



# Directives

pour la santé et la sécurité

**Guide à l'intention des  
membres de comité et  
des représentants en  
santé et sécurité**

**SCFP** / *Syndicat canadien  
de la fonction publique*

Santé et sécurité





**REMARQUE IMPORTANTE :** le présent document vise à vous fournir de l'information sur la santé et la sécurité ainsi que sur les ressources contenues dans la trousse d'outils du SCFP conçues pour vous aider à gérer les questions de santé et de sécurité dans votre lieu de travail. Ce document se veut un guide — il n'est pas destiné à remplacer les conseils de professionnels qualifiés en santé et sécurité. Veuillez toujours vous adresser au représentant ou à la représentante de votre section locale ou à un ou une des conseillers syndicaux ou des spécialistes en santé et sécurité du SCFP avant de prendre toute mesure en cas de circonstances litigieuses.

## Table des matières

Introduction .....	1
Partie I : Éléments fondamentaux des lois sur la santé et la sécurité .....	2
Fédéral, provinces et territoires .....	2
Lois et règlements.....	3
Droits des travailleurs .....	3
Clauses d’obligations générales.....	5
Rôle législatif des organismes de réglementation en santé et sécurité .....	5
Système de responsabilité interne .....	7
Plan de santé et de sécurité.....	10
Diligence raisonnable.....	10
Code criminel .....	12
Indemnisation des travailleurs.....	13
Partie II : Comités en santé et sécurité .....	13
Composition du comité.....	13
Sélection des membres du comité.....	14
Règlements .....	14
Mandat.....	14
Calendrier des réunions et ordre du jour .....	15
Formation.....	16
Partie III : Tâches des comités en santé et sécurité .....	16
Offre de conseils à d’autres membres .....	17
Préparation des réunions et des ordres du jour .....	17
Procès-verbal .....	18
Procès-verbal : contenu .....	18
Procès-verbal : techniques de rédaction .....	19
Procès-verbal : conservation.....	19
Procès-verbal : approbation .....	19
Procès-verbal : affichage.....	20
Inspections .....	20
Signalements.....	21
Enquêtes .....	21
Recommandation de mesures de contrôle.....	21
Considération de mesures de contrôle appropriées .....	23
Sélection de mesures de contrôle.....	25
Mesures temporaires.....	26
Consignation des recommandations .....	26
Suivi des mesures de contrôle .....	27
Désaccord concernant une recommandation ou refus de l’employeur .....	27
Évaluation ou vérification en matière de santé et de sécurité .....	29
Conclusion.....	29
Ressources complémentaires en santé et sécurité .....	30

## Introduction

La santé et la sécurité font partie intégrante de l'important travail qu'accomplissent les sections locales et les membres du SCFP pour assurer des lieux de travail sains et sécuritaires pour tous. Les membres du SCFP sont exposés à un vaste éventail de dangers au travail. Or, la participation des membres est essentielle à la résolution des problèmes de santé et de sécurité puisque les travailleurs et travailleuses de première ligne sont les personnes qui comprennent le mieux les risques et dangers présents au travail tous les jours. Le SCFP offre des outils, des ressources et de la formation pour soutenir les membres de comités<sup>1</sup> et les représentants<sup>2</sup> en santé et sécurité qui aident nos membres à rester en santé et en sécurité au travail et les encouragent à militer en faveur de sains lieux de travail.

Les membres de comités et les représentants en santé et sécurité au travail jouent un rôle important au sein de leurs sections locales. Ils sont les défenseurs de la santé et de la sécurité au travail, et s'emploient à reconnaître et à évaluer les risques et dangers liés au travail et dans les lieux de travail et à recommander des mesures pour atténuer ou éliminer ces dangers.

C'est le travail qui doit être sécuritaire... il faut non seulement veiller au *où*, mais aussi au *qui*, au *comment*, au *quand* et au *pourquoi*.

En tant que membres du SCFP responsables de l'importante tâche d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses, vous devez comprendre que la santé et la sécurité au travail concernent tout autant les lieux que le travail lui-même. Au SCFP, la santé et la sécurité impliquent de considérer *tous les aspects* des risques et dangers non seulement dans les lieux de travail, mais aussi dans *l'exécution* des activités de travail. S'il faut veiller à la sécurité des lieux et des bâtiments où s'effectue le travail, il faut aussi assurer que le travail proprement dit est sécuritaire — il faut non seulement se pencher sur le *où*, mais aussi sur le *qui*, le *comment*, le *quand* et le *pourquoi*. Les militants en santé et sécurité doivent se préoccuper de toutes les facettes du travail, quel que soit *l'endroit* où a lieu ce travail. Cela comprend les aspects physiques, mentaux et organisationnels du travail.

La défense de la santé et de la sécurité peut parfois sembler comme une tâche colossale. N'oubliez pas : vous n'êtes pas tenus d'être des experts ni d'avoir la réponse à toutes les questions. On s'attend plutôt de vous que vous transmettiez les expériences des travailleurs que vous côtoyez en milieu de travail — c'est là votre expertise et votre force. De leur côté, les travailleurs sont les experts en ce qui concerne le travail qu'ils accomplissent, et il est important

---

<sup>1</sup> Pour ce guide, le terme « comités en santé et sécurité » désignera les comités exigés par la loi OU formés en vertu de conventions collectives. On les appelle également « comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) » ou « comités en milieu de travail ».

<sup>2</sup> On appelle « représentants en santé et sécurité » les personnes qui ont été choisies par leur section locale pour transmettre aux employeurs les préoccupations des travailleurs en matière de santé et de sécurité aux endroits où il n'y a pas de comité pour s'en occuper. Dans le présent document, quand seul le terme « comité » apparaîtra, il faudra présumer que c'est le représentant qui devra faire le travail en l'absence de ce dernier.

de le comprendre lorsqu'on a comme but de rendre le travail et les lieux de travail plus sécuritaires. Et n'oubliez surtout pas que vous n'êtes pas seuls : les sections locales et divisions du SCFP, le SCFP national et bien d'autres agences et organisations syndicales sont là pour vous aider.

L'information contenue dans le présent guide et les outils de la trousse destinée aux comités en santé et sécurité se révéleront fort utiles dans les lieux de travail de moindre taille ayant désigné des représentants en santé et sécurité.

Le présent guide est divisé en trois parties. La première fait le survol des notions fondamentales que les services de santé et de sécurité du SCFP croient importantes à savoir, la deuxième porte sur l'établissement et la composition de comités, et la troisième, sur la description des activités que réalisent les membres de ces comités.

Il est à noter qu'il est question ici des *notions* entourant la santé et la sécurité, mais qu'il convient de prendre connaissance des lois et règlements en vigueur dans votre région.

## **Partie I : Éléments fondamentaux des lois sur la santé et la sécurité**

Les lois accordent des « droits » en matière de santé et de sécurité à tous les travailleurs. Toutefois, les lois peuvent changer, et bien que tous les membres du SCFP soient protégés par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité, ils ne sont pas toujours couverts par les mêmes lois — même les travailleurs d'un même lieu de travail ou d'une même province peuvent être visés par des lois différentes.

### **Fédéral, provinces et territoires**

Les lois et règlements visent différents aspects du travail. Par exemple, le gouvernement fédéral fait appliquer des lois en matière de santé et de sécurité pour protéger les travailleurs œuvrant dans des « entreprises fédérales ». Le *Code canadien du travail* (partie II) s'applique aux travailleurs qui :

- sont directement employés par le gouvernement fédéral;
- sont employés par des corporations de la Couronne (comme Postes Canada);
- travaillent dans des secteurs liés aux transports interprovinciaux (les transports aériens et ferroviaires, les traversiers, les autobus), dans le domaine des aéroports, en télécommunications, dans des institutions bancaires, dans le domaine des réserves, dans le domaine des élévateurs à grains, dans le secteur de l'énergie nucléaire et dans de nombreux domaines liés au gaz et au pétrole.

Ainsi, les travailleurs des domaines du transport aérien ou des télécommunications sont de ressort fédéral, et ne sont pas visés par les lois provinciales en vigueur dans la région où ils vivent ou travaillent, tandis que les personnes effectuant du travail autre que tel que décrit

dans le *Code canadien du travail* sont protégées par les lois sur la santé et la sécurité de la province où ils travaillent.

## Lois et règlements

Dans la plupart des régions canadiennes, les lois (ou codes) sur la santé et la sécurité définissent les exigences et principes généraux à suivre. Quant aux règlements (ou *réglementation*), ils décrivent plus en détail certaines parties d'une loi et précisent la façon d'appliquer certaines prescriptions. Les règlements indiquent comment appliquer concrètement la loi, et expliquent souvent la façon d'éliminer ou d'atténuer des risques ou dangers particuliers en milieu de travail.

Les règlements n'entrent jamais en conflit avec les dispositions d'une loi — en termes non juridiques, les lois *supplacent* les règlements. Si, dans de rares cas, un règlement contredit une loi, c'est cette dernière qui prime.

Les lois permettent aux gouvernements d'adopter ou de modifier des règlements sans avoir à obtenir l'approbation de leurs assemblées législatives respectives, c'est pourquoi les règlements peuvent changer rapidement suivant l'élection d'un nouveau gouvernement.

## Droits des travailleurs

La loi confère plusieurs droits aux travailleurs. Les trois les plus connus sont les suivants :

- le droit de savoir;
- le droit de participer;
- le droit de refuser.

Aussi, le SCFP tient à faire savoir que ses travailleurs ne peuvent subir de représailles pour des raisons de conformité aux lois sur la santé et la sécurité au travail, et il incite toujours les milieux de travail à respecter le principe de précaution.

*Les travailleurs ont le droit :*

- *de **savoir***
- *de **participer***
- *de **refuser***
- *d'être à l'abri de **représailles***

**Le droit de savoir.** Le tout premier principe veut que les travailleurs aient le droit de connaître les dangers en matière de santé et de sécurité que présente leur travail. L'employeur est tenu d'aviser les travailleurs de tout risque présent, de la probabilité qu'ils y soient exposés et de la gravité des préjudices en cas d'exposition. Il doit en outre assurer que les travailleurs savent comment gérer les risques de façon sécuritaire lorsque ceux-ci ne peuvent être évités.

