

Michel Forget



conseiller en santé et sécurité du travail  
mforget@spgq.qc.ca

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

# PROJET de MODERNISATION DU RÉGIME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL : UNE BONNE CHOSE ?

**En juillet dernier, le conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a adopté un projet de réforme des régimes de prévention et de réparation des lésions professionnelles<sup>1</sup>. Pas moins de 31 modifications législatives y sont proposées. Celles-ci concernent tant la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).**

Les modifications proposées portent, entre autres, sur les mécanismes de prévention et, notamment, sur les comités de santé-sécurité. On s'attend à ce que la ministre du Travail, Lise Thériault, dépose au début de la prochaine session parlementaire un projet de réforme du régime de santé et sécurité du travail qui modifierait, entre autres choses, les mécanismes de mise en place de comités de santé-sécurité.

### COMITÉS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL : 2,3 MILLIONS DE TRAVAILLEURS ADDITIONNELS

Le comité de santé et sécurité (CSS) est, avec la nomination du représentant à la prévention (RP), le plus important mécanisme de prévention qui favorise l'implication

et la participation des travailleuses et travailleurs en matière de santé et sécurité.

À ce jour, au Québec, ce ne sont que dans les groupes I et II<sup>2</sup> que s'applique le chapitre de la LSST qui traite du comité de santé et sécurité. Comme le stipule l'article 68, « un comité de santé et sécurité peut être formé au sein d'un établissement groupant plus de vingt travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement<sup>3</sup> ».

Si la ministre du Travail donne suite aux recommandations proposées, ces modifications feront en sorte que la mise en place d'un comité de santé et de sécurité sera dorénavant obligatoire pour les établissements comptant 35 travailleurs et plus et, selon la volonté commune des deux parties, pour les autres établissements. La possibilité serait également donnée à un employeur qui produirait un programme de prévention multiétablissement d'opter pour un comité de santé et de sécurité multiétablissement en lieu et place de son obligation de se doter d'un comité par établissement.

Cette recommandation est doublement positive. Premièrement, parce qu'elle rendrait obligatoire la mise en place de comités de santé et sécurité, et, deuxièmement, parce qu'elle étendrait à des groupes non couverts l'obligation de mettre en place de

tels comités. La modification législative proposée fait en sorte que l'on passerait d'un régime volontaire où « l'on peut » mettre en place des CSS à un régime plus exigeant où « l'on doit » mettre en place des CSS. En matière de syndicalisme, c'est là une avancée importante.

Actuellement, au Québec, on évalue que 85 % des travailleuses et travailleurs sont dans les groupes non couverts. Comme le souligne le document sur la modernisation, « l'extension aux entreprises des groupes III, IV, V et VI de l'obligation de mettre en place un comité de santé-sécurité toucherait environ 10 000 entreprises de plus et permettrait de couvrir 2,3 millions de travailleurs additionnels<sup>4</sup> ».

Par contre, là où le bât blesse, c'est que la modification proposée remet en question le modèle de la prévention centré sur l'établissement pour y substituer la notion d'employeur, et qu'elle porte de 20 à 35 le nombre de travailleuses ou travailleurs nécessaire pour mettre en place un comité.

### AILLEURS AU CANADA

À ce jour, au Canada, à l'exception du Québec, de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Alberta, toutes les juridictions, incluant le fédéral, ont légiféré pour rendre obligatoire la mise en

<sup>1</sup> Ce projet est contenu dans un texte intitulé *La modernisation du régime de santé et sécurité du travail*.

<sup>2</sup> Actuellement, seuls les groupes I (bâtiment et travaux publics; industrie chimique; forêt et scieries; mines, carrières et puits de pétrole; fabrication de produits en métal) et II (industrie du bois; industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique; fabrication d'équipement de transport; première transformation des métaux; fabrication des produits minéraux non métalliques) sont couverts par les quatre mécanismes de prévention prévus à la LSST, soit le comité paritaire de santé-sécurité, le représentant à la prévention, le programme de prévention et le programme de santé.

<sup>3</sup> Actuellement, les catégories identifiées par règlement sont les groupes I et II et ceux ayant des ententes.

<sup>4</sup> Commission de la santé et de la sécurité du travail, *La modernisation du régime de santé et sécurité du travail*, Québec, 2011, 20 p.

place de comités de santé et sécurité du travail dans tous les secteurs de l'activité économique<sup>5</sup>, et ce, pour des établissements de plus de 10 travailleuses ou travailleurs (2 juridictions sur 11) ou de 20 ou plus (6 juridictions sur 11)<sup>6</sup>. La modification proposée permet donc au Québec de rattraper le retard pris quant à l'obligation de mettre en place des comités dans tous les secteurs.

Par contre, on peut s'interroger sur le nombre de travailleuses ou travailleurs nécessaire pour mettre en place un comité de santé et sécurité et sur le fait que ce comité puisse couvrir plusieurs établissements.

Alors que, pour l'obligation d'adopter un programme de prévention, le texte sur la modernisation fixe le nombre minimal à 20 travailleuses ou travailleurs et plus, pourquoi le fixer à 35 et plus pour l'obligation de former un comité ? Cela est d'autant plus étonnant que la LSST fixe actuellement ce nombre à 20 et qu'au Canada la norme minimale retenue est de 20 et plus. Qui plus est, comme c'est seulement 9,9% des établissements qui en 2007 comptaient 21 travailleuses ou travailleurs et plus, fixer

la norme à 35 travailleuses ou travailleurs concernant la mise en place d'un CSS revient à réduire significativement le pourcentage des personnes possiblement couvertes par un tel mécanisme.

### LES COMITÉS MULTIÉTABLISSEMENTS : RISQUES EN VUE

Pour ce qui est de la possibilité de mettre en place des CSS de type multiétablissement en lieu et place de l'obligation de se doter d'un comité par établissement, on ne peut que s'interroger là encore sur le bien-fondé d'une telle mesure.

Premièrement, cette approche fait que l'on s'éloigne de l'objectif central de la LSST, qui est d'éliminer à la source les risques en s'appuyant sur les acteurs qui, au sein de l'établissement, sont le plus à même de le faire.

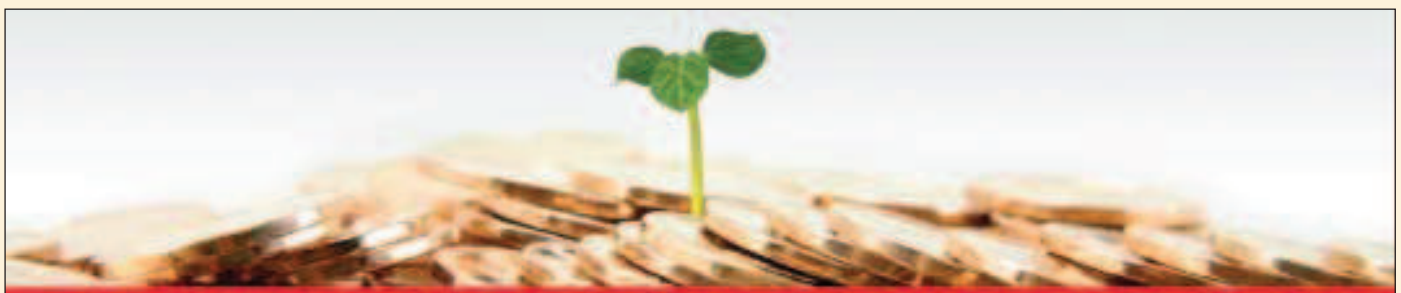
Deuxièmement, l'expérience démontre que la mise en place de comités multi qui cha-peautent des établissements géographiquement éloignés et où s'exercent des activités différentes, avec des risques qui ne sont pas les mêmes (activités de type bureau et activités de production), pose vite problème.

Troisièmement, les comités multiétablissements ne sont pas sans soulever de nombreux problèmes de représentativité des travailleuses et travailleurs ou d'organisation de la prévention. En effet, le nombre limité de personnes qui sont susceptibles de faire partie d'un comité de type multi risque de faire en sorte que des établissements d'un même employeur, qui auraient un nombre suffisant de travailleuses ou travailleurs pour créer un comité, ne puissent être représentés au comité multiétablissement.

Conséquemment, ces personnes ne pourront bénéficier que d'une assistance à distance pour la discussion et le suivi des questions de santé-sécurité qui les concernent. C'est une situation qui est loin de l'idéal poursuivi et un dossier à suivre...

<sup>5</sup> G. Baril-Gingras et collab., *Mémoire présenté au Groupe de travail de la CSST sur la révision de la LSST : Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les milieux de travail - Redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi*, Chaire en gestion de la santé et sécurité du travail de l'Université Laval, 2010, 116 p.

<sup>6</sup> *Idem*, p. 11.



**REER** En plus de profiter d'un retour d'impôt sur vos cotisations, vous bénéficierez d'une tarification très concurrentielle sur la grande variété d'options placements disponibles à votre REER collectif offert par Banque Nationale Trust.

**CELI** Grâce au compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif de Banque Nationale Trust, vous bénéficiez du pouvoir d'achat de tout votre groupe. De plus, votre épargne demeure à l'abri de l'impôt, même lorsque vous effectuez un retrait, et reste disponible en tout temps, quels que soient vos projets.

Pour plus d'informations ou pour adhérer aux régimes d'épargne collectifs, communiquez avec notre Centre de service à la clientèle Banque Nationale Trust en composant le **1 866 684-5253**.

Syndicat  
des professionnels  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

SPGQ

**BANQUE  
NATIONALE  
TRUST**