

RENFORCER L'ACTION SYNDICALE AUTONOME, INTÉGRÉE ET MOBILISATRICE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMMENT PROFITER DE LA RÉFORME DE LA LSST?

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
(FTQ)
6 octobre 2022



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

PLAN

- La loi s'applique, tout est réglé? Ce que nous apprend l'expérience...
- Comment s'y prennent les syndicats locaux actifs en prévention?
 - Pourquoi? Orientations syndicales
 - Avec quoi? Ressources syndicales
 - Avec qui et comment? Pratiques syndicales
 - Un agenda syndical autonome en prévention
 - L'activation des comités de santé et de sécurité
 - Utilisation stratégique des autres moyens prévus par la LSST
 - Des moyens syndicaux « Relations de travail » pour la prévention
- Se mobiliser pour sa santé et sa sécurité, c'est aussi bon pour la santé... du syndicat!
- Comment faire de la réforme de la LSST un levier pour l'action syndicale?



LA LOI S'APPLIQUE, TOUT EST RÉGLÉ?

Ce que nous apprend l'expérience...

LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ, AU CŒUR DE L'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEUR.S.E.S DEPUIS SES ORIGINES

- Les risques pour la SST ont toujours été parmi les préoccupations menant les travailleur.se.s à une action collective autonome
 - 1937 Grève du textile au Québec, parmi les demandes des tisserands et tisserandes:

1.—Interdiction du fonctionnement des métiers et autres machines similaires en dehors des heures de travail réglementaires, abus qui est une source de surmenage et de dommage matériel grave aux ouvriers et ouvrières ;

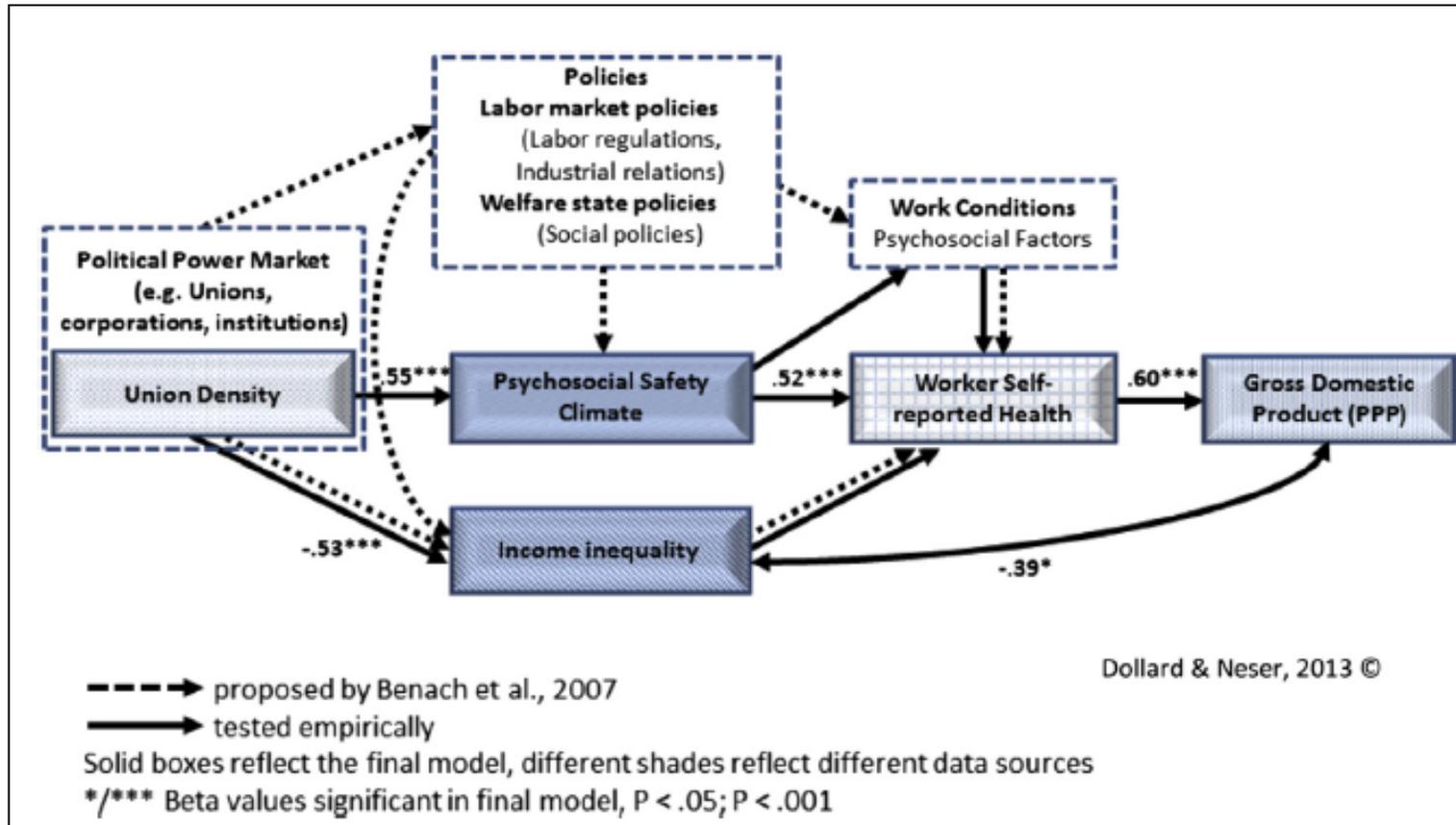
2.—Limitation du nombre de métiers et autres machines par tisserand et tisserande et autres ouvriers, de même que limitation de l'accélération de la vitesse des machines, autres sources de surmenage et d'exploitation éhontée ;

Source: Charpentier, A. (1965) La Grève du Textile dans le Québec en 1937, Relations industrielles/Industrial Relations, Vol. 20, no 1.

ÊTRE SYNDIQUÉ.E, MEILLEUR POUR LA SANTÉ

- Dans l'État de New-York aux États-Unis, une étude montre que la présence d'un syndicat dans les maisons de retraite a été associée à une réduction de 30% de la mortalité chez les résidents, et à un plus grand accès aux équipements de protection individuelle. (Dean, Venkataramani, & Kimmel 2020)

ÊTRE SYNDIQUÉ, MEILLEUR POUR LA SANTÉ



Étude dans 31 pays européens:

La densité de la représentation syndicale est positivement associée au climat de sécurité psychosocial et négativement aux inégalités de revenu dans le pays

Le climat de sécurité psychosocial est positivement associé à l'état de santé auto-rapporté par les travailleurs

Dollard, M. F., & Neser, D. Y. (2013).

Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries.

