

LISTE DES ARTICLES PROCLAMES

LOI SUR LA SANTE ET LA SECURITE DU TRAVAIL

CHAPITRE 63 - LOI REFONDUE DU QUEBEC 1979

Décret 1-80, 80-01-10

Gazette 80-01-30

Entrée en vigueur 80-01-10

193, 251, 255, 261, 266, 269, 270,
272, 276, 277, 283, 287, 288, 334,
335, 336, 337

Décret 134-80, 80-01-23

Gazette 80-03-12

Entrée en vigueur 80-01-23

177

Décret 639-80, 80-03-13

Gazette 80-04-02

Entrée en vigueur 80-03-13

1 à 8, 104 à 106, 107 à 109, 137 à
176, 223 à 226, 247 1er alinéa, 248 à
250, 253, 256 à 260, 262 à 264, 274,
302, 311, 312, 325, 328, 329, 330, 331,
332, 333

Décret 3057-80, 80-10-01

Gazette 80-11-22

Entrée en vigueur 81-01-01

271

Décret 3995-80, 80-12-22

Gazette 81-01-14

Entrée en vigueur 81-01-01

9 à 51, 53 à 57, 62 à 67, 98 à 103,
127 à 136, 178 à 192, 194 à 197,
216 à 222, 227 à 246, 252, 265, 267,
273, 275, 278 à 282, 284 à 286, 289 à
301, 303 à 310, 313 à 324, 326

25-02-81

110, 111, 247-2^e alinéa

Communications/Montréal

Janvier 1981

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

TRENTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

QUATRIÈME SESSION

Projet de loi n° 17

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Première lecture le 20 juin 1979

Deuxième lecture le 13 décembre 1979

Troisième lecture le 21 décembre 1979

Sanctionné le 21 décembre 1979

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC

1979

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet d'établir les mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs à l'élimination des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il établit à cet effet les droits et les obligations des travailleurs, employeurs, propriétaires et fournisseurs assujettis à la loi.

Il reconnaît au travailleur le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, et il lui assure en particulier le droit de refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, à moins que le refus d'exécuter ce travail mette en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Le projet de loi assure au travailleur le droit au retrait préventif lorsque l'exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération.

Le projet de loi assure à la travailleuse enceinte le droit de bénéficier d'un retrait préventif lorsque les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même en raison de son état de grossesse. De même, la travailleuse peut bénéficier d'un retrait préventif si les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Il prévoit qu'un ou plusieurs comités de santé et de sécurité peuvent être formés au sein de certaines catégories d'établissements, en détermine la composition et précise le mode de désignation de ses membres, ses fonctions et la fréquence de ses

réunions. Il prévoit qu'un représentant à la prévention peut être désigné parmi les travailleurs de certaines catégories d'établissements et il en détermine les fonctions.

Ce projet de loi permet la création d'associations sectorielles paritaires dont l'objectif est de fournir aux employeurs et aux travailleurs des secteurs d'activités qu'elles représentent, des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Il confie au réseau public l'organisation et la dispensation des services de santé sur les lieux de travail. Il précise les fonctions de l'employeur, du comité de santé et de sécurité, du département de santé communautaire, du centre hospitalier, du ministre des affaires sociales et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans l'élaboration et l'application des programmes de santé. Il détermine le mode de nomination du médecin responsable des services de santé auprès d'un établissement et le contenu du programme de santé spécifique à un établissement. Il prévoit que les services de santé qui existent à la date du dépôt du projet de loi peuvent être reconnus par le centre hospitalier dans la mesure où ils sont équivalents aux services de santé prévus par le projet de loi.

Le projet de loi institue un nouvel organisme, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, qui remplacera la Commission des accidents du travail du Québec et assumera la responsabilité de la mise en oeuvre du régime de santé et de sécurité du travail. Il dote cette Commission d'un conseil d'administration où sont représentés en nombre égal les travailleurs et les employeurs et lui accorde les divers pouvoirs réglementaires requis pour l'exercice de ses fonctions.

Il prévoit la nomination d'inspecteurs qui seront chargés de s'assurer du respect de la loi. Le coût des inspections sera assumé par le gouvernement.

Tout en étant assujetti aux autres dispositions de la loi, le secteur de la construction fait l'objet de dispositions particulières pour prévoir notamment les obligations du maître d'oeuvre et des employeurs, la formation, la composition et les fonctions du comité de chantier, la désignation d'un représentant à la prévention, les conditions particulières en matière d'inspection et les règles applicables au chantier de construction de grande importance.

Le projet de loi établit des recours pour le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction que lui reconnaît le projet.

Il établit, en outre, les sanctions pénales applicables en cas d'infraction à la loi et accorde un pouvoir d'ordonnance au Tribunal du travail.

Il assure enfin la transition par rapport aux lois et règlements actuels et prévoit que le ministre responsable de l'application de la loi sera désigné par le gouvernement.

Projet de loi n° 17

Loi sur la santé et la sécurité du travail

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit:

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

«accident»: un accident au sens de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3);

«association accréditée»: une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

«association d'employeurs»: un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives;

«association sectorielle»: une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité du travail constituée en vertu de l'article 98 ou l'association sectorielle paritaire de la construction constituée en vertu de l'article 99;

«association syndicale»: un groupement de travailleurs constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autres groupements de travailleurs constitués autrement, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts

économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives;

«centre hospitalier»: un centre hospitalier au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5);

«centre local de services communautaires»: un centre local de services communautaires au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

«chantier de construction»: un lieu où s'effectuent des travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification ou de démolition de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'oeuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les autres travaux déterminés par règlement et les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs;

«comité de chantier»: un comité formé en vertu de l'article 204;

«comité de santé et de sécurité»: un comité formé en vertu des articles 68, 69 ou 82;

«commissaire du travail»: un commissaire du travail au sens du Code du travail;

«commissaire général du travail»: le commissaire général du travail au sens du Code du travail;

«Commission»: la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par l'article 137;

«contaminant»: une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs;

«convention»: un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe *d* de l'article 1 du Code du travail et du paragraphe *g* de l'article 1 de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20) ou une autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet;

«décret»: un décret au sens du paragraphe *h* de l'article 1 de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction ou un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2);

«département de santé communautaire»: un département de santé communautaire institué dans un centre hospitalier;

«employeur»: une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; une institution d'enseignement est réputée être l'employeur d'un étudiant, dans les cas où, en vertu d'un règlement, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction;

«établissement»: l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation;

«inspecteur» et «inspecteur chef régional»: une personne nommée en vertu de l'article 177;

«lieu de travail»: un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction;

«maître d'oeuvre»: le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux;

«maladie professionnelle»: une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail;

«matière dangereuse»: une matière qui, en raison de ses propriétés, constitue un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur;

«ministre»: le ministre désigné par le gouvernement en vertu de l'article 336;

«rayonnement»: la transmission d'énergie sous forme de particules ou d'ondes électromagnétiques, avec ou sans production d'ions lors de son interaction avec la matière;

«règlement»: un règlement adopté conformément à la présente loi;

«représentant à la prévention»: une personne désignée en vertu des articles 87 ou 88;

«travailleur»: une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception:

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;

2° d'un administrateur ou officier d'une corporation, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

«tribunal»: le Tribunal du travail créé en vertu du Code du travail.

CHAPITRE II

CHAMP D'APPLICATION

2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

3. La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de plein droit.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.

5. Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur ou d'une association accréditée en vertu d'une convention, d'un décret, d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance.

6. La présente loi lie le gouvernement, ses ministères et les organismes qui en sont mandataires.

7. Une personne physique faisant affaires pour son propre compte, qui exécute, pour autrui et sans l'aide de travailleurs, des travaux sur un lieu de travail où se trouvent des travailleurs, est tenue aux obligations imposées à un travailleur en vertu de la présente loi et des règlements.

De plus, elle doit alors se conformer aux obligations que cette loi ou les règlements imposent à un employeur en ce qui concerne les produits, procédés, équipements, matériels, contaminants ou matières dangereuses.

8. Le premier alinéa de l'article 7 s'applique également à l'employeur et aux personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 qui exécutent un travail sur un lieu de travail.

CHAPITRE III

DROITS ET OBLIGATIONS

SECTION I

LE TRAVAILLEUR

§ 1.—Droits généraux

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

10. Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:

1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;

2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.

11. Les personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 jouissent des droits accordés au travailleur par les articles 9, 10 et 32 à 48.

§ 2.—*Droit de refus*

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

14. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 17 et du deuxième alinéa de l'article 19, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

15. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

16. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y a en une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

17. Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après

avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

18. Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;

2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

19. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

20. La décision de l'inspecteur est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par l'inspecteur chef régional.

21. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

La décision de l'inspecteur chef régional doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

22. La décision de l'inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par la Commission.

23. Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur chef régional est finale.

La décision de la Commission doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

24. Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

25. L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

26. Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

27. Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

28. Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

29. L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

30. L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.

31. L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que le représentant à la prévention ou cette personne a exercé une fonction qui lui est dévolue par les articles 16, 18, 21 et 23.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si la fonction a été exercée de façon abusive.

§ 3.—Retrait préventif

32. Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

33. Le certificat visé dans l'article 32 peut être délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement dans lequel travaille le travailleur ou par un autre médecin.

Si le certificat est délivré par le médecin responsable, celui-ci doit, à la demande du travailleur, aviser le médecin qu'il désigne.

S'il est délivré par un autre médecin que le médecin responsable, ce médecin doit consulter, avant de délivrer le certificat, le médecin responsable ou, à défaut, le chef du département de santé communautaire du territoire dans lequel se trouve l'établissement, ou le médecin que ce dernier désigne.

34. La Commission peut par règlement:

1° identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32;

2° déterminer les critères d'altération à la santé associés à chacun de ces contaminants et permettant l'exercice de ce droit;

3° préciser les critères du retrait d'un travailleur de son poste de travail et de sa réintégration;

4° déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans l'article 32.

35. Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou que son état de santé et que les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions conformément à l'article 32.

36. Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire régulier. Par la suite, il a droit, pendant la période de cessation de travail, à l'indemnité prévue par le sous-paragraphe b du paragraphe 1 de l'article 2 de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières (L.R.Q., c. I-7).

Pour disposer d'un tel cas, la Commission applique, en les adaptant, les paragraphes 2 et 3 de l'article 2, les articles 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 13 et 14 de la loi visée dans le premier alinéa ainsi que la Loi sur les accidents du travail dans la mesure où elle est compatible avec la présente loi.

37. Si le travailleur croit qu'il n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles il est affecté par l'employeur, il peut demander au comité de santé et de sécurité, ou à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'em-

ployeur d'examiner et de décider la question en consultation avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut de médecin responsable, avec le chef du département de santé communautaire du territoire où se trouve l'établissement.

Le travailleur ou l'employeur peut demander à la Commission de réviser la décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa demande directement à la Commission. La décision de la Commission est finale et exécutoire.

38. Si le travailleur a été affecté à d'autres tâches, il conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant cette affectation.

À la fin de l'affectation, l'employeur doit réintégrer le travailleur dans son emploi régulier.

Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

39. Si le travailleur a cessé de travailler, il conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant sa cessation de travail, sous réserve du premier alinéa de l'article 36.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 38 s'appliquent, en les adaptant, au travailleur qui a cessé de travailler.

Le travailleur ne conserve les avantages visés dans le présent article que pendant un an suivant la date de cessation de travail, sauf dans le cas où les conditions de son travail ne sont pas conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

§ 4.—Retrait préventif de la travailleuse enceinte

40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

41. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par «accouchement», la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

42. Les articles 36 et 37 s'appliquent, en les adaptant, lorsqu'une travailleuse exerce le droit que lui accordent les articles 40 et 41.

