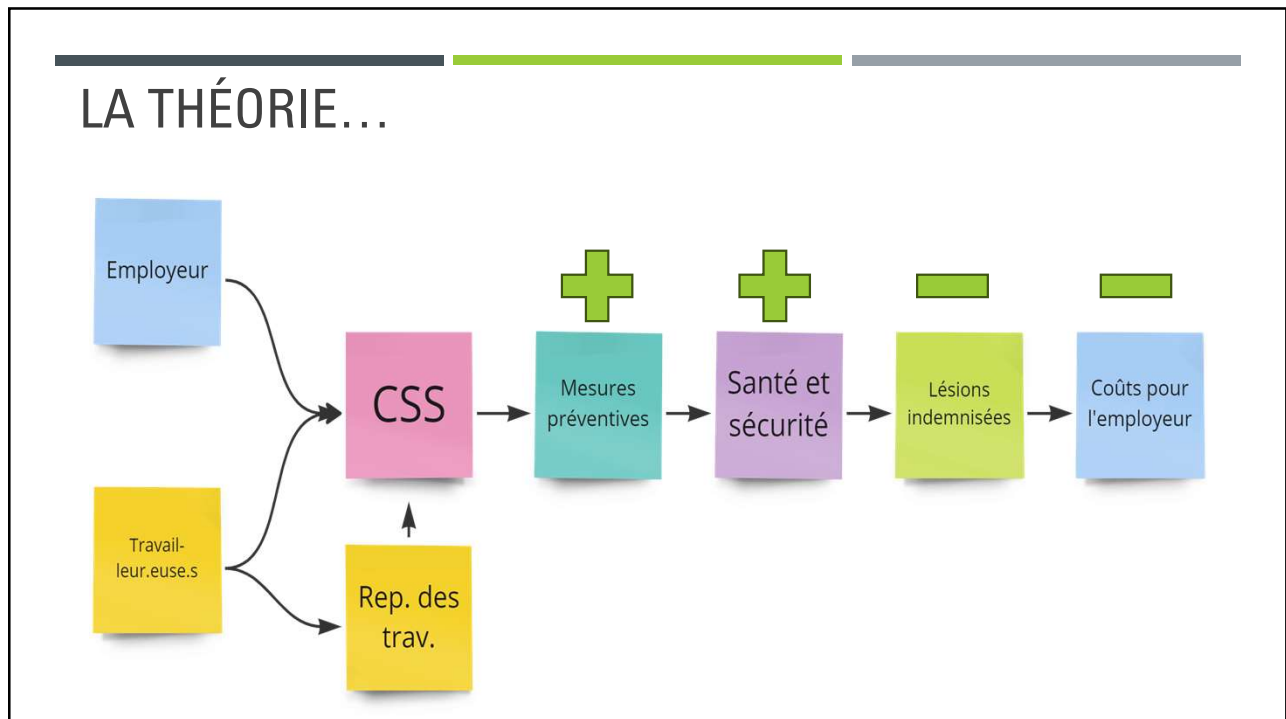
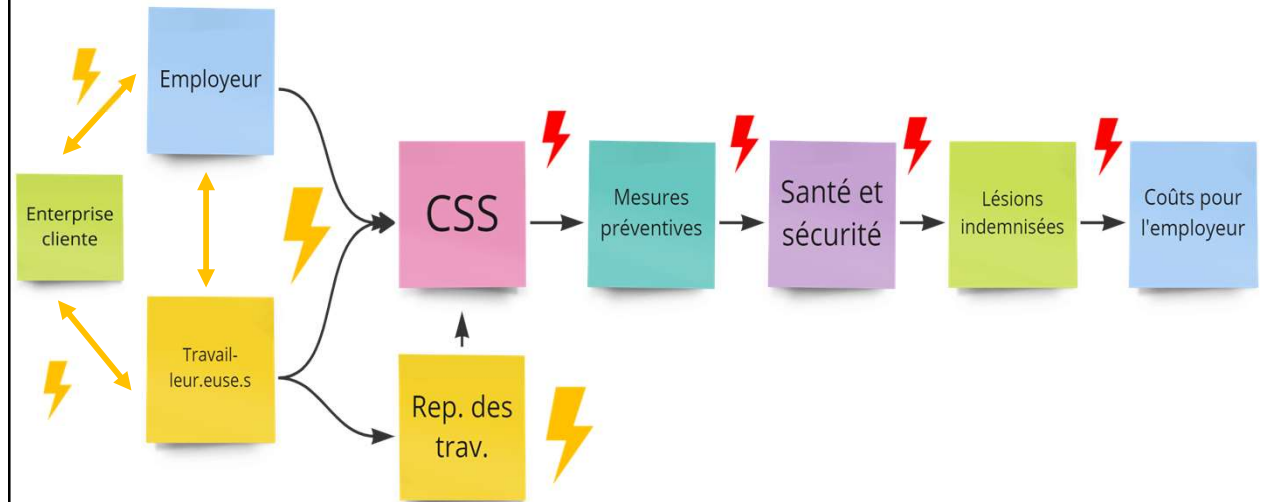


1



2

LA RÉALITÉ...



3

EN PRÉVENTION, IL Y A DES AMÉLIORATIONS LORSQUE...

- L'employeur initie des mesures préventives...
 - À cause de la législation et réglementation, pression corporative, lien avec productivité/coûts, coûts de l'indemnisation, efforts des préventionnistes, image publique, etc.
- L'employeur et les représentants des trav. au CSS conviennent de mesures préventives...
- L'inspecteur contrôle...
 - mais les exigences légales et réglementaires et le contrôle ont des limites...
- Le syndicat et les travailleurs se mobilisent...

4

DES REPRÉSENTANT.E.S DES TRAVAILLEURS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ, QU'EST-CE QUE ÇA FAIT?

- « Interagir avec leurs collègues et les représentant·e·s de l'employeur ;
- Identifier et évaluer les risques (inspection, enquête et consultation);
- Signaler les dangers et informer la direction des problèmes ;
- Participer aux réunions du comité de santé et de sécurité ;
- Informer, former et soutenir les salarié·e·s dans l'exercice de leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux;
- Faire appel à l'inspectorat ;
- Rechercher des mesures préventives, participer à leur implantation et s'assurer de leur efficacité réelle. »
- Source: Charbonneau 2024 <https://iris-recherche.qc.ca/publications/droits-travail-non-syndique/>

5

LES PRATIQUES LES PLUS EFFICACES

- une plus grande diversité d'activités
 - dont la recherche d'information et la formation
- +
- plus de temps auprès des travailleur.se.s (pour connaître et comprendre les problèmes)
- +
- plus de temps en interaction avec des gestionnaires sur le terrain, hors des réunions du CSS (pour documenter, obtenir des changements)
- =
- plus de tentatives d'obtenir des changements (à large échelle, coût élevé, et à petite échelle, peu coûteux)
- plus de changements obtenus, y compris sur des problèmes complexes (ex: ventilation, charge de travail)

Hall, A., King, A., Lewchuk, W., Oudyk, J., Naqvi, S. (2103) Making Participation Work in the New Economy, Final Report to RAC, WSIB. <https://www.whsc.on.ca/Files/What-s-New/MakingParticipationWorkInTheNewEconomyFinalReport.aspx>



6

L'EFFICACITÉ DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEUR.EUSE.S REPOSE SUR DIVERSES CONDITIONS...

- Un processus d'élection démocratique, assurant l'indépendance par rapport à l'employeur
 - La participation de toutes et tous les travailleur.euse.s, sans risque de sanction;
 - La possibilité de délibération, c'est-à-dire les occasions d'échange entre les travailleur.euse.s, au moment de l'assemblée et par la suite;
 - La possibilité de communication entre les candidats (puis de la personne élue) et les travailleur.euse.s, et inversement;
 - L'imputabilité des personnes élues, c'est-à-dire la possibilité qu'elles soient remplacées ou réélues au terme d'un mandat dont la durée est déterminée d'avance.
- Un agenda autonome, basé sur les préoccupations des travailleur.euse.s, ce qui suppose la présence sur le terrain
- Du soutien externe, indépendant de l'employeur
- Une protection effective contre les sanctions

7

LA PARTICIPATION REPRÉSENTATIVE DES TRAVAILLEUR.EUSE.S EST LE PIVOT DE LA PRÉVENTION EN SST...

- Mais la seule existence d'un comité de santé et de sécurité ne suffit pas... (Yassi et al. 2012)
- On ne peut pas présumer que la participation représentative en SST est bien acceptée et soutenue par tous les employeurs
 - Infractions aux normes minimales de travail, exemple: non-paiement du temps de réunion tenue en dehors des heures régulières de travail (Dumaine et Perreault 2013), par exemple:
 - 36,7% des salariés permanents à temps plein
 - 27,8% des salariés permanents à temps partiel
 - 20,3% des salariés temporaires à temps plein
 - 40,2% des salariés temporaires à temps partiel
 - Crainte de sanction si exercice des droits en prévention
 - La précarité et l'insécurité de l'emploi augmentent les craintes que de formuler une préoccupation en SST à son employeur affecterait négativement l'emploi futur (Lewchuk 2012, Ontario).
 - Des travailleur.euse.s font face à des sanctions (ex: perte de l'emploi) pour avoir exercé leurs droits (refus, appel à l'inspecteur, agir comme représentant.e des travailleur.euse.s en SST, etc.) (King et Lewchuck 2022)

8

QUELQUES ENJEUX

- Coûts liés aux libérations des représentants au CSS et des « Représentant.e.s en santé et sécurité »?
- Crainte d'atteinte au pouvoir de direction ou « droit de gérance » ?
 - En particulier avec la couverture explicite des « risques psychosociaux » par la LSST
- Résistance de grandes associations d'employeurs?
- Résistance de l'État-employeur?
 - Santé et services sociaux
 - Éducation

17

ET LES NON-SYNDIQUÉS?

- Écart entre le texte et les objectifs de la loi et des règlements d'une part, et les conditions d'application réelles des dispositions sur la participation représentative des travailleur.euse.s d'autre part, en particulier les non-syndiqués
- Le taux de présence syndicale* demeure faible, dans le secteur privé, en comparaison des pays où ce modèle est associé à de meilleures conditions de santé et de sécurité

■ Total:	hommes: 42,8%	femmes: 41,1%	H+F: 40,1% en 2021
■ Secteur public (27,2%)	hommes: 82,9%	femmes: 87,1%	H+F: 85,5%
■ Secteur privé (76,6%)	hommes: 28,2%	femmes: 16,6%	H+F: 23,1%
- Absence de prise en compte réelle des effets de la précarisation de l'emploi et de l'externalisation des risques par des formes d'emploi autres que directes et standard (sous-traitance, agences, travailleur.euse.s étrangers temporaires)

* https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/STAT_presence-syndicale_qc-cda-2021_MTRAV.pdf

18

EST-CE QUE LE CONTRÔLE PAR L'INSPECTORAT COMPENSE L'ABSENCE DE SYNDICAT?

- Nombre d'inspecteurs réduit relativement au nb de trav. et d'établissements
- Orientations privilégiant «convaincre et soutenir» à «contraindre» pour la mise en œuvre du régime intérimaire
- Critères de gestion (Nouvelle gestion publique) qui semblent privilégier le nombre d'inspections plutôt que leur profondeur
 - Annonce des visites
 - Risque de conformité de papier

19

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES NON-SYNDIQUÉS UTILISENT-ILS LA POSSIBILITÉ DE SIGNALER UNE SITUATION DANGEREUSE À LA CNESST?

Dollarama (6)	8 plaintes pour les 6 établissements en 8,16 ans 0,16 plainte/année/entrepôt
Amazon (6)	4 plaintes pour les 6 établissements en 1,66 an (temps moyen depuis l'ouverture) 0,40 plainte/année/entrepôt
Entrepôts syndiqués (4) 1 CSN, 3 TUAC 501	35 plaintes pour les 4 entrepôts 1,08 plainte/année/entrepôt

Entrepôts syndiqués: 4 à 7 fois plus de plaintes par année par entrepôt

Travailleur.euse.s non-syndiqués: faire une plainte est difficile

- méconnaissance des droits
- crainte
- expérience négative

* De plus, 5 plaintes visant l'une ou l'autre des 8 agences présentes chez Dollarama, dans l'ensemble de celles reçues, apparaissent applicables à Dollarama; elles concernent des politiques et pratiques applicables aux travailleur.euse.s.

Voir le rapport et les recommandations du projet Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts: des travailleurs et travailleuses d'agence au taylorisme numérique <https://www.gireps.org/publications-gireps/>

20

Les plaintes sont-elles suivies de visites d'inspecteurs ?

La CNESST inspecte-t-elle ces entrepôts de sa propre initiative, autrement qu'à la suite d'une plainte ?

Entreprises	Plaintes suivies d'une visite d'inspection de la CNESST	Dossiers d'interventions ouverts par la CNESST (plaintes et initiés CNESST)	Dossiers d'inspection initiés par la CNESST
Dollarama (6)	7 plaintes sur les 8	10	3
Amazon (6)	4 plaintes sur les 4	8	4

Voir le rapport et les recommandations du projet Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts: des travailleurs et travailleuses d'agence au taylorisme numérique <https://www.gireps.org/publications-gireps/>

21

Que font les inspecteurs?