**Le droit de participer.** Les travailleurs ont le droit de participer à la prise de décisions ayant une incidence sur leur santé et leur sécurité. Tous les travailleurs ont des droits et des responsabilités en ce qui concerne la santé et la sécurité de leur travail, ce qui signifie qu'ils peuvent se faire entendre au moment de discuter des dangers au travail, d'évaluer ces dangers et de faire des recommandations visant leur élimination ou atténuation.

Plus concrètement, ils ont la responsabilité d'élire ou de nommer un représentant ou une représentante en santé et sécurité qui sera mandaté(e) pour discuter des questions relatives à la santé et à la sécurité avec l'employeur, ou de constituer un comité en santé et sécurité. Le droit de participer implique aussi que les travailleurs doivent signaler tout risque ou danger qu'ils découvrent à leur superviseur, au représentant ou à la représentante en santé et sécurité ou aux membres du comité. Les travailleurs sont en outre tenus de travailler de façon sécuritaire, d'observer les règles de sécurité, et de coopérer avec les membres du comité en santé et sécurité ou avec un organisme de réglementation.

**Le droit de refuser.** Tous les travailleurs ont le droit de refuser d'exécuter un travail qu'ils perçoivent comme pouvant représenter un danger pour eux ou leurs collègues de travail. Bien que les procédures et circonstances entourant le droit de refus puissent varier d'une province à l'autre, presque tous les travailleurs ont le droit, en vertu des lois, de refuser d'accomplir du travail dangereux. Dans certaines régions, la loi *oblige* même les travailleurs à protéger leur propre sécurité en refusant tout travail qu'ils jugent dangereux pour eux ou d'autres au travail. Il est toutefois important de comprendre que personne ne peut refuser d'effectuer un travail si le fait de ne pas accomplir ce travail met en danger la santé et la sécurité d'autrui. Il importe aussi de savoir qu'un employeur ne peut imposer des mesures disciplinaires à des travailleurs qui ont exercé leur droit de refus (lire plus bas). Aussi, aucun autre travailleur ne peut être affecté à un travail refusé sans d'abord être informé du fait que le travail a été refusé par d'autres travailleurs avant lui ainsi que des raisons du refus. Dans la plupart des régions, les comités en santé et sécurité ont un rôle important à jouer en ce qui concerne les enquêtes entourant le refus de travailler. Pour en savoir davantage sur le droit de refuser du travail dangereux, prière de lire la fiche d'information contenue dans la trousse d'outils, de communiquer avec un des conseillers syndicaux ou des représentants en santé et sécurité du SFCP ou de visiter le <https://scfp.ca/node/296>.

**Le droit de ne pas subir de représailles.** Si la terminologie varie d'un texte législatif à l'autre, les lois indiquent toutes qu'il est illégal pour un employeur de punir des travailleurs si ceux-ci ont respecté les exigences en santé et sécurité en toute bonne foi. Cela comprend le signalement de dangers, la participation à un comité et l'exercice du droit de refuser un travail dangereux. Grâce à ce droit, les travailleurs n'ont plus à accomplir des tâches qu'ils jugent dangereuses parce qu'ils craignent des représailles de l'employeur.

Dans certaines régions du pays, les lois établissent clairement que si les travailleurs utilisent à tort, de façon intentionnelle, leurs droits en matière de santé et de sécurité (p. ex., en agissant malicieusement ou en déposant des plaintes frivoles ou futiles) pour nuire au travail, ils peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires. Heureusement, les membres du SFCP n'ont pas l'habitude de se livrer à de telles pratiques.

**Le principe de précaution.** En termes simples, on peut définir le principe de précaution comme suit : il n'est pas nécessaire d'attendre d'être certain à 100 % de la présence d'un danger potentiel pour prendre des mesures pour le prévenir. Le principe de précaution n'est pas

explicitement énoncé dans les lois. Toutefois, ces dernières imposent aux employeurs de *prendre toutes les précautions possibles pour assurer la sécurité des travailleurs*, ce qui signifie que ce principe *devrait* être considéré comme prioritaire en ce qui concerne la sécurité de nos membres.

Le principe de précaution présente quatre volets :

- Les gens sont tenus d'agir pour prévenir un préjudice avant que celui-ci ne se produise. Dès qu'il y a des raisons valables de penser qu'un incident pourrait survenir, il y a lieu de tenter de l'éviter.
- Prouver que quelque chose n'est pas dangereux (par le recours à une nouvelle technologie, procédure ou activité ou à des produits chimiques) est une responsabilité qui revient à ceux qui proposent ces nouvelles mesures (habituellement, les employeurs), et non aux travailleurs.
- Avant d'introduire une nouvelle technologie, procédure ou activité ou d'utiliser des produits chimiques, il faut envisager un vaste éventail d'options, y compris l'option de ne prendre aucune mesure.
- Les décisions entourant l'application du principe de précaution doivent être ouvertes, éclairées et prises de façon démocratique, et doivent inclure toutes les parties concernées.

L'omission d'appliquer le principe de précaution peut mener à de terribles échecs, comme en témoigne l'exemple bien concret de 2007, en Ontario, lorsque des employeurs du secteur de la santé ont négligé d'adopter des mécanismes visant l'utilisation systématique de respirateurs N95 lors d'une éclosion de maladie transmissible dans l'air. Ces employeurs ont pris du temps avant d'adopter les procédures appropriées et de former leurs travailleurs, attendant qu'ils soient « plus sûrs » de la voie d'infection du contaminant. C'est ainsi que s'est déroulée l'éclosion du SRAS, arrachant la vie à 44 personnes et donnant lieu à près de 330 cas de graves maladies pulmonaires.

## **Clauses d'obligations générales**

Dans toutes les régions du pays, la responsabilité d'assurer la sécurité des lieux de travail appartient à l'employeur. Les lois provinciales et fédérales sur la santé et la sécurité au travail comprennent toutes des dispositions d'obligations générales en vertu desquelles les employeurs sont responsables d'offrir des lieux et du travail sains et sécuritaires.

Ces clauses sont fort utiles : grâce à elles, un employeur qui est au fait de la présence de risques ou de dangers doit prendre des mesures raisonnables pour éliminer ces derniers. Un employeur est ainsi obligé, au sens de la loi, de fournir de l'information sur les dangers entourant un travail ou un lieu de travail. Et après avoir fourni cette information, il doit offrir à ses frais de la formation aux travailleurs sur la façon de gérer ces dangers de façon sécuritaire.

Les employeurs doivent ainsi raisonnablement prendre toutes les mesures nécessaires, selon les circonstances, pour protéger les travailleurs contre les dangers au travail, et doivent assurer la

conformité du travail et des lieux de travail aux lois sur la santé et la sécurité au travail. Ils doivent en outre être aptes à démontrer qu'ils ont fait preuve de diligence raisonnable (une explication de ce terme est présentée plus loin) pour protéger les travailleurs contre les dangers au travail.

## Rôle législatif des organismes de réglementation en santé et sécurité

Toutes les lois indiquent de quelle façon le gouvernement doit assurer leur application. Ce sont les organismes de réglementation qui ont l'autorité nécessaire pour veiller à l'application des lois<sup>3</sup>. En général, les organismes de réglementation effectuent les tâches suivantes :

**1. Inspections périodiques.** Les inspecteurs peuvent visiter des lieux de travail visés par les lois, à fréquence régulière ou ponctuellement (inspections non annoncées, ou *surprises*) — ils n'ont pas à s'annoncer à l'avance, et ne requièrent pas de mandats pour entrer dans des lieux de travail.

**2. Enquête suivant des plaintes.** Lorsqu'une personne constate une infraction aux lois sur la santé et la sécurité, elle peut en aviser l'organisme de réglementation approprié qui pourra alors mener une enquête.

**3. Refus de travailler.** Lorsqu'un travailleur invoque son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux et que l'employeur ne convient pas qu'il existe un danger, il revient à l'organisme de réglementation de trancher : soit le refus est fondé, soit le travailleur doit reprendre le travail. Dans de tels cas, les travailleurs peuvent porter la décision en appel (il est alors conseillé de demander de l'aide).

**4. Enquêtes.** Les lois et règlements définissent les circonstances et incidents qui *doivent* être rapportés par les employeurs. Une enquête peut alors être déclenchée (le cas échéant, les représentants ou membres du comité en santé et sécurité peuvent profiter de cette occasion pour discuter de toute préoccupation avec les enquêteurs). Un rapport est ensuite remis à l'employeur et au représentant ou comité en santé et sécurité, rapport qui peut comprendre une liste d'irrégularités (non-conformités) à rectifier. Dans de graves circonstances, les enquêteurs ou inspecteurs peuvent même donner des ordres de suspension du travail.

**5. Incapacité d'un comité.** Si un comité n'arrive pas à fonctionner, il peut faire appel à un agent de l'organisme de réglementation. De façon générale, un comité dysfonctionnel est un signe de problèmes sous-jacents en lien avec le système de responsabilité interne (SRI). Bien que cette situation soit moins courante aujourd'hui que dans le passé, dans de tels cas, l'organisme de réglementation peut intervenir et aider les membres à résoudre les différends, afin que le comité puisse redevenir fonctionnel.

**6. Différends.** Un inspecteur (ou agent d'un organisme de réglementation) peut être appelé pour régler les différends au sein d'un comité en santé et sécurité. Au besoin, il peut émettre

---

<sup>3</sup> Les personnes œuvrant au sein des organismes de réglementation sont nommées de diverses façons d'une loi à l'autre, comme *inspecteurs, agents de santé et de sécurité, agents en santé et sécurité au travail, etc.*

un avis de contravention obligeant l'employeur (ou autre partie visée par la loi) à prendre les mesures correctives nécessaires.

<b>Tableau 1 : Sommaire des obligations générales dans les diverses provinces</b>	
Alberta	2(1) tout employeur doit assurer, dans la mesure du possible, a) la santé et la sécurité i) des travailleuses et travailleurs effectuant le travail de cet employeur
C.-B.	115 (1) tout employeur doit a) assurer la santé et la sécurité i) des travailleuses et travailleurs au service de cet employeur
Manitoba	4(1) tout employeur est tenu, conformément aux objets de la présente loi : a) d'assurer, dans la mesure du possible, la sécurité, la santé et le bien-être de tous ses travailleuses et travailleurs pendant qu'ils sont au travail
Nouveau-Brunswick	9(1) tout employeur doit a) prendre toute précaution raisonnable pour assurer la santé et la sécurité de ses employés
Terre-Neuve-et-Labrador	4. Un employeur doit, dans la mesure du possible, assurer la santé, la sécurité et le bien-être de ses travailleuses et travailleurs
Nouvelle-Écosse	13 (1) tout employeur doit prendre les précautions raisonnables dans les circonstances a) pour assurer la santé et la sécurité des personnes sur ou près des lieux de travail
Île-du-Prince-Édouard	12. (1) Un employeur doit s'assurer a) de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité au travail des personnes qui se trouvent sur ou près des lieux de travail
Ontario	25(2) sans limiter les devoirs qu'impose le paragraphe (1), un employeur doit, h) prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur
Saskatchewan	3 Tout employeur doit : a) assurer, dans la limite du possible, la santé, la sécurité et le bien-être au travail de tous ses travailleuses et travailleurs
Fédéral	124. Tout employeur doit veiller à la protection de ses employés en matière de santé-sécurité au travail

## **Système de responsabilité interne**

Le système de responsabilité interne (SRI) est en fait la philosophie qui sous-tend l'application des lois sur la santé et la sécurité.

Selon le SRI, toutes les parties composant un milieu de travail ont un rôle à jouer en matière de santé et de sécurité, et c'est en collaborant qu'elles en viennent aux solutions les plus efficaces.

Le SRI correspond ainsi à un partenariat travailleurs-employeurs où tous gèrent ensemble les questions de santé et de sécurité à l'interne, par le biais d'un comité en santé et sécurité, dans le but commun d'assurer un lieu de travail sain et sécuritaire. Un SRI efficace :

- établis des mécanismes pour gérer et résoudre les problèmes;
- fais la promotion d'une culture de sécurité;
- encourage les pratiques exemplaires;
- veille à la conformité.

On peut considérer le SRI comme étant un tabouret à trois pattes : lorsque toutes les parties sont prêtes à participer à un système qui favorise la santé et la sécurité des travailleurs, le SRI fonctionne bien et le tabouret tient solidement debout. Dans un tel système, les travailleurs signalent les dangers et suivent les règles, les employeurs veillent à la sécurité des lieux de travail, et le comité en santé et sécurité accomplit les tâches prescrites dans la loi, offrant ses conseils et ses recommandations en matière de sécurité au travail.

Si l'intention originale du SRI est noble, son application pratique n'est pas toujours à l'avantage des travailleurs.

Toutefois, si l'intention originale du SRI est noble, son application pratique n'est pas toujours à l'avantage des travailleurs. D'abord, cette philosophie s'appuie sur le principe que tous les membres du comité en santé et sécurité sont au même pied d'égalité. Or, en réalité, ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, les travailleurs peuvent *recommander* que l'employeur apporte telle ou telle correction, mais ne peuvent rien *ordonner*. L'employeur demeure le décideur. D'ailleurs, les trois droits des travailleurs n'ont été reconnus dans la loi qu'après des décennies de revendication par le mouvement syndical et ses alliés politiques. Mais, hélas, ce pas en avant a été contrecarré par la venue du SRI qui encourage plutôt la conformité volontaire aux lois et règlements sur la santé et la sécurité.

Plus précisément, les lois sur la santé et la sécurité confèrent aux travailleurs le droit de siéger aux comités en santé et sécurité, mais *aucune obligation* n'impose aux employeurs de mettre en œuvre les recommandations de ces comités. Les lois sur la santé et la sécurité au travail reposent ainsi sur la présomption que les employeurs agissent de bonne foi et obéissent aux exigences qu'elles contiennent, mais négligent de reconnaître que les travailleurs et employeurs ont des intérêts bien différents par rapport au travail, et qu'ils comprennent très différemment le travail : les travailleurs connaissent leur travail et comment il est accompli « sur le plancher », tandis que ce sont les gestionnaires et superviseurs qui décident comment le travail doit être fait alors qu'ils n'agissent plus *sur le terrain*. Ces dirigeants ont plus de pouvoir, mais ne côtoient pas au quotidien les risques et dangers présents au travail, ce qui fait qu'ils ont une perception de « ce qui est sécuritaire » qui diffère de celle des travailleurs.

Étant donné le manque de précision de certaines prescriptions législatives et réglementaires et le déséquilibre du pouvoir en milieu de travail, la participation de travailleurs aux comités en santé et sécurité devient d'autant plus importante. Il leur faut convaincre les dirigeants d'agir

de façon volontaire, particulièrement lorsque des mesures correctives à apporter comportent des coûts considérables, au moyen d'une préparation minutieuse, de solides présentations et de stratégies efficaces. Cela nécessite en outre le plein appui des membres, et une communication bilatérale continue.

Lorsqu'un comité en santé et sécurité est incapable de résoudre un différend entre les membres dirigeants et les membres travailleurs, ces derniers peuvent faire appel à l'organisme de réglementation, lequel, on le rappelle, a le mandat d'assurer l'application des lois et règlements. Toutefois, on observe récemment des changements dans certaines régions du pays, où les organismes de réglementation dissuadent leurs inspecteurs d'émettre des ordres à moins d'infractions flagrantes et très graves. Ces derniers sont plutôt encouragés à formuler des recommandations sous forme « d'ententes de conformité volontaires » (au fédéral) ou « d'engagements de conformité » (en Saskatchewan). Par leur nature et à la différence d'ordres proprement dits, ces instruments n'obligent pas les employeurs à corriger les non-conformités signalées.

Lorsqu'un comité est incapable de résoudre un différend entre les membres dirigeants et les membres travailleurs, ces derniers peuvent faire appel à l'organisme de réglementation.

Les inspecteurs des organismes de réglementation sont ainsi plus efficaces lorsqu'ils agissent comme médiateurs de différends ayant trait à de graves infractions aux lois et règlements. Ces agents s'attendent à ce que les parties s'y retrouvent dans l'interprétation des prescriptions plus floues et complexes de la loi. Par conséquent, la compréhension de plusieurs « zones grises » des lois et règlements évolue bien peu. Par exemple, étant donné les intérêts très divergents des travailleurs et des dirigeants, il n'est pas étonnant que des expressions telles que « motifs raisonnables de croire » soient difficiles à définir en contexte de *discussions volontaires*.

Par ailleurs, il est essentiel que les membres des comités en santé et sécurité consignent en détail chaque mesure prise, chaque plainte déposée et chaque modification apportée par l'employeur, de manière à pouvoir démontrer les démarches entreprises pour corriger les problèmes selon la formule du SRI. Ainsi, lorsqu'un différend ne peut être résolu et que le comité fait appel à l'organisme de réglementation, les documents ainsi produits pourront servir à convaincre l'agent ou l'inspecteur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la conformité aux lois et règlements.

## Plan de santé et de sécurité

Dans la plupart des régions du pays, les employeurs sont tenus d'établir un plan ou système de santé et de sécurité<sup>4</sup> qui peut comprendre :

- un programme ou des politiques en matière de santé et de sécurité;
- la description des responsabilités des travailleurs, des superviseurs et des dirigeants;
- des procédures de sécurité au travail;
- des procédures de signalement des dangers et incidents;
- la définition des rôles du comité en santé et sécurité;
- de la formation pour les personnes récemment embauchées et de la formation continue pour l'ensemble des travailleurs;
- des procédures d'urgence, dont des directives de premiers soins.

La trousse d'outils du SCFP contient des exemples de plusieurs des éléments ci-dessus, dont la description d'un programme de prévention des dangers.

## Diligence raisonnable

Les lois ne peuvent pas couvrir tout ce qui peut survenir au travail. Par exemple, les employeurs doivent prendre des mesures pour protéger les travailleurs et fournisseurs de services qui ne sont pas clairement énoncés dans les lois. Lorsqu'il est question de « diligence raisonnable » (ou *diligence normale, appropriée, etc.*), cela signifie l'obligation de prendre toutes les précautions *raisonnables* selon les circonstances pour éviter les préjudices et les infractions aux lois. Tout doit être fait avant que ne survienne un incident — on ne peut parler de diligence raisonnable lorsque des mesures sont prises *après* un incident.

Les mesures que doit prendre un employeur pour assurer un milieu de travail sain et sécuritaire dépendent des circonstances, notamment des types de dangers, de la gravité des conséquences d'une exposition et de la possibilité d'atténuer les risques. Sans l'énoncer de façon explicite, les lois sur la santé et la sécurité s'attendent à ce que les employeurs réfléchissent, qu'ils s'engagent, qu'ils soient créatifs, qu'ils planifient et qu'ils considèrent les dangers qui guettent les travailleurs ainsi que les mesures pouvant atténuer les risques, bref, qu'ils fassent tout ce qu'ils peuvent *raisonnablement faire* pour prévenir les accidents.

La trousse du SCFP contient une liste de vérification permettant d'évaluer rapidement un lieu de travail afin de déterminer si l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne ses obligations.

---

<sup>4</sup> La terminologie (*politiques, plan, système, etc.*) employée dans les lois et règlements varie beaucoup d'une région à l'autre du pays. Les lecteurs sont invités à vérifier quel terme est utilisé dans les lois et règlements de leur province ou territoire.

La diligence raisonnable sous-entend un très haut degré de précaution raisonnable. Dans les lois et règlements, la diligence raisonnable se reflète dans les principes suivants :

**Obligations générales.** Les lois imposent aux diverses parties du lieu de travail de prendre des précautions raisonnables pour assurer leurs propres santé et sécurité et celles des autres dans la mesure de leur niveau d'autorité et de capacité. Cette obligation générale est complémentaire aux exigences plus pointues, et va bien au-delà du simple fait de se conformer à la loi.

**Conformité réglementaire.** Les obligations de chacune des parties (propriétaires, directeurs, superviseurs et travailleurs) sont décrites dans les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail, visant tant le lieu de travail que le travail lui-même. Il appartient à chaque partie de remplir les obligations prescrites, et lorsqu'une d'entre elles néglige de le faire, elle peut être tenue responsable de ses actions ou de son inaction. Il convient de rappeler que l'ignorance de la loi ne peut être invoquée comme défense, c'est-à-dire que les employeurs, directeurs ou propriétaires ne peuvent se soustraire à leurs obligations en prétextant ne pas connaître les exigences de la loi. En effet, puisqu'ils sont ceux qui dirigent le travail, il leur revient de savoir quoi faire pour assurer un milieu de travail sécuritaire.

**« Raisonnement ».** Les notions « raisonnablement possibles », « dans la mesure du possible », « jugé raisonnable », etc. sont souvent source de débats au sein des comités en santé et sécurité. Pour qu'une mesure soit qualifiée de « raisonnable », il faut qu'elle corresponde au degré de risque (les incidents potentiels sont-ils prévisibles et évitables? Quelle en serait la gravité? etc.). Plus la probabilité d'exposition et de préjudice est élevée, plus les précautions à prendre doivent être minutieuses. Pour pouvoir ne pas prendre les mesures correctives les plus rigoureuses, un employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les précautions possibles, à moins qu'il puisse faire valoir que les conséquences positives entraînées par ces précautions sont largement dépassées par le coût en temps, en efforts et en argent, ce qu'on appelle des « contraintes excessives », contraintes qu'il doit pouvoir prouver. Cela dit, le SCFP est d'avis que si un travail ne peut pas être fait de façon sécuritaire, il ne doit pas être fait du tout.

**Proactivité.** En matière de santé et de sécurité, la diligence raisonnable requiert une approche proactive et systématique, approche qui peut se concrétiser par l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de santé et de sécurité qui :

- cerne tous les dangers dans le lieu de travail;
- évalue la probabilité d'une exposition au danger et de la gravité des préjudices potentiels en cas d'exposition;
- prévoit des mesures pour éliminer ou minimiser la probabilité d'exposition et la gravité des préjudices potentiels;
- prévoit des mécanismes pour surveiller son exécution afin d'assurer qu'il demeure efficace et adéquat.

Les employeurs doivent établir et mettre en œuvre de tels plans en consultation avec les travailleurs. De leur côté, les travailleurs doivent observer les directives et précautions qui y sont prescrites, dans la mesure où ils ont les connaissances, l'autorité et la capacité de le faire.

### ***Code criminel***

Contrairement aux lois sur la santé et la sécurité, le *Code criminel* vise tous les Canadiens, quoique, avant 2004, certaines de ses dispositions ne s'appliquaient pas dans le secteur du travail. Cela a changé avec l'adoption du projet de loi C-45 (aussi appelé « loi Westray »). Ce projet de loi est venu modifier le *Code criminel* en y ajoutant le paragraphe 217.1 en vertu duquel les organismes, entreprises et corporations ainsi que leurs représentants peuvent être tenus criminellement responsables si, par négligence, ils omettent de remplir leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, et se voir imposer de lourdes peines si ces omissions ou infractions ont causé des blessures ou le décès de travailleurs.

La loi Westray a été nommée ainsi en raison de la tragédie évitable qui s'est produite à la mine de charbon du même nom en Nouvelle-Écosse, en 1992, où 26 mineurs ont perdu la vie lorsque du méthane s'est enflammé et a causé une explosion. L'entreprise responsable de la mine avait pourtant reçu de nombreuses plaintes de travailleurs, de représentants syndicaux et d'inspecteurs gouvernementaux visant la sécurité des installations. Mais l'entreprise n'a rien fait. Après l'explosion, malgré toutes les preuves de négligence, les autorités n'ont jamais réussi à faire condamner l'entreprise ou ses dirigeants. Une commission royale d'enquête a été formée en 1998 pour se pencher sur l'affaire, et en est venue à formuler 74 recommandations. Les conclusions de la commission d'enquête ont éventuellement mené à l'adoption du projet de loi C-45, le 31 mars 2004. Depuis ce jour, l'omission d'assurer la sécurité des travailleurs peut entraîner des accusations de négligence criminelle aux organismes et entreprises, à leurs dirigeants et aux personnes qui supervisent le travail. Cela signifie que si une personne est au courant d'un problème de sécurité, mais ne fait rien pour le corriger et que survient un incident, cette personne peut être tenue responsable et faire l'objet de poursuites au criminel, et risquer la prison.

Il importe de noter que les règles qui déterminent la responsabilité légale diffèrent entre le *Code criminel* et la législation provinciale et fédérale visant la santé et la sécurité au travail. Par exemple, en vertu du *Code criminel*, « quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habile à le faire » est tenue de prendre les mesures nécessaires pour rendre le travail sécuritaire.

Un Feuillet dissipant  
certains mythes au  
sujet de  
l'indemnisation des  
travailleurs est inclus  
dans la trousse.

## Indemnisation des travailleurs

De nombreux travailleurs (mais pas tous) sont couverts par une assurance « sans égard à la faute » qu'on appelle aussi *régime d'indemnisation des travailleurs*. Les détails des divers régimes dépassent toutefois la portée du présent document. Un feuillet dissipant certains mythes à ce sujet est toutefois inclus dans la trousse d'outils. Pour en savoir davantage sur l'indemnisation des travailleurs, prière de joindre un des conseillers syndicaux du SFCP.

## Partie II : Comités en santé et sécurité

Les comités en santé et sécurité peuvent faire la liaison entre les travailleurs et travailleuses et les personnes qui dirigent le travail. Ces comités se veulent une tribune où les membres composés de dirigeants et de travailleurs peuvent discuter ensemble de questions de santé et de sécurité dans le but commun de résoudre les problèmes. Dans un comité qui fonctionne bien, les membres cherchent à cerner les dangers et à trouver des moyens pour les éliminer, ou, lorsque cela est impossible, à atténuer les risques d'exposition aux dangers présents et la gravité des préjudices qui pourraient résulter d'une exposition à ces dangers.

Les comités bien soutenus et habilités à bien fonctionner assurent une bonne communication qui donne lieu à une diminution des incidents et à une meilleure productivité, et qui contribue à l'esprit d'équipe en milieu de travail.

En présence d'un comité en santé et sécurité efficace :

- le nombre d'accidents est réduit;
- la sensibilisation à la santé et à la sécurité est améliorée;
- le lieu de travail se dote d'un vaste bassin d'expertise et de connaissances sur lequel se fonder pour résoudre les problèmes;
- la coopération est encouragée grâce à une meilleure communication;
- tous les travailleurs disposent d'une voie pour exprimer leurs préoccupations en sachant qu'elles seront dûment examinées. Composition du comité

Mais pour en venir à un comité efficace et fonctionnel, il convient de considérer les éléments décrits ci-dessous :

- Composition du comité;
- sélection des membres du comité;
- règlements;
- mandat;
- calendrier des réunions et ordre du jour;
- formation.

La plupart des lieux où travaillent les membres du SFCP ont établi des comités en santé et sécurité aptes à se pencher sur les préoccupations en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Ces comités sont composés de représentants des travailleurs et des dirigeants (les membres travailleurs qui y siègent ne peuvent pas occuper un poste de gestion). Un comité ne

peut compter plus de membres représentant l'employeur que de membres travailleurs; il doit être au moins paritaire sur le plan travailleurs-dirigeants, bien que les membres travailleurs peuvent être plus nombreux que ceux représentant l'employeur.

## Sélection des membres du comité

Les membres travailleurs sont nommés ou élus par les membres du syndicat et NON par les dirigeants. Il importe que les travailleurs syndiqués ne laissent pas les dirigeants influencer la sélection des représentants des travailleurs. Il est à noter que les dirigeants ne peuvent jamais contraindre un membre travailleur de quitter ses fonctions au sein du comité (ni même le suggérer), et ce, même si le but est une intention sincère d'améliorer la santé et la sécurité et non de changer l'équilibre au sein du comité. La sélection de leurs représentants à ce comité est un droit fondamental de chaque travailleur et travailleuse, et l'employeur ne peut s'immiscer dans cette démarche d'aucune manière.

## Règlements

Les sections locales du SFCP sont encouragées à prescrire la façon de sélectionner des représentants pour siéger aux comités en santé et sécurité, la durée des mandats et le mode de dotation des postes vacants. La sélection des membres peut se faire par élection ou par nomination, ces deux modes ayant toutefois chacun leurs avantages et inconvénients.

**Élection.** Nombre de sections locales préfèrent élire les membres du comité en santé et sécurité. Cette élection a habituellement lieu lors de l'assemblée générale annuelle.

**Nomination.** C'est le président ou la présidente de la section locale (ou un sous-comité de l'exécutif) qui nomme les membres des comités en santé et sécurité.

**Membre de l'exécutif responsable de la santé et de la sécurité.** Certaines sections locales choisissent de désigner une personne responsable de la santé et de la sécurité parmi les membres de leur exécutif afin d'assurer que tous les membres restent au fait des questions et préoccupations en la matière.

Un document détaillé décrivant les exigences prévues par la loi et la terminologie relative au mandat de comité est contenu dans la trousse.

## Mandat

Le mandat (parfois appelé *cadre de référence* ou *mode de fonctionnement*) du comité en santé et soutien est un élément essentiel à tout comité ayant la volonté de bien fonctionner. Bien que les diverses régions du pays ont établi des règlements qui définissent comment certaines activités du comité doivent se dérouler, ces règlements comportent souvent de nombreuses

lacunes. Le mandat d'un comité est en quelque sorte une « mini convention collective » qui décrit notamment :

- l'énoncé de mission;
- le rôle des membres, des deux coprésidents et du ou de la secrétaire du comité;
- la structure du comité;
- les modalités entourant les réunions (ordre du jour permanent, invités, quorum);
- la formation des membres;
- le fonctionnement du comité (inspections, enquêtes, etc.).

Tous les éléments du mandat d'un comité doivent être conformes aux lois provinciales ou territoriales sur la santé et la sécurité, quoique les inspecteurs des organismes de réglementation ne puissent intervenir en la matière.

### **Calendrier des réunions et ordre du jour**

Les comités en santé et sécurité sont dirigés par deux coprésidents ou coprésidentes, soit un ou une représentant l'employeur et l'autre, les travailleurs, et tous deux partagent les responsabilités de la présidence. Dans certaines régions du pays, les coprésidents président tour à tour les réunions du comité.

Pour pouvoir remplir ses fonctions, le comité en santé et sécurité doit se réunir à la fréquence prescrite par la loi sur la santé et la sécurité applicable. Dans de nombreux lieux de travail proactifs et engagés envers la santé et la sécurité, les réunions sont plus fréquentes que ce qui est prescrit dans la loi. Un calendrier des réunions doit être établi par les membres du comité de manière à assurer que les préoccupations en matière de santé et de sécurité dans le lieu de travail seront examinées en temps opportun, et la durée des réunions doit permettre la discussion de tous les points à l'ordre du jour. Les points à l'ordre du jour doivent couvrir au moins ce qui suit :

- la lecture et l'approbation des procès-verbaux de réunions antérieures;
- l'examen de rapports d'inspection et des points soulevés (certaines irrégularités peuvent déjà voir été corrigées);
- l'examen de mesures temporaires prises pour protéger les travailleurs en attendant des solutions permanentes;
- l'échange d'information concernant des problèmes soulevés lors d'inspections, en suspens ou récurrents, et la formulation de recommandations au besoin;
- l'examen de rapports d'incidents, d'accidents, d'incidents évités, de blessures, etc.;
- la discussion ou l'examen de politiques et procédures;
- la discussion de visites de représentants du ministère du Travail, le cas échéant;
- la discussion des résultats de tests, le cas échéant;
- l'examen de registres d'entretien et de maintenance (chauffage, ventilation et climatisation, enceintes de biosécurité, etc.);
- la discussion de problèmes ou d'enjeux émergents.

Si le comité manque de temps pour étudier chacun des points à l'ordre du jour, il doit convoquer une autre rencontre, dans les meilleurs délais, avant de clore la réunion, de manière à pouvoir discuter des points non encore vus. Il n'est pas conseillé de reporter l'étude de questions non discutées à la réunion suivante — cela pourrait entraîner l'aggravation de problèmes importants. Par exemple, si, par manque de temps, un rapport n'est pas examiné et que des recommandations ne sont pas formulées, et si le comité ne se réunit que quatre fois par année, de graves dangers pourraient persister dans le lieu de travail, et ce, pendant de nombreux mois. Procéder ainsi irait à l'encontre de la mission du comité en santé et sécurité, dont le rôle est d'éliminer ou d'atténuer les risques pour les travailleurs le plus rapidement possible. Qui plus est, s'il advenait un incident en lien avec la question non discutée au cours d'une réunion par manque de temps, ni l'employeur ni le comité ne pourraient affirmer avoir fait preuve de *diligence raisonnable*.

## **Formation**

On ne peut dire que tous les travailleurs savent comment accomplir les tâches d'un membre de comité en santé et sécurité au moment de leur entrée en poste, et il est tout à fait acceptable pour une personne de reconnaître qu'elle a besoin de formation. Dans la plupart des régions du pays, les employeurs sont tenus d'offrir aux membres de comités de la formation, ou au moins de leur donner du temps et des ressources pour leur permettre de s'informer sur la façon d'assumer efficacement le rôle de membre d'un comité en santé et sécurité.

## **Partie III : Tâches des comités en santé et sécurité**

Les dangers, préoccupations et problèmes en matière de santé et de sécurité sont gérés par les comités en santé et sécurité des divers lieux de travail. Les membres d'un comité en santé et sécurité accomplissent les tâches ci-dessous, dont chacune est décrite plus en détail plus loin dans le présent document :

- cerner les dangers potentiels et effectuer des inspections;
- évaluer les dangers potentiels;
- cerner et soulever les préoccupations des travailleurs en matière de santé et de sécurité;
- enquêter à la suite de blessures subies ou de maladies contractées dans le lieu de travail;
- se réunir périodiquement pour discuter des préoccupations en santé et sécurité;
- assurer la tenue de documents relatifs aux réunions et aux activités connexes;
- contribuer à l'élaboration de séances de formation en matière de santé et de sécurité et en faire la promotion;
- enquêter les cas de refus d'effectuer un travail dangereux;
- recevoir et diffuser de l'information relative à la santé et la sécurité des travailleurs;
- recommander des mesures correctives;

- effectuer le suivi de la mise en œuvre de recommandations.

## Offre de conseils à d'autres membres

Les membres de comité et représentants en santé et sécurité se font souvent poser des questions quant à la façon d'agir lorsqu'un doute est soulevé en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs. La trousse comprend un document sur les premières étapes à réaliser lorsqu'une telle préoccupation est soulevée.

Les lois des diverses régions du pays prescrivent une procédure à suivre pour résoudre ces questions qui, en général, comprend ce qui suit :

1. soulever la question auprès d'un superviseur;
2. si le problème subsiste, en avertir la section locale et un représentant en santé et sécurité;
3. avertir, par écrit, le comité en santé et sécurité, en lui demandant d'ajouter ce sujet à l'ordre du jour de sa prochaine réunion;
4. demander au comité de recommander en plan d'action à l'employeur, par écrit;
5. assurer le suivi du dossier — tout comme dans le cas d'un grief, les délais sont importants;
6. communiquer avec un des conseillers du SCFP national pour lui demander de l'aide.

Rappel : il faut garder des notes sur toutes les réunions et tous les documents relatifs aux problèmes soulevés. **IL FAUT TOUT CONSIGNER.**

## Préparation des réunions et des ordres du jour

La préparation d'un ordre du jour permet de structurer les réunions et d'assurer que le temps accordé à chaque point est approprié. L'ordre du jour doit être transmis aux membres à l'avance afin qu'ils puissent se présenter préparés à la réunion. Les préoccupations soulevées lors de réunions antérieures, mais non encore résolues doivent automatiquement apparaître à l'ordre du jour, et il est préférable de les résoudre avant de clore la réunion. Le comité devrait déterminer les délais limites pour soumettre des sujets à discuter, et le moment auquel l'ordre du jour proposé doit être transmis. Ces modalités ne visent pas à empêcher l'ajout à la dernière minute de nouveaux points à l'ordre du jour ni la discussion de sujets urgents, mais plutôt d'assurer que les membres pourront se préparer à discuter de la plupart des points prévus. La convocation à la réunion, l'ordre du jour et le procès-verbal de la réunion antérieure doivent être préparés et distribués à l'avance, quelques jours avant la réunion.

Il est de bonne règle d'inclure les sujets habituellement discutés à chaque réunion. Voici quelques-uns des points à inclure :

1. la date, l'heure et le lieu de la réunion;

2. la lecture du procès-verbal de la réunion antérieure, et son approbation s'il n'avait pas été distribué à l'avance;
3. l'examen des questions non résolues;
4. l'examen des rapports (nouveaux incidents, résultats de tests, enquêtes);
5. nouveaux sujets;
6. les activités ou formations prévues.

## Procès-verbal

Conserver des notes précises du déroulement des réunions est une fonction importante de tout comité. Les procès-verbaux du comité en santé et sécurité sont des documents juridiques qui indiquent ce sur quoi travaille le comité, et qui démontrent dans quelle mesure le comité atteint les attentes du système de responsabilité interne (SRI). Il est à noter que lorsque le comité ne peut en venir à un consensus à propos de la résolution d'un problème de santé et de sécurité et qu'il fait alors appel à l'organisme de réglementation, ce dernier peut demander à voir les procès-verbaux du comité; la plupart des lois exigent que ces documents soient toujours prêts à être consultés par un inspecteur.

« Exact » signifie factuel et suffisamment détaillé.

## Procès-verbal : contenu

Les procès-verbaux du comité en santé et sécurité ont comme principal objet de relater l'évolution des problèmes de sécurité soulevés et les recommandations qui ont été formulées. Ils servent aussi à promouvoir la sécurité auprès de tous les travailleurs, et se veulent les archives permanentes des activités du comité en santé et sécurité. On y indique généralement :

- la date et l'heure de chaque réunion;
- les personnes présentes;
- le statut des recommandations en cours;
- les modifications apportées ou prévues dans le lieu de travail;
- les sujets discutés (dangers cernés, problèmes, statistiques, formation, sommaire des discussions, préoccupations clés, idées générées, options considérées, décisions prises, etc.);
- les recommandations formulées (quel objet, par qui, et quand);
- les raisons qui sous-tendent les recommandations (et tout contre-argument exprimé);
- la date, l'heure et le lieu de la réunion suivante;
- le nom du ou de la secrétaire;
- la signature des deux coprésidents, avec la date.

Un exemple de formulaire de prise de notes est fourni dans la trousse d'outils du SCFP.

Le procès-verbal doit être concis, mais doit comprendre suffisamment de détails pour relater les points importants des discussions, et doit indiquer toutes les recommandations et décisions issues de la réunion. Les mesures à prendre par les membres du comité et les délais d'exécution doivent aussi y être consignées (beaucoup d'organismes privilégient l'indication du titre des membres).

