



**PRÉSENTATION DES CLAUSES DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET
HYGIÈNE AU TRAVAIL**

Par Patrick Ross, conseiller syndical FC

16^e Conseil fédéral
15 au 18 novembre 2022
Delta Sherbrooke

1. ENGAGEMENT DES PARTIES

- a) L'employeur convient qu'il est de son obligation de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité au travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail. Le syndicat coopère avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, l'identification des risques et la prévention des accidents.
- b) L'employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle à la source.

2. COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- a) Les parties forment un comité paritaire de santé et sécurité au travail composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants en santé et en sécurité du travail désignés par le syndicat. Le nombre de représentants en santé et en sécurité du travail du syndicat ne peut être inférieur à trois (3) pour la durée de la convention collective.

Les décisions du comité de santé et sécurité sont prises de façon unanime; le syndicat ayant un vote et l'employeur ayant aussi un vote.

Chacune des parties informe l'autre par écrit du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.

- b) Le comité de santé et sécurité se réunit une (1) fois par mois pour un minimum de neuf (9) rencontres par année.

Le comité paritaire de santé et sécurité au travail doit se rencontrer au minimum (1) fois par année ou à la demande d'une ou l'autre des parties afin de traiter spécifiquement de l'ergonomie au travail. Le comité peut s'adjoindre au besoin d'un nombre nécessaire de salariés impliqués aux postes de travail ciblés/évalués (salariés représentatifs).

Avant chaque rencontre l'employeur libère les représentants en santé et en sécurité du travail du syndicat pour une durée d'une (1) heure afin de préparer la rencontre.

Le temps consacré à ces réunions et pour la préparation de la rencontre par les représentants en santé et en sécurité du travail du syndicat est sans perte de salaire (incluant les primes). Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être secondée par un spécialiste extérieur en matière de santé et de sécurité. Le syndicat peut être secondé par une personne conseillère syndicale de la CSN.

- c) Dans les dix (10) jours ouvrables précédant la rencontre du comité de santé et sécurité, l'employeur remet aux représentants du syndicat les documents, les statistiques et les rapports d'accidents ou d'incidents relatifs à la santé et sécurité.
- d) Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent un accident/incident de travail impliquant une perte de temps, quatre (4) membres du comité de santé-sécurité (deux (2) représentants en santé et en sécurité du travail du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur) conduisent une enquête sur ledit accident. Ils préparent conjointement un rapport écrit dans les meilleurs délais à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées et recommandations, s'il y a lieu. Tout autre accident doit être inscrit dans un registre prévu à cette fin la journée même.

À défaut d'entente entre les parties sur les mesures correctives à appliquer, un inspecteur de la CNESST est saisi du problème et sa décision est exécutoire. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision ou d'un appel, selon les mécanismes prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans les dix (10) jours suivant la décision d'un inspecteur.

3. MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le comité a notamment pour mandat d'étudier les problèmes de sécurité, de santé et de salubrité et d'établir par écrit, les recommandations, les mesures correctives et les pistes de solutions élaborées, et s'engage à émettre un plan de travail, par écrit, pour la mise en place et le suivi des mesures correctives ou conceptrices proposées et entérinées par le comité. Il a aussi pour mandat de faire des recommandations à l'aide d'un rapport écrit, ayant pour objet de prévenir les agressions et le harcèlement ainsi que de suggérer des critères de prévention notamment en ce qui concerne l'ergonomie et les vêtements de travail.

Les fonctions et le rôle du comité de santé et de sécurité sont, entre autres :

1. D'étudier tout problème de santé, de sécurité et de salubrité;
2. D'analyser les différents signalements de dangers ou de risques reçus;
3. Faire des inspections, au besoin;
4. De déterminer, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail, notamment en ce qui a trait à la prévention de la violence, du harcèlement sexuel et psychologique au travail;
5. De choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
6. De prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention, de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi et de faire des recommandations à l'Employeur;

7. De participer à l'identification et à l'analyse des risques, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail;
8. D'établir les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;
9. De faire des recommandations à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention;
10. De tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
11. De confier, en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du CPSST, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90 de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (LSST);
12. De transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
13. de recevoir copie des avis d'accidents et d'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 CNESST;
14. De recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
15. De recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité;
16. De recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
17. De recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme;
18. D'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention;

L'employeur doit, de manière paritaire avec le syndicat, mettre sur pied et maintenir des programmes de formation en prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi qu'un programme traitant de façon pratique des éléments d'ergonomie, et ce, pour tous les salariés. Cette formation est transmise aux salariés durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire. L'employeur s'engage à faire un suivi afin de s'assurer de

l'apprentissage et de la mise en application de la matière par les salariés dans les deux (2) semaines suivant la formation.

