POUR PROFITER DE LA RÉFORME DE LA LSST ET PALIER SES LACUNES :

UNE ACTION SYNDICALE AUTONOME POUR LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ, INTÉGRÉE ET MOBILISATRICE

Présentation au congrès de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
17 juin 2022, St-Hyacynthe

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

UN PROBLÈME MAJEUR, MAIS SOUS-ESTIMÉ…

Accidents de la route (SAAQ) en 2019	33 403
Accidents du travail acceptés	94 679
Maladies professionnelles acceptées	12 786

3,2 x plus

Jours perdus pour grève en 2019	267 772
Jours perdus indemnisés par la CNESST en 2019	16 832 701

63 x plus

Homicides au Québec en 2019	77
Décès acceptés au Québec par accident du travail ou maladie professionnelle En 2019	190

2,5 x plus

Lésions reconnues par la CNESST

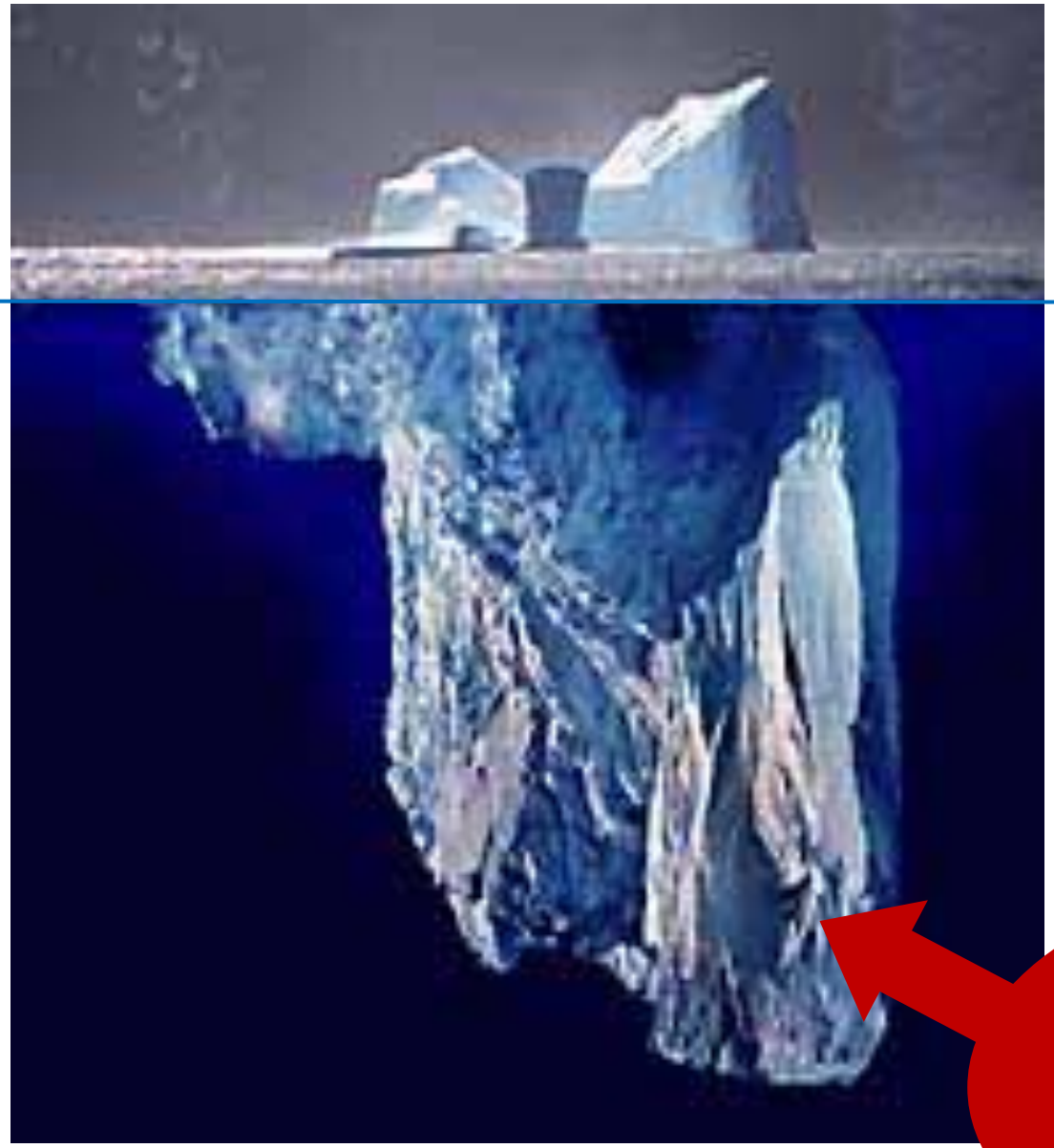
Lésions non reconnues

Lésions non déclarées

Problèmes de santé sans absence

Effets sur les proches

Etc.



Original image by Uwe Kils, Wiska Bodo – Losslessly cropped Image:Iceberg.jpg, CC BY-SA 3.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1164495

2007-2008
45 000 accidents traumatiques indemnisés par la CSST

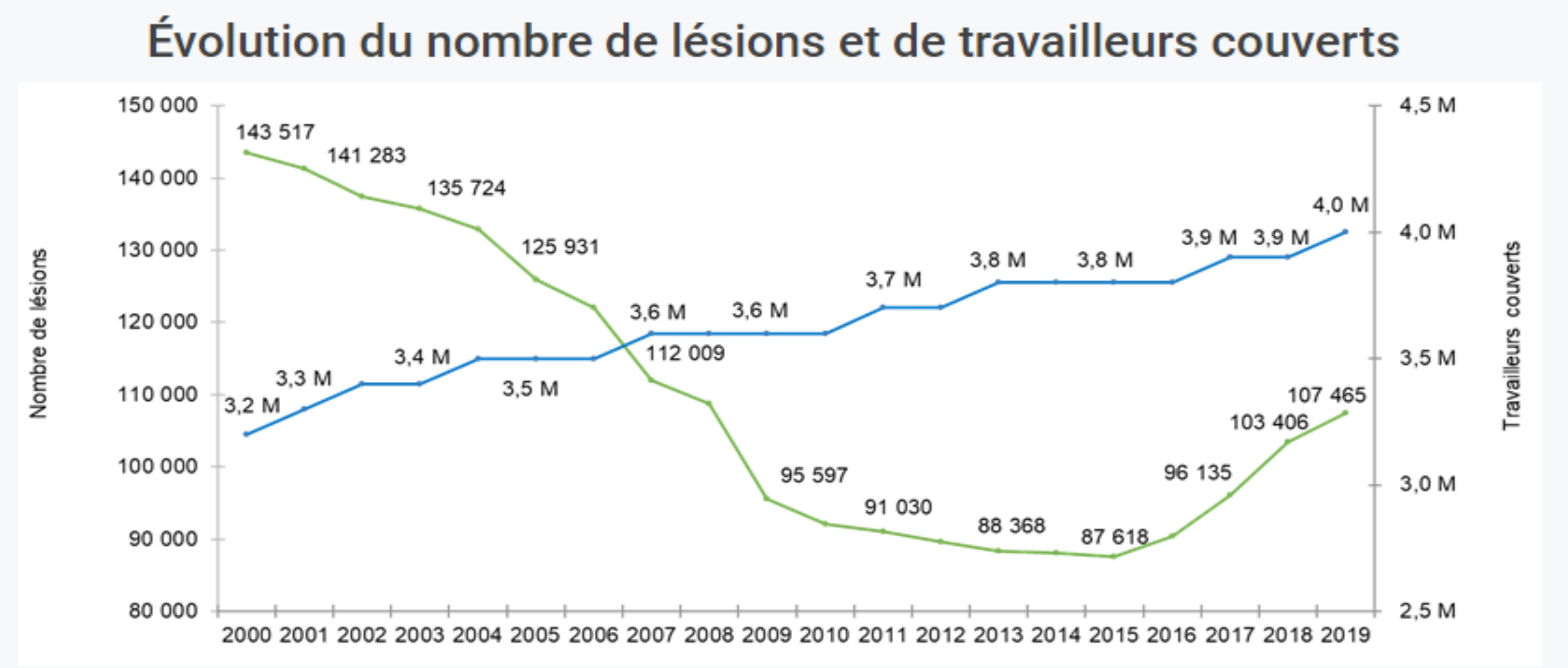
Selon EQCOTESST: estimation de 265 000 accidents

1/3 des victimes d'un accident ayant entraîné une absence du travail n'a pas fait de réclamation à la CSST

Effets des changements:

- des formes d'emploi (ex: agences, T. autonomes, sous-traitance)
- de l'organisation du travail (intensification et extensification du travail)

DES LÉSIONS INDEMNISÉES QUI AUGMENTENT PLUS RAPIDEMENT QUE LE NOMBRE DE TRAVAILLEUR.SE.S



https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/communiques/cnesst-fixe-taux-moyen-cotisation-pour-2021-fonds

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS PAR LA LSST LORS DE SON ADOPTION EN 1979

LSST

Devoir général de prévention de l'employeur,

Droits et obligations des employeurs,

Droits et obligations des travailleurs

Application progressive à tous les secteurs d'activité économique

Secteurs répartis en 6 groupes selon le niveau de risque

Promulgation par la CSST des règlements sur le PP, le PSSE, le CSS et le RP prévue chaque année successivement à partir de 1982

Programme de prévention

Plus de 20 T
Transmission annuelle à la CSST/CNESST

Programme de santé spécifique à l'établissement (RSPSAT)

Plus de 20 T
Comité de SST

Plus de 20 T
Représentant à la prévention

LSST avant la loi 27 (LMRSST, 2021)
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 AUCUN	Groupe V AUCUN	Groupe VI AUCUN
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

84% DES FEMMES AU TRAVAIL

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

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

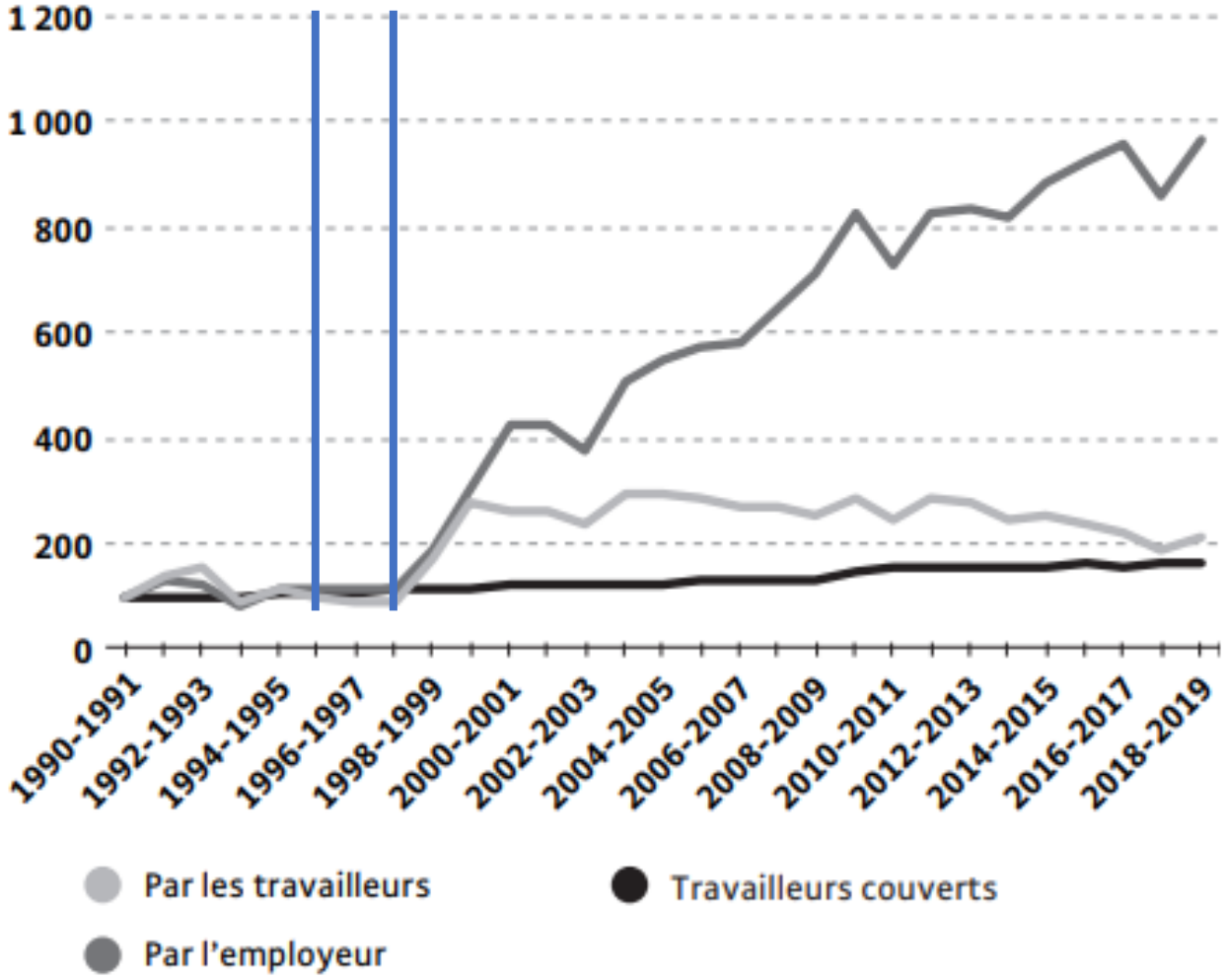
Chantiers de construction: dispositions de la LSST sur le comité de chantier et le représentant à la prévention sur les chantiers non promulguées

LA LSST DE 1979

- Une réponse (incomplète) aux mobilisations
- Des avancées: Programme pour une maternité sans danger, Représentant.e à la prévention, Réseau de santé publique en santé au travail (Programme de santé)
- Un outil essentiel, mais…
  - Comités de SST volontaires et peu de pouvoirs: efficacité très variable
  - Séparation SST-relations de travail: un rapport de force réduit…
- Application incomplète, rapidement affaiblie
  - Manque de support politique, très tôt après la réforme
  - Volonté des gouvernement de réduire le rôle de l'État, régulation par le marché (incitatifs financiers)
  - Réduction des ressources de l'inspectorat vs nb de travailleurs et d'établissements
  - Paritarisme comme prétexte au laisser-faire

Graphique 18

Évolution du nombre de dossiers ouverts au Tribunal administratif du travail par types de requérant et du nombre de travailleurs couverts par la CSST/CNESST, 1990-1991 à 2017-2018 (base 100 = 1990)



PLUTÔT QUE L'APPLICATION INTÉGRALE DE LA LSST: Le « marché »

dES « INCITATIF FINANCIERS » À LA PRÉVENTION, QUI GÉNÈRENT EN FAIT LA CONTESTATION ET L'EXTERNALISATION

N.B. Pour toutes les données obtenues du TAT, les données de 1985-1986 à 1996-1997 furent compilées sous le régime de la CALP, celles de 1998-1999 à 2015-2016 sous celui de la CLP, et depuis 2016-2017 par le TAT

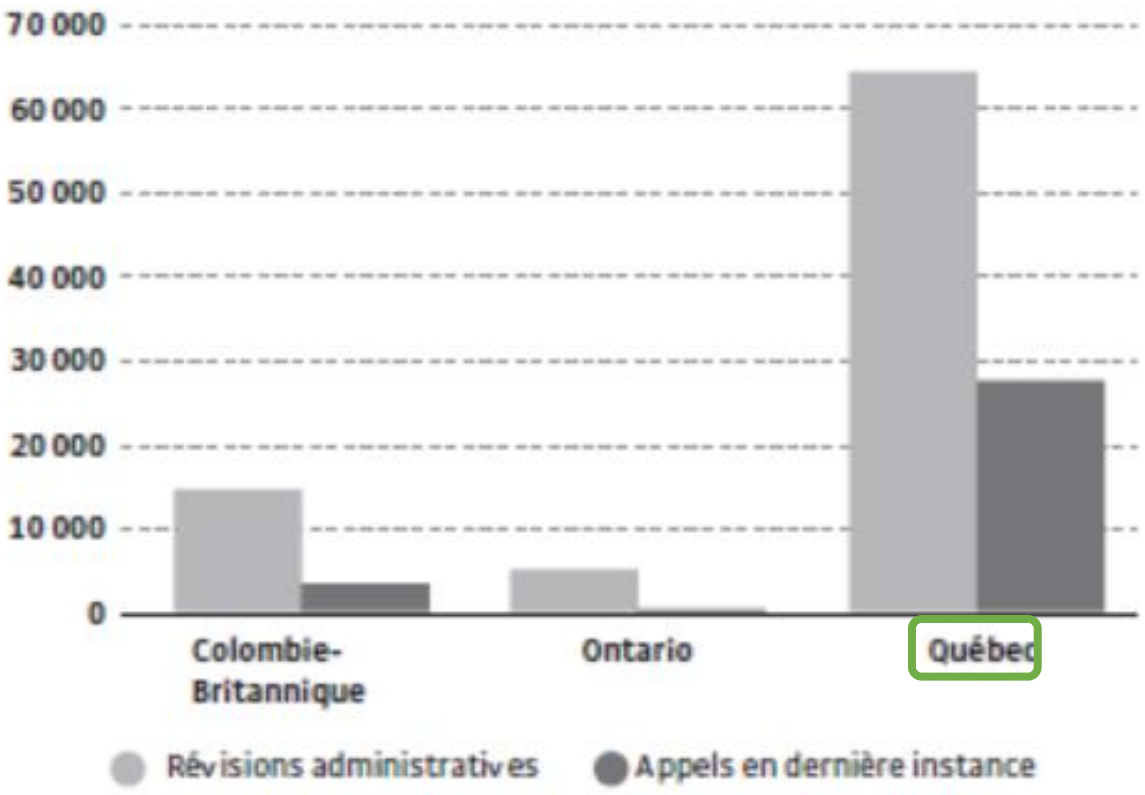
SOURCE : Tribunal administratif du travail, Annexe 10, Demande d'accès à l'information.

Extrait de: Charbonneau, M., Hébert, G. (2020) La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec Rapport de recherche, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) https://iris-recherche.qc.ca/publications/la-judiciarisation-du-regime-dindemnisation-des-lesions-professionnelles-au-quebec/

Nos ajouts en couleur

Graphique 26

Comparaisons, nombre de demandes de révision administrative et d'appels en dernière instance, Colombie-Britannique, Ontario et Québec, 2017



« la comparaison du nombre de demandes de révision administrative et d'appels en dernière instance dans les trois provinces montre un plus grand recours aux instances de contestation, et donc une plus grande judiciarisation, au Québec qu'en Ontario ou en Colombie-Britannique. »

Population active 2017:

Colombie-Britannique: 2,6 millions
Ontario: 7,6 millions
Québec: 4,5 millions

Extrait de: Charbonneau, M., Hébert, G. (2020) La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec Rapport de recherche, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)

https://iris-recherche.qc.ca/publications/la-judiciarisation-du-regime-dindemnisation-des-lesions-professionnelles-au-quebec/

Nos ajouts en couleur

QU'EST-CE QUE SERAIT UN RÉGIME DE PRÉVENTION EFFICACE?

ACCÈS À LA SYNDICALISATION ET SOUTIEN AUX NON-SYNDIQUÉS

PARTICIPATION /REPRÉSENTATION EN SST DE TOUS LES TRAVAILLEUR.SE.S

+

DROITS DES TRAVAILLEUR.SE.S

+

OBLIGATIONS EN PRÉVENTION POUR L'EMPLOYEUR ou DONNEUR D'OUVRAGE, JUSQU'EN HAUT DE LA CHAINE D'APPROVISIONNEMENT, DÈS LA CONCEPTION

+

SOUTIEN EXTERNE, INDÉPENDANT DE L'EMPLOYEUR

+

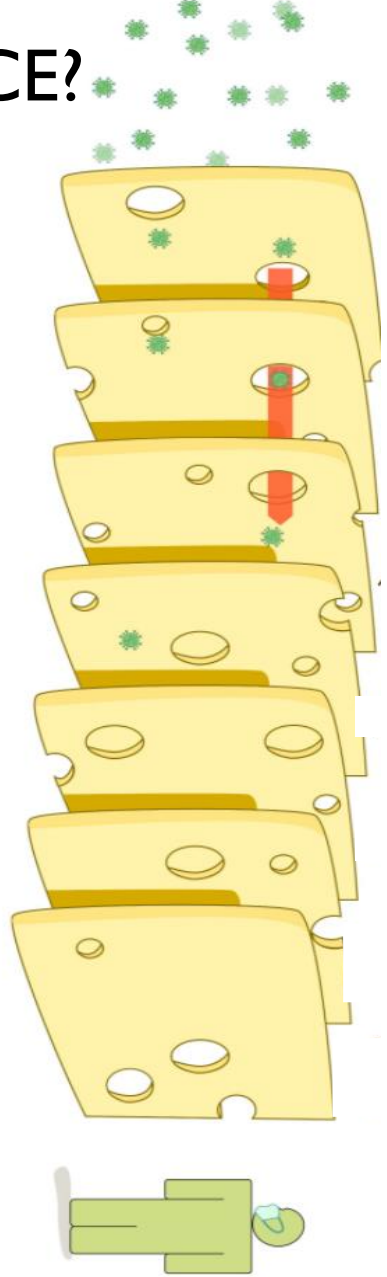
CONTRÔLE PAR LES INSPECTEURS (CNESST)

+

ACCÈS EFFECTIF AU RÉGIME DE RÉPARATION

+

RÉGIME DE FINANCEMENT ÉVITANT L'EXTERNALISATION DES RISQUES ET DES COÛTS



Source de l'illustration: https://www.grepmed.com/images/1ù55/swisscheese-coronavirus-prevention-management-covid19-model-virus?fbclid=IwAR0yt2e2YaoIq3EofASbKS7cy_ZoFBwaF3DJPIdtwmcSvruvEW7UrCDkwME

PLUS DE 40 ANS PLUS TARD…
LA LOI 27 (PL59, RÉFORMANT LA LSST ET LA LATMP)

Une extension des mécanismes de prévention (PP et pa) et de participation (CSS, RSS),

au prix d'une réduction des moyens pour les travailleurs et des droits des travailleur.se.s accidentés et malades.

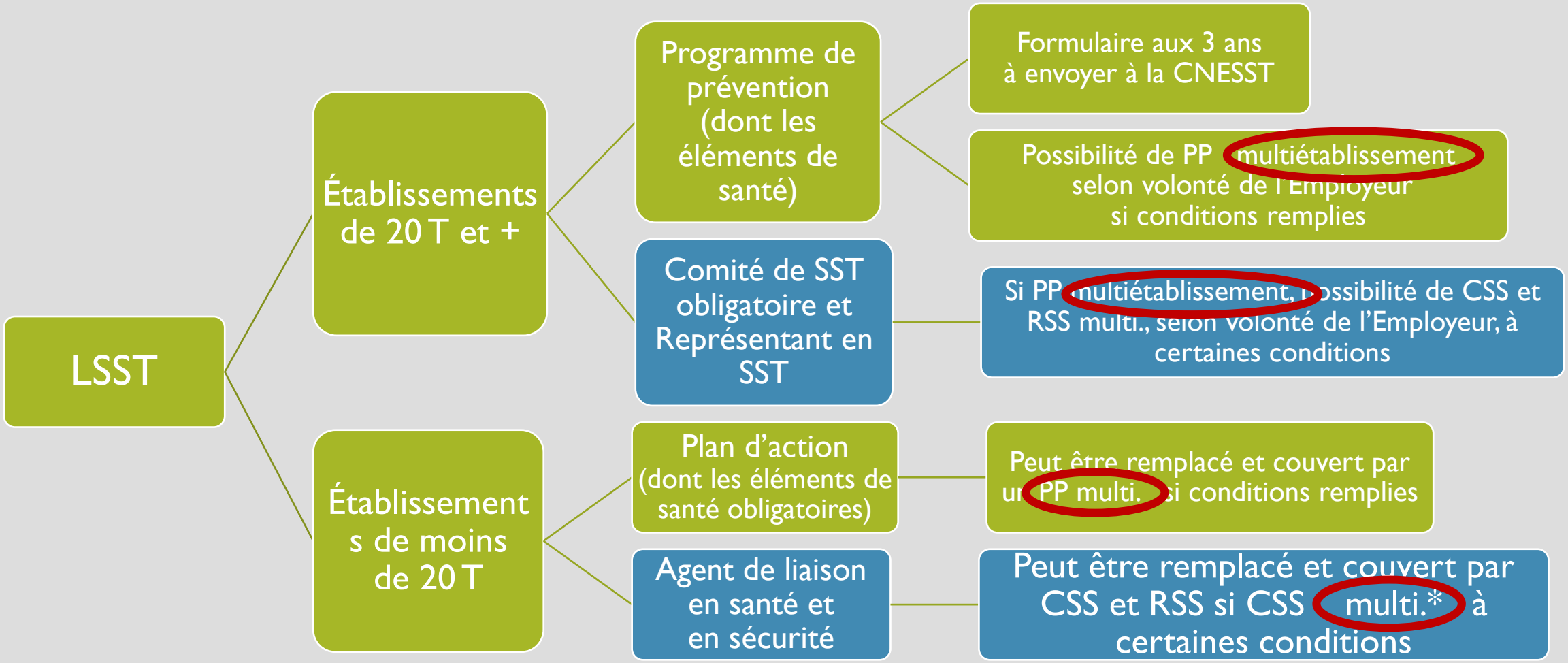
DES EXEMPLES DES RECULS DES DROITS DES PERSONNES ACCIDENTÉES OU MALADES DU TRAVAIL (LATMP

- Liste des maladies professionnelles (MP) donnant accès à une présomption maintenant assortie de conditions particulières plutôt que simplement du « genre de travail »
- Liste des MP plus dans la loi, mais dans un règlement, plus facilement modifiable : limite le pouvoir du Tribunal administratif du travail
- La CNESST pourra limiter, par règlement, les soins et les services qui pourront être offerts en matière d'assistance médicale.
- Possibilité pour la CNESST d'imposer la réadaptation avant la consolidation de la lésion,
- Des délais de prescription ont été ajoutés, entre autres pour les indemnités de décès.

Réduction artificielle des coûts d'indemnisation, défavorable à la prévention.

MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION APRÈS LA FIN DU RÉGIME INTÉRIMAIRE

(AU MAXIMUM 4 ANS APRÈS LA SANCTION DE LA LOI 27, SOIT LE 6 OCTOBRE 2025)



* Ne s'applique pas durant le régime intérimaire

RÉGIME INTÉRIMAIRE: MÉCANISMES DE PRÉVENTION
(À PARTIR DU 6 AVRIL 2022, JUSQU'AU MAXIMUM LE 6 OCTOBRE 2025)

Groupes 1, 2, 3	**Groupes 4, 5, 6**	
Tous les établissements	Moins de 20 T	20 T et plus
Déjà soumis à PP et PSSE selon la version actuelle de la LSST, situation identique à pré-Loi 27, jusqu'à la fin de la période transitoire	**« Consigner l'identification des risques par écrit »**	**« Consigner l'identification et l'analyse des risques »**
Multiétablissement possible? Non	Multiétablissement possible? Non	Multiétablissement possible si conditions remplies

RÉGIME INTÉRIMAIRE: MÉCANISMES DE PARTICIPATION
(À PARTIR DU 6 AVRIL 2022, JUSQU'AU MAXIMUM LE 6 OCTOBRE 2025)

	Groupes 1, 2	**Groupes 3, 4, 5, 6**		
Taille	Toutes tailles	Moins de 20 T	20 T et plus	
Mécanismes	Plus de 20 T : CSS et RP si déjà en place Sinon, Agent de liaison en santé et en sécurité ou CSS et RSS selon la taille	Agent de liaison en santé et en sécurité	Comité de santé et de sécurité	Représentant.e en santé et en sécurité
Multiétablissement possible durant la période transitoire?	Non si CSS et RP existants	Non	Oui, si conditions remplies Groupes 3, 4, 5, 6 et Groupes 1, 2 si assujetti à PP mais pas de CSS et de RP existants	Oui, si conditions remplies

UNE RÉFORME TOUJOURS SEXISTE? UN NIVELLEMENT VERS LE BAS POUR TOUS ET TOUTES?

Secteur d'activité économique		% des heures de libération prévues par règlement pour le RP, selon le Régime intérimaire	% des salariés au Québec
Groupes 1 et 2, Règlement sur le RP ***Jusqu'à la fin du régime intérimaire***		100%	38% des hommes 15% des femmes
Groupe 3, Entente syndicale-patronale (pas règlement) administration provinciale	*« Autre que type bureau »* *« Type bureau »*	*66%* *50%*	
Groupe 3		25%	
Groupes 4, 5, 6		25%	62% des hommes 85% des femmes

COMMENT S'Y PRENNENT LES SYNDICATS LOCAUX ACTIFS EN PRÉVENTION?

L'ÉTUDE

Action syndicale locale en SST

- 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

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…

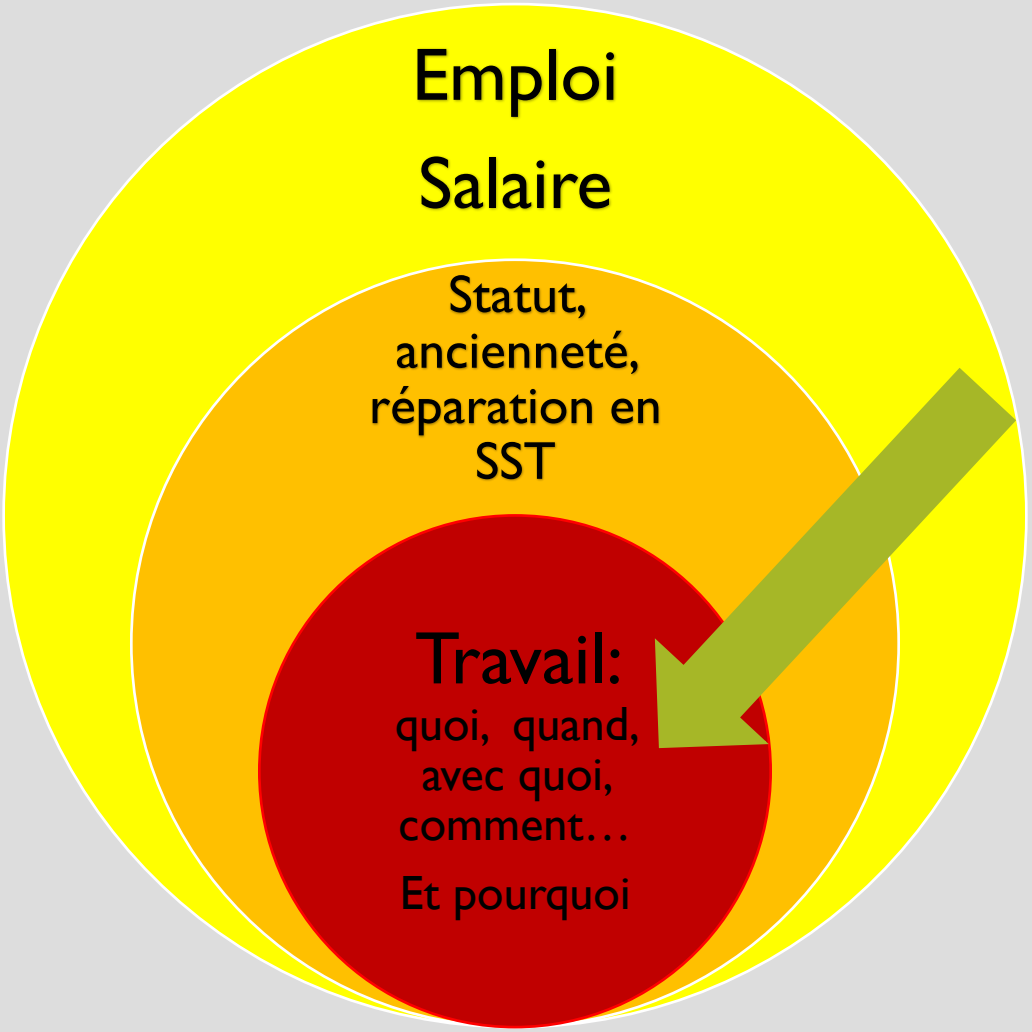
LEVIER: ORIENTATION SYNDICALE POUR LA PRÉVENTION

Orientation: le syndicat, un instrument collectif pour occuper le terrain du travail et de 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, horaires…
- Aussi pour agir sur le contenu et les moyens du travail

Priorité: Arbitrer en faveur de la santé et de la sécurité

- 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…

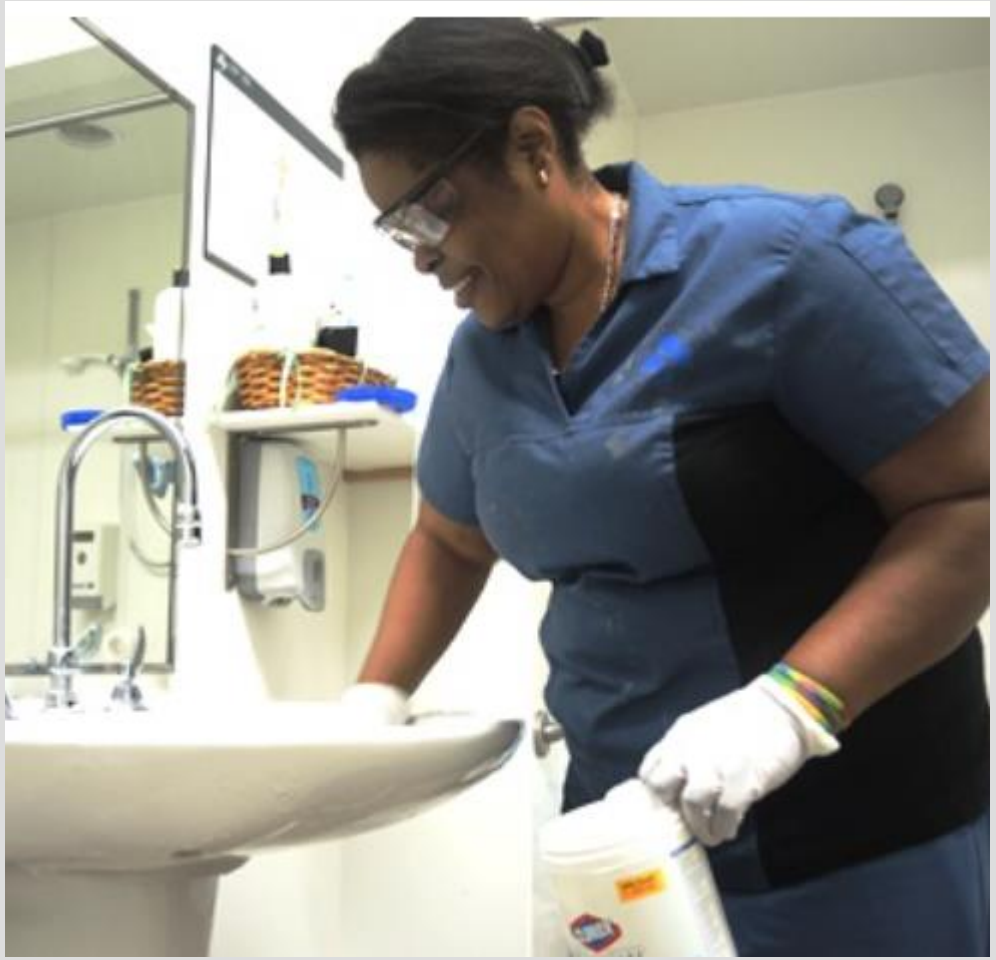


L'OBJECTIF: LA SANTÉ, DANS LES EMPLOIS DES FEMMES COMME DANS CEUX DES HOMMES PAS SEULEMENT RÉDUIRE LES LÉSIONS INDEMNISÉES…

- « 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…

L'OBJECTIF: LA SANTÉ,
DANS LES EMPLOIS DES FEMMES COMME DANS CEUX DES HOMMES
PAS SEULEMENT RÉDUIRE LES LÉSIONS INDEMNISÉES…

TRAVAUX LÉGERS, TRAVAUX LOURDS?



https://www.ottawahospital.on.ca/fr/les-preposes-a-lentretien-menager-refoulent-les-bacteries-dans-les-drains/

https://twitter.com/aimerchusj/status/962293092693950465

Messing, K., & Boutin, S. (1997). Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité du travail. *Relations industrielles/Industrial Relations*, *52*(2), 333-363. https://www.erudit.org/en/journals/ri/1900-v1-n1-ri1187/051169ar.pdf

Tableau 6 : Distribution (%) selon le « niveau de risque » (PL 59 pré-amendements), par sexe, incluant les SCIAN-4 avec les effectifs estimés

SAGE
santé · genre · égalité

« Niveau de risque » selon le PL59	Total	Femmes	Hommes
Faible	59,7%	69,3%	50,2%
Moyen	21,5%	19,3%	23,7%
Élevé	13,4%	6,4%	20,3%
Non classé	5,4%	5,0%	5,9%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

Source: Mémoire SAGE http://w3.uqo.ca/sage/activites_evenements#121

LEVIER: INTÉGRATION ET ARTICULATION

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

LEVIER: PRÉSENCE « SUR LE TERRAIN »

- Représentant à la prévention
  - 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: 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 stratégique de la négociation collective

LEVIER: UN AGENDA SYNDICAL AUTONOME

IDENTIFIER LES PROBLÈMES: PRENDRE L'INITIATIVE

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

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

MONTER UN DOSSIER

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

ANALYSER QUI SONT LES ACTEURS ET ENJEUX

- Faire un portrait des acteurs
- « Trouver par quelle porte rentrer »
- Alliances
  - Avec les autres syndicats chez l'employeur
  - Avec des citoyens (utilisateurs, proches, public)

CHOIX STRATÉGIQUE DES MOYENS POUR GAGNER DANS LE RÉPERTOIRE POSSIBLE

- Dont parfois l'utilisation de l'humour, la créativité, pour avoir du plaisir ensemble

DES MOYENS SYNDICAUX D'ACTIVER LE COMITÉ DE SST

- Une équipe syndicale
  - qui se réunit en dehors des rencontres paritaires (temps de préparation négocié avant)
  - qui se prépare, sur la base de ses propres priorités
- L'utilisation des pouvoirs et ressources donnés par le règlement pour les groupes prioritaires
- La négociation de pouvoirs et ressources dans les groupes non priorisés

LEVIER: NÉGOCIER POUR LA PRÉVENTION

- Ressources syndicales en SST
- Droits syndicaux en SST
- Conditions concrètes de travail

DES EXEMPLES (RESSOURCES SYNDICALES EN PRÉVENTION)

- Usine de transformation de la viande
  - Troubles musculo-squelettiques importants
  - Négociation d'une étude ergonomique et de modifications, y compris à l'organisation du travail
  - Négociation de représentant.e.s à la prévention
- Usine de transformation de produits chimiques
  - Négociation d'un CSS et RP (pas dans groupe 1, 2, 3)
  - Volonté de l'employeur de réduire l'autonomie du RP
  - Grève puis lock-out
  - Dispositions maintenues

DES EXEMPLES (CONDITIONS DE TRAVAIL)

- Partagec (CSN)
  - Buanderie desservant des établissements de santé
  - Risques biologiques lors du tri du linge souillé
  - droits de refus et autres moyens
  - passage au tri du linge propre
- Entreprise de fabrication de panneaux de bois
  - Exposition au formaldéhyde
  - Démarches au CSS, à l'équipe du RSPSAT, à la CSST…
  - Priorité de négociation: réduction de l'exposition
  - Grève et lock-out
  - Convention d'un an, jusqu'à soumission d'un programme de réduction de l'exposition
  - Réduction et surveillance en continu obtenues
- Négociations dans les grands hôtels (négos locales FTQ, négociations coordonnées CSN)
  - Réduction du nombre de chambres à nettoyer par jour par les préposées aux chambres

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, dans le secteur de la santé:

- 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…

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)
- Motif important 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/permet 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

DES DÉFIS POUR L'AVENIR: RENDRE LES DISPOSITIONS EN PRÉVENTION EFFECTIVES

- (+) Un momentum à utiliser, malgré la fatigue de la pandémie… : CSS, RSS, identification des risques vers PP et PA,
- (?) Quel soutien syndical pour les RSS et les agents de liaison?
- (+) Un levier pour pousser à la prévention des risques psychosociaux, de la violence (51), des risques dits « ergonomiques » (PP à la fin du régime intérimaire)
- (?) Un défi: dégager du temps pour la prévention, malgré les changements en indemnisation et le maintien du régime de tarification qui incite les employeurs à la contestation
- (−) Les effets négatifs des incitatifs financiers liés à la tarification en fonction de l'expérience vont demeurer et pourraient être amplifiés (contestation, judiciarisation)

DES QUESTIONS POUR AVANCER SYNDICALEMENT EN PRÉVENTION…

- Dans vos milieux de travail, au quotidien, qu'est-ce qui préoccupe les membres, quant à leur santé et leur sécurité, au sens large?
- Quand on dit « santé et sécurité du travail », dans votre syndicat, à quoi réfère-t-on? Essentiellement à la réparation, ou aussi à une action sur les risques présents dans le travail? À des risques physiques seulement, ou aussi à la santé psychologique, au harcèlement, à la violence physique, psychologique et sexuelle?
- Les membres prennent-ils action eux-mêmes sur des préoccupations liées la santé et la sécurité du travail au sens large? Comment? Les membres voient-ils le syndicat local comme un bon moyen pour agir sur ces préoccupations? Sinon, pourquoi?
- Comment les membres sont-ils en contact avec les personnes qui s'engagent en prévention? Et avec les autres personnes engagées syndicalement? Quelles sont les autres occasions que les appels ou les visites au bureau syndical?
- Les personnes engagées en prévention à titre de représentants des travailleur.se.s sont-elles isolées ou intégrées à la vie de votre syndicat local?
- Pour être mieux et plus en contact avec les membres et agir en prévention avec eux dans les différents lieux de travail, départements, quarts, comment pouvons-vous procéder? De quoi avez-vous besoin?

MERCI DE VOTRE ATTENTION!

UNIVERSITÉ LAVAL

genevieve.baril-gingras@rlt.ulaval.ca