s'est dit « Bon on va arrêter de se battre, la loi est là pis ça va être clair ». Mais rapidement, (...) on s'est appuyé sur la loi pour défendre nos cas. Et là on a arrêté de motiver, de mobiliser, de sensibiliser nos membres à se battre (...) La loi a fait en sorte qu'on s'est assis (...) C'était comme on avait plus de besoin de mobiliser le monde pour avoir des choses en santé sécurité, la loi était là ! Ok, pis là on a fait des beaux avocats de nous-mêmes en allant plaider. C'est une des raisons pour laquelle... Moi je suis resté dans les années 70... » (Interlocuteur 6)*



QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE?

L'INTÉGRATION DE
LA PRÉVENTION DANS
LES STRUCTURES SYNDICALES

STRUCTURE FAVORABLE À LA PRÉVENTION: INTÉGRATION

- Prévention intégrée à la direction du syndicat / en contact soutenu
- Formation en SST-prévention aux directions des syndicats, parfois aux délégués généralistes
- Prévention protégée de l'accaparement par la défense
- Temps de libération:
 - selon le règlement / négocié / alloué par le syndicat
 - Au-delà des réunions de CSS
 - Présence sur le terrain / monter des dossiers en prévention
- Prévention articulée à la défense
- Structure syndicale dense
- Échanges en face à face fréquents, présence sur le terrain



STRUCTURE FAVORABLE À LA PRÉVENTION: DENSE ET DÉCENTRALISÉE

- Une structure syndicale dense et décentralisée qui couvre...
 - les différents lieux de travail...
 - les différents quarts de travail...
 - les différents corps d'emploi...
- Des contacts en face à face réguliers qui permettent:
 - De repérer des situations à risque, de se les faire signaler
 - De repérer des personnes intéressées à agir, de les solliciter





QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE? DES RESSOURCES POUR AGIR EN PRÉVENTION

- TEMPS DE LIBÉRATION
- FORMATION DES RTSST
- FORMATION D'AUTRES ACTEURS
- SUIVI APRÈS LA FORMATION
- SOUTIEN DES PERMANENTS GÉNÉRALISTES ET SPÉCIALISÉS

DU TEMPS LIBÉRÉ

- Tous les groupes: temps de libération protégé des exigences de la défense
- Groupes priorisés: utilisation de toutes les possibilités offertes par le règlement (temps régulier + temps pour enquête sur accident, accompagner l'inspecteur)
- Groupes non priorisés:
 - Négociation de temps pour les mbs du CSS avant les réunions, d'un RP et de temps de libération
 - Allocation de temps par le syndicat lui-même (au total ou ajout)
 - Ex: négociation d'un RP à temps plein, plus de temps que le président du syndicat
 - Ex: Négociation d'un RP + un délégué prévention par département
- Utiliser ce temps pour être présent sur le terrain, en contact avec les travailleurs et les risques



DU TEMPS RÉSERVÉ POUR LA PRÉVENTION

- La défense ne peut attendre... peut nécessiter un temps important, des connaissances spécialisées... est toujours à recommencer si elle n'est pas suivie de prévention... c'est pourquoi des syndicats décident de:
 - **Séparer les fonctions de défense et prévention**
 - pour préserver du temps dédié à la prévention, marquer l'importance accordée par le syndicat
 - **En assurant la communication entre les deux**
 - Pour bien monter la défense
 - Pour prévenir: récupérer l'information sur les causes des accidents et maladies professionnelles
 - **En utilisant de la défense comme levier pour la prévention**
 - Ex: reconnaissance de cas de maladies professionnelle (ex: surdité vs exposition dans l'établissement, cancer chez les pompiers)



DE LA FORMATION POUR LES RTSST

- Pour les représentants des travailleurs en SST, pour les connaissances mais aussi... pour:
 - Les exemples pratiques donnés par le formateur qui font comprendre la théorie
 - Les exemples de victoires qui donnent de l'espoir et aident à se donner une stratégie
 - Les échanges avec les autres participants, pour réfléchir aux stratégies
 - Le « modèle » que représente le formateur, pour prendre confiance