### **Procès-verbal : techniques de rédaction**

Voici quelques conseils de rédaction pour la préparation d'un procès-verbal :

- Prévoir un formulaire de prise de notes comportant les points à l'ordre du jour, et sur lequel le ou la secrétaire pourra consigner ce qui est dit au fur et à mesure.
- Pour réduire le risque d'erreurs, dans certains comités, on prend des notes point par point, à mesure que la réunion progresse. La meilleure façon d'assurer une réunion efficace est de prendre des notes au fur et à mesure des discussions, et de les faire relire à voix haute par le ou la secrétaire avant de passer à un autre sujet. La personne qui prend les notes peut aussi utiliser un projecteur afin que tous puissent voir le texte. De cette façon, les membres peuvent en outre mieux suivre les décisions et le déroulement de la réunion.
- Le fait de numéroter les problèmes à discuter fait gagner du temps et évite la confusion. Par exemple, si six préoccupations sont présentées à une première réunion, on leur attribue chacune un numéro (comme 2xxx-01, 2xxx-02, etc.), et on continue cette numérotation avec celles soulevées à la réunion suivante (2xxx-07).
- Comme un procès-verbal est un document qui décrit des obligations au sens de la loi, les organismes de grande taille ayant accès à des services professionnels de secrétariat offrent souvent du soutien à leurs comités internes, et peuvent produire des procès-verbaux abrégés pour diffusion publique.

### **Procès-verbal : conservation**

La durée de conservation des procès-verbaux prescrite varie d'une loi à l'autre, quoique la plupart exigent que l'employeur conserve ces documents pendant au moins deux ans. Toutefois, le SCFP recommande que les sections locales gardent ces procès-verbaux le plus longtemps possible puisqu'ils constituent de précieuses archives décrivant les blessures subies au travail, les mesures prises, etc.).

### **Procès-verbal : approbation**

La plupart des lois exigent que les deux coprésidents signent l'original du procès-verbal avant sa diffusion, afin d'indiquer qu'il est exact. Tel que mentionné précédemment, les procès-verbaux sont des documents juridiques, et par conséquent, le coprésident ou la coprésidente représentant les travailleurs ne doit jamais signer un procès-verbal dont le contenu n'est pas

exact. Il n'est pas seulement question ici de l'exactitude de l'information contenue dans le document. Aux yeux du SFCP, un procès-verbal est exact lorsqu'il contient suffisamment de détails pour que tous les travailleurs du lieu de travail puissent bien comprendre ce qui s'est passé à la réunion, et la façon dont l'employeur gère les dangers cernés. Avant de signer un procès-verbal, il est conseillé d'en distribuer l'ébauche aux membres du comité afin qu'ils puissent demander des corrections au besoin. Une fois les modifications apportées et approuvées par tous, alors les coprésidents peuvent apposer leur signature.

### **Procès-verbal : affichage**

Une fois un procès-verbal approuvé et signé par les deux coprésidents, il devrait être affiché dans le lieu de travail, et ce, dans les sept jours suivant la réunion. En fait, les procès-verbaux des deux dernières réunions, au moins, devraient être affichés pour permettre à tous les travailleurs de suivre l'évolution de la gestion des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail. La plupart des lieux de travail ont prévu un babillard (ou autre espace) pour afficher les documents en lien avec la santé et la sécurité, et certains transmettent des documents directement à tous les travailleurs.

### **Inspections**

Une des façons de cerner des situations dangereuses pour les travailleurs est de réaliser des inspections. Tout travailleur membre d'un comité en santé et sécurité doit effectuer des inspections du lieu de travail en conformité avec les exigences réglementaires applicables. Le SFCP recommande que de telles inspections aient lieu tous les mois.

Le recours à une liste de vérification permet d'assurer que les inspections sont réalisées de façon appropriée. Il est toutefois à noter que les listes de vérification peuvent aussi limiter la portée des inspections — on ne peut pas tout inclure sur une liste. Aussi, avec une liste de vérification, on a parfois tendance à ne vérifier que les éléments énumérés, et à négliger de chercher à découvrir des dangers moins apparents. De plus, certains peuvent en venir, à force d'utiliser la même liste, à en cocher les éléments presque automatiquement, en présumant trop rapidement l'état des choses. On peut éviter cela en alternant les personnes qui effectuent les inspections, en affectant des aires d'inspection différentes aux gens ou même en modifiant le format de la liste de vérification.

Certains comités sont constitués de membres travailleurs représentés par plusieurs syndicats. Dans de tels cas, les inspections doivent être réalisées par un représentant de l'ensemble des travailleurs, et non par un représentant de chacun des syndicats. Le comité peut toutefois faire alterner les membres qui effectuent les inspections au cours de l'année ou, si le

Des exemples de liste de vérification et de plus amples détails sur les pratiques exemplaires en matière d'inspection sont fournis dans la trousse d'outils du SFCP.

lieu de travail est vaste, affecter différents membres à divers secteurs du lieu de travail.

## Signalements

Tout danger dans le lieu de travail ayant entraîné une blessure corporelle grave ou mortelle à un travailleur ou à une personne qui n’y travaille pas doit être signalé à l’organisme de réglementation, au comité en santé et sécurité et aux syndicats. La violence est aussi un danger, et toute situation de violence doit aussi être signalée au comité en santé et sécurité aux fins d’évaluation ou de vérification, ainsi qu’aux autorités appropriées lorsque nécessaire.

## Enquêtes

Une enquête est une démarche visant à découvrir les dangers potentiels dans un lieu de travail qui nécessitent des mesures correctives. Une enquête est habituellement réalisée suivant un incident ayant entraîné des blessures quoique, récemment, on en effectue de plus en plus même lorsque personne ne s’est blessé.

Toutes les enquêtes suivant un incident ont comme principal objectif la prévention. La démarche ne doit pas se limiter à la détermination des facteurs ayant contribué à l’incident; elle doit aussi porter sur les mesures à prendre pour tous les dangers cernés. Les enquêtes ne visent pas à blâmer des personnes — elles servent à découvrir les causes d’un incident et les facteurs qui y ont contribué afin de pouvoir apporter les mesures correctives nécessaires.

## Recommandation de mesures de contrôle

La détermination et l’évaluation des dangers doivent mener à l’élaboration et la mise en œuvre de mesures de contrôle (ou de *prévention*) aptes à éliminer un danger ou à l’atténuer de façon à ce que l’exposition à ce danger soit d’un niveau acceptable, puisque certains dangers en milieu de travail ne peuvent être complètement éliminés.

...le comité doit déterminer comment les travailleurs pourront *côtoyer* un danger tout en assurant leur santé et leur sécurité.

Dans de tels cas, le comité doit déterminer comment les travailleurs pourront *côtoyer* ce danger tout en assurant leur santé et leur sécurité. Or, les travailleurs membres du comité en santé et sécurité sont bien placés pour proposer des mesures de contrôle puisqu’ils savent très bien comment le travail s’effectue dans leur lieu de travail.

Pour être efficace, une mesure de contrôle doit remplir quatre critères :

1. Elle doit permettre d’éviter que le danger ne cause de préjudices;
2. elle doit protéger les gens qui pourraient être exposés au danger et qui, sans cette mesure, pourraient se blesser;

3. elle ne doit pas entraîner de nouveaux dangers ni de problèmes de production ou de qualité (sans quoi des travailleurs pourraient être tentés de la contourner);
4. elle ne doit pas entraîner de dangers pour l'environnement ni pour le public hors du lieu de travail.

Au moment de considérer une mesure de contrôle, le comité doit tenir compte de deux principes : la proximité par rapport au danger et la hiérarchie des mesures de contrôle.

De façon générale, prévenir un danger à *la source* est plus efficace que lorsqu'on le fait à une

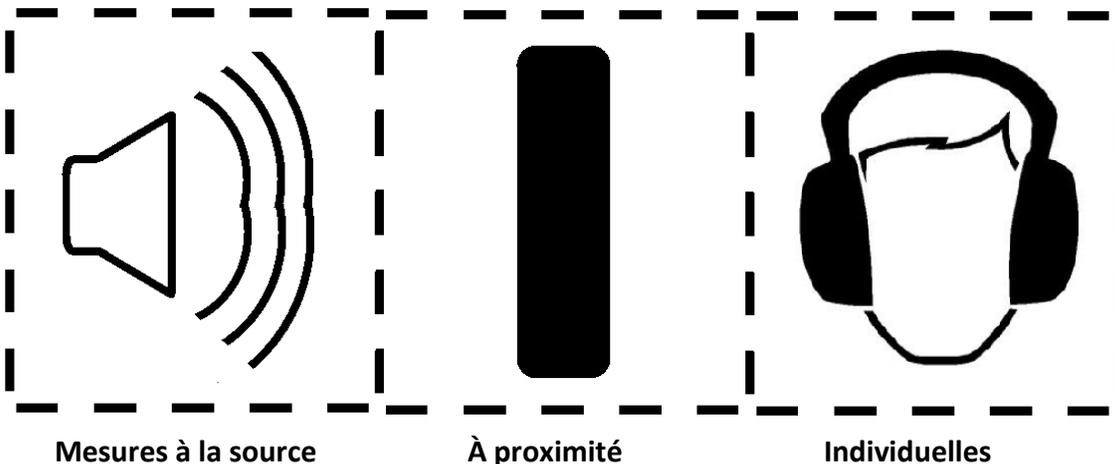
### Hiérarchie des mesures de contrôle

1. Élimination ou substitution : retrait du danger
2. Mesure technique : réduction de l'exposition à un danger en modifiant la structure physique des lieux, ses équipements ou ses procédés
3. Mesure administrative : réduction de l'exposition au danger par l'adoption de règles et de politiques
4. Mesures individuelles : port d'équipement de protection pour diminuer l'exposition à un danger

certaine distance, et les mesures à privilégier en premier lieu sont celles qui éliminent le danger ou celles dites passives, qui ne demandent pas aux travailleurs de poser de gestes particuliers.

Rappel : si un danger au travail ne peut être éliminé, les travailleurs doivent être avisés :

- de la présence du danger;
- des conséquences d'y être exposé;
- des mesures de contrôle utilisées pour réduire le risque d'y être exposé ou la gravité d'une exposition.