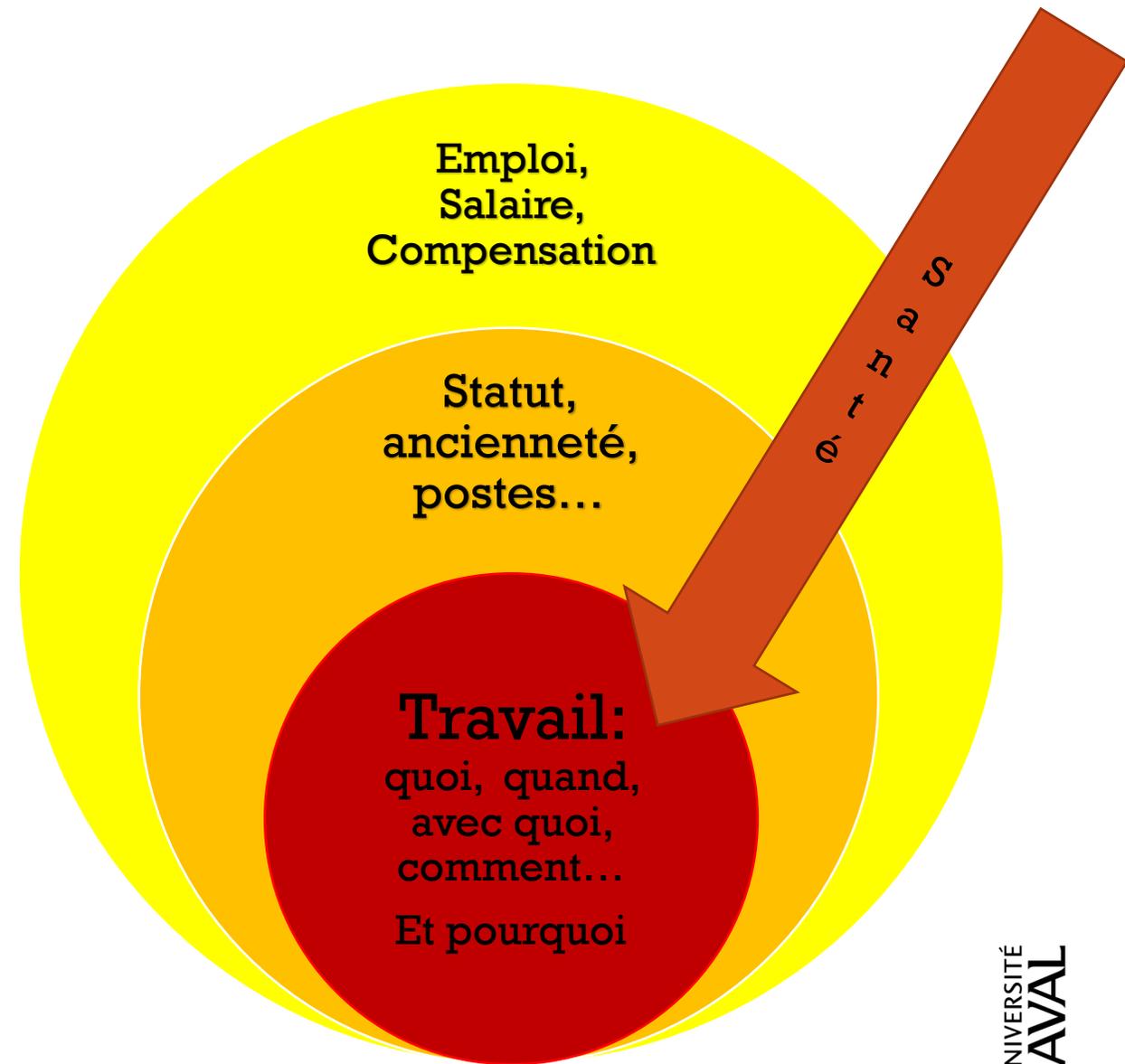
Social Science & Medicine, 92, 114-123.

Mais tous les syndicats, au fil du temps, n'accordent pas nécessairement une importance aussi grande aux effets du travail et de l'emploi sur la santé et la sécurité correspondant à celle des membres...

Certains, en particulier dans les périodes où le rapport de force est moindre, se sont limités à ce qui enveloppe le travail lui-même (emploi, salaire, etc.), sans agir sur celui-ci

La séparation des législations sur les relations du travail, les normes du travail et la santé et la sécurité du travail a encouragé la séparation de l'action en prévention du reste de l'action syndicale...

L'organisation du travail est trop souvent vue comme une prérogative de l'employeur... alors qu'elle agit sur la santé et la sécurité...



L'ADOPTION DE LA LSST EN 1979

- Le résultat de mobilisations, dont des conflits de travail pour protéger la santé et la sécurité, ex:
 - 2^e grève des travailleurs de l'amiante
 - Pour la reconnaissance des maladies pulmonaires causées par l'amiante
 - Pour un milieu de travail sans poussière d'amiante
 - Occupation de l'usine de Fer et Titane à Sorel
 - Des arrêts de travail spontanés, des moyens de pression improvisés
- Une réponse (imparfaite) à l'insatisfaction face aux conditions de travail qui rendent malade

LA LSST: UN OUTIL ESSENTIEL, MAIS...

- Une application très incomplète des 4 mécanismes de la LSST (PP, PSSE, CSS et RP)
 - Application complète seulement dans les groupes 1 et 2 essentiellement masculins (extraction et industrie lourde)
 - Application bloquée au moment de couvrir l'État-employeur, empêchant la couverture de la grande majorité des **femmes** au travail
 - application incomplète: groupe 3: administration provinciale, PP et PSSE, pas de CSS et RP au sens de la LSST
 - non application: groupe 4, 5 et 6 (éducation et santé)
- Une réduction des ressources de l'inspectorat par rapport au nb de travailleur.se.s et d'établissements, depuis 1979 et même récemment

AVANT LA LOI 27

UNE APPLICATION INCOMPLÈTE DES MÉCANISMES AU CŒUR DE LA LSST

Groupe I PP, PSSE : 1982 CSS : 1983 RP : 1984	Groupe II PP, PSSE : 1983 CSS : 1983 RP : 1984	Groupe III PP, PSSE : 1985	Groupe IV	Groupe V	Groupe VI
Bâtiment et travaux publics	Industrie du bois (sans les scieries)	Administration publique	Commerce	Autres services commerciaux et personnels	Agriculture
Industrie chimique	Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	Industrie des aliments et boissons	Industrie du cuir	Communications, transport d'énergie et autres services publics	Bonneterie et habillement
Forêt et scieries	Fabrication d'équipement de transport	Industrie du meuble et des articles d'ameublement	Fabrication de machines (sauf électriques)	Imprimerie, édition et activités annexes	Enseignement et services annexes
Mines, carrières et puits de pétrole	Première transformation des métaux	Industrie du papier et activités diverses	Industrie du tabac	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	Finances, assurances et affaires immobilières
Fabrication de produits en métal	Fabrication des produits minéraux non métalliques	Transport et entreposage	Industrie textile	Fabrication de produits électriques	Services médicaux et sociaux
					Chasse et pêche
					Industries manufacturières diverses

Pour tous les secteurs:

Devoir général de prévention de l'employeur (51)

Divers droits et obligations des employeurs et

Divers droits et obligations des travailleur.se.s

Chantiers de construction: dispositions de la LSST sur le comité de chantier et le représentant à la prévention sur les chantiers non promulguées

Mécanismes de prévention: PP : Programme de prévention, PSSE : Programme de santé spécifique à l'établissement

Mécanismes de participation: CSS : Comité de santé et de sécurité; RP : Représentant.e à la prévention

LA LSST: ET LES FEMMES AU TRAVAIL?