DE LA FORMATION EN SST AUX AUTRES ACTEURS SYNDICAUX

- Pour les membres des exécutifs, des délégués et des permanents généralistes
 - pour les sensibiliser, générer du soutien, aider la collaboration, sortir des silos
- Pour les membres du syndicat
 - Des membres formés en prévention par leur syndicat, qui connaissent les risques et les mesures préventives, vont devenir les yeux et les oreilles du syndicat, signaler des risques, proposer des actions



DU SUIVI ET DU SOUTIEN DES PERMANENTS GÉNÉRALISTES ET SPÉCIALISÉS

- Soutien des généralistes:
 - Pour détecter des problèmes de SST et les enjeux de SST dans d'autres dossiers
 - Pour soutenir l'utilisation et l'activation du CSS
 - Pour utiliser les moyens « relations de travail » au service de la prévention
- Obstacles:
 - Charge déjà importante, nombre de milieux de travail couverts
 - Variations du niveau de sensibilité, de formation et d'expérience en prévention des généralistes
 - Organisation du travail en silos
- Accès au soutien des permanents spécialisés en prévention



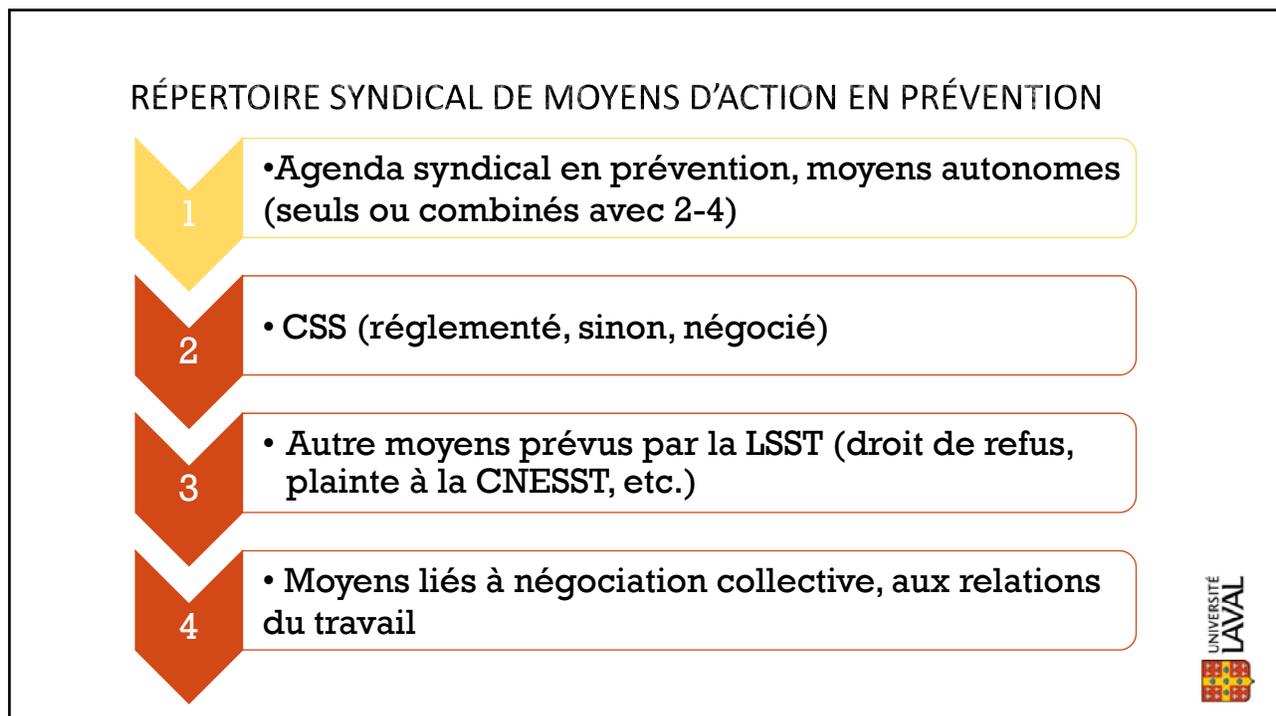
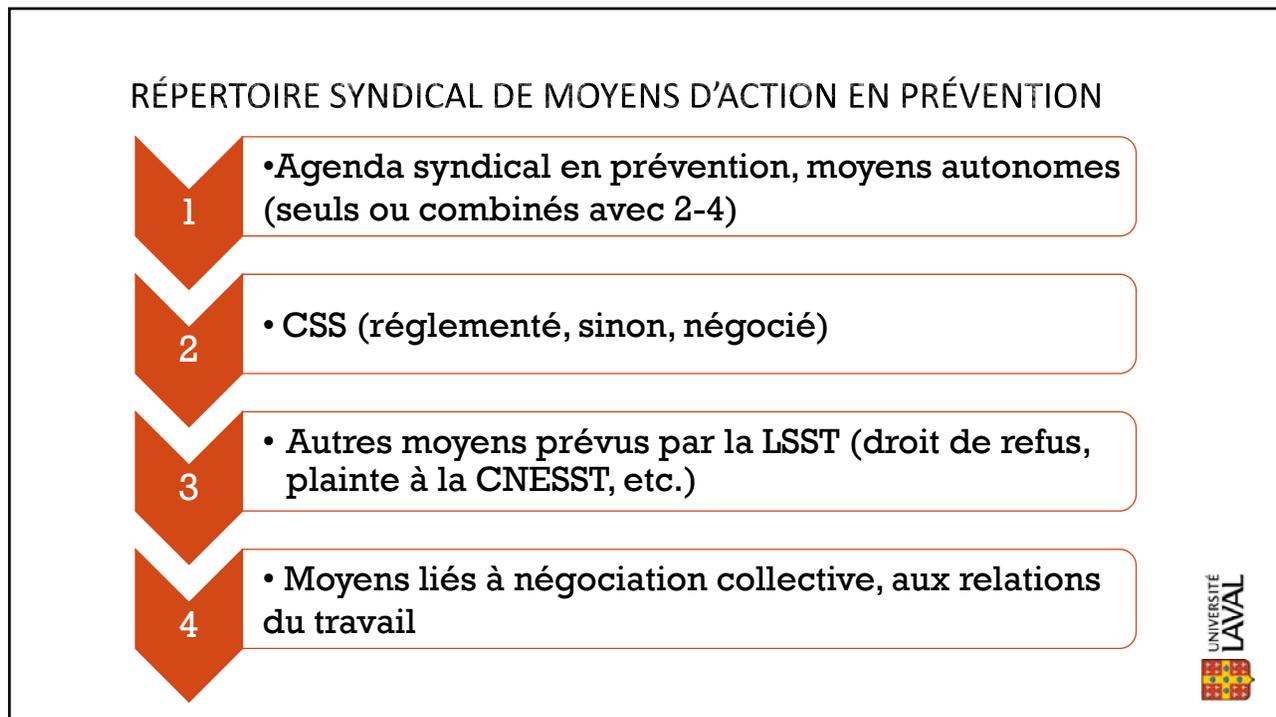


QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE?

FAIRE UN CHOIX STRATÉGIQUE
PARMI UN RÉPERTOIRE DE
MOYENS D'ACTION POUR LA
PRÉVENTION

- Les syndicats particulièrement actifs et efficaces en prévention ont un agenda autonome et ne se limitent pas au CSS pour agir en prévention; ils choisissent un ou des moyens combinés ou successifs, dans un répertoire diversifié, selon...
 - que le champ d'action du CSS est plus ou moins large, que le problème est étiqueté ou non « SST »
 - que les moyens précédents ont fonctionné ou pas...
 - que l'employeur perçoit ou non que c'est aussi dans son intérêt de prévenir...
 - leur histoire... leur conseiller...
 - etc...





UN AGENDA SYNDICAL AUTONOME EN PRÉVENTION

- Ce qui aide...
 - Ne pas agir seul...
 - Se constituer une équipe...
 - Échanger régulièrement avec la direction du syndicat au niveau du lieu de travail... définir des orientations collectivement...
 - Recueillir de l'information sur la situation, ne pas dépendre uniquement de ce que l'employeur fournit...
 - Monter un dossier (ce qui ne va pas, ce qu'on veut, pourquoi, arguments...)
 - Faire un bilan de ce qu'on a déjà tenté, penser stratégie