## Considération de mesures de contrôle appropriées

### Mesures à la source

Le comité doit d'abord considérer si le danger peut être prévenu à la source.

**Élimination.** Le comité doit examiner le lieu de travail, les procédés utilisés et les diverses fonctions afin de déterminer si le danger a sa raison d'être dans le lieu de travail. L'élimination d'une tâche, d'un outil, d'un procédé, d'une substance ou d'un équipement dangereux est souvent la meilleure façon de protéger les travailleurs — personne ne peut se blesser si le danger est éliminé. Par exemple, l'utilisation d'un lève-palette électrique plutôt qu'au diesel élimine le danger d'exposition à de dangereuses émanations.

**Substitution.** Si l'élimination du danger n'est pas possible, le comité peut essayer de remplacer les éléments dangereux par d'autres qui ne le sont pas. Par exemple, des produits de nettoyage toxiques qui dégagent de puissantes odeurs peuvent être remplacés par des produits non parfumés, afin de ne pas incommoder les personnes sensibles aux odeurs.

**Isolement.** Certains dangers peuvent être isolés, confinés ou enclos pour éviter que les travailleurs y soient exposés, ce qu'on appelle des mesures de contrôle techniques. Les produits chimiques dangereux peuvent être conservés dans des armoires isolées, mais bien ventilées, et la machinerie bruyante peut être enclose dans des caissons insonorisés afin de réduire le bruit ambiant.

**Réaménagement.** Le comité peut aussi envisager la mesure de contrôle technique qu'est le réaménagement du lieu de travail. Les dangers que posent un piètre éclairage, une mauvaise ventilation ou une température ambiante inadéquate peuvent souvent être éliminés en modifiant l'aménagement de l'espace. Un autre exemple est l'installation de comptoirs élevés avec cloisons pour réduire le risque de situations violentes avec des clients.

### Mesures à proximité du danger

Si les mesures ci-dessus ne sont pas possibles, le comité doit considérer des mesures non pas à la source, mais à proximité du danger, même s'il est toujours préférable que les mesures de prévention soient le plus près possible du danger.

**Barrières.** Les employeurs peuvent faire installer des structures pour empêcher les travailleurs de s'approcher d'un danger. La plupart des équipements à pièces mobiles sont dotés de garde-corps, et la machinerie à point de pincement présente souvent des barrières physiques ou des rideaux de lumière qui empêchent le fonctionnement des machines lorsque du mouvement est détecté à proximité.

**Boutons de démarrage et commandes à distance.** Les commandes qui requièrent les deux mains ou qui sont situées à bonne distance des équipements empêchent les démarrages

accidentels pendant le remplacement de pièces ou le chargement de matériel. Ces types de commandes sont souvent utilisés dans les usines de fabrication.

**Absorption.** Les filtres et déflecteurs peuvent absorber et éliminer différents types de dangers, et les appareils d'aspiration, surtout lorsqu'ils sont dotés de filtres particuliers, peuvent éliminer les substances toxiques dans l'air.

**Dilution.** Certains employeurs utilisent la technique de la dilution pour prévenir les dangers. La dilution est l'ajout d'une substance à une autre pour la délayer, comme lorsqu'on ajoute de l'eau à du concentré de jus d'orange. Certains dangers atmosphériques (comme les vapeurs et émanations) peuvent aussi être dilués jusqu'à ce que leur concentration ne soit plus dangereuse. Par exemple, on peut garder le dioxyde de carbone à des concentrations acceptables lorsque la pièce en question est bien ventilée. La dilution n'est toutefois pas une mesure de contrôle adéquate lorsqu'un produit chimique peut causer des préjudices mêmes à faibles concentrations. Les dangers liés aux produits chimiques cancérigènes ou extrêmement toxiques ne peuvent être prévenus par la dilution.

### **Mesures individuelles**

Lorsqu'il n'est pas possible d'appliquer des mesures à la source ou à proximité des dangers, il faut alors protéger le travailleur lui-même. Une des raisons qui fait en sorte que ce type de mesures est celui de dernier recours est que seules les personnes portant ou utilisant correctement des dispositifs de protection sont protégées, mais les autres ne le sont pas.

**Mesures administratives.** Les mesures de contrôle administratives sont en fait des règles à suivre. Il peut s'agir de nouvelles politiques, de procédures de travail ou de pratiques à observer. Par exemple, certaines activités de production peuvent être repoussées au quart de soir, moment où les travailleurs sont moins nombreux. Aussi, les horaires de travail peuvent être établis de manière à assurer qu'un travailleur ne soit jamais seul dans un lieu. Lorsque les mesures de contrôle prennent la forme de règles administratives, il est essentiel d'assurer une supervision adéquate pour surveiller le respect des règles, et d'offrir périodiquement des séances de rappel aux gens de tous les niveaux hiérarchiques de l'organisme, soit à ceux qui accomplissent et qui supervisent le travail.

**Équipement de protection individuelle.** On a recours à de l'équipement de protection individuelle (EPI) lorsqu'aucune autre mesure de contrôle n'est possible. L'EPI présente le désavantage de n'avoir aucun effet de prévention sur le danger lui-même — il ne fait qu'agir comme barrière entre le danger et le travailleur. Si cet équipement fait défaut, s'il n'est pas approprié à la tâche à accomplir ou s'il n'est pas utilisé correctement, le travailleur sera exposé au danger. Aussi, les équipements encombrants peuvent empêcher le travailleur de travailler de façon sécuritaire, p. ex. en augmentant le risque qu'il heurte des objets ou en l'empêchant de bien saisir ce qu'il doit tenir en main. Dans certains cas, l'EPI peut même engendrer de nouveaux dangers, comme le stress thermique qui peut survenir en portant des vêtements de protection souvent trop chauds. De la formation doit être offerte aux travailleurs sur la façon

d'utiliser, de porter et, lorsque nécessaire, d'entretenir ce type d'équipement. Cet équipement se présente sous plusieurs formes, dont des bottes à embout d'acier, des lunettes de protection ou des bouchons pour les oreilles.

### **Autres mesures à considérer**

**Planification en cas d'urgence.** Bien que les mesures de contrôle énumérées ci-dessus puissent être efficaces pour les dangers « de tous les jours », le comité doit aussi considérer les dangers qui peuvent survenir en situation d'urgence, comme un incendie, un déversement chimique ou de la violence en milieu de travail. Des plans sur papier indiquant notamment ce que doivent faire les travailleurs pour signaler des incidents et demander du soutien doivent être établis à l'avance. De plus, les travailleurs doivent recevoir de la formation pour savoir comment suivre ces procédures et utiliser les équipements nécessaires. De la formation d'appoint doit également être offerte de façon périodique.

**Plans d'entretien ménager, de réparation et de maintenance.** Un employeur qui fait le nécessaire pour que les aires de travail restent propres et bien rangées favorise non seulement la sécurité, mais aussi l'efficacité du travail. L'entretien ménager comprend les activités de lavage, d'élimination des déchets et de nettoyage de déversements. Les outils, l'équipement et la machinerie utilisés au travail risquent moins de causer des blessures s'ils sont gardés propres et s'ils sont bien entretenus.

**Pratiques d'hygiène et aires adéquates.** De bonnes pratiques d'hygiène peuvent diminuer le risque d'exposition à des substances dangereuses. L'employeur doit également prévoir, pour les pauses repas des travailleurs, des zones propres, distinctes des aires de travail et exemptes de matériel utilisé pour le travail. Parmi les exemples de bonnes pratiques liées à l'hygiène et à l'espace, on peut penser à des casiers distincts pour les vêtements de travail et les vêtements de ville, de manière à éviter la contamination, même au point de prévoir deux vestiaires distincts séparés par une aire de douches s'il le faut. De la même façon, les salles à manger doivent être indépendantes des aires de travail afin d'éviter que des matières dangereuses soient accidentellement ingérées en même temps que de la nourriture. Qui plus est, il doit être interdit de manger, de boire et de fumer dans les aires de travail où sont utilisés des produits toxiques. Selon la nature du travail, il peut être nécessaire d'obliger les travailleurs à se doucher et à se changer après le travail.

### **Sélection de mesures de contrôle**

Le comité doit choisir minutieusement les mesures de contrôle qu'il devra recommander, et s'assurer que les mesures choisies pourront atténuer les causes profondes de chacun des dangers. Il est toujours beaucoup plus sécuritaire — et souvent moins coûteux à long terme — de remplacer un produit dangereux par un autre qui ne l'est pas, que de fournir aux travailleurs de l'équipement de protection (des respirateurs, p. ex.) et de la formation sur l'utilisation de

ces appareils. Il est à noter qu'une seule mesure de contrôle n'est pas toujours suffisante pour entièrement éliminer un danger, et qu'il faut parfois en prévoir plusieurs.

Si le comité découvre que les pratiques de l'employeur ne respectent pas les exigences des lois sur la santé et la sécurité et des lois connexes en vigueur dans la province ou le territoire, il doit en faire mention dans ses recommandations; l'employeur est tenu de se conformer aux lois et règlements, à défaut de quoi les changements nécessaires doivent être apportés dans les meilleurs délais.

## Mesures temporaires

L'application d'une mesure de contrôle permanente peut parfois demander beaucoup de temps. Cela ne veut évidemment pas dire que les travailleurs doivent continuer d'être exposés au danger en question jusqu'à l'application de la mesure. Dans de tels cas, le comité doit alors recommander des mesures temporaires. Par exemple, si le comité constate qu'une pièce de machinerie est trop bruyante et l'employeur accepte de remplacer l'appareil par un modèle récent beaucoup moins bruyant, mais que ce dernier n'est livré que dans un délai de trois semaines, le comité doit recommander des appareils de protection pour les oreilles jusqu'à l'installation du nouvel appareil.