- Une avancée: le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite
 - Principe: le problème n'est pas la grossesse, mais les risques du travail
 - Mais une application passant souvent par le retrait, sinon la réaffectation, sans nécessairement agir à la source

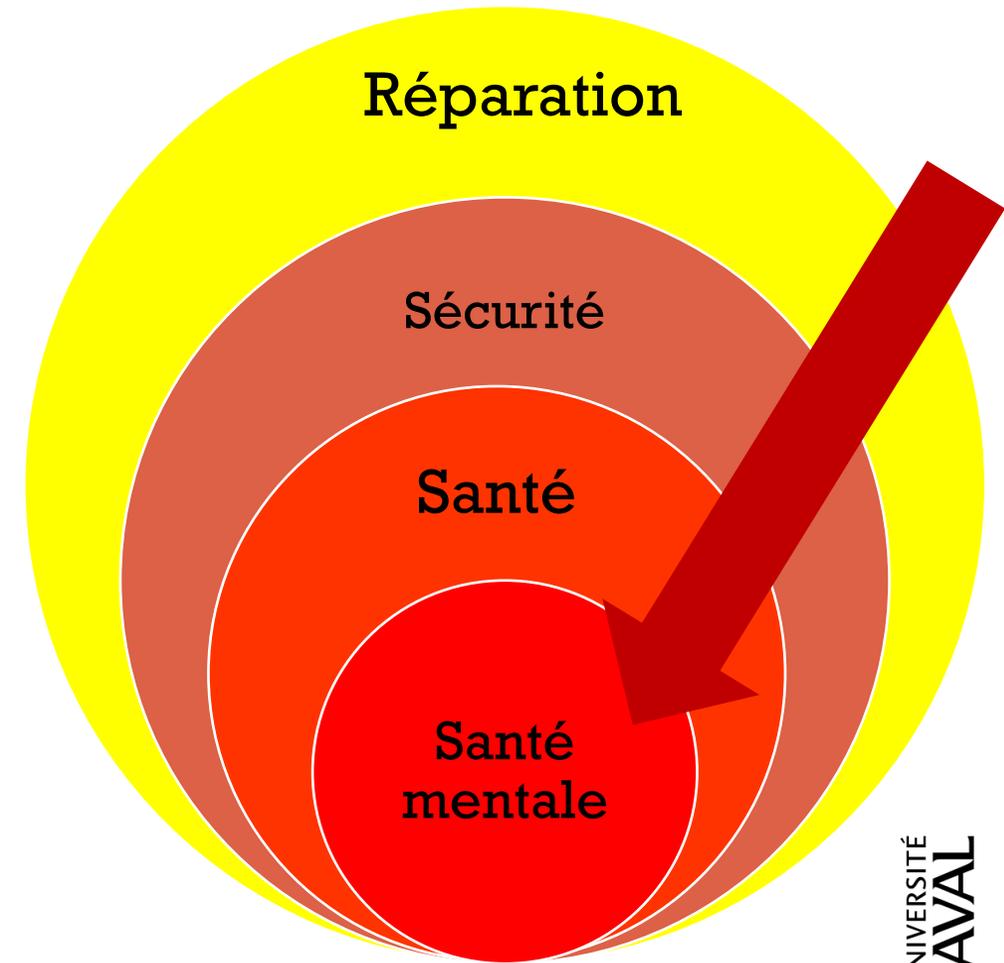
Mais...

- Les risques des emplois occupés en majorité par des femmes sont moins traités par la réglementation (RSST). Les lésions qu'ils génèrent sont plus difficilement reconnues par le régime d'indemnisation. Par le passé, des études ont mis en évidence une discrimination systémique envers les travailleuses quant à la reconnaissance des troubles psychiques (Lippel et Demers 1996) et musculo-squelettiques (Lippel 2003)
- Les actions en prévention de la CSST/CNESST sont surtout centrées sur:
 - des risques pour la sécurité (ex: risques machines) et des risques pour la santé donc la cause est unique et spécifique, présents surtout dans le secteur manufacturier ou la construction
 - les secteurs déjà priorisés (groupes 1, 2, 3) où on retrouve le moins de femmes (environ 15%)
- Les inspecteurs sont moins présents dans les secteurs où se trouvent la majorité des femmes
 - En 2019, le groupe prioritaire I accaparait 47% des dossiers de prévention et de 44% des visites d'inspection (CNESST 2019)

Cercle vicieux de l'invisibilité des risques du travail des femmes...

(Messing 2021)