MONTER SON PROPRE DOSSIER

- *« Si tu y mets un peu de sérieux, toi-même tu vas aller fouiller pour comprendre certaines choses, trouver des informations, comment fonctionne la Loi, quels sont mes droits, jusqu'où je peux aller? Est-ce qu'il existe des normes? Est-ce que l'IRSST s'est déjà prononcée et a fait une étude sur le phénomène? Sinon, est-ce qu'on peut aller voir ce que font les américains, (...) les Anglais? Qu'est-ce qu'on fait avec ça? Donc, c'est beaucoup plus ce travail-là et le comité de santé sécurité c'est un peu l'aboutissement. Dans le sens que tu es confronté à une problématique, tu l'as étudié et t'arrives au comité en disant : «voici ce que l'on veut, voici ce que l'on demande, voici quels méthodes on devrait adopter.» Et là, ça devient un débat jusqu'à ce qu'on ait convaincu l'employeur ou jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment d'argent dans le budget pour que l'employeur se dise «Ok, on va le faire cette année. » (Interlocuteur 7)*



CONSERVER SON INDÉPENDANCE PAR RAPPORT À L'EMPLOYEUR

- Si l'employeur met en place une mesure préventive peu adéquate, peu compatible ou jugée inefficace par les travailleurs, et
 - que le syndicat n'a pas recueilli le point de vue des travailleurs, n'a pas relayé leurs critiques et suggestions,
 - n'a pas défendu la nécessité de mesures plus efficaces et compatibles,
 - les travailleurs sont mécontents contre le syndicat qui est perçu comme l'allié de l'employeur.



RENDRE VISIBLE LE TRAVAIL SYNDICAL EN PRÉVENTION

- Faire des demandes écrites plutôt que seulement verbales, par exemple utiliser le formulaire de plainte
 - « *Alors le seul pouvoir que j'ai (...) c'est de dénoncer des situations, qu'ils l'inscrivent dans le procès-verbal, pour qu'advenant que j'aie un blessé ou il y arrive de quoi : Scusez monsieur l'employeur, ça fait 6 mois que vous êtes au courant, sortez nos PV.* » (Groupe de discussion 3, Int 4)
- Demander une réponse écrite de l'employeur à une plainte ou une demande
- Rendre visible le travail syndical en prévention via le journal syndical, la page Facebook du syndicat, etc...
- Inclure des points « Prévention » dans les assemblées et autres instances



RECHERCHER ET DÉFENDRE DES SOLUTIONS PRÉVENTIVES APPROPRIÉES

- Débat :
 - Certains pensent que les travailleurs ont souvent des solutions à proposer et que leur apport est essentiel pour que les mesures préventives soient vraiment efficaces, compatibles avec la situation de travail et adoptées par l'ensemble; les représentants des travailleurs en SST doivent défendre ces solutions, sinon exiger que les travailleurs soient impliqués dans leur recherche
 - D'autres considèrent que ce n'est pas aux travailleurs de porter le poids (et la responsabilité) de trouver une solution, mais à l'employeur



VISER LA SOURCE

- Lorsque l'employeur se limite aux EPI, les travailleurs finissent par assimiler prévention à EPI et ne revendiquent pas de protection collective
- Les représentants syndicaux en SST sont perçus comme ceux qui surveillent le port des EPI... Ces mesures sont souvent impopulaires. Les RTSST ne sont pas toujours bien accueillies et ça ralentit leur élan...
 - « La vision de l'employeur c'est pas de faire de la prévention, c'est de faire de la protection (individuelle), pis ça c'est dur parce qu'il réussit même à convaincre nos travailleurs... ils demanderont pas d'avoir des garde-corps... l'employeur va leur dire de s'attacher puis ils vont le faire... puis on se ramasse avec des travailleurs qui se promènent en tout temps avec des lunettes de sécurité, un casque, un dossard et un harnais et j'en passe... à chaque fois qu'on trouve quelque chose, on trouve un EPI puis là eh bien... porte ça, porte ça, t'es protégé il y a pas de problème... »



VISER LA SOURCE...

- Les *mobilisations* syndicales en prévention recensées portent sur...
 - Des mesures de prévention à la source (plutôt que des équipements de protection, des règles de sécurité)
 - Réduction de la concentration d'un produit dangereux
 - Réduction de la charge de travail
 - Etc.
 - Des mesures qui n'alourdissent pas le travail, qui sont cohérentes avec les autres exigences du travail (rythme, qualité, relations...)



AGIR POUR MAIS AUSSI AVEC LES TRAVAILLEURS, MOBILISER

- « *Le syndicat c'est pas une compagnie d'assurance. Quand j'ai réalisé l'erreur que je faisais, ça fait longtemps, j'étais dans l'usine. La compagnie m'haïssait pour m'arracher la tête. Ça me dérangeait pas bien bien, mais au bout de la ligne, je faisais un spectacle à mes gars, pis j'étais tout seul en avant pis quand je me revirais de bord, y'étaient plus là. J'ai décidé d'arrêter ça, je me suis ramassé avec du monde en arrière de moi. « On va bouger ensemble pis on va avoir un fun noir ». » (Int 1)*



FAIRE DES ALLIANCES

- Coordination avec d'autres syndicats (unités, sections) ayant le même employeur pour obtenir une mesure préventive
- Collaboration entre syndicats de corps d'emploi différents
 - Ex : Trois syndicats échangent de l'information et des outils développés
- Alliance avec:
 - des citoyens (voisins d'une usine pour la réduction du bruit)
 - des usagers, leurs proches (pour la qualité des soins, des services)
 - des organisme communautaires (pour le financement adéquat en santé et services sociaux)
- Faire ressortir les dangers pour le public
 - Appel à la santé publique, aux médias (amiante lors de travaux de construction/réfection)



RÉPERTOIRE SYNDICAL DE MOYENS D'ACTION EN PRÉVENTION

- 1 • Agenda syndical en prévention, moyens autonomes (seuls ou combinés avec 2-4)
- 2 • CSS (réglementé, sinon, négocié)
- 3 • Autres moyens prévus par la LSST (droit de refus, plainte à la CNESST, etc.)
- 4 • Moyens liés aux relations du travail (CRT et négociation collective)



L'OBTENTION ET L'ACTIVATION D'UN COMITÉS DE SST...

- Paradoxe:
 - Les syndicats qui sont dans des secteurs non priorités et qui n'ont pas de CSS souhaitent que leur création soit obligatoire
 - Mais ceux qui ont un CSS constatent qu'il n'est pas automatiquement efficace...
- Des syndicats de secteurs non priorités l'ont négocié
 - Quels arguments? Quelle stratégie?
- L'action syndicale peut « activer » le CSS pour le rendre plus efficace
- Les syndicats particulièrement actifs et efficaces en prévention ne se limitent pas au CSS



DES MOYENS SYNDICAUX D'ACTIVER LES CSS

- Une équipe syndicale qui se réunit en dehors des rencontres paritaires
 - Temps de préparation négocié avant
- Portrait syndical de la situation en SST et plan d'action soumis au CSS
 - *Exemple: étude de l'ampleur et de la nature des accidents de travail liés à la violence des élèves dans certaines écoles, au sein d'un CSS qui regroupe plusieurs syndicats différents (enseignants, employés de soutien, professionnels)*



UN CSS « ACTIVÉ » PAR LES PROPOSITIONS SYNDICALES

Exemple

Étape 1: Sondage syndical auprès des membres dispersés dans des lieux de travail différents et réalisant des tâches très différentes, sur les risques et les préoccupations, les mesures souhaitées

Étape 2: Proposition syndicale au CSS paritaire

plan d'action pour le CSS sur la base des problèmes identifiés via le sondage

tournée d'inspection paritaire systématique couvrant tous ces lieux de travail, appuyée par les résultats du sondage



RÉPERTOIRE SYNDICAL DE MOYENS D'ACTION EN PRÉVENTION

1

• Agenda syndical en prévention, moyens autonomes (seuls ou combinés avec 2-4)

2

• CSS (réglementé, sinon, négocié)

3

• Autres moyens prévus par la LSST (droit de refus, plainte à la CNEST, etc.)

4

• Moyens liés aux relations du travail (CRT et négociation collective)



DISCUTER PRÉVENTION ENTRE EXÉCUTIF (OU DÉLÉGUÉ EN CHEF) ET EMPLOYEUR

- Par exemple au Comité de relations de travail, parce que...
 - il n'y a pas de CSS
 - le CSS n'est pas fonctionnel
 - les discussions au CSS n'ont pas abouti
 - les décisions problématiques sont prises plus haut
 - la situation est urgente

- le problème de SST est lié à des enjeux de relations de travail
 - Ex: sous-traitance, changements technologiques, etc.