Les risques dénoncés dans les plaintes sont-ils éliminés ou contrôlés?

Dollarama (6)	4 dossiers avec avis de correction sur 10 4 avis de correction 0,4 avis de correction par dossier
Amazon (6)	1 dossier avec avis de correction sur 8 1 avis de correction 0,1 avis de correction par dossier
Entrepôts syndiqués (4)	14 dossiers avec avis de correction sur 22 35 avis de correction 1,6 avis de correction par dossier

Nettement moins d'avis de correction que dans les entrepôts syndiqués (0,4 et 0,1 vs 1,6)

Écart important entre ce qui préoccupe les plaignants et plaignantes et ce qui est vérifié

Voir le rapport et les recommandations du projet Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts: des travailleurs et travailleuses d'agence au taylorisme numérique <https://www.gireps.org/publications-gireps/>

22

ARTICLE 13 DU PROJET DE RÈGLEMENT,
PUBLIÉ LE 3 JANVIER DANS LA GAZETTE OFFICIELLE

- « 13. Lorsque les travailleurs d'un établissement ne sont représentés par **aucune association accréditée**, les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité sont désignés par **scrutin, lors d'une assemblée convoquée à cette fin par un travailleur de l'établissement**.
- Les avis de scrutin et de l'assemblée de mise en candidature doivent être rendus accessibles à l'ensemble des travailleurs de l'établissement par affichage ou au moyen de tout mode de transmission au moins 5 jours avant leur tenue.
- Les candidats qui ont obtenu le plus de votes sont désignés comme représentants. »

23

RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR
L'ÉQUIPE DE RECHERCHE
INTERDISCIPLINAIRE
SANTÉ-GENRE-ÉGALITÉ

Mémoire de l'Équipe SAGE:

<https://sage.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/03/Commentaires-projet-reglement-mecanismes-prevention-et-participation-par-Equipe-SAGE.pdf>

24

ASSURER DES CONDITIONS FAVORABLES À L'ORGANISATION ET LA TENUE D'UNE ASSEMBLÉE ET D'UN SCRUTIN

- 12. Obligation de facilitation de l'assemblée et du scrutin par l'employeur
 - Équipements, locaux
 - Travailleur.euse.s réputés être au travail pour assemblée, libérés et rémunérés
 - Durée suffisante
 - Anonymat du scrutin
 - Information sur les résultats dans le 10 jours
 - Transmission à la CNESST des coordonnées des élus
- 13. Possibilité d'organisation de l'assemblée de mise en candidature et du scrutin par un organisme externe indépendant
 - Association sectorielle paritaire ou organisme voué au soutien des trav. non-syndiqués (à créer)
 - Exigence systématique par l'inspecteur dans certains cas: trav. vulnérables, trav. non-syndiqués, trav. issus de l'immigration, TET, trav. d'agences, etc.

25

FIXER LA DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DE CSS, RSS ET DES ASLSST

- 14. Durée limitée du mandat des membres travailleur.euse.s au sein des comités et des représentant.e.s en santé et en sécurité du travail lorsque les travailleur.euse.s ne sont pas représentés par une association accréditée (3 ans)
- Processus d'assemblée et de scrutin renouvelé

26

ASSURER LA REPRÉSENTATION
DES TRAVAILLEUR.EUSE.S
DONT LES SERVICES SONT
LOUÉS OU PRÊTÉS, DANS LES
ÉTABLISSEMENTS AUXQUELS
ILS SONT RATTACHÉS

Comité de santé et de sécurité dans les établissements où se retrouvent au moins un employeur et une entreprise cliente (ex: trav. d'agences de placement), inspirée des dispositions sur le comité de chantier

- « 204. Lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins 20 travailleurs de la construction à un moment des travaux, le maître d'œuvre doit former, dès le début des travaux, un comité de chantier.
- 205. Le comité de chantier est composé des personnes suivantes au fur et à mesure de leur présence sur le chantier de construction, sous réserve des modalités prévues par règlement:
 - 1° un coordonnateur en santé et en sécurité désigné en vertu de l'article 215.1 ou, s'il n'y en a pas, au moins un représentant du maître d'œuvre;
 - 2° un représentant de chacun des employeurs;
 - 3° un représentant en santé et en sécurité;
 - 4° un représentant désigné par chacune des associations représentatives dont au moins un travailleur de la construction affilié est présent sur le chantier. »

27

ASSURER UNE
REPRÉSENTATION
EFFECTIVE DES
TRAVAILLEUR.EUSE.S
DANS LES
REGROUPEMENTS
MULTIÉTABLISSEMENTS

- Conditions de la représentation des travailleur.euse.s dans les regroupements multiétablissements
 - Critère additionnel du regroupement multiétablissements: que le représentant.e des travailleur.euse.s soit facilement accessible
 - Guides et instructions de la CNESST pour la tenue d'assemblées et de scrutin

28

RENFORCER LA PROTECTION DES TRAVAILLEUR.EUSE.S CONTRE LES SANCTIONS

- À ajouter au règlement:
 - « L'employeur doit informer les travailleuses et travailleurs de l'interdiction des mesures de représailles à la suite de l'exercice de leurs droits à la participation et à la représentation et des recours disponibles en cas de violation de ce droit (voir notamment art. 227, art. 97), notamment quant au fait de solliciter la tenue d'une assemblée et d'un scrutin, de participer à l'organisation d'une assemblée et d'un scrutin, de poser sa candidature comme membre du comité de santé et de sécurité, représentant en santé et sécurité ou comme agent de liaison en santé et sécurité, de participer à l'assemblée et au scrutin. »
- Services de soutien légal par la CNESST

29

RENDRE DISPONIBLE DU SOUTIEN INDÉPENDANT POUR LES NON-SYNDIQUÉS, POUR QU'ILS ET ELLES CONNAISSENT ET EXERCENT LEURS DROITS À LA REPRÉSENTATION ET À LA PRÉVENTION

- Financement par la CNESST d'un organisme indépendant ayant pour mandat le soutien aux travailleur.euse.s non-syndiqués (voir mémoire UTTAM-CIAFT-CTTI-RATTMAQ)
 - Un tel financement existe pour les associations patronales et syndicales
 - Les ASP offrent des services sur la base de demandes paritaires
 - Les mutuelles ne sont pas indépendantes des employeurs
- Particulièrement important pour les trav. des petits établissements
 - 19,1% des trav sont employés dans des entreprises de 19 trav et moins au Canada en 2022; 13,4% seulement sont syndiqués. ([Tableau 14-10-0215-01 Emploi pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données annuelles](#))
 - Ils et elles sont exposés à plus de risques, les pratiques de prévention et de participation ne correspondent pas aux exigences légales (Champoux et Brun 2010)

30

UN CONTRÔLE ACCRU PAR LA
CNESST DE LA MISE EN ŒUVRE
DES MÉCANISMES DE
PARTICIPATION POUR LES
TRAVAILLEUR.EUSE.S NON-
SYNDIQUÉS ET LES
TRAVAILLEUR.EUSE.S
VULNÉRABLES

- Le **nombre d'inspecteurs** et d'inspectrices de la CNESST doit être substantiellement augmenté. Les conseillers en prévention ne disposent pas des mêmes pouvoirs et fonctions.
- La **formation et les instructions** destinées aux inspecteurs et inspectrices doit **tenir compte des difficultés particulières aux travailleur.euse.s non-syndiqués** et les approches d'intervention être adaptées pour assurer que ces personnes sont consultées lors des visites, **en minimisant les risques de victimisation**.
- **Les comités de santé et de sécurité du travail existants en milieu non-syndiqué ne peuvent être considérés d'emblée conformes** à la LSST et au règlement, quant aux processus par lequel les représentant.e.s des travailleur.euse.s ont été désignés; il en va de même pour les représentant.e.s des travailleur.euses.s et les agents de liaison.
- **Les informations transmises aux interlocuteurs des inspecteurs doivent rendre explicite la nécessité d'une assemblée et d'un scrutin**, pour l'élection des membres de comité représentant les travailleurs, des représentant.e.s en santé et sécurité et des agents de liaison.

31



LA MEILLEURE DES
RÉFORMES NE VAUDRA
PAS PLUS QUE LES
MOYENS INVESTIS POUR
LA METTRE EN ŒUVRE
ET LA MOBILISATION
DÉPLOYÉE
POUR L'APPLIQUER...

Illustration: Each Link Makes a Chain
By cogdogblog <https://www.flickr.com/photos/cogdog/16788634349/>, CC BY 2.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=56939302>

32