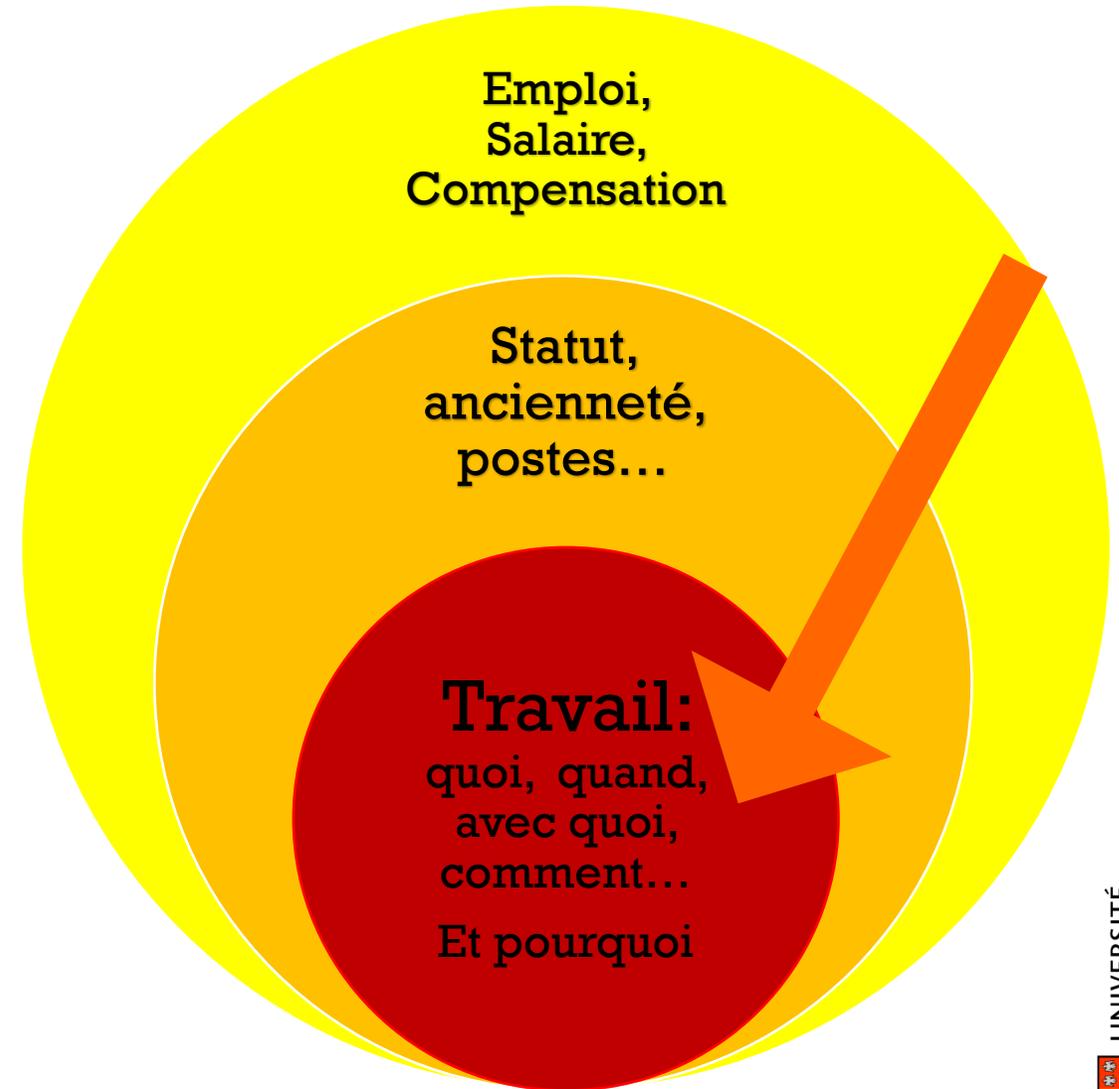
- Il y a plus d'obstacles pour que les employeurs agissent en prévention sur les risques dont les effets sur la santé:
 - ne sont pas immédiats
 - ne sont pas spécifiques à un seul risque, mais multifactoriels
 - ne sont pas associés à un risque qui n'est présent qu'au travail
 - n'ont pas nécessairement de signes extérieurs visibles
 - sont liés à une fragilité accrue par une condition personnelle, ou aggravés par cette condition
- C'est le cas de nombreux risques auxquels les femmes sont exposées, du fait de la nature de leur travail



DES EFFETS NÉGATIFS DU RÉGIME DE FINANCEMENT DE LA CNESST

- Volonté des gouvernement de réduire le rôle de l'État: priorité à la régulation par le marché (incitatifs financiers) qui incite à l'externalisation
 - sous-déclaration, transfert à d'autres régimes ou aucun
 - assignation temporaire
 - Contestation
 - recours aux sous-traitants et agences de placement, etc.

Depuis la fin des années 2000, dans le mouvement syndical, retour au devant de la scène des luttes contre des conditions de travail qui affectent la sécurité et la santé physique et mentale



UNE VISION ÉLARGIE DE « LA SST »...

- « La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité. » (OMS, 1948)
- Les risques du travail pour la santé, ce sont aussi:
 - Les difficultés d'articulation entre le travail et la vie hors travail
 - Les caractéristiques des horaires (dont leur imprévisibilité)
 - La surcharge de travail
 - Le sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail...
 - La peur d'être agressée
 - La violence psychologique...
- Les effets du travail sur la santé, ce sont aussi, potentiellement,
 - les douleurs au dos, aux membres supérieurs et inférieurs...
 - la fatigue, les problèmes de sommeil, l'anxiété, l'épuisement, la dépression...

LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS DU TRAVAIL SUR LA VIE HORS TRAVAIL



PLÉNIÈRE

Dans nos sections locales et nos syndicats, comment la SST et ses mécanismes de participation sont intégrés dans la vie syndicale?



**AUJOURD'HUI,
COMMENT S'Y PRENNENT
LES SYNDICATS LOCAUX
ACTIFS EN PRÉVENTION?**

■ Questions de recherche

- Qu'est-ce qui fait que des syndicats locaux agissent de manière significative sur des conditions d'emploi et de travail qui affectent la santé et la sécurité?
- Quels moyens prennent-ils, au sein du syndicat, et face à l'employeur?

■ Méthodologie

- Phase 1: 29 entrevues avec des élus et salariés de structures et syndicats affiliés à la FTQ et la CSN
- Phase 2 (toujours en cours): Études de cas auprès de syndicats identifiés par les répondants de la phase 1 comme particulièrement actifs en prévention

■ Pour la présentation

- Extension à d'autres cas, sur la base d'une analyse documentaire

L'ÉTUDE

*Action
syndicale
locale en
SST*



DES OBSTACLES À L'ACTION SYNDICALE EN PRÉVENTION

- Du côté de l'employeur...
 - Agenda souvent dominé par les coûts d'indemnisation
 - Pour le syndicat, cela fait que la prévention passe souvent après le soutien à la réparation
 - Les interlocuteurs SST-prévention du côté de l'employeur ont souvent peu de pouvoir pour modifier les conditions de travail qui affectent la santé et la sécurité
 - La volonté de démontrer sa « diligence raisonnable » (code criminel) amène parfois l'employeur à appliquer des sanctions
 - Certaines mesures préventives (entre la source et les personnes ou sur les personnes, comme les EPI) sont perçues comme lourdes par les membres...
 - L'organisation du travail et la santé psychologique sont souvent vues par l'employeur comme ne relevant pas du comité de SST, ou traité par des moyens de prévention secondaire (gestion du stress)
- Du côté de la CNESST
 - Inspecteur difficile à faire déplacer
 - Décisions parfois limitées
 - Droit de refus difficile à utiliser (Réseau de la santé)

DES DÉFIS DE L'ACTION SYNDICALE EN PRÉVENTION

- Petits syndicats: Sortir de l'urgence...
 - Peu d'heures de libération, la « SST » est une tâche parmi une multitude d'autres
 - Agenda déjà rempli par les délais fixés par les griefs et le soutien aux réclamations CNESST
 - ODJ du Comité de relations de travail déjà rempli...
 - Événements accidentels parfois rares, même si les risques sont bien présents
 - Le tout pousse à être « réactif » quant à la SST
- Grands syndicats: Sortir du bureau... par où commencer?
 - La SST peut être isolée du reste de l'action syndicale (« travail en silo »)
 - Des gains qui prennent beaucoup de temps = découragement, abandon...
 - Pour certains, des territoires de plus en plus grands, des activités de plus en plus diverses (ex: SSS): difficulté à connaître les activités et les risques..
 - Risques « santé » et surtout « santé psychologique » perçus comme plus complexes...
 - Difficile de prendre l'initiative, de faire plus que réagir aux insuffisances de l'organisation de la prévention par l'employeur

UN PARADOXE...