NÉGOCIER DES CLAUSES DE CC EN PRÉVENTION

- L'utilisation de la CC pour des améliorations étiquetées explicitement « SST » semble généralement très faible
 - « *je n'ai jamais vu ça!* », « *Mais ce serait une bonne idée!!* »
- Elle un peu plus importante pour agir sur des conditions de travail qui ont un effet sur la santé, sans que ces clauses soient appelées « SST » et placées dans ce chapitre de la convention...
- Ça semble varier largement d'un syndicat affilié à l'autre d'aller au-delà des conditions d'*emploi* et d'entrer dans les conditions d'*exercice du travail* comme telles...



NÉGOCIER DES CLAUSES DE CC EN PRÉVENTION

- Pourquoi négocier des clauses en prévention?
 - Exprimer son rapport de force, gagner les mesures préventives pas obtenues autrement
 - Pérenniser les mesures préventives
 - Lorsque des gains sont difficiles au plan salarial, d'autres sont possibles en prévention, c'est un moyen pour l'employeur de « donner quelque chose » malgré tout



NÉGOCIER DES CLAUSES DE CC EN PRÉVENTION

- Les demandes en prévention sont plus facilement intégrées au cahier syndical et maintenues si :
 - l'orientation « prévention » de l'exécutif est claire
 - les représentants au CSS en lien étroit avec l'exécutif et le comité de négociation, pour les proposer et fournir l'argumentaire
 - les demandes touchent un certain nombre de membres



NÉGOCIER POUR LA PRÉVENTION... SANS MARCHANDER LA SANTÉ...

- Un débat... embrouillé par la confusion entre:
 - « négociier » (exercer un rapport de force)
 - et « marchander », « faire un compromis au dépend de »?

- La santé ne devrait pas se marchander...

« Moi, la santé et sécurité (...) c'est pas négociable (...) t'en fais ou t'en fais pas. Pis c'est pas entre les deux. (...) Tu me demandes si tu veux que je me coupe la moitié du doigt ou tout le doigt. Allô? Je veux le garder mon doigt, ça se négocie pas de la santé sécurité là. Ça marche pas! Pis ça aussi, faut que je me batte. Faut même se battre avec nos propres membres. »
(Groupe de discussion 3, Int 3)
- Mais obtenir des moyens de prévention peut être gagné par la négociation!



EXEMPLES DE NÉGOCIATION DE CONDITIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL INTÉGRANT LA PRÉVENTION

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Violence <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures de prévention de la violence ▪ Sécurité <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niveau maximal d'usure des pneus pour utiliser un autobus ▪ Horaires <ul style="list-style-type: none"> ▪ Critères d'évaluation des changements d'horaires ▪ Encadrement de l'assignation temporaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Risques physiques et chimiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chariots pour déplacement de charge ▪ Tapis antidérapant ▪ Banc assis-debout ▪ Mesures de réduction du bruit ▪ Protocole concernant la contrainte thermique, des contaminants chimiques, calendrier de réduction |
|--|--|



EXEMPLES DE NÉGOCIATION ET UTILISATION DE CLAUSES AUTRES, POUR LA PRÉVENTION

- Description de tâches, formation nécessaire à un poste
 - éviter qu'une personne non formée fasse une tâche à risque
- Sous-traitance
 - s'assurer de la prise en charge des risques, de la formation
- Consultation sur les changements technologiques
- Comité d'organisation du travail local ou départemental lors de changements
- Clauses sur l'ancienneté
 - protéger les travailleurs vieillissants des postes plus exposés aux risques
- Accommodements pour personnes avec handicap lié au travail ou hors travail
- Etc.



EN CONCLUSION...



L'ACTION SYNDICALE
EN PRÉVENTION,
BONNE POUR LE SYNDICAT...