## Consignation des recommandations

C'est sous forme écrite que le comité en santé et sécurité doit présenter à l'employeur ses recommandations formelles quant aux changements à apporter au lieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ces recommandations peuvent viser des changements aux politiques, aux procédures, aux procédés, aux équipements ou aux matériaux, ou toute autre amélioration à apporter pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs. Les recommandations écrites doivent décrire le danger à prévenir et la façon proposée pour corriger la situation, et doivent être transmises au gestionnaire responsable de la santé et de la sécurité.

Les exigences concernant les recommandations écrites et les réponses à leur donner varient dans les diverses lois au pays. Si l'employeur accepte une recommandation, il doit le faire par écrit, en indiquant au comité ce qui suit :

- la recommandation proposée, la réponse à la recommandation, et les modifications à apporter, le cas échéant;
- les éléments acceptés;
- les tâches à accomplir ou le but visé, et les délais d'exécution;
- Un échéancier
- les gestionnaires (ou autres) affectés à la

La trousse d'outils comprend des ressources complémentaires, y compris des exemples de recommandations et de l'information sur les exigences réglementaires visant la réponse à des recommandations.

réalisation des activités.

Si la recommandation est approuvée, le comité doit prendre note de la date d'exécution afin de pouvoir assurer les suivis nécessaires (nouvelle inspection, vérification de la conformité, etc.).

Si la recommandation n'est pas approuvée, l'employeur doit indiquer les raisons pour lesquelles il refuse les mesures proposées (voir plus bas).

La trousse d'outils comprend des ressources complémentaires, y compris des exemples de recommandations et de l'information sur les exigences réglementaires visant la réponse à des recommandations (voir ci-dessous).

## Suivi des mesures de contrôle

Une fois les nouvelles mesures de contrôle en place, le comité doit vérifier le nouvel aménagement de travail afin d'assurer qu'il est fonctionnel, tel que prévu, et qu'il n'a pas entraîné de nouveaux dangers. Le comité doit se poser les questions suivantes :

- Les mesures de contrôle ont-elles résolu le problème?
- Les travailleurs risquent-ils toujours d'être exposés au danger original et de subir des préjudices?
- Les mesures ont-elles entraîné de nouveaux dangers?
- Le cas échéant, les nouveaux dangers font-ils l'objet de mesures de contrôle appropriées?
- Les mécanismes de suivi permettent-ils de déterminer quand et de quelle façon la mesure fonctionne ou ne fonctionne pas?
- Les travailleurs ont-ils été adéquatement informés en ce qui concerne la situation?
- Les séances d'information et de formation prévues ont-elles été modifiées étant donné les nouvelles circonstances?
- D'autres mesures sont-elles requises?

Si le comité ne peut convenir qu'un danger est suffisamment grave pour justifier des modifications, cela doit être consigné dans le procès-verbal.

Le comité doit en outre comprendre que, si de nouveaux procédés de travail ou de nouveaux équipements ont été mis en place, les plans de formation ainsi que ceux visant les situations d'urgence doivent être réévalués et adaptés au besoin.

## Désaccord concernant une recommandation ou refus de l'employeur

Il peut arriver que les membres d'un comité n'arrivent pas à en venir à un consensus quant aux recommandations à formuler, ou même ne s'entendent pas sur la pertinence de proposer ou non une recommandation pour une situation donnée. De la même façon, même lorsque le comité s'entend sur une recommandation, celle-ci peut être rejetée par l'employeur. Dans ces

deux situations, les membres du comité peuvent choisir de faire appel à l'organisme de réglementation de la province ou du territoire.

**Faute de consensus.** Si, suivant une discussion d'une durée raisonnable, les membres du comité ne peuvent convenir qu'un danger est suffisamment grave pour justifier des modifications au lieu de travail, ils doivent toutefois s'assurer que ce désaccord est consigné dans le procès-verbal de la réunion. Le procès-verbal doit en effet indiquer la préoccupation soulevée, la recommandation proposée par les membres travailleurs ainsi que les raisons invoquées par les représentants de l'employeur pour ne pas approuver la proposition des membres travailleurs. Certaines lois prévoient une démarche à appliquer lorsque le comité ne peut en venir à un consensus. Dans ces provinces et territoires, il convient d'aviser les membres représentant l'employeur que les membres travailleurs peuvent aviser l'organisme de réglementation (un inspecteur, p. ex.) afin que ce dernier se penche sur la question. Le cas échéant, cela doit apparaître dans le procès-verbal. Avant de communiquer avec l'organisme de réglementation, les membres travailleurs doivent en informer un membre de l'exécutif de la section locale afin que cette dernière soit au courant de la situation. Le SCFP ne recommande pas que les membres de comité passent au vote sur la proposition de recommandations simplement pour mettre un frein à la discussion. Les questions de santé et de sécurité ne sont pas un jeu de vote — tous les membres du comité doivent être entendus, et si les préoccupations d'une minorité des membres ne sont pas partagées par l'ensemble du groupe, elles doivent toutefois être exprimées et discutées, et la démarche prévue doit être suivie dans les règles.

**Rejet d'une recommandation.** Ni les lois régissant les comités en santé et sécurité ni le système de responsabilité interne (SRI) ne prévoient des mécanismes pour obliger un employeur d'appliquer des mesures de contrôle proposées. Si un employeur demande à en savoir davantage sur les raisons qui motivent une recommandation particulière, les membres du comité ne doivent pas percevoir cette demande comme un refus, mais plutôt comme une occasion d'informer l'organisme quant aux questions qui préoccupent les membres du comité. L'information demandée doit alors être fournie le plus rapidement possible, afin de renforcer les motifs justifiant les mesures proposées.

Il est aussi possible qu'un employeur propose des mesures différentes pour pallier le danger, ou qu'il accepte les recommandations proposées avec certaines modifications, et de telles propositions doivent être considérées par le comité. Ce dernier doit répondre à ces suggestions par écrit, en indiquant s'il accepte les modifications proposées ou s'il tient à maintenir ses recommandations initiales.

**Vérification :** inspection officielle des processus d'un organisme par rapport à des normes établies.

Si un employeur rejette la recommandation du comité, il devrait toutefois en fournir l'explication par écrit, que les lois en vigueur l'exigent ou non. Pour honorer son obligation de diligence raisonnable, un employeur doit démontrer qu'il a considéré les recommandations issues du comité concernant un danger soulevé. S'il rejette d'emblée une recommandation sans

même proposer de la modifier, un employeur devrait pouvoir démontrer que le danger soulevé n'en est pas un, sans quoi il ouvre la voie à des répercussions potentielles. Lorsqu'un employeur informe le comité qu'il refuse une recommandation, il doit en expliquer les raisons. Les raisons habituellement invoquées peuvent comprendre :

- un manque de ressources (argent, personnel, temps, etc.);
- le fait qu'il ne perçoit pas la situation comme étant un danger pouvant causer des préjudices;
- il propose autre chose pour rendre le lieu de travail sécuritaire;
- d'autres changements sont en cours pour corriger le problème;
- la recommandation lui semble irraisonnable ou impossible;
- il y a déjà une politique ou une procédure en place pour prévenir le danger en question.

Cela dit, si une politique, une procédure ou une pratique efficace est déjà en place, il n'y aurait pas lieu de discuter du danger en question. Ainsi, si l'employeur invoque qu'une politique, une procédure ou une pratique déjà en place n'est pas connue par le comité, alors ce dernier devrait recommander que la politique, procédure ou pratique fasse l'objet d'une vérification afin d'assurer qu'elle fonctionne telle que le dit l'employeur. Si toutefois le comité n'est pas satisfait par la réponse de l'employeur, il peut, en vertu de la plupart des lois, communiquer avec l'organisme de réglementation pour déposer une plainte.

## **Évaluation ou vérification en matière de santé et de sécurité**

Une des tâches du comité les plus souvent négligées est de vérifier si les systèmes de santé et de sécurité d'un employeur fonctionnent bien, ce qu'on appelle habituellement une vérification. Toutefois, le terme *vérification* est souvent mal perçu en milieu de travail, c'est pourquoi le SCFP préconise plutôt le terme *évaluation des systèmes ou programmes*.

Essentiellement, un comité est tenu d'évaluer dans quelle mesure les plans, politiques, programmes et procédures d'un organisme en matière de santé et de sécurité permettent de protéger les travailleurs. Ce rôle peut être associé à celui d'un vérificateur interne.

## **Conclusion**

Le présent guide renseigne sur la plupart des fondements du fonctionnement d'un comité en santé et sécurité efficace, bien qu'il ne couvre pas tout ce qu'il y a à savoir en la matière. Beaucoup d'autres renseignements sont fournis dans la trousse d'outils du SCFP. Pour toute question ou préoccupation concernant le fonctionnement de votre comité en santé et sécurité, veuillez communiquer avec un membre de l'exécutif de votre section locale ou un des conseillers syndicaux ou spécialistes en santé et sécurité du SCFP.

## Ressources complémentaires en santé et sécurité

### Représentants en santé et sécurité du SCFP

Pour consulter la liste des spécialistes en santé et sécurité dans votre région, visitez le <https://scfp.ca/ce-que-vous-pouvez-faire-si-vous-avez-un-probleme-en-matiere-de-sante-et-de-securite>

Voici, ci-dessous, quelques services en ligne qui peuvent vous fournir de l'information sur des dangers particuliers et sur le fonctionnement de comités en santé et sécurité.

Comité national de santé et de sécurité du SCFP : <https://scfp.ca/sante-et-securite>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail : <http://www.cchst.ca/index.html>

Santé Canada — Santé et sécurité au travail : <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail.html>

Cette liste n'est pas complète, beaucoup d'autre information est accessible en ligne. Mais si vous cherchez à vous informer, soyez prudents. Les employeurs essaient souvent de blâmer les travailleurs, ou misent sur la sécurité axée sur le comportement, et le SCFP ne préconise pas de telles approches. RAPPEL : c'est aux employeurs que revient la responsabilité ultime de la santé et de la sécurité au travail. En cas de doute en ce qui concerne une procédure, veuillez en discuter avec un membre de l'exécutif ou la personne responsable de la sécurité de votre section locale afin d'obtenir du soutien et de l'information fiable.