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément à ses fonctions, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

À défaut d'entente entre les parties sur les mesures correctives à appliquer, un inspecteur de la CNESST est saisi du problème et sa décision est exécutoire. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision ou d'un appel, selon les mécanismes prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans les dix (10) jours suivant la décision d'un inspecteur.

4. REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

a) Un représentant en santé et sécurité du travail est libéré de son travail sans perte de salaire (incluant les primes) les cas suivants :

- De faire l'inspection des lieux de travail;
- De recevoir des avis d'accidents et d'enquêter sur des événements qui ont ou auraient pu causer un accident et d'informer le comité de santé et de sécurité, du résultat de toute enquête menée;
- De repérer les situations qui peuvent être source de danger pour les salariés;
- De faire les recommandations qu'il juge opportunes, dont celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou aux salariés ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- D'accompagner l'inspecteur ou l'inspectrice de la CNESST lors de ses visites;
- De porter plainte à la CNESST;
- D'aider les salariés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par les lois et les règlements;
- D'intervenir dans les cas où le salarié exerce son droit de refus;
- De participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant toucher la santé et la sécurité des salariés de l'établissement et à l'identification des matières dangereuses et des contaminants présents sur les lieux de travail, et de communiquer au comité de santé et de sécurité, lorsqu'il existe, les éléments résultant de l'identification et de l'analyse auxquelles il a participé.

De collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'Employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier.

- b) L'employeur octroie pour l'ensemble des représentants en santé et sécurité du travail trois (3) heures de libération par semaine. Ces heures de libération sont sans perte de salaire (incluant les primes). Ces heures sont gérées par le syndicat en fonction de leurs besoins.
- c) L'employeur remet, au syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST et/ou de tout organisme mandaté par le comité de santé-sécurité.

5. DROIT DE REFUS

- a) Un salarié peut refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs 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, en conformité avec les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- b) Le salarié ne peut cependant refuser d'exécuter un travail si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) Lorsqu'un salarié refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son superviseur immédiat ou son remplaçant, qui en informe immédiatement un représentant en santé et sécurité du travail ou s'ils sont absents, un délégué du syndicat pour un examen avec lui de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au salarié de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de certaines circonstances prévues à la loi, faire exécuter le travail par un autre salarié, et le salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

Si le salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le superviseur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et un représentant en santé et sécurité du travail ou s'ils sont absents, un délégué du syndicat, sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié, mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre salarié, conformément à la loi. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

- d) Un salarié ayant exercé un droit de refus doit demeurer disponible et peut être affecté à d'autres tâches qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- e) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur de la CNESST peut être demandée.

- f) L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié a exercé un droit de refus ainsi que mentionné ci-dessus, à moins que ce droit ait été exercé de façon abusive par le salarié.

6. LÉSION PROFESSIONNELLE

1. Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle rendant le salarié incapable d'exercer son emploi la journée ou au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle, l'employeur doit remettre au syndicat une copie de la déclaration du salarié le jour même de la survenance de la lésion professionnelle. La déclaration de l'évènement entourant les circonstances de la lésion professionnelle doit se faire en présence d'un représentant du syndicat. Le formulaire de réclamation CNESST du travailleur doit être rempli en présence d'un représentant du syndicat.

L'employeur ou le représentant de l'employeur remet simultanément au syndicat et à la CNESST une copie de l'avis de l'employeur et demande de remboursement entourant la survenance de cette lésion professionnelle.

2. L'employeur remet au syndicat une copie de toute déclaration d'accident/incident du travail qui surviennent dans son établissement et qui ne rendent pas le salarié incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle dans les trois (3) jours ouvrables suivant la connaissance de l'employeur d'un tel document.
3. Un membre du comité de santé et sécurité désigné par le syndicat peut, après entente avec l'employeur, s'absenter de son travail sans perte de salaire, afin de rencontrer un salarié qui a subi une lésion professionnelle. Cette rencontre doit se tenir sur les lieux du travail. Si le travailleur n'est pas au travail, le syndicat peut réaliser une rencontre téléphonique durant les heures de travail.
4. Le 1^{er} de chaque mois, l'employeur envoie au syndicat la liste des salariés victimes d'une lésion professionnelle.