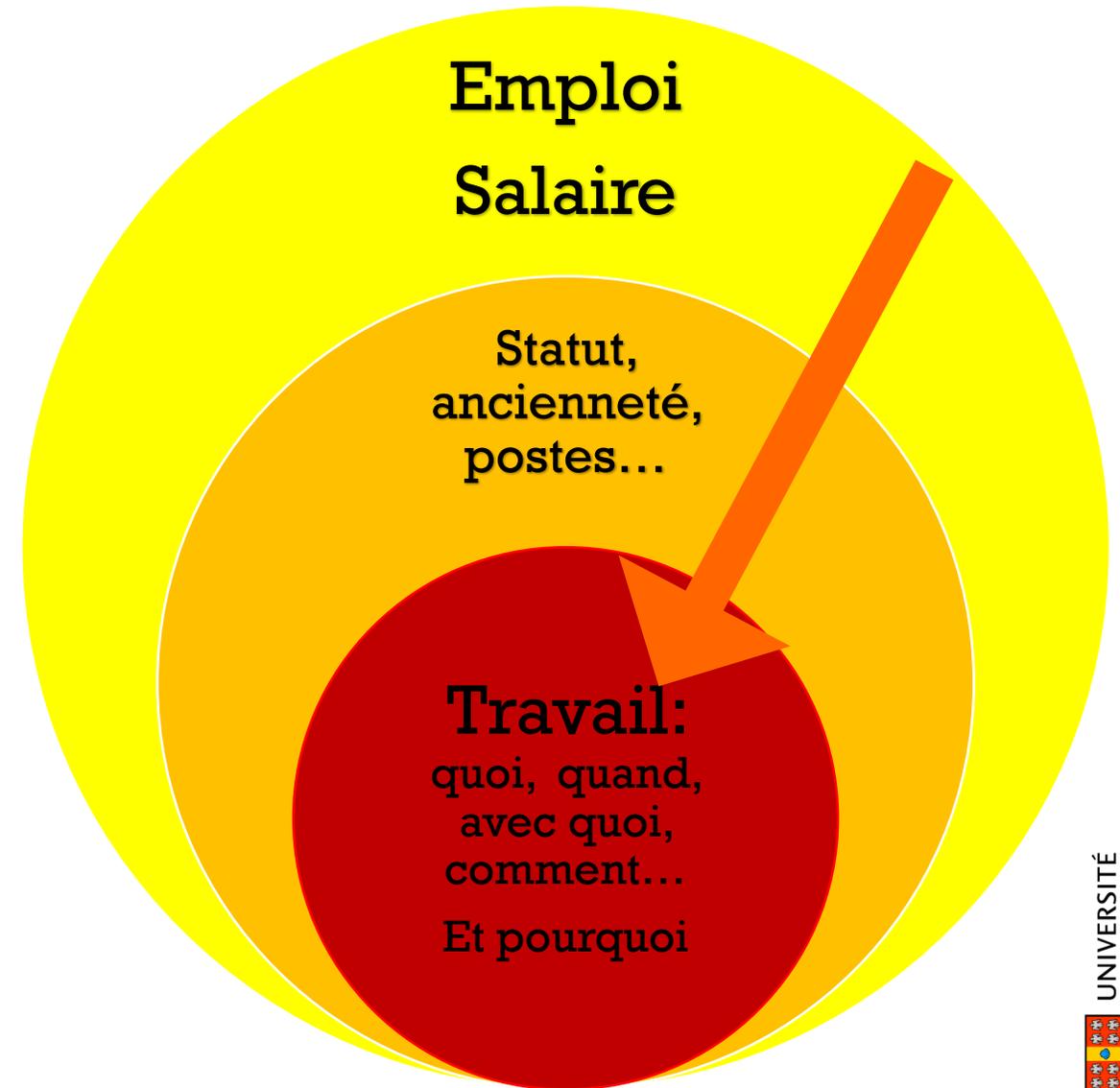
- Quelle que soit la taille, plusieurs élus ou conseillers syndicaux rapportent...
 - Une faible participation des membres en dehors des périodes de négociation
 - La perception que la SST n'est pas ce qui attire le plus les personnes qui s'engagent syndicalement (« c'est pas sexy »), que c'est très technique (dont l'indemnisation) ou que ça avance peu (en prévention)
 - La perception que les attentes des membres envers le syndicat concernent essentiellement les salaires, que plusieurs mesures de SST (EPI, procédures) sont vues comme lourdes
 - Mais aussi, paradoxalement... beaucoup d'insatisfaction des membres par rapport à des conditions de travail qui ont un effet sur leur santé... comme la surcharge de travail, le temps supplémentaire...
- Pourtant, certains syndicats...
 - ont été créés (même récemment) autour d'enjeux de santé et/ou de sécurité,
 - ont mis des conditions de travail qui ont un effet sur la santé en priorité lors de négociations, y compris en sortant en grève, faisant des gains majeurs,
 - ont fait la grève pour maintenir leur représentant en prévention,
 - sont constamment sollicités par leurs membres pour agir en prévention...
 - attirent en prévention des militant.e.s qui ne se seraient pas engagés autrement...



DES ORIENTATIONS SYNDICALES POUR LA PRÉVENTION

LEVIER: ORIENTATION

- Le syndicat, un instrument collectif pour occuper le terrain des conditions concrètes du travail et de leurs effets sur la santé
 - pas une « compagnie d'assurance »
 - pas seulement pour négocier la convention aux 3, 5, 7 ans...
 - Pas seulement pour agir sur « l'enveloppe du travail »: emploi, statut, salaire, ancienneté, accès aux postes...
 - Aussi pour agir sur le contenu et les moyens du travail



LEVIER: ARBITRER EN FAVEUR DE LA SANTÉ

- Priorité à la santé et la sécurité quand il y a contradiction avec un autre enjeu
 - Ex: bonus au rendement, temps supplémentaire volontaire vs embauches
- Priorité à la santé et la sécurité parmi les enjeux possibles
 - En négociation, quand on choisit ce qu'on ne lâche pas...



DES RESSOURCES SYNDICALES... POUR LA PRÉVENTION

LEVIER: RESSOURCES SYNDICALES

- Temps libéré pour la prévention
 - en plus des réunions du CSS
 - protégé du temps requis pour le soutien à la réparation
 - pour être présent sur le terrain
 - selon LSST-règlement / négocié / payé par le syndicat / combinaison
- Droits négociés tels que définis au RP par la LSST
- Formation
 - Apport de la formation de base + sur risques particuliers + stratégies
 - Soutien après: Comment faire face aux obstacles?
- Qualité des militant.e.s
 - Danger: spécialiste dévoué mais seul, qui s'épuise ou... prend sa retraite!
- Travail d'équipe: comité syndical de SST

LEVIER: SOUTIEN EXTERNE

- Rôle clé des conseillers syndicaux généralistes
 - Pour détecter le problème SST, l'enjeu SST d'un autre problème / soutenir / référer / intégrer à la négociation
 - Obstacles: charge élevée, urgences (griefs, négo, etc.), sentiment de compétence variable...
- Communication et soutien
 - Conseiller généraliste
 - Conseiller SST
 - Service de défense



DES PRATIQUES SYNDICALES POUR LA PRÉVENTION

LEVIER: INTÉGRATION ET ARTICULATION

- Intégration au cœur de la structure syndicale des personnes qui s'occupent de SST
- Formation en SST-prévention aussi à des membres d'exécutif et des délégués syndicaux
- Ne pas travailler en silo
 - Enjeux SST dans les autres champs d'action syndicaux et vice-versa

LEVIER: VITALITÉ, DÉBATS, SOLIDARITÉ

- Informer et débattre
 - pour prendre position collectivement quand des mesures préventives « pas parfaites ni très agréables » sont quand même nécessaires
 - Ex: procédure de cadenassage: consulter, expliquer, exiger les conditions nécessaires à une implantation réussie, prendre position syndicalement
 - Pour soutenir collectivement les demandes touchant un plus petit nombre, un seul département, métier...
 - Les demandes qui touchent une grande partie des membres génèrent plus facilement la solidarité et la mobilisation...

LEVIER: PRÉSENCE « SUR LE TERRAIN »

■ RP-RSSS

- Pour être sollicité et solliciter les membres: un à un, en groupe
- Pour rendre visible l'action syndicale en prévention
- Pour écouter, questionner, observer
 - S'appuyer sur l'activité réelle de travail et ce qu'en disent les membres
 - Pour échanger sur les mesures préventives avant, pendant, après leur implantation

■ Délégués syndicaux

- densité élevée, couverture des différents lieux de travail, quarts de travail, corps d'emploi...
- les yeux et les oreilles des élus « SST »

LEVIER: ARTICULATION INDEMNISATION (DÉFENSE)- PRÉVENTION

- Ex: Séparation pour laisser du temps en prévention et réduire les tensions, mais échanges réguliers
- Ex: RP négocié rencontre le conseiller en défense régulièrement, fait le tour des dossiers, récupère ce qui nécessite une action en prévention
- Ex: Conseiller de fédération informé de chaque dossier en défense, fait le suivi auprès des élus, pour la prévention

ASSURER UNE BONNE REPRÉSENTATION EN INDENISATION +
S'INDIGNER POUR SE MOBILISER +
AGIR POUR PRÉVENIR

LEVIER: CHOIX STRATÉGIQUE DE MOYENS D'ACTION



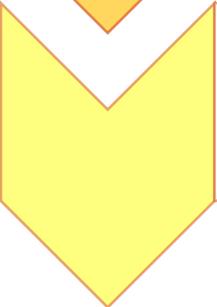
Agenda syndical autonome en prévention



Activation du comité de SST



Utilisation stratégique des autres moyens prévus par la LSST



Utilisation de la négociation collective



UN AGENDA SYNDICAL AUTONOME EN PRÉVENTION

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

IDENTIFIER LES PROBLÈMES: PRENDRE L'INITIATIVE

- Identifier les problèmes vécus : contacts directs, enquête auprès des membres (ex: sondage)
- Douter et chercher
- Détecter les enjeux SST derrière d'autres (assurance collective, horaires)
- Anticiper les effets des changements technologiques, architecturaux, organisationnel... à venir: prendre l'initiative

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

SE MOBILISER...

- Rupture: « ce n'est pas normal d'avoir mal, de s'user, d'être fatigué... »
- Mise en commun: nous sommes plusieurs à vivre le problème...
- Légitimité et espoir: nous avons le droit, c'est possible
- Leadership: le syndicat est notre outil, le bon

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

REMONTER À LA SOURCE

- Pour prévenir efficacement
 - des mesures de prévention le plus près de la source
 - qui n'alourdissent pas le travail, permettent un travail de qualité
- Pour mobiliser
 - Les mobilisations (grèves, pressions) portent sur des mesures efficaces!

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

ÉTABLIR LE PLAN D'ACTION SYNDICAL EN PRÉVENTION

- En lien avec l'exécutif
- à toutes les étapes auprès des membres

MONTER UN DOSSIER

- Problème, conséquences, pistes de solution
- Ne pas dépendre que des informations fournies par l'employeur
- outils et références crédibles, utilisées stratégiquement

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

ANALYSE DES ACTEURS ET ENJEUX, STRATÉGIE SYNDICALE

- Faire un portrait des acteurs
- « Trouver par quelle porte rentrer »

LEVIER: UN AGENDA AUTONOME

CHOIX STRATÉGIQUE DES MOYENS POUR GAGNER

ALLIANCES

- Avec les autres syndicats chez l'employeur
- Avec des citoyens (utilisateurs, proches, public)

PRESSIONS

- Utiliser l'humour, la créativité, avoir du plaisir ensemble



L'ACTIVATION DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

LES COMITÉS DE SST...

Le point de vue des participant.e.s à l'étude:

- Les CSS: un lieu pour discuter...
- Mais pas automatiquement efficace...
- L'obligation les rendrait plus efficaces...
- Mais au bout du compte, l'efficacité du CSS dépendrait de ce qu'en fait le syndicat

DES MOYENS SYNDICAUX D'ACTIVER LES CSS

- Une équipe syndicale qui se réunit en dehors des rencontres paritaires
 - Temps de préparation négocié avant
- L'utilisation des pouvoirs donnés par le règlement pour les groupes prioritaires, la négociation de pouvoirs dans les groupes non priorisés...

L'UTILISATION D'AUTRES MOYENS PRÉVUS PAR LA LSST

- Recours au soutien du Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT), via le Programme de santé spécifique à l'établissement ou autre
- Démarches pour que les risques pour la travailleuse enceinte ou qui allaite soient prévenus (plutôt que les travailleuses simplement réaffectés ou retirés)
- Plainte à la CNESST, recours aux inspecteurs
- Droit de refus (en tenant compte des conditions et limites prévues par la Loi)
- Recours aux tribunaux
 - Exemple: *Syndicat des Professionnelles en Soins de l'Outaouais-FIQ et des Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis(PSSU-FIQP)* pour la fourniture des N95



DES MOYENS SYNDICAUX « RELATIONS DE TRAVAIL » POUR LA PRÉVENTION

NÉGOCIER DES CLAUSES 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
- 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

LEVIER: NÉGOCIER POUR LA PRÉVENTION

Négocier ne signifie pas marchander la santé et la sécurité...

- ni monnayer l'exposition aux risques...
- ni être obligé d'échanger des gains en prévention contre des reculs sur d'autres enjeux....
- ni aller en deçà des droits prévus à la LSST et aux règlements...

Mais plutôt utiliser un moyen et un rapport de force, dans une stratégie globale, pour avancer la prévention...

Des exemples de sujets de négociation:

- L'organisation de la prévention:
 - Ressources syndicales en prévention
 - Droits syndicaux en prévention
- Conditions concrètes de travail

NÉGOCIATION POUR L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude:

- Dans les groupes 4, 5, 6,
 - dispositions sur les CSS équivalentes à celles des groupes 1 et 2
 - temps pour les RP en visant un nb d'heures équivalent aux groupes 1 et 2
 - pour l'accréditation
 - Intersyndical
- Négociation du droit syndical de **recours à un expert** pouvant visiter les lieux de travail
- **Enquête paritaire sur chaque événement ayant causé ou ayant pu causer une lésion ou un accident**
- **Budget** annuel substantiel alloué à la prévention sous la responsabilité du CSS
- **Démarches de prévention**
 - Réalisation d'une étude ergonomique
 - Programme de prévention des troubles musculo-squelettiques
 - Politique de médiation dans les cas de harcèlement

NÉGOCIATION DE DROITS SYNDICAUX EN PRÉVENTION

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude:

- Droit à de l'information
 - registre des premiers secours et premiers soins,
 - taux d'accident, taux d'assurance salaire,
 - sur les produits chimiques utilisés dans le milieu de travail (même si prévu par le SIMDUT, le SGH)
- Droit à une enquête syndicale (temps, possibilité de circuler dans le milieu de travail, de parler aux travailleurs)
- Droit d'accès aux experts du syndicat, par exemple pour analyser les études de temps et mouvement

NÉGOCIATION DE CONDITIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL INTÉGRANT LA PRÉVENTION

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude:

- EPI
- Violence
 - Mesures de prévention de la violence
- Sécurité
 - Niveau maximal d'usure des pneus pour utiliser un autobus
- Horaires
 - Critères d'évaluation des changements d'horaires
- Encadrement de l'assignation temporaire
- Risques physiques et chimiques
 - 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

NÉGOCIATION ET UTILISATION DE CLAUSES AUTRES, POUR LA PRÉVENTION

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude:

- 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 usés ou vieillissants des postes plus exposés aux risques
- Accommodements pour personnes avec handicap lié au travail ou hors travail
- Retraite progressive
- Etc.



ET LA CHARGE DE TRAVAIL?

**ET LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX?**

CHARGE DE TRAVAIL ET AUTRES RPS: MOYENS PRIS PAR DES MEMBRES, INDÉPENDAMMENT DU SYNDICAT

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude ou relevés lors de la recherche documentaire:

- Actions individuelles ou collectives
 - Refus du temps supplémentaire rémunéré lorsqu'il devient systématique, de manière à faire pression pour des augmentations d'effectifs
 - Refus de travailler hors des heures rémunérées
 - Dénonciations dans les médias et/ou sur les réseaux sociaux
 - Plainte à la CNESST
- Actions collectives
 - Sit-in pour protester contre le temps supplémentaire obligatoire (Réseau de la santé)

ACTION SYNDICALE: DES MESURES PRÉVENTIVES OBTENUES FACE À LA CHARGE DE TRAVAIL

- Trois grandes catégories
 1. Une structure ou un processus pour évaluer la situation (comité spécial, recours à des intervenants externes, etc.) ou pour trancher
 2. La réduction des exigences quantitatives
 - Réduire le nombre de « quelque-chose à faire » par unité de temps
 - Augmenter le temps disponible par unité de « quelque-chose à faire »
 3. Des mesures pour faciliter la réalisation de la tâche
 - en s'appuyant sur une compréhension fine de l'activité réelle de travail,
 - en adaptant les conditions de réalisation du travail

CHARGE DE TRAVAIL ET AUTRES RPS: MOYENS SYNDICAUX AUTONOMES

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude ou relevés lors de la recherche documentaire:

- Réalisation autonome d'une démarche de diagnostic, dépôt d'un rapport à l'employeur pour élaboration paritaire de mesures préventives
- Recours syndical à des chercheurs / des professionnels de la centrale syndicale pour documenter les formes, les sources et les effets de problèmes liés à l'organisation du travail, avec ou sans collaboration initiale de l'employeur
- Proposition à l'employeur d'une démarche syndicale de diagnostic et de recherche de solutions, réalisation, implantation des mesures

CHARGE DE TRAVAIL ET AUTRES RPS: MOYENS SYNDICAUX AUTONOMES (SUITE)

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude ou relevés lors de la recherche documentaire:

- Dénonciation ponctuelle ou campagnes dans les médias en direction des utilisateurs des services
- Alliance avec des organisations communautaires (parents, patients, citoyens/usagers)
- Plainte à la protectrice du citoyen
- Pression pour une législation sur les ratios travailleur.se.s / utilisateurs des services
- Etc.

CHARGE DE TRAVAIL ET AUTRES RPS: MOYENS SYNDICAUX LIÉS AUX « RELATIONS DE TRAVAIL »

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude ou relevés lors de la recherche documentaire:

- **Négociation... locale... sectorielle... nationale**
 - d'un plancher d'emploi
 - d'un ratio
 - d'embauches
 - de normes quantitatives et de critères
 - de protection contre le contrôle du rendement
 - de la consultation du syndicat sur les normes quantitatives, les changements organisationnels et technologiques (contenu, rythme d'introduction, formation, etc.)
- **Grief collectif**
 - pour fardeau de tâche excessif, surcharge
 - pour climat de travail malsain et néfaste lié à l'introduction d'une nouvelle forme d'organisation du travail
- Refus de l'instauration de bonus et autres modes de rémunération qui tendraient à augmenter le rythme de travail

CHARGE DE TRAVAIL ET AUTRES RPS: MOYENS LIÉS AUX RELATIONS DE TRAVAIL (SUITE)

Des exemples rapportés par les participant.e.s à l'étude ou relevés lors de la recherche documentaire:

- Discussions
 - Comité de relations de travail
 - Comité paritaire sur l'organisation du travail (conditions posées sur les objectifs, le rôle du syndicat, garanties exigées sur les effectifs, la qualité de vie au travail, etc.)
- Démarche syndicale d'enquête sur les cas de harcèlement psychologique visant à remonter aux sources dans l'organisation du travail

- Ces moyens reposent soit...
 - sur l'action de quelques individus seulement (membres, élus « SST » ou de l'exécutif local ou d'une instance plus élevée, avec l'appui de professionnels de la centrale)
 - sur une action véritablement collective, une mobilisation significative
- Les changements majeurs, qui ne correspondent pas à ce que l'employeur perçoit comme son intérêt direct et immédiat, ou dépassent ce qu'il contrôle localement, passent par...

la mobilisation...

QUESTIONS

- Q1: Avec les constats de la journée, comment allons-nous agir syndicalement pour vraiment réussir la mise en place de la prévention en SST dans nos milieux de travail?
 - Est-ce que mon syndicat a son propre agenda en SST, avec ses propres priorités établies en fonction des préoccupations des membres?
 - Si non, comment mon syndicat peut élaborer un agenda syndical à partir des préoccupations des membres?
- Q2: Comment la SST peut devenir l'affaire de tous les syndicats et demeurer pertinente et essentielle?



**SE MOBILISER POUR
SA SANTÉ ET SA SÉCURITÉ...
C'EST AUSSI BON
POUR LA SANTÉ...
DU SYNDICAT!**

L'ACTION SYNDICALE EN SST...

BONNE POUR LES MEMBRES... ET LEUR SANTÉ

- préoccupation importante des travailleur.se.s
 - Parmi les plus grands écarts avec ce qui est souhaité: SST, conciliation T-F, environnement adéquat, harcèlement (Lowe, 2007)
- motifs importants de syndicalisation
- réalité quotidienne
- rejoint le souhait de « bien faire son travail »
- touche toutes et tous les membres,
 - quelle que soit l'ancienneté ou le statut d'emploi...
- Impacts positifs hors des milieux syndiqués...

UN POTENTIEL DE MOBILISATION...

- L'action syndicale autonome pour la prévention
 - Nécessite/permets un contact direct avec les membres
 - Attire des militants qui ne le seraient pas autrement
 - Montre l'apport du syndicat entre les négociations de la CC
 - Est perçue comme légitime par le public



ET LA LOI 27?

Quels leviers, quels défis pour
l'action syndicale autonome en prévention?

LA LOI 27:
DES AVANCÉES EN PRÉVENTION AU DÉTRIMENT DES PERSONNES
ACCIDENTÉES OU MALADES DU TRAVAIL...
QU'EN SERA-T-IL DES TRAVAUX RÉGLEMENTAIRES À VENIR?



« La seule manière d'éviter l'impression que les victimes de lésions professionnelles financeront l'amélioration du régime de prévention est de séparer les deux enjeux, en discutant, dans un premier temps, des réformes à la prévention et ensuite, en regardant plus tard les réformes de l'indemnisation, après avoir pu constater les bienfaits des nouvelles stratégies de prévention. »

Katherine Lippel (2020)

UNE EXTENSION DES RISQUES COUVERTS, DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DES MÉCANISMES DE PARTICIPATION...

MAIS AU PRIX DES RECVLS EN RÉPARATION ET, EN PRÉVENTION, QUANT AUX RESSOURCES EN TEMPS À LA DÉCENTRALISATION

- Ressources des CSS et RSS largement réduites en comparaison des groupes 1 et 2, alors que les risques à couvrir sont étendus: temps libéré pour les RSS = 25%
- ? Possibilité d'identification et analyse des risques multi-établissements, à certaines conditions
- ? Possibilité de CSS et RSS multi-établissements, à certaines conditions

DES DÉFIS



Un momentum à utiliser:

- CSS, RSS, identification des risques
- intégration de l'intégrité psychologique, de la prévention de la violence (51), des risques dits ergonomiques et des risques psychosociaux



Des alliances intersyndicales à établir, pour éviter de s'entredéchirer pour les ressources et d'avancer dispersé.e.s



Des décisions des employeurs à influencer: Programme de prévention locaux vs multiétablissement, comités locaux vs multiétablissements, RSS locaux vs multiétablissements



Dégager du temps pour la prévention, malgré les changements en réparation



Les effets négatifs des incitatifs financiers liés à la tarification en fonction de l'expérience vont demeurer et pourraient être amplifiés (contestation, judiciarisation)



**MERCI DE
VOTRE ATTENTION!**

RÉFÉRENCES

Baril-Gingras, G., & Dubois-Ouellet, S. (2018). Framing, resources and repertoire of local trade union action for health and safety: A study conducted with a Quebec Central Labour Body. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 73(3), 429-460.

Baril-Gingras, G., Bernstein, S., Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D., Gravel, A.-R., Laberge, M., Lederer, V., Lefrançois, M., Major, M.-E., Messing, K., Riel, J., St-Charles, J., Sultan-Taïeb, H., Vézina, N. (ordre alphabétique) (2021) *Le deuxième sexe au travail : regard scientifique sur la santé au travail des femmes*, Mémoire sur le Projet de loi 59 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE), Présenté à la Commission de l'économie et du travail, Assemblée nationale du Québec, Janvier 2021
<http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-44129/memoires-deposes.html>

Charpentier, A. (1965) La Grève du Textile dans le Québec en 1937, *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 20, no 1.

CNESST (2019) Rapport annuel 2019, tableaux 9,5 et 9,6

Dean, A., Venkataramani, A., & Kimmel, S. (2020). Mortality rates from COVID-19 are lower in unionized nursing homes: study examines mortality rates in New York nursing homes. *Health Affairs*, 39(11), 1993-2001.

Dollard, M. F., & Naser, D. Y. (2013). Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 92, 114-123.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.04.028>

Lippel K. (2003). Compensation for Musculoskeletal Disorders in Quebec: Systemic Discrimination Against Women Workers?, *International Journal of Health Services*, 33 (2): 253-81.

Lippel, K. (2020) *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale concernant le Projet de loi n° 59 proposant la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, déposé le 27 octobre 2020*
<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-44129/memoires-deposes.html>

Lowe, G. S. (2007). *21st century job quality: Achieving what Canadians want*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Lippel, K., & Demers, D. L. (1996). L'Invisibilité facteur d'exclusion: Les Femmes victimes de lésions professionnelles. *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, 11(2), 87-133.

Messing, K. (2021). Deuxième corps, deuxième rôle, deuxième santé: le choix forcé entre égalité et santé des femmes au travail. Éditions Écosociété