- *« Je pense qu'on a intérêt à développer ça [l'action syndicale en prévention], si on veut survivre syndicalement. Parce qu'on en arrache pas mal ailleurs, hein!*
- *Et c'est un intérêt des membres, des nouveaux membres. C'est gagnant la santé sécurité du travail (...) parce que les gens ont de l'intérêt dans leur santé, dans leur sécurité.*
- *Et c'est un contact qui est direct, t'as pas un président qui, une fois de temps en temps en assemblée, parle. (...) tes délégués en santé sécurité là, y sont proches du monde. Ils interviennent directement, ils sont dans le milieu de travail. À mon avis, c'est des délégués qui peuvent être le plus proches de notre base, (...) qui interviennent quotidiennement, qui créent des relations. Ils sont pas une bureaucratie syndicale, assis dans un bureau qui gère le syndicat, ils sont sur le plancher. Et je pense que le lien est fort avec les membres et les gens y croient. »*
(Interlocuteur 8)



L'ACTION EN PRÉVENTION, BONNE POUR LA VIE SYNDICALE

- Les problèmes de SST sont souvent parmi les motifs pour lesquels on veut se syndiquer...
- La prévention rejoint une préoccupation majeure des travailleurs, quels que soient l'âge et l'ancienneté...
- Elle rejoint le souhait des travailleurs de « bien faire leur travail »
- L'action en prévention nécessite un contact direct avec les membres
- Elle permet une présence et des améliorations en dehors des périodes de négociation de la convention
- Elle a une portée qui dépasse le contenu de la convention collective
- Elle permet une action sur la réalité quotidienne



- *« Si on s'occupe pas de la santé sécurité au travail, on s'occupe pas de nos membres. La négociation de convention collective c'est une chose, tu vas négocier une convention, tu vas avoir ta convention pendant 3 ans, cependant la santé sécurité au travail c'est un travail de tous les jours! » (interlocuteur 11)*



- *« les gens, surtout aujourd'hui, même les plus jeunes, ont beaucoup plus de facilité à comprendre que trop d'overtime, c'est néfaste, que passer du temps avec la famille c'est important, que d'arriver en santé à la maison c'est important, de ne pas amener ta chienne contaminé de pétrole à la maison, laver ça dans ta laveuse pour pas que ça se ramasse dans tes égouts, que ça contamine tes enfants. Donc, c'est plus facile d'aborder ça.» (Interlocuteur 7)*
- *« Moi c'est mon discours: «si on veut conserver les membres, parlons de leur confort, parlons de leurs conditions de travail.» Puis comment on peut vendre ça, c'est par le biais du dossier santé sécurité. » (Interlocuteur 8)*



L'ACTION EN PRÉVENTION, BONNE POUR LA VIE SYNDICALE

- Elle amène à l'action syndicale des personnes qui ne se seraient pas impliquées autrement, qui sont :
 - mobilisées par le non respect que représentent des conditions de travail difficiles, des dangers
 - qui ont vécu des atteintes à leur santé du fait de leur travail ou été témoin de celle d'un collègue



REMERCIEMENTS

- À la direction de la CSN (Jean Lacharité) et de la FTQ (Serge Cadieux) pour leur appui
- À Josée Lamoureux (CSN), Jean Dussault, Dominique Savoie (FTQ), pour leur soutien au démarrage du projet
- Aux membres du comité de suivi
 - Christian Cyr, coordonnateur du comité de coordination générale des négociations et du comité interfédéral du secteur privé, CSN
 - Caroline Ouellette, Service des relations du travail, module formation, CSN
 - Patricia Richard, Service des relations du travail, module santé-sécurité-environnement, CSN
 - Dominique Savoie, Service de la recherche, FTQ puis Denis Cameron, FTQ
 - Daniel Demers, Service de la santé et sécurité du travail, FTQ
 - Serge Beaulieu, Service de l'éducation, FTQ
 - Denise Cameron, Service de la santé et sécurité du travail, FTQ
- Aux participants aux entrevues (phase1)
- Aux syndicats locaux participants (phase 2)
- Aux membres du CSS de la FTQ ayant participé aux groupes de discussion
- À l'Alliance de recherche université – communauté (ARUC) Innovation, travail et emploi pour son financement, issu d'une subvention du CRSH
- À Kevin Villeneuve-Tremblay et Sarah Pier Dubois-Ouellet pour la transcription des entrevues et la collaboration à l'analyse.