7. PREMIERS SOINS/TRANSPORT

- a) L'employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins conformes aux normes de la CNESST et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.
- b) Dans le cas d'un accident de travail nécessitant le transport du salarié à l'hôpital ou à une clinique médicale près de l'établissement, tel transport est aller-retour et aux frais de l'employeur.

8. RAPPORT D'EXPERTISE

L'employeur doit informer le syndicat lorsqu'un salarié est envoyé en expertise médicale au moins quinze (15) jours ouvrables avant que le salarié soit expertisé.

L'employeur doit remettre au salarié et au syndicat, une copie de toute expertise médicale en vertu de la LATMP, dès la réception de celle-ci par l'employeur.

Tout rapport d'expertise de nature ergonomique, d'hygiène industrielle, d'un ingénieur, d'un microbiologiste ou autre expert en lien avec la santé et la sécurité des salariés est remis au syndicat dès la réception de celui-ci par l'employeur.

L'employeur reconnaît le droit du syndicat d'effectuer à tout moment une évaluation ergonomique ou autre expertise en matière de santé et sécurité par la personne experte de son choix. À cet effet, l'employeur donne accès au lieu de travail à faire évaluer à la personne experte désignée par le syndicat et permet qu'un rapport écrit de l'évaluation soit produit. Ledit rapport appartient au syndicat.

9. RETOUR PROGRESSIF AU TRAVAIL

À la suite d'une maladie ou d'un accident, un salarié peut, sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation et demander d'être programmé pour un nombre d'heures ou de jours inférieurs à celui pour lequel il est normalement programmé.

L'employeur ne peut refuser un retour progressif demandé par un salarié et son médecin traitant.

Le salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail ne perd pas son statut et les avantages qui s'y rattachent.

Le retour progressif ne doit pas avoir pour effet de déplacer un autre salarié de son poste habituel, ou causer de surcharge de travail pour les autres salariés.

Durant le retour progressif, le salarié doit conserver son quart et son lieu habituel de travail à moins d'une entente contraire entre le salarié, le syndicat et l'employeur.

10. ASSIGNATION TEMPORAIRE

Pour toute demande d'assignation temporaire, l'employeur doit utiliser le formulaire de la commission, ainsi que la procédure prévue au formulaire.

Un employeur ne peut assigner temporairement un travail à un travailleur si le professionnel de la santé qui a charge du travailleur n'a pas consigné son avis favorable sur le formulaire prescrit par la Commission. Le professionnel de la santé qui a charge du travailleur indique aussi sur ce formulaire ses constatations quant aux limitations fonctionnelles temporaires du travailleur qui résultent de sa lésion.

- a) Afin de se prémunir du droit à l'assignation temporaire, l'employeur doit s'assurer que :
1. Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail proposé;
 2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié compte tenu de sa lésion; et
 3. Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

De plus, lorsque l'employeur désire utiliser l'assignation temporaire pour un salarié victime d'une lésion professionnelle, les tâches offertes en assignation temporaire d'un travail sont choisies par les parties. L'employeur doit respecter les aspects suivants :

1. Le respect des droits prévus à la convention collective pour tous les salariés ;
 2. L'assignation temporaire ne doit pas avoir pour effet de déplacer un autre salarié de son poste habituel, réduire le nombre d'heures d'un salarié ou causer de surcharge de travail pour les autres salariés;
 3. Lors d'une assignation temporaire de travail, le salarié doit conserver son quart et son lieu habituel de travail à moins d'une entente contraire entre le salarié, le syndicat et l'employeur;
 4. L'assignation temporaire doit être un vrai travail qui est utile dans la production de biens ou de services de l'employeur.
- b) Tout salarié victime d'une lésion professionnelle a le droit de se voir attribuer une assignation temporaire de travail. La demande d'assignation peut être faite par la victime elle-même.
- c) Le salarié en assignation temporaire peut, sur demande, reporter ses vacances à une date ultérieure si elles sont prévues pendant la période où un travail lui est assigné.
- d) Les heures supplémentaires que le salarié aurait pu effectuer s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle doivent lui être payées même s'il ne peut pas les effectuer.

11. UTILISATION DES PRODUITS CHIMIQUES

Tous les produits chimiques utilisés par des salariés doivent être identifiés avec une description des composantes du produit. L'employeur informe les salariés concernés des risques inhérents à leur travail relié à la nature des produits manipulés, des méthodes de protection à utiliser et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication. L'employeur s'engage à former les salariés appelés à manipuler des produits chimiques selon les normes établies. Une procédure ainsi que l'équipement nécessaire doivent être fournis par l'employeur en cas de contact de la peau ou des yeux d'un salarié avec un produit chimique.