43. La travailleuse qui exerce le droit que lui accordent les articles 40 et 41 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail.

À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier.

La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

44. Sur réception d'une demande d'une travailleuse, la Commission peut faire des paiements temporaires si elle est d'avis qu'elle accordera probablement l'indemnité.

Si la Commission vient à la conclusion que la demande ne doit pas être accordée, les montants versés à titre de paiements temporaires ne sont pas recouvrables.

45. Les fonds nécessaires au paiement de cette indemnité sont puisés par la Commission à même le fonds spécial constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 99 de la Loi sur les accidents du travail.

46. Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

47. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.

48. Les articles 36, 37, 43, 44 et 45 s'appliquent, en les adaptant, lorsqu'une travailleuse exerce le droit que lui accordent les articles 46 et 47.

§ 5.—Obligations

49. Le travailleur doit:

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

SECTION II

L'EMPLOYEUR

§ 1.—Droits généraux

50. L'employeur a notamment le droit, conformément à la présente loi et aux règlements, à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

§ 2.—Obligations générales

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, le département de santé communautaire et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au chef du département de santé communautaire et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisés dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

52. L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

L'employeur doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention.

53. L'employeur ne peut faire exécuter un travail:

1° par un travailleur qui n'a pas atteint l'âge déterminé par règlement pour exécuter ce travail;

2° au-delà de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire fixée par règlement;

3° par une personne qui n'a pas subi les examens de santé ou qui ne détient pas un certificat de santé exigés par les règlements pour effectuer un tel travail.

54. Dans les cas déterminés par règlement, un employeur ou un propriétaire ne peut entreprendre la construction d'un établissement ni modifier des installations ou équipements à moins d'avoir préalablement transmis à la Commission des plans et devis d'architecte ou d'ingénieur attestant de leur conformité aux règlements, conformément aux modalités et dans les délais prescrits par règlement. Une copie des plans et devis doit être transmise au comité de santé et de sécurité et s'il n'y a pas de comité, au représentant à la prévention.

55. Lorsqu'un employeur prend possession d'un établissement, il doit transmettre à la Commission un avis d'ouverture d'établissement, dans les délais et selon les modalités prévus par règlement. Lorsqu'il quitte un établissement, il doit de la même manière transmettre un avis de fermeture.

56. Lorsqu'un même édifice est utilisé par plusieurs employeurs, le propriétaire doit faire en sorte que, dans les parties qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur, les mesures néces-

saires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleurs soient prises.

57. Dans un établissement ou chantier de construction considéré comme éloigné au sens des règlements, l'employeur doit maintenir les conditions de vie déterminées par règlement.

§ 3.—*Le programme de prévention*

58. L'employeur dont un établissement appartient à une catégorie identifiée à cette fin par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à cet établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un.

59. Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit notamment contenir, en outre du programme de santé visé dans l'article 113 et de tout élément prescrit par règlement:

1° des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs;

2° des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif;

3° les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;

4° les modalités de mise en oeuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l'établissement qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement;

5° l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;

6° des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.

Les éléments visés dans les paragraphes 5° et 6° du deuxième alinéa sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 3° et 4° de l'article 78.

60. Lorsque le comité de santé et de sécurité a pris connaissance du programme de prévention ou d'une mise à jour, une copie du programme ou de cette mise à jour doit être transmise, accompagnée des recommandations du comité, s'il y a lieu, à la Commission, selon les modalités et dans les délais prescrits par règlement.

La Commission peut ordonner que le contenu d'un programme soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit transmis dans le délai qu'elle détermine. Elle peut également accepter que les programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements prévoient des délais d'adaptation autres que les délais de mise en application que peuvent prévoir les règlements adoptés en vertu du deuxième alinéa de l'article 223.

61. L'employeur transmet au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au représentant à la prévention, au médecin responsable et à l'association sectorielle une copie du programme de prévention tel que modifié, s'il y a lieu, suite à l'ordonnance de la Commission en vertu du deuxième alinéa de l'article 60.

§ 4.—*Accidents*

62. L'employeur doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur chef régional et dans les 24 heures, faire un rapport écrit à l'inspecteur chef régional selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant:

1° le décès d'un travailleur;

2° des blessures telles à un travailleur qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix jours ouvrables;

3° des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable; ou

4° des dommages matériels de 50 000 \$ et plus.

L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.

Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

SECTION III

LE FOURNISSEUR

63. Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement.

64. Sauf à des fins de recherche dans un laboratoire affecté exclusivement à ces fins ou sur un lieu de travail lorsque la Commission le permet, nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un contaminant ou une matière dangereuse autres que ceux compris dans la liste dressée en vertu du paragraphe 3° de l'article 223, à moins d'en avoir préalablement avisé la Commission conformément au règlement.

L'avis doit inclure pour chaque agent biologique ou chimique ou chacun de leurs mélanges les renseignements exigés par règlement.

65. L'inspecteur peut faire effectuer une expertise sur un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse afin de déterminer les dangers pour la santé ou la sécurité qu'il peut présenter pour un travailleur. Le coût de cette expertise peut être réclamé d'un ou plusieurs fabricants, fournisseurs ou utilisateurs qui doivent le payer.

66. Lorsque la Commission est d'avis qu'un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse peut mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur, elle peut ordonner que sa fabrication, sa fourniture, son utilisation ou toute activité susceptible d'émettre ce contaminant soit prohibée ou restreinte aux conditions qu'elle détermine.

67. Un fournisseur doit voir à ce qu'une matière dangereuse qu'il fournit soit étiquetée conformément aux règlements; en l'absence de règlement, l'étiquette doit indiquer au moins la composition de la matière dangereuse, les dangers de son utilisation et les mesures à prendre en cas d'urgence. Il n'est pas nécessaire de mentionner les secrets de fabrication.

CHAPITRE IV

LES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

68. Un comité de santé et de 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.

69. Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans le cas d'un établissement groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs. Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.

Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

70. Le nombre de membres d'un comité est déterminé par règlement compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.

71. Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs et sont désignés selon l'article 72.

Les autres membres du comité sont désignés par l'employeur.

72. Les représentants des travailleurs au sein du comité sont désignés parmi les travailleurs de l'établissement.

Ils sont désignés par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

Lorsque plusieurs associations accréditées représentent l'ensemble des travailleurs de l'établissement, elles peuvent, par entente, désigner les représentants des travailleurs. Si elles ne s'entendent pas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

Dans les autres cas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

73. L'ensemble des représentants des travailleurs et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

74. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements.

SECTION III

LE FOURNISSEUR

63. Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement.

64. Sauf à des fins de recherche dans un laboratoire affecté exclusivement à ces fins ou sur un lieu de travail lorsque la Commission le permet, nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer un contaminant ou une matière dangereuse autres que ceux compris dans la liste dressée en vertu du paragraphe 3° de l'article 223, à moins d'en avoir préalablement avisé la Commission conformément au règlement.

L'avis doit inclure pour chaque agent biologique ou chimique ou chacun de leurs mélanges les renseignements exigés par règlement.

65. L'inspecteur peut faire effectuer une expertise sur un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse afin de déterminer les dangers pour la santé ou la sécurité qu'il peut présenter pour un travailleur. Le coût de cette expertise peut être réclamé d'un ou plusieurs fabricants, fournisseurs ou utilisateurs qui doivent le payer.

66. Lorsque la Commission est d'avis qu'un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse peut mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur, elle peut ordonner que sa fabrication, sa fourniture, son utilisation ou toute activité susceptible d'émettre ce contaminant soit prohibée ou restreinte aux conditions qu'elle détermine.

67. Un fournisseur doit voir à ce qu'une matière dangereuse qu'il fournit soit étiquetée conformément aux règlements; en l'absence de règlement, l'étiquette doit indiquer au moins la composition de la matière dangereuse, les dangers de son utilisation et les mesures à prendre en cas d'urgence. Il n'est pas nécessaire de mentionner les secrets de fabrication.

CHAPITRE IV

LES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

68. Un comité de santé et de 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.

69. Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans le cas d'un établissement groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs. Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.

Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

70. Le nombre de membres d'un comité est déterminé par règlement compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.

71. Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs et sont désignés selon l'article 72.

Les autres membres du comité sont désignés par l'employeur.

72. Les représentants des travailleurs au sein du comité sont désignés parmi les travailleurs de l'établissement.

Ils sont désignés par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

Lorsque plusieurs associations accréditées représentent l'ensemble des travailleurs de l'établissement, elles peuvent, par entente, désigner les représentants des travailleurs. Si elles ne s'entendent pas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

Dans les autres cas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

73. L'ensemble des représentants des travailleurs et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

74. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements.

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement.

75. Le médecin responsable des services de santé de l'établissement peut participer, sans droit de vote, aux réunions du comité.

76. Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

77. Les représentants des travailleurs doivent aviser leur supérieur immédiat, ou leur employeur ou son représentant, lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité.

78. Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

1° de choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;

2° d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;

3° d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

4° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

5° de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;

6° de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;

7° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

8° de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de cau-

ser un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

11° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;

12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;

13° d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

79. En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1° à 4° de l'article 78, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.

80. L'employeur doit afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité dans autant d'endroits de l'établissement visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

81. L'employeur ne peut imposer à un travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice par ce travailleur de ses fonctions au sein d'un comité de santé et de sécurité.

Toutefois, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si une fonction a été exercée de façon abusive.

82. Au sein d'un établissement visé dans l'article 68, l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées peuvent s'entendre sur la formation de plusieurs comités de santé et de sécurité et le nombre des membres de chaque comité. Copie de l'entente est transmise à la Commission.

83. Ces comités de santé et de sécurité et leurs membres jouissent alors des mêmes droits et exercent les mêmes fonctions que ceux des comités formés en vertu de l'article 68, à l'exception du choix du médecin responsable des services de santé et de l'approbation du programme de santé élaboré par ce médecin responsable.

84. La désignation des représentants des travailleurs au sein des comités de santé et de sécurité est faite par l'association accréditée ou, s'il y a plusieurs associations accréditées, selon les modalités convenues entre elles.

85. Les représentants des travailleurs au sein de chaque comité de santé et de sécurité désignent les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité formé pour l'ensemble de l'établissement. Ce comité a pour fonctions de choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement, d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable et d'exercer les autres fonctions que lui confient les comités de santé et de sécurité de l'établissement.

86. Le programme de prévention propre à l'établissement prévu par l'article 58 tient compte des responsabilités de chaque comité de santé et de sécurité formé au sein de l'établissement.

CHAPITRE V

LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

87. Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité.

88. Quel que soit le nombre de travailleurs d'un établissement appartenant à une catégorie d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé selon le règlement adopté en vertu du paragraphe 22° de l'article 223, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs.

Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.

89. Dans le cas des articles 87 et 88, le représentant à la prévention est désigné de la même manière que sont désignés les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.

90. Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
- 9° de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

91. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.

92. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées dans les paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 90.

Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses autres fonctions. S'il y a méconformité au sein du comité, le représentant peut consacrer à ces fonctions le temps minimum fixé par règlement.

93. Le représentant à la prévention doit aviser son supérieur immédiat, ou son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

94. L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir ses fonctions.

95. La Commission peut fixer, par règlement, les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention selon les catégories d'établissement.

96. Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont dévolues.

97. L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si une fonction a été exercée de façon abusive.

CHAPITRE VI

LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES

98. Une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations syndicales appartenant au même secteur d'activités peuvent conclure une entente constituant une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité du travail. Une seule association sectorielle peut être constituée pour un secteur d'activités.

L'association sectorielle est administrée par un conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants des associations d'employeurs et de représentants des associations syndicales.

L'entente doit contenir tous les éléments prescrits par règlement notamment une procédure de résolution des désaccords. L'entente entre en vigueur sur approbation de la Commission.

99. Les associations représentatives au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et l'Association des entrepreneurs en construction du Québec concluent une entente constituant l'association sectorielle paritaire de la construction.

L'association sectorielle est administrée par un conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et de représentants des associations représentatives.

L'entente doit contenir tous les éléments prescrits par règlement notamment une procédure de résolution des désaccords. L'entente entre en vigueur sur approbation de la Commission.

En l'absence d'une telle entente, la Commission en établit les termes et prévoit la composition de l'association sectorielle.

100. La Commission accorde à une association sectorielle une subvention annuelle selon les conditions et critères déterminés par règlement.

La Commission peut exiger en tout temps d'une association sectorielle les informations nécessaires sur l'utilisation des montants accordés.

La Commission fournit, en outre, une assistance technique aux conditions et de la manière qu'elle détermine.

101. L'association sectorielle a pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant au secteur d'activités qu'elle représente des services de formation, d'information, de recherche et de conseil.

Elle peut notamment:

1° aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité et des comités de chantier;

2° concevoir et réaliser des programmes de formation et d'information pour les comités de santé et de sécurité et les comités de chantier;

3° faire des recommandations relatives aux règlements et normes de santé et de sécurité du travail;

4° collaborer avec la Commission et les chefs des départements de santé communautaire à la préparation de dossiers ou d'études sur la santé des travailleurs et sur les risques auxquels ils sont exposés;

5° élaborer des guides de prévention particuliers aux activités des établissements;

6° donner son avis sur les qualifications requises des inspecteurs;

7° adopter des règlements de régie interne;

8° acquérir ou louer des biens meubles et immeubles ainsi que les équipements nécessaires;

9° conclure des arrangements avec d'autres organismes privés ou publics pour l'utilisation ou l'échange de locaux, d'équipements ou de services;

10° former, parmi les membres de son conseil d'administration ou en faisant appel à d'autres personnes, les comités qu'elle juge nécessaires à la poursuite de ses objectifs et pour la conduite de ses affaires, et définir leur mandat;

11° embaucher le personnel administratif et spécialisé nécessaire à la poursuite de ses objectifs.

102. Une association sectorielle transmet à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements.

103. Une association sectorielle n'a aucun droit d'intervention ni de consultation au niveau des relations de travail.

Elle ne possède aucun pouvoir de cotisation.

CHAPITRE VII

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

104. La Commission peut accorder annuellement à une association syndicale ou à une association d'employeurs une subvention pour la formation et l'information de ses membres dans les domaines de la santé et de la sécurité du travail.

105. La Commission peut, en outre, accorder une subvention à une association syndicale ou à une association d'employeurs pour permettre à celles-ci de participer à la constitution et au fonctionnement d'une association sectorielle ou aux travaux de la Commission.

106. La Commission peut en tout temps exiger d'une association syndicale ou d'une association d'employeurs des renseignements sur l'utilisation des montants accordés.

CHAPITRE VIII

LA SANTÉ AU TRAVAIL

SECTION I

LES PROGRAMMES DE SANTÉ ET LE CONTRAT TYPE

107. La Commission élabore:

1° des programmes de santé au travail devant s'appliquer sur les territoires ou aux établissements ou catégories d'établissements qu'elle détermine;

2° un contrat type indiquant le contenu minimum des contrats devant intervenir entre la Commission et les centres hospitaliers où existe un département de santé communautaire aux fins de la mise en application des programmes de santé.

Un projet de programme de santé ou de contrat type doit être soumis, pour entente, au ministre des affaires sociales.

108. Un programme de santé et le contrat type visés dans l'article 107 entrent en vigueur sur approbation du gouvernement.

109. La Commission conclut, avec chaque centre hospitalier où existe un département de santé communautaire, un contrat aux termes duquel le centre hospitalier s'engage à assurer les services nécessaires à la mise en application des programmes de santé au travail sur le territoire délimité par le contrat ou aux établissements ou catégories d'établissements qui y sont identifiés.

Le contrat doit être conforme aux dispositions du contrat type; il peut également prévoir les priorités en matière de santé au travail applicables au territoire ou aux établissements ou catégories d'établissements qui y sont identifiés, compte tenu des fonctions du conseil régional des services de santé et des services sociaux au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Ce contrat est valide à compter de la date à laquelle il est déposé auprès du conseil régional de la région où est situé le centre hospitalier.

110. La Commission établit chaque année un budget pour l'application du présent chapitre. Elle attribue une partie de ce budget à chaque centre hospitalier où il existe un département de santé communautaire conformément au contrat intervenu avec ce centre hospitalier.

À même la partie du budget qui lui est attribué, le centre hospitalier rémunère le personnel professionnel, technique et clé-

rical, à l'exception des professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., c. A-29), et assume les coûts reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture de locaux et d'équipements conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

111. Le médecin responsable des services de santé d'un établissement choisi conformément à l'article 118 de même que les autres professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie qui y fournissent des services dans le cadre des programmes visés dans le présent chapitre sont rémunérés par la Régie de l'assurance-maladie du Québec, selon le mode d'honoraires fixes, d'honoraires forfaitaires, du salariat, de la vacation ou de la vacation spécifique conformément aux ententes conclues en vertu de l'article 19 de cette loi.

SECTION II

LE PROGRAMME DE SANTÉ SPÉCIFIQUE À UN ÉTABLISSEMENT

112. Le médecin responsable des services de santé d'un établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement. Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité pour approbation.

113. Le programme de santé spécifique à un établissement doit notamment prévoir, compte tenu des programmes de santé visés dans l'article 107 applicables à l'établissement et des contrats intervenus en vertu des articles 109 et 116, les éléments suivants:

1° les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose le travailleur dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;

2° les activités d'information du travailleur, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;

3° les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;

4° les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque travailleur de l'établissement afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

5° les mesures de surveillance médicale du travailleur en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;

6° les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;

7° le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;

8° l'établissement et la mise à jour d'une liste des travailleurs exposés à un contaminant à partir des registres tenus par l'employeur.

114. Une copie du programme de santé spécifique à l'établissement doit être transmise à la Commission ainsi qu'au chef du département de santé communautaire.

115. Les services de santé pour les travailleurs d'un établissement sont fournis dans l'établissement.

Ils peuvent également être fournis dans un centre hospitalier ou un centre local de services communautaires. Ils peuvent enfin être fournis ailleurs lorsque le chef du département de santé communautaire croit que cela est nécessaire en raison de la non-disponibilité des autres locaux.

116. Un centre hospitalier où existe un département de santé communautaire peut conclure avec un autre centre hospitalier ou un centre local de services communautaires un contrat de service aux termes duquel ce dernier s'engage à fournir des services de santé spécifiques à un établissement.

Ce contrat est valide à compter de la date à laquelle il est déposé auprès du conseil régional de la région où est situé le centre hospitalier ou le centre local de services communautaires qui le conclut.

SECTION III

LE MÉDECIN RESPONSABLE DES SERVICES DE SANTÉ D'UN ÉTABLISSEMENT

117. Un médecin peut être nommé responsable des services de santé d'un établissement si le centre hospitalier dont le département de santé communautaire assure ces services a, conformément à la Loi sur les services de santé et les services sociaux, accepté sa demande d'exercer sa profession aux fins de l'application du présent chapitre.

118. Le comité de santé et de sécurité choisit le médecin responsable. S'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, la Commission désigne le médecin responsable après consultation du chef du département de santé communautaire.

S'il n'y a pas de comité, le chef du département de santé communautaire désigne le médecin responsable.

119. La nomination d'un médecin responsable par un comité est valable pour quatre ans. Une nomination faite par la Commission ou le chef du département de santé communautaire est valable pour deux ans.

120. Les représentants des travailleurs ou les représentants de l'employeur sur le comité de santé et de sécurité, le comité lui-même ou, s'il n'y a pas de comité, une association accréditée ou l'employeur, ou, s'il n'y a pas d'association accréditée, dix pour cent des travailleurs peuvent adresser une requête à la Commission des affaires sociales afin de démettre de ses fonctions auprès d'un établissement le médecin qui y est responsable des services de santé.

De même, un médecin dont un centre hospitalier où existe un département de santé communautaire n'a pas accepté la demande visée dans l'article 117 ou à l'égard de qui, il n'a pas renouvelé son acceptation peut interjeter appel de la décision devant la Commission des affaires sociales.

Une requête en vertu du présent article doit être fondée sur le défaut de qualification, l'incompétence scientifique, la négligence ou l'inconduite du médecin responsable.

121. La requête et l'appel visés dans l'article 120 sont présentés conformément à la Loi sur la Commission des affaires sociales (L.R.Q., c. C-34).

122. Le médecin responsable des services de santé d'un établissement procède, en collaboration avec le chef du département de santé communautaire, à l'évaluation des ressources professionnelles, techniques et financières requises pour les fins de la mise en application du programme de santé spécifique à l'établissement.

Il voit également à la mise en application du programme de santé spécifique de l'établissement.

123. Tout en respectant le caractère confidentiel du dossier médical et des procédés industriels, le médecin responsable doit signaler à la Commission, à l'employeur, aux travailleurs, à l'association accréditée, au comité de santé et de sécurité et au chef du département de santé communautaire toute déficience dans les conditions de santé, de sécurité ou de salubrité susceptible de nécessiter une mesure de prévention. Il doit leur transmettre, sur demande, un rapport de ses activités.

124. Le médecin responsable informe le travailleur de toute situation l'exposant à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ainsi que de toute altération à sa santé.

125. Le médecin responsable doit visiter régulièrement les lieux de travail et prendre connaissance des informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.

126. Le médecin responsable ou la personne qu'il désigne a accès à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit à un lieu de travail et il peut se faire accompagner d'un expert.

Il a de plus accès à toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions notamment aux registres visés dans l'article 52. Il peut utiliser un appareil de mesure sur un lieu de travail.

SECTION IV

LE CHEF DU DÉPARTEMENT DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE

127. Le chef du département de santé communautaire est responsable de la mise en application sur le territoire qu'il dessert des contrats visés dans les articles 109 et 116; il doit notamment:

1° voir à l'application des programmes de santé spécifiques aux établissements;

2° collaborer avec le comité d'examen des titres du conseil des médecins et dentistes et avec le conseil d'administration du centre hospitalier pour l'étude des candidatures des médecins désirant oeuvrer dans le domaine de la médecine du travail conformément à la présente loi et à ses règlements et à la Loi sur les services de santé et les services sociaux et à ses règlements;

3° coordonner l'utilisation des ressources du territoire pour faire effectuer les examens, analyses et expertises nécessaires à la réalisation des programmes de santé;

4° colliger les données sur l'état de santé des travailleurs et sur les risques à la santé auxquels ils sont exposés;

5° s'assurer de la conservation du dossier médical d'un travailleur pendant une période d'au moins vingt ans après la fin de l'emploi du travailleur ou quarante ans après le début de l'emploi, selon la plus longue durée;

6° effectuer des études épidémiologiques;

7° évaluer les programmes de santé spécifiques aux établissements et faire les recommandations appropriées à la Commission,

aux médecins responsables et aux comités de santé et de sécurité concernés;

8° transmettre à la Commission les données statistiques sur l'état de santé des travailleurs et tout renseignement qu'elle peut exiger conformément à la présente loi ou les règlements;

9° visiter les établissements du territoire et prendre connaissance des informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.

128. Le chef du département de santé communautaire ou la personne qu'il désigne jouit des droits visés dans l'article 126.

129. Sous réserve du paragraphe 5° de l'article 127, la conservation et le caractère confidentiel du dossier médical du travailleur sont assurés selon la Loi sur les services de santé et les services sociaux et les règlements adoptés en vertu de cette loi concernant le dossier d'un bénéficiaire.

Le médecin doit, sur demande, communiquer ce dossier médical au travailleur ou, avec l'autorisation écrite de ce dernier, à toute personne désignée par le travailleur.

SECTION V

LA RECONNAISSANCE DE CERTAINS SERVICES DE SANTÉ

130. Dans les 90 jours de l'entrée en vigueur du règlement qui détermine que les services de santé doivent être fournis aux travailleurs de l'établissement, l'employeur peut présenter une demande de reconnaissance des services de santé qui existaient dans son établissement le 20 juin 1979 et qui ont été maintenus jusqu'à la date de la présentation de la demande.

Cette demande est adressée au centre hospitalier ayant un département de santé communautaire sur le territoire duquel se trouve l'établissement.

Elle ne peut être présentée par l'employeur que s'il a obtenu l'assentiment des représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité ou, s'il y a plusieurs comités, du comité pour l'ensemble de l'établissement, ou, à défaut de comité, de la ou des associations accréditées ou, à défaut d'association accréditée, de la majorité des travailleurs de l'établissement.

131. Si, après examen de la situation, le chef du département de santé communautaire est d'avis que les services offerts dans l'établissement sont équivalents aux services de santé prévus par la présente loi et les règlements, il peut recommander au conseil d'administration du centre hospitalier de reconnaître ces services et, s'il y a lieu, les conditions de cette reconnaissance.

132. Le chef du département de santé communautaire examine annuellement la situation et il recommande au conseil d'administration du centre hospitalier d'annuler la reconnaissance ou de la renouveler et, s'il y a lieu, les conditions de ce renouvellement.

133. À l'exception des professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie, le personnel oeuvrant dans les services de santé reconnus par le centre hospitalier est rémunéré par l'employeur. L'employeur assume également les coûts reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture des locaux et de l'équipement.

134. À l'exception des professionnels de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie, le personnel oeuvrant dans les services de santé visés dans l'article 130 est intégré au sein d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires lorsque:

1° les services de santé de l'établissement ne sont pas reconnus par le centre hospitalier ou la reconnaissance n'est pas renouvelée;

2° le membre du personnel travaillait dans une proportion de cinquante pour cent de son temps à des tâches directement reliées à la santé au travail; et

3° il y a impossibilité pour le membre du personnel d'être remplacé adéquatement à l'intérieur de l'établissement en fonction de ses qualifications professionnelles et des besoins de l'établissement.

135. Le ministre des affaires sociales est responsable de l'intégration du personnel au sein d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires dans les cas prévus par l'article 134. Il utilise notamment les ressources internes au secteur des affaires sociales pour favoriser la meilleure intégration du personnel.

136. L'employeur qui n'entend pas présenter une demande de reconnaissance des services de santé visés dans l'article 130 doit en aviser le ministre des affaires sociales dans les 90 jours de l'entrée en vigueur du règlement prévu par l'article 130.

En tout temps, après l'expiration des 90 jours de l'entrée en vigueur de ce règlement, l'employeur qui n'entend plus maintenir les services de santé qui ont fait l'objet d'une reconnaissance de la part d'un centre hospitalier doit donner un préavis de quatre mois au ministre des affaires sociales.

Dans ces cas, le personnel oeuvrant dans les services de santé de l'établissement affecté par la décision de l'employeur est intégré au sein d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires conformément aux articles 134 et 135.

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION I

CONSTITUTION

137. Un organisme est institué sous le nom de «Commission de la santé et de la sécurité du travail».

138. La Commission est une corporation au sens du Code civil; elle est investie des pouvoirs généraux d'une telle corporation et des pouvoirs particuliers que la présente loi lui confère.

139. La Commission a son siège social à l'endroit déterminé par le gouvernement; un avis de la situation ou de tout changement du siège social est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

140. La Commission est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres dont un président qui remplit en outre les fonctions de directeur général.

141. Les membres du conseil d'administration de la Commission sont nommés par le gouvernement. À l'exception du président, ils sont désignés de la façon suivante:

1° sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives; et

2° sept membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

142. Le gouvernement nomme en outre des vice-présidents.

143. Le président et les vice-présidents sont nommés pour au plus cinq ans. Les mandats sont renouvelables.

144. Les membres du conseil d'administration, autres que le président, sont nommés pour au plus deux ans. Les mandats sont renouvelables en suivant la procédure de nomination prévue par l'article 141.

145. Le ministre des affaires sociales nomme un observateur auprès du conseil d'administration de la Commission. Cet observateur participe à toutes les réunions du conseil d'administration sans droit de vote.

146. Le président et les vice-présidents doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions.

147. Les membres du conseil d'administration de la Commission de même que les vice-présidents demeurent en fonction, malgré l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

148. Une vacance survenant au cours de la durée du mandat d'un membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un vice-président est comblée par le gouvernement conformément aux articles 141, 143 ou 144.

149. Le gouvernement fixe le traitement et, s'il y a lieu, le traitement additionnel, les honoraires ou les allocations de chaque membre du conseil d'administration de la Commission et des vice-présidents de même que les indemnités auxquelles ils ont droit.

Les traitements, honoraires, allocations, indemnités et autres dépenses d'opération de la Commission sont à la charge de cette dernière.

150. Le conseil d'administration de la Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

151. Le quorum des séances du conseil d'administration de la Commission est de huit membres dont le président ou, dans le cas prévu par l'article 155, son remplaçant.

En cas d'égalité des voix, le président a un vote prépondérant.

152. Le président et les vice-présidents ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une activité mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec toute la diligence possible.

Les autres membres du conseil d'administration de la Commission doivent dénoncer leur intérêt direct sur toute question mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission.

153. Un membre doit s'abstenir de voter sur les décisions du conseil d'administration de la Commission en vertu desquelles un contrat ou un autre avantage peut lui être accordé ou être accordé à une entreprise dans laquelle il est intéressé.

154. Le directeur général de la Commission est responsable de l'administration et de la direction de la Commission.

155. En cas d'absence ou d'incapacité temporaire du président ou de l'un des vice-présidents, le ministre nomme un remplaçant pour la durée de l'absence ou de l'incapacité temporaire.

156. Un comité administratif est formé:

1° du président;

2° d'une personne désignée par les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration et choisie parmi ces représentants;

3° d'une personne désignée par les représentants des employeurs au sein du conseil d'administration et choisie parmi ces représentants.

157. Le secrétaire ainsi que les autres fonctionnaires de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (1978, c. 15).

158. Les procès-verbaux des séances du conseil d'administration de la Commission et du comité administratif, approuvés par le conseil d'administration ou le comité et certifiés conformes par le secrétaire ou par la personne désignée à cette fin par les règlements de régie interne, sont authentiques; il en est de même des documents et des copies de ces documents émanant de la Commission ou faisant partie de ses archives lorsqu'ils sont ainsi certifiés.

L'article 2 de la Loi sur la preuve photographique des documents (L.R.Q., c. P-22) ne s'applique pas à la Commission.

159. Une décision du conseil d'administration ou du comité administratif signée par tous les membres a la même valeur que si elle a été prise en séance ordinaire.

160. Pour l'exercice de ses pouvoirs, la Commission ou une personne qu'elle désigne peut enquêter sur toute matière de sa compétence. La Commission ou la personne désignée est investie des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., c. C-37), sauf de celui d'imposer l'emprisonnement.

La personne désignée pour faire enquête ne peut divulguer les renseignements obtenus au cours de cette enquête, sauf dans l'exécution de ses fonctions ou avec l'autorisation de la Commission ou d'un tribunal.

161. La Commission, les membres de son conseil d'administration, ses vice-présidents et fonctionnaires ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes accomplis par eux de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

162. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 décembre de chaque année.

163. La Commission doit, avant le premier avril de chaque année, faire au ministre un rapport de ses activités pour l'exercice financier précédent. Ce rapport contient tous les renseignements prescrits par le ministre.

Le ministre doit, sans délai, déposer ce rapport devant l'Assemblée nationale, si elle est en session ou, si elle ne l'est pas, dans les quinze jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux, selon le cas.

164. Sous réserve de l'article 174, la Commission doit fournir au ministre tout renseignement qu'il peut requérir.

165. Les livres et les comptes de la Commission sont vérifiés annuellement par le vérificateur général et, en outre, chaque fois que le décrète le gouvernement; le certificat du vérificateur général doit accompagner le rapport annuel de la Commission.

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

166. La Commission a pour fonctions d'élaborer, de proposer et de mettre en oeuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail.

167. En outre des autres fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi, les règlements ou toute autre loi ou règlement, la Commission exerce notamment les fonctions suivantes:

1° établir les priorités d'intervention en matière de santé et de sécurité des travailleurs;

2° accorder son concours technique aux comités de santé et de sécurité et son aide technique et financière aux associations sectorielles;

3° élaborer et mettre en oeuvre un programme d'aide à l'implantation et au fonctionnement des mécanismes de participation

des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail;

4° identifier les priorités et les besoins de la recherche en matière de santé et de sécurité du travail;

5° effectuer ou faire effectuer des études et des recherches dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre, particulièrement en vue d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs;

6° octroyer des sommes d'argent aux organismes habilités par la loi à donner des subventions à la recherche aux conditions qu'elle détermine par règlement;

7° recueillir des informations dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre;

8° maintenir un système d'information et de gestion comprenant des données statistiques dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre;

9° analyser en collaboration, s'il y a lieu, avec le ministre des affaires sociales, les données recueillies par les différents organismes et personnes oeuvrant dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail et en extraire des statistiques;

10° établir et tenir à jour un répertoire toxicologique;

11° évaluer l'efficacité des interventions dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail;

12° concevoir et réaliser, en collaboration, le cas échéant, avec le ministre des affaires sociales, des campagnes d'information visant la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs;

13° en collaboration, le cas échéant, avec le ministre de l'éducation, concevoir des programmes de formation et d'information dans les domaines visés dans les lois et règlements qu'elle administre, s'assurer de leur réalisation et participer, s'il y a lieu, à leur financement;

14° soumettre des recommandations au ministre de l'éducation afin d'intégrer dans l'enseignement des programmes de formation et d'information sur la santé et la sécurité du travail;

15° accorder une aide financière à une association vouée à la formation ou à l'information de ses membres en matière de santé et de sécurité du travail ou qui a comme fonction de promouvoir la santé et la sécurité du travail;

16° soumettre des recommandations au ministre des affaires sociales afin qu'il coordonne la réalisation des programmes de santé et s'assure de la qualité du personnel employé, de l'équipement et des locaux utilisés aux fins des services de santé du travail;

17° coopérer avec les organismes qui poursuivent hors du Québec un objectif semblable au sien.

168. La Commission ne peut, sans l'approbation écrite du ministre des affaires sociales, accorder un contrat de recherche dans le domaine de la santé du travail nécessitant l'engagement de personnel additionnel ou l'implantation d'équipements nouveaux dans un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

169. Le gouvernement peut, sur la recommandation du ministre, constituer un organisme ayant comme fonction la recherche en santé et en sécurité du travail.

La nomination des membres de cet organisme, la durée de leur mandat et leur traitement, honoraires ou allocations sont déterminés par le gouvernement.

170. La Commission peut conclure des ententes conformément à la Loi sur le ministère des affaires intergouvernementales (L.R.Q., c. M-21) avec un ministère ou un organisme du gouvernement, un autre gouvernement ou l'un de ses ministères ou organisme en vue de l'application des lois et des règlements qu'elle administre.

Malgré toute autre disposition législative ou réglementaire, lorsqu'une telle entente étend les bénéfices découlant de ces lois ou de ces règlements à toute personne visée dans cette entente, la Commission peut, par règlement, pour lui donner effet, prendre les mesures nécessaires à son application.

Ce règlement et cette entente sont immédiatement déposés à l'Assemblée nationale, si elle est en session ou, si elle ne l'est pas, dans les quinze jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux, selon le cas.

171. La Commission peut constituer des bureaux de révision composés de ceux de ses fonctionnaires qu'elle désigne et dont elle détermine le nombre.

172. La Commission peut déléguer, généralement ou spécialement, au président directeur général, au comité administratif, à ses vice-présidents, à ses bureaux de révision, à ses fonctionnaires ou à une personne qu'elle désigne ses pouvoirs pour

examiner, entendre et décider une affaire ou question que les lois et les règlements qu'elle administre déclarent être de sa compétence.

Pour les fins de l'enquête et de l'audition, les personnes, les membres du comité administratif et les membres des bureaux de révision visés dans le premier alinéa sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les Commissions d'enquête, sauf de celui d'imposer l'emprisonnement.

Lors d'une enquête ou d'une audition, la Commission, les personnes, les membres du comité administratif et les membres des bureaux de révision visés dans le premier alinéa peuvent ordonner à une partie d'acquiescer certains frais ou de les mettre à la charge de la Commission; la nature de ces frais, leur montant, ainsi que les cas ou circonstances dans lesquels ils peuvent être adjugés sont déterminés par règlement.

173. La Commission peut exiger de toute personne les renseignements ou informations dont elle a besoin pour l'application des lois et des règlements qu'elle administre.

174. La Commission assure le caractère confidentiel des renseignements et informations qu'elle obtient; seules des analyses dépersonnalisées peuvent être divulguées.

175. Malgré l'article 174, un professionnel peut prendre connaissance des renseignements et des informations que la Commission détient aux fins d'étude, d'enseignement ou de recherche, avec l'autorisation de celle-ci et aux conditions qu'elle détermine notamment afin d'assurer que l'utilisation qui en est faite ne permette pas d'identifier la personne concernée par les renseignements ou les informations.

176. La Commission a juridiction exclusive pour examiner, entendre et décider une affaire ou question au sujet de laquelle un pouvoir, une autorité ou une discrétion lui est conféré.

CHAPITRE X

INSPECTION

177. Aux fins de l'application de la présente loi et des règlements, des inspecteurs et des inspecteurs chefs régionaux sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique.

178. Les articles 160 et 161 s'appliquent à un inspecteur et à un inspecteur chef régional nommés en vertu de l'article 177.

179. Un inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements.

Un inspecteur a alors accès à tous les livres, registres et dossiers d'un employeur, d'un maître d'oeuvre, d'un fournisseur ou de toute autre personne qui exerce une activité dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements. Une personne qui a la garde, la possession ou le contrôle de ces livres, registres ou dossiers doit en donner communication à l'inspecteur et lui en faciliter l'examen.

Un inspecteur doit, s'il en est requis, exhiber un certificat attestant sa qualité.

Si l'enquête doit se faire dans un endroit servant entièrement ou partiellement à des fins d'habitation, l'inspecteur doit pour exercer ses fonctions, être muni d'un mandat de perquisition émis en vertu de la Loi sur les poursuites sommaires (L.R.Q., c. P-15) ou avoir l'assentiment écrit de la personne qui occupe cet endroit.

180. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

- 1° enquêter sur toute matière relevant de sa compétence;
- 2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;
- 3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;
- 4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;
- 5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte ou une attestation prévue par l'article 54;
- 6° installer, dans les cas qu'il détermine, un appareil de mesure sur un lieu de travail ou sur un travailleur si ce dernier y consent par écrit ou ordonner à l'employeur d'installer un tel appareil et ce, dans un délai et dans un endroit qu'il désigne, et obli-

ger l'employeur à transmettre les données recueillies selon les modalités qu'il détermine;

7° se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions.

181. À son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur, l'association accréditée et le représentant à la prévention. Sur un chantier de construction, il avise le maître d'oeuvre et le représentant à la prévention.

182. L'inspecteur peut, s'il l'estime opportun, émettre un avis de correction enjoignant une personne de se conformer à la présente loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir.

183. L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et au chef du département de santé communautaire; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction. Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction dans autant d'endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs qu'il est raisonnablement nécessaire pour assurer leur information.

184. La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit, en outre, informer dans les plus brefs délais l'association accréditée, le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention et l'inspecteur des mesures précises qu'il entend prendre.

185. Il est interdit d'entraver un inspecteur dans l'exercice de ses fonctions, de le tromper ou de tenter de le tromper par des réticences ou par des déclarations fausses ou mensongères, de refuser de lui déclarer ses nom, prénoms et adresse ou de négliger d'obéir à un ordre qu'il peut donner en vertu de la présente loi ou des règlements.

186. Un inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit alors motiver sa décision par écrit dans les plus brefs délais et indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger.

L'article 183 s'applique, en l'adaptant, à cet ordre de l'inspecteur.

187. Pendant que dure une suspension des travaux ou une fermeture, les travailleurs sont réputés être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

188. Personne ne peut être admis sur un lieu de travail fermé par un inspecteur sauf, avec l'autorisation de l'inspecteur, les personnes qui exécutent les travaux nécessaires pour éliminer le danger.

Toutefois, l'application du premier alinéa ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, un maître d'oeuvre ou un propriétaire de prendre les moyens de conservation nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de biens meubles ou immeubles qui s'y trouvent.

189. Les travaux ne peuvent reprendre ou le lieu de travail être réouvert avant que l'inspecteur ne l'ait autorisé.

L'article 183 s'applique, en l'adaptant, à l'autorisation de l'inspecteur.

190. L'inspecteur peut, lorsqu'une personne enfreint la présente loi ou les règlements, ordonner qu'elle cesse de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concerné et apposer les scellés ou confisquer ces biens et ordonner qu'elle cesse toute activité susceptible de causer l'émission du contaminant concerné.

Il doit alors motiver sa décision par écrit en indiquant, le cas échéant, les mesures à prendre pour que le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse ou que l'activité susceptible de causer l'émission du contaminant soit rendu conforme à la loi et aux règlements.

La fabrication, la fourniture, la vente, la location, la distribution ou l'installation du produit, du procédé, de l'équipement, du matériel, du contaminant ou de la matière dangereuse ou l'activité susceptible de causer l'émission d'un contaminant ne peut reprendre avant que l'inspecteur ne l'ait autorisée.

L'article 183 s'applique, en l'adaptant, à un ordre ou une autorisation de l'inspecteur.

191. Un ordre ou une décision d'un inspecteur est exécutoire tant qu'il n'est pas révisé par l'inspecteur chef régional.

192. Un ordre ou une décision d'un inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'il n'est pas révisé par la Commission.

Les décisions de la Commission sont finales et sans appel.

193. Les inspecteurs, les inspecteurs chefs régionaux et le personnel requis pour l'application du présent chapitre et de la section V du chapitre XI relèvent du membre du conseil exécutif ou de l'organisme que peut désigner le gouvernement.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX CHANTIERS DE CONSTRUCTION

SECTION I

DÉFINITIONS ET APPLICATION

194. Aux fins du présent chapitre, on entend par:

1° «association représentative»: une association représentative au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction;

2° «employeur»: un employeur au sens de la loi visée dans le paragraphe 1°;

3° «représentant à la prévention»: une personne désignée en vertu de l'article 209;

4° «travailleur de la construction»: un salarié au sens de la loi visé dans le paragraphe 1° y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement.

195. Les autres chapitres de la présente loi s'appliquent, en les adaptant, aux employeurs et aux travailleurs de la construction sauf dans la mesure où ils sont modifiés par le présent chapitre.

SECTION II

LE MAÎTRE D'OEUVRE ET L'EMPLOYEUR

196. Le maître d'oeuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par la présente loi et les règlements notamment prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur de la construction.

197. Au début et à la fin des activités sur un chantier de construction, le maître d'oeuvre doit, selon le cas, transmettre à la Commission un avis d'ouverture ou de fermeture du chantier dans les délais et selon les modalités prévus par règlement.

198. Lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins dix travailleurs de la construction, à un moment donné des travaux, le maître d'oeuvre doit, avant le début des travaux, faire en sorte que soit élaboré un programme de prévention. Cette élaboration doit être faite conjointement avec les employeurs. Copie du programme de prévention doit être transmise au représentant à la prévention et à l'association sectorielle paritaire de la construction visée dans l'article 99.

199. Le programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs de la construction. Il doit notamment contenir tout élément prescrit par règlement.

200. Le programme de prévention doit être transmis à la Commission avant le début des travaux:

1° lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins vingt-cinq travailleurs de la construction à un moment donné des travaux;

2° lorsqu'il s'agit de la construction d'un ou de plusieurs bâtiments sur un chantier dont la superficie totale des planchers est de 10 000 mètres carrés ou plus; ou

3° lorsque le chantier de construction présente un risque élevé d'accident tel que défini par règlement.

201. La Commission peut ordonner que le contenu d'un programme de prévention soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit soumis dans le délai qu'elle détermine.

202. Le maître d'oeuvre doit faire en sorte qu'un employeur oeuvrant sur un chantier de construction où un programme de prévention est mis en application s'engage par écrit à le faire respecter.

203. En cas d'incompatibilité, le programme de prévention du maître d'oeuvre a préséance sur celui de l'employeur.

SECTION III

LE COMITÉ DE CHANTIER

204. Lorsqu'il est prévu que les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins vingt-cinq travailleurs de la construction à un moment donné des travaux, le maître d'oeuvre doit former, dès le début des travaux, un comité de chantier.

205. Le comité de chantier est composé des personnes suivantes au fur et à mesure de leur présence sur le chantier de construction:

- 1° au moins un représentant du maître d'oeuvre;
- 2° un représentant de chacun des employeurs;
- 3° un représentant de la personne qui est chargée de la conception et, le cas échéant, de la surveillance des travaux;
- 4° un représentant de chaque association représentative dont au moins un membre d'une de leurs unions, syndicats ou associations travaille sur le chantier de construction.

206. Les fonctions du comité de chantier sont:

- 1° de surveiller l'application du programme de prévention;
- 2° de surveiller, eu égard à la sécurité des travailleurs de la construction, la mise en place et le fonctionnement des mécanismes de coordination des activités des employeurs qui se trouvent simultanément sur le chantier de construction;
- 3° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs de la construction, d'une union, syndicat ou association, des employeurs et du maître d'oeuvre relatives à la santé et la sécurité du travail;
- 4° de recevoir copie des avis d'accidents et de soumettre les recommandations appropriées au maître d'oeuvre, à l'employeur ou à la Commission;
- 5° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées sur le chantier de construction;
- 6° de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le département de santé communautaire ou la Commission;
- 7° de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert conformément aux règlements.

207. Un comité de chantier se réunit au moins une fois toutes les deux semaines, sous réserve des règlements.

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail sauf en cas de décision contraire du comité.

À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement.

208. Les articles 76, 77 et 81 s'appliquent, en les adaptant, aux représentants des associations représentatives qui font partie du comité de chantier.

SECTION IV

LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

209. Une association représentative peut désigner une ou des personnes pour exercer les fonctions de représentant à la prévention sur un chantier de construction où travaille un travailleur de la construction membre d'une union, d'un syndicat ou d'une association de salariés qui lui y est affilié.

Ces personnes doivent être désignées parmi les travailleurs de la construction qui travaillent sur le chantier de construction.

210. Le représentant à la prévention a pour fonctions:

- 1° de faire l'inspection des lieux de travail;
- 2° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- 3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs de la construction;
- 4° de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de chantier ou, à défaut, aux travailleurs de la construction ou à leur union, syndicat ou association et à l'employeur;
- 5° d'assister les travailleurs de la construction dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
- 6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 7° d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- 8° de porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional.

211. Le représentant à la prévention doit participer aux programmes de formation dont le contenu et la durée sont déterminés par règlement.

Il peut s'absenter, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à ces programmes.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission conformément aux règlements.

212. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées dans les paragraphes 2°, 6° et 7° de l'article 210.

La Commission détermine par règlement, selon les catégories de chantiers de construction, le temps que le représentant à la prévention peut consacrer à l'exercice de ses autres fonctions.

213. Les articles 93, 94, 95 et 97 s'appliquent, en les adaptant, au représentant à la prévention.

214. Le représentant à la prévention est réputé être au travail lorsqu'il exerce ses fonctions.

215. L'article 26 de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction s'applique, en l'adaptant, au représentant à la prévention.

SECTION V

L'INSPECTION

216. Les conditions et modalités selon lesquelles les inspecteurs exercent leurs fonctions sur les chantiers de construction sont établies par règlement.

Les règlements déterminent, en outre, selon la catégorie à laquelle appartient un chantier de construction, les cas dans lesquels un ou plusieurs inspecteurs doivent y être présents en permanence.

217. Lorsqu'un inspecteur constate que les lieux de travail, les outils, les appareils ou machines utilisés ne sont pas conformes aux règlements, au programme de prévention, s'il y en a un, ou à une autre norme de sécurité et qu'il en résulte un danger pour la sécurité, la santé ou l'intégrité physique des travailleurs de la construction, il doit ordonner au maître d'oeuvre de prendre les mesures appropriées.

218. L'inspecteur peut ordonner l'arrêt de tel appareil ou machine qu'il désigne et même l'arrêt complet des travaux. Ses ordres sont exécutoires.

219. Lorsque la situation est rétablie à sa satisfaction, l'inspecteur peut autoriser la reprise des travaux ou la remise en marche de l'appareil ou de la machine.

SECTION VI

LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION DE GRANDE IMPORTANCE

220. Nul ne peut entreprendre un chantier de construction qui constituera vraisemblablement un chantier de grande importance au sens des règlements à moins d'en avoir avisé la Commission par écrit au moins 180 jours avant le début des travaux.

Lorsqu'elle est ainsi avisée, la Commission convoque et rencontre le maître d'oeuvre et chaque association représentative. Le maître d'oeuvre doit fournir à la Commission tous les renseignements que celle-ci requiert à propos du chantier de construction projeté.

221. La Commission détermine les dispositions qui doivent s'appliquer sur le chantier de construction pendant la durée des travaux de construction. Ces dispositions déterminent notamment le rôle respectif en matière de santé et de sécurité du maître d'oeuvre, des employeurs, des associations représentatives, du comité de chantier, du représentant à la prévention, des inspecteurs et des travailleurs de la construction.

222. La Commission communique ces dispositions au maître d'oeuvre et aux associations représentatives.

CHAPITRE XII

RÈGLEMENTS

223. La Commission peut faire des règlements pour:

1° établir des catégories d'établissements en fonction des activités exercées, du nombre d'employés, des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de la fréquence et de la gravité des accidents et des maladies professionnelles;

2° déterminer les autres travaux qui peuvent être compris dans la définition des mots «chantier de construction» à l'article 1;

3° dresser une liste des contaminants ou des matières dangereuses, les classer en catégories notamment en identifiant les agents biologiques et chimiques et déterminer, pour chaque catégorie ou chaque contaminant, une quantité ou une concentration maximale permise d'émission, de dépôt, de dégagement ou de rejet dans un lieu de travail, en prohiber ou restreindre l'utilisation ou en interdire toute émission, dépôt, dégagement ou rejet;

4° préciser les propriétés d'une matière qui en font une matière dangereuse;

5° déterminer les cas où un étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction au sens de la présente loi;

6° identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32, déterminer les critères d'altération à la santé associés à chacun de ces contaminants et permettant l'exercice de ce droit, préciser les critères du retrait d'un travailleur de son poste de travail et de sa réintégration, et déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans les articles 32, 40 et 46;

7° prescrire les mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et les normes applicables à tout établissement ou chantier de construction de manière à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs notamment quant à l'organisation du travail, à l'éclairage, au chauffage, aux installations sanitaires, à la qualité de l'alimentation, au bruit, à la ventilation, aux contraintes thermiques, à la qualité de l'air, à l'accès à l'établissement, aux moyens de transports utilisés par les travailleurs, aux locaux pour prendre les repas et à la propreté sur un lieu de travail et déterminer les normes d'hygiène et de sécurité que doit respecter l'employeur lorsqu'il met des locaux à la disposition des travailleurs à des fins d'hébergement, de services d'alimentation ou de loisirs;

8° déterminer les mesures de sécurité contre l'incendie que doit prendre l'employeur ou le maître d'oeuvre;

9° déterminer, en fonction des catégories d'établissements ou de chantiers de construction, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs que l'employeur doit fournir gratuitement au travailleur;

10° déterminer le contenu des registres que l'employeur doit dresser et maintenir à jour conformément à l'article 52;

11° fixer l'âge minimum qu'un travailleur doit avoir atteint pour exécuter un travail qu'elle identifie;

12° déterminer, dans les cas ou circonstances qu'elle indique, le nombre d'heures maximum, par jour ou par semaine, qui peut être consacré à un travail, selon la nature de celui-ci, le lieu où il est exécuté et la capacité physique du travailleur et prévoir la distribution de ces heures ainsi qu'une période minimum de repos ou de repas;

13° exiger, dans les circonstances qu'elle indique, un examen de santé de pré-empauche ou des examens de santé en cours d'emploi, déterminer le contenu et les normes de ces examens, leur époque ou fréquence et la forme et la teneur du certificat de

santé qui s'y rapporte, et exiger pour le travail qu'elle indique, un certificat de santé ainsi que la forme et la teneur de ce certificat;

14° indiquer dans quels cas ou circonstances une construction nouvelle ou une modification à des installations existantes ne peut être entreprise sans transmission préalable à la Commission des plans et devis d'architecte ou d'ingénieur et indiquer les délais et les modalités selon lesquels cette transmission doit être faite, et prescrire des normes de construction, d'aménagement, d'entretien et de démolition;

15° préciser la forme, le contenu ainsi que le délai et les modalités de transmission de l'avis d'ouverture ou de fermeture d'un établissement ou d'un chantier de construction;

16° déterminer les cas et circonstances dans lesquels un établissement ou un chantier de construction doit être considéré comme éloigné et déterminer les conditions de vie que l'employeur doit y maintenir au bénéfice des travailleurs;

17° déterminer les catégories d'établissements pour lesquelles un programme de prévention doit être mis en application, déterminer le contenu minimum obligatoire de ce programme de prévention, selon la catégorie à laquelle appartient un établissement ou un chantier de construction et déterminer les modalités et les délais selon lesquels le programme de prévention et sa mise à jour doivent être transmis à la Commission;

18° déterminer la forme et le contenu du rapport qu'un employeur doit donner en vertu de l'article 62;

19° prescrire des normes relatives à la sécurité des produits, procédés, équipements, matériels, contaminants ou matières dangereuses qu'elle identifie, en indiquer les modes d'utilisation, d'entretien et de réparation et en prohiber ou restreindre l'utilisation;

20° déterminer les délais et les modalités de la transmission de l'avis visé dans l'article 64, la forme et les renseignements qu'il doit contenir;

21° déterminer dans quels cas ou circonstances une étiquette ou une affiche doit indiquer les dangers inhérents à une matière dangereuse et les précautions à prendre pour sa manutention et son utilisation;

22° déterminer les catégories d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé et fixer, selon les catégories, le nombre minimum et maximum de membres d'un comité, et établir les règles de fonctionnement des comités et déterminer les procédures et les modalités de désignation des membres représentant les travailleurs dans les cas prévus par l'article 72;

23° fixer, pour les comités de santé et de sécurité appartenant à certaines catégories d'établissements qu'elle identifie, un nombre minimum de réunions différent de celui que prévoit la présente loi, et indiquer quelles informations un comité doit lui transmettre ainsi que les procédures et modalités de transmission de ces informations et du rapport annuel d'activités;

24° déterminer, en fonction des catégories d'établissements, le temps qu'un représentant à la prévention peut consacrer à l'exercice de ses fonctions, déterminer selon les catégories d'établissements ou de chantiers de construction les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention, et déterminer les frais d'inscription, de déplacement et de séjour qu'elle assume en vertu des articles 91 et 211;

25° délimiter les secteurs d'activités, indiquer les établissements, employeurs, travailleurs, associations syndicales ou catégories d'entre eux qui font partie d'un secteur d'activités donné au sens de l'article 98;

26° prescrire le contenu minimum obligatoire des ententes visées dans les articles 98 et 99;

27° déterminer les conditions et critères selon lesquels une subvention est accordée à une association sectorielle en application de l'article 100, et indiquer quelles informations une association sectorielle doit lui transmettre ainsi que les procédures et modalités de transmission de ces informations et du rapport annuel d'activités;

28° déterminer, en fonction des catégories d'établissements ou de chantiers de construction, les cas où des services de santé doivent être fournis aux travailleurs;

29° établir des catégories de chantiers de construction, en fonction de la durée prévue du chantier, du nombre prévu de travailleurs de la construction qui doivent simultanément y oeuvrer et des risques d'accident et de maladie professionnelle;

30° définir ce que constitue un chantier de construction qui présente un risque élevé;

31° établir les règles de fonctionnement des comités de chantier, fixer, pour les comités formés au sein de chantiers de construction appartenant à certaines catégories qu'elle identifie, un nombre minimum de réunions différent de celui que prévoit la présente loi, et indiquer quelles informations un comité de chantier doit lui transmettre ainsi que les procédures et modalités de transmission de ces informations;

32° déterminer, en fonction des catégories de chantiers de construction, le temps que le représentant à la prévention peut

consacrer à l'exercice de ses fonctions, et déterminer le contenu et la durée des programmes de formation auxquels doit participer le représentant à la prévention visé dans l'article 211;

33° établir les conditions et modalités selon lesquelles les inspecteurs exercent leurs fonctions sur un chantier de construction, et déterminer, selon la catégorie à laquelle appartient un chantier de construction, les cas dans lesquels un ou plusieurs inspecteurs doivent être présents en permanence;

34° déterminer ce qui constitue un chantier de construction de grande importance;

35° déterminer les cas où un appareil de mesure peut être installé sur un lieu de travail ou sur un travailleur lorsque ce dernier y consent par écrit;

36° établir des règlements de régie interne;

37° édicter des règles de preuve, de procédure et de pratique applicables à l'examen, à l'audition et à la décision des affaires sur lesquelles un inspecteur, un inspecteur chef régional ou la commission ont compétence ou sur lesquelles des personnes, le comité administratif ou les bureaux de révision ont compétence en vertu de l'article 172;

38° déterminer les conditions selon lesquelles un octroi de sommes d'argent est accordé conformément au paragraphe 6° de l'article 167;

39° prendre les mesures nécessaires à l'application d'une entente conclue en vertu de l'article 170;

40° déterminer les cas ou circonstances où une partie a droit au remboursement des frais occasionnés par une enquête ou une audition tenue en vertu de l'article 172, en préciser la nature et en établir les montants;

41° exempter de l'application de la présente loi ou de certaines de ses dispositions, des catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction;

42° généralement prescrire toute autre mesure utile à la mise en application de la présente loi.

Le contenu des règlements peut varier selon les catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction auxquelles ils s'appliquent. Les règlements peuvent, en outre, prévoir des délais de mise en application qui peuvent varier selon l'objet et la portée de chaque règlement.

224. Les règlements de la Commission doivent être publiés à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des soixante jours suivant cet avis, ils seront soumis pour approbation au gouvernement.

225. À défaut par la Commission d'adopter un règlement dans un délai que le gouvernement juge raisonnable, ce dernier peut adopter lui-même le règlement.

Ce règlement ne peut être adopté que moyennant un préavis de soixante jours publié à la *Gazette officielle du Québec*. Le préavis doit en reproduire le texte.

226. Les règlements entrent en vigueur le jour de la publication à la *Gazette officielle du Québec* d'un avis signalant qu'ils ont reçu l'approbation du gouvernement ou, en cas de modification par ce dernier, de leur texte définitif ou à toute autre date ultérieure fixée dans l'avis ou dans le texte définitif.

CHAPITRE XIII

RECOURS

227. Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements peut soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les trente jours de la mise à pied, du congédiement, de la suspension, du déplacement ou de la mesure discriminatoire ou disciplinaire ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

228. S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements, il y a présomption en faveur du travailleur, à moins que l'employeur ne démontre que le travailleur a exercé ce droit ou cette fonction de façon abusive, qu'il a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction et il incombe à l'employeur de prouver une autre cause juste et suffisante.

Les articles 18 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 et 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors en les adaptant.

229. Si la présomption en faveur du travailleur s'applique, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé dans les délais que le commissaire détermine.

Il peut également ordonner à l'employeur de maintenir le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent de son salaire et des autres avantages jusqu'à une décision finale.

230. Si la présomption en faveur du travailleur ne s'applique pas et si par la suite la décision est à l'effet que le travailleur a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire imposé par l'employeur à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer ce travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé.

Si le travailleur a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit du montant qui lui est versé.

231. La décision du commissaire du travail doit être rendue par écrit dans les soixante jours de l'audition et être motivée.

232. Un travailleur ou son association accréditée peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail.

La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

233. Dans les cas où sont exercés à la fois les recours prévus par les articles 227 et 232, l'arbitre doit refuser d'entendre le grief.

CHAPITRE XIV

INFRACTIONS

234. Sous réserve du deuxième alinéa de l'article 160, commet une infraction quiconque révèle ou divulgue, de quelque manière que ce soit, un secret ou un procédé de fabrication ou d'exploitation dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice des

fonctions qui lui sont dévolues par la présente loi et les règlements.

235. Commet une infraction quiconque fait une fausse déclaration ou néglige ou refuse de fournir les informations requises en application de la présente loi ou des règlements.

236. Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 200 \$ et d'au plus 500 \$ s'il s'agit d'un individu, et d'une amende d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par le premier alinéa sont portées à un minimum de 500 \$ et un maximum de 1 000 \$ s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de 1 000 \$ et un maximum de 2 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

237. Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$ ou d'une peine d'emprisonnement d'au moins deux mois et d'au plus six mois, ou des deux à la fois, s'il s'agit d'un individu, ou d'une amende d'au moins 5 000 \$ et d'au plus 20 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes et les peines d'emprisonnement prévues par le premier alinéa sont portées à un minimum de 1 000 \$ et à un maximum de 2 000 \$ et à un minimum de quatre mois et à un maximum de douze mois s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de 10 000 \$ et à un maximum de 50 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

238. En plus des pénalités prévues par les articles 236 et 237, le tribunal peut ordonner au contrevenant de se conformer aux exigences de la loi ou des règlements dans le délai qu'il fixe ou d'exécuter une mesure qu'il juge susceptible de contribuer à la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

239. Dans une poursuite visée dans le présent chapitre, la preuve qu'une infraction a été commise par un représentant, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son

consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission.

240. Lorsqu'un travailleur est poursuivi pour une infraction à la présente loi ou aux règlements, la preuve que cette infraction a été commise à la suite d'instructions formelles de son employeur et malgré le désaccord du travailleur suffit à le dégager de sa responsabilité.

241. Lorsqu'une corporation a commis une infraction, tout administrateur, dirigeant, officier, employé ou représentant de cette corporation qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'acte ou de l'omission qui constitue l'infraction ou qui y a consenti est réputé avoir participé à l'infraction et est passible de la même peine qu'un individu, que la corporation ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable.

242. Les poursuites en vertu de la présente loi peuvent être intentées par un inspecteur chef régional, par une association accréditée, par la Commission ou par une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin ou par tout intéressé.

243. Dans les cas prévus par le premier alinéa de l'article 236, une poursuite ne peut être intentée que trente jours après l'expédition par la poste au contrevenant d'un avis préalable décrivant l'infraction et spécifiant l'amende minimale, le montant des frais et l'endroit où le paiement doit être fait.

Le paiement du montant requis dans le délai fixé empêche la poursuite pénale.

Après ce paiement, le contrevenant doit être considéré comme ayant été trouvé coupable de l'infraction.

244. Les poursuites en vertu de la présente loi ou des règlements sont intentées devant le tribunal et les articles 121, 123 à 128, 133 à 136 et 147 du Code du travail s'appliquent.

245. Une poursuite ne peut être intentée en vertu de la présente loi ou des règlements plus de douze mois après la date à laquelle l'infraction a été commise.

246. Les amendes imposées appartiennent à la Commission.

CHAPITRE XV

FINANCEMENT

247. La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour défrayer tous les coûts qui découlent de l'application de la présente loi et des règlements sous réserve des articles 249 et 250.

Elle rembourse à la Régie de l'assurance-maladie du Québec les sommes encourues pour l'application du chapitre VIII.

248. La Commission exerce à cette fin tous les pouvoirs et devoirs que lui reconnaît la Loi sur les accidents du travail pour la détermination et la perception des cotisations et pour la gestion des fonds ainsi perçus.

249. Toute somme requise pour l'application de la présente loi et des règlements relativement à l'inspection est prise à même les deniers accordés annuellement à cette fin par la Législature.

250. Le gouvernement peut verser à la Commission, à même les deniers accordés annuellement par la Législature, une partie des sommes requises pour l'application de la présente loi et des règlements pour la formation, l'information et la recherche.

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

251. L'article 2 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3), modifié par l'article 3 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié par le remplacement du sous-paragraphe i du sous-paragraphe 7 du paragraphe 1 par le suivant:

«i. un artisan qui exécute pour une personne exploitant une industrie un travail se rattachant à cette industrie, dans les cas ou circonstances et selon les modalités prévus par règlement;».

252. L'article 3 de ladite loi, modifié par l'article 5 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié par la suppression du paragraphe 2.

253. L'article 4 de ladite loi, modifié par les articles 1 et 6 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié par la suppression du paragraphe 3.

254. L'article 53 de ladite loi, modifié par les articles 1 et 30 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié:

1° par la suppression du paragraphe 10;

2° par le remplacement du premier alinéa du paragraphe 13 par le suivant:

«13. Sous réserve du paragraphe 11, les dépenses et déboursés qui peuvent être effectués pour l'assistance médicale sont payés par la commission et prélevés de la manière prévue par la section x.»

255. L'article 55 de ladite loi, modifié par l'article 1 du chapitre 57 des lois de 1978, est remplacé par le suivant:

«55. Les rapports faits à la commission par un médecin, un praticien ou un expert sont confidentiels. Nul ne peut en donner ou recevoir communication écrite ou verbale ou y avoir autrement accès, sauf aux fins de l'application de la présente loi ou aux fins d'une enquête devant un bureau de révision ou devant la Commission des affaires sociales, si ce n'est avec l'autorisation expresse ou implicite du bénéficiaire ou encore sur l'ordre d'un tribunal.

Malgré le premier alinéa, la commission doit communiquer au médecin désigné par l'employeur tout rapport relatif à un accident qui lui est fait par un médecin, un praticien ou un expert si l'employeur le requiert.

Un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5) doit faire parvenir à la commission, ou à un médecin qu'elle désigne, sur demande, une copie, un extrait ou un résumé du dossier d'un bénéficiaire lorsque celui-ci a fait à la commission une demande de prestation en vertu de la présente loi.

Un travailleur à qui la commission interdit l'accès à son dossier médical ou refuse de lui en donner la communication écrite ou verbale peut, par requête sommaire, s'adresser à un juge de la Cour supérieure ou de la Cour provinciale pour obtenir l'accès à celui-ci ou pour en obtenir communication selon le cas.»

256. Les articles 57, 58, 59 et 60 de ladite loi sont abrogés.

257. L'article 61 de ladite loi est modifié:

1° par la suppression du paragraphe 1;

2° par le remplacement des paragraphes 2 et 3 par les suivants:

«2. Lorsque la commission ou une personne désignée par elle fait enquête au chef-lieu d'un district judiciaire, le shérif est tenu de fournir un local pour la tenue de cette enquête.

«3. Lorsqu'une enquête a lieu dans une localité où siège la Cour provinciale, le greffier de cette cour est tenu de permettre à la commission ou à la personne désignée par elle, l'usage du local destiné à la Cour provinciale, à moins que la cour n'y soit alors tenue.»

258. L'article 62 de ladite loi est abrogé.

259. L'article 63 de ladite loi, modifié par l'article 33 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié:

1° par le remplacement du sous-paragraphe c du paragraphe 2 par le suivant:

«c) toute affaire ou question relative à la classification des industries, à la cotisation des employeurs, à l'assistance médicale ou à la réadaptation.»;

2° par le remplacement du paragraphe 5 par le suivant:

«5. La commission peut déléguer généralement à un bureau de révision constitué en vertu de l'article 171 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro du chapitre du projet de loi n° 17*), ses pouvoirs pour examiner, entendre et décider, en seconde instance, toute affaire et question relative à l'une des matières énumérées au paragraphe 4.»;

3° par le remplacement du paragraphe 6 par le suivant:

«6. Les décisions que rendent ces personnes et ces bureaux sont régies par le paragraphe 8 et elles ont la même valeur que si la commission les eût rendues elle-même.»;

4° par la suppression des paragraphes 7 et 9.

260. Les articles 66, 67, 68 et 69 de ladite loi sont abrogés.

261. L'article 70 de ladite loi est modifié par le remplacement du paragraphe 1 par le suivant:

«**70.** 1. Sur dépôt au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district de Québec ou du district dans lequel le débiteur a son domicile ou un bureau, d'une copie authentique d'une décision de la commission, la cour peut, sur requête sommaire de la commission ou de toute partie intéressée, homologuer avec dépens contre le débiteur, la décision, laquelle devient exécutoire comme tout autre jugement. Durant les vacances judiciaires ou

hors de terme, le juge de la Cour supérieure a la même juridiction que la cour pour les fins du présent article.

La requête pour homologation doit être signifiée à la partie contre qui la décision a été rendue, de la même manière et avec le même délai qu'un bref d'assignation ordinaire en Cour supérieure.

Si, dans ce délai, l'intimé produit une comparution accompagnée d'un affidavit attestant que de bonne foi il a une contestation à offrir, la requête, sur demande à cet effet, est renvoyée, le cas échéant, pour audition et adjudication à la Cour supérieure du district de son domicile ou de son bureau.»

262. Les articles 73, 74 et 78 de ladite loi sont abrogés.

263. L'article 88 de ladite loi, modifié par les articles 1 et 44 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié:

1° par le remplacement du premier alinéa du paragraphe 1 par le suivant:

«**88.** 1. L'employeur doit chaque année, le ou avant le jour fixé par les règlements de la commission, préparer et transmettre à la commission un état démontrant les salaires gagnés par tous ses employés pendant les douze mois qui ont précédé la date déterminée par la commission ou au cours d'une partie de ces douze mois indiquée par elle, un état du montant des salaires qu'il prévoit devoir payer pendant l'année courante, ou au cours de cette partie de l'année indiquée par la commission, le nombre d'employés visés dans chaque cas, et tous autres renseignements additionnels demandés par la commission.»;

2° par le remplacement du paragraphe 3 par le suivant:

«3. Lorsque l'entreprise de l'employeur comprend plusieurs genres d'affaires ou plus d'un établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la commission peut exiger de cet employeur des états distincts pour chaque genre d'affaires et chaque établissement et ces états doivent être faits, vérifiés et transmis conformément au paragraphe 1.»

264. L'article 91 de ladite loi, remplacé par l'article 47 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau remplacé par le suivant:

«**91.** La commission ou une personne qu'elle désigne a le droit d'examiner en tout temps les livres, documents, dossiers ainsi que la comptabilité d'un employeur et de faire telle enquête que la commission juge utile aux fins de faire toute constatation

nécessaire à l'application des lois qu'elle administre et notamment, pour vérifier si un rapport qui lui a été fourni en vertu de l'article 88 est un état fidèle des matières qu'il doit contenir, pour s'assurer du montant exact du rôle de la liste des salaires de l'employeur, pour déterminer la proportion dans laquelle un employeur doit contribuer au fonds d'accident ou pour vérifier si un employeur se conforme à l'article 22 de la loi.»

265. Les articles 93 et 94 de ladite loi sont abrogés.

266. L'article 111 de ladite loi, modifié par les articles 1 et 61 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifié:

1° par le remplacement des paragraphes 1 à 6 par les suivants:

«**111.** 1. Lorsqu'une maladie professionnelle cause au travailleur une incapacité ou son décès, le bénéficiaire a droit aux prestations prévues par la présente loi, comme si la maladie était une lésion corporelle provenant d'un accident et comme si l'incapacité de travail était le résultat d'un accident, le tout sujet aux dispositions suivantes; nulle prestation n'est payée si le travailleur, lors de son entrée dans l'emploi, a volontairement et faussement représenté par écrit ne pas avoir auparavant souffert de cette maladie. La réclamation du bénéficiaire doit être produite dans les six mois à compter du moment où il est médicalement établi et porté à sa connaissance qu'il est atteint ou qu'il est décédé d'une maladie professionnelle, selon le cas.

«2. Lorsqu'en raison d'une maladie professionnelle la prestation est payable par un employeur personnellement, cette prestation est à la charge de l'employeur qui a le dernier utilisé les services du travailleur à un emploi au cours duquel la maladie a originé.

«3. Sur réquisition à cet effet, le bénéficiaire doit donner à l'employeur mentionné au paragraphe 2 tous les renseignements qu'il possède concernant les noms et les adresses des autres employeurs pour lesquels il a travaillé à un ouvrage qui était de nature à engendrer la maladie; si ces renseignements ne sont pas donnés ou s'ils ne sont pas suffisants pour permettre à l'employeur de procéder tel que prévu au paragraphe 4, en établissant que la maladie n'a pas été contractée pendant que le travailleur était à son emploi, cet employeur peut être exempté de payer toute prestation.

«4. Le dernier employeur peut, s'il prétend que la maladie a réellement été contractée pendant que le travailleur était au service d'un autre employeur, citer cet autre employeur devant

la commission, ou une personne qu'elle désigne, qui, si ce fait est établi, ordonne à ce dernier de payer la prestation.

«5. S'il s'agit d'une maladie qui se contracte et se développe progressivement, tous les autres employeurs du travailleur qui lui ont fourni un emploi de nature à engendrer telle maladie sont tenus de payer à l'employeur par qui la prestation est due telle quote-part ou contribution que la commission estime juste.

«6. Le montant de l'indemnité est fixé d'après le revenu du travailleur au service de l'employeur par qui l'indemnité est due et l'avis prescrit par l'article 21 est donné au dernier employeur qui aura fourni à celui-ci un emploi de nature à engendrer telle maladie.

L'avis, dans ce cas, peut être donné même après que le travailleur a volontairement quitté son emploi.

Lorsque le travailleur a quitté l'emploi au cours duquel sa maladie a originé depuis plus d'un an, le montant de l'indemnité est fixé suivant le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 46.»;

2° par le remplacement des paragraphes 8 et 9 par les suivants:

«8. Si, au moment où l'incapacité se manifeste ou immédiatement auparavant, le travailleur était employé dans l'un quelconque des genres d'occupation indiqués dans la seconde colonne de l'annexe D ou des règlements et si la maladie contractée est celle indiquée dans la première colonne de la même annexe ou des règlements en regard de la description de ce genre d'occupation, cette maladie est censée avoir été causée, à moins de preuve contraire, par ce genre d'occupation. Dans les autres cas, il doit être établi, à la satisfaction de la commission, que la maladie a été causée par le genre d'occupation auquel le travailleur était employé.

Mais aucune prestation n'est payée en vertu de la présente loi à moins que le travailleur n'ait résidé au Québec pendant les trois années qui ont précédé sa réclamation sauf s'il est établi à la satisfaction de la commission que la maladie ne peut être imputée à aucune autre cause qu'à son emploi au Québec.

«9. Dans le cas d'une maladie non prévue à l'annexe D ou dans les règlements, le présent article s'applique lorsque le bénéficiaire établit, à la satisfaction de la commission, que la maladie a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail du travailleur pour un employeur et qu'elle est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

«10. Dans le cas d'une maladie non prévue par l'annexe D ou par les règlements, le paragraphe 1 s'applique si la maladie

du travailleur est causée par une lésion résultant d'un accident lui donnant droit à une prestation en vertu de la présente loi.»

267. L'article 114*i* de ladite loi, édicté par l'article 68 du chapitre 57 des lois de 1978, est remplacé par le suivant:

«**114*i*.** Quiconque omet de produire une déclaration requise par la commission ou fait ou produit une déclaration fautive ou inexacte à la commission, ou est partie à une convention contraire à la présente loi ou viole une prescription de la présente loi ou d'un règlement, pour la violation desquels aucune peine n'est spécialement prévue, commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais,

a) dans le cas d'un individu, d'une amende d'au moins cent dollars;

b) dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins trois cent dollars.»

268. La section XII comprenant les articles 115 et 116 de ladite loi est abrogée.

269. L'article 119 de ladite loi, édicté par l'article 69 du chapitre 57 des lois de 1978, est modifié:

1° par le remplacement du paragraphe *f* par le suivant:

«*f*) déterminer les cas ou circonstances et les modalités selon lesquels un artisan est un travailleur au sens du sous-paragraphe *i* du sous-paragraphe *q* du paragraphe 1 de l'article 2, et prescrire le contenu de l'avis que doit transmettre un artisan à la commission en vertu de l'article 13 et en préciser les modalités;»;

2° par le remplacement du paragraphe *m* par le suivant:

«*m*) établir, en vue d'évaluer la diminution de capacité de travail du travailleur, un barème des déficits anatomo-physiologiques, et déterminer les critères et les modalités d'évaluation de l'aptitude pour le travailleur à reprendre le travail au cours duquel il a été blessé et de l'adaptation à quelque autre occupation appropriée;».

270. Ladite loi est modifiée par l'addition, après l'article 120, de la section et de l'article suivants:

«SECTION XVII

«DISPOSITIONS FINALES

«**121.** Le gouvernement désigne un ministre qui est responsable de l'application de la présente loi.»

271. L'annexe C de ladite loi, modifiée par l'article 1 du chapitre 57 des lois de 1978, est de nouveau modifiée par le remplacement du paragraphe 1 par le suivant:

«1. L'industrie ou l'entreprise visée dans le sous-paragraphe *e* du paragraphe 2 de l'article 2.»

272. L'annexe E de ladite loi, édictée par l'article 73 du chapitre 57 des lois de 1978, est modifiée en remplaçant, dans la colonne intitulée «*Valeur*» les valeurs correspondantes aux âges 22 et 23 par 164.95 et 164.31 respectivement.

273. L'article 3 de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., c. A-29), remplacé par l'article 2 du chapitre 1 des lois de 1979, est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Malgré ce qui précède, les services visés dans le premier alinéa demeurent des services assurés même s'ils constituent des services rendus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*).»

274. L'article 128 de la Loi sur le Barreau (L.R.Q., c. B-1), modifié par l'article 74 du chapitre 57 des lois de 1978 et par l'article 127 du chapitre 48 des lois de 1979, est de nouveau modifié par le remplacement du sous-paragraphe 4° du sous-paragraphe *a* du paragraphe 2 par le suivant:

«4° la Commission de la santé et de la sécurité du travail, un bureau de révision constitué en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*), ou la division des accidents du travail de la Commission des affaires sociales instituée en vertu de la Loi sur la Commission des affaires sociales (L.R.Q., c. C-34).

275. L'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) est remplacé par le suivant:

«**46.** Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.»

276. L'article 3 de la Loi sur la Commission des affaires sociales (L.R.Q., c. C-34) est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

«**3.** La Commission est composée de membres nommés pour un terme n'excédant pas dix ans par le gouvernement qui en détermine le nombre, qui choisit un président et un vice-président

parmi eux et qui fixe les honoraires, allocations ou traitements ou, suivant le cas, les traitements additionnels de chacun d'eux.»

277. L'article 7 de ladite loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

«Lors de chaque nomination, le gouvernement identifie les divisions auxquelles est rattaché l'assesseur. Le nombre d'assesseurs est déterminé par le gouvernement.»

278. L'article 21 de ladite loi, modifié par l'article 106 du chapitre 7 et l'article 32 du chapitre 16 des lois de 1978 et l'article 59 du chapitre 1 des lois de 1979, est de nouveau modifié par l'addition, à la fin, des paragraphes suivants:

«z) les requêtes faites en vertu de l'article 120 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17);

«aa) les appels interjetés en vertu de l'article 120 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.»

279. L'article 28 de ladite loi, remplacé par l'article 108 du chapitre 7 des lois de 1978, est de nouveau remplacé par le suivant:

«28. Les requêtes visées dans chacun des paragraphes d, e, f et z de l'article 21, et les appels visés dans chacun des paragraphes g, h, i, j, l, r, s, t et aa dudit article 21 sont entendus par la division sur les services de santé et les services sociaux.»

280. L'article 29 de ladite loi, modifié par l'article 109 du chapitre 7 des lois de 1978, est de nouveau modifié par le remplacement du troisième alinéa par le suivant:

«Dans le cas d'un appel visé dans les paragraphes g, l et aa de l'article 21 et d'une requête visée dans le paragraphe z, le quorum est de trois, dont un assesseur médecin.»

281. Ladite loi est modifiée par l'insertion, après l'article 32, du suivant:

«32.1 Les requêtes visées dans le paragraphe z de l'article 21 sont formées au moyen d'une déclaration écrite déposée à la Commission ou mise à la poste à son adresse, et peuvent être présentées en tout temps.

Les appels visés dans le paragraphe aa de l'article 21 sont formés au moyen d'une déclaration écrite déposée à la Commission ou mise à la poste à son adresse dans les 90 jours de la date de la

décision ou dans les 180 jours de la demande, si aucune décision n'a été transmise.

Le troisième alinéa de l'article 32 s'applique au présent article.»

282. L'article 33 de ladite loi, remplacé par l'article 111 du chapitre 7 des lois de 1978, est de nouveau remplacé par le suivant:

«33. Lorsque la Commission est saisie d'une requête ou d'un appel visé dans les paragraphes e, f, h, i et j de l'article 21, le secrétaire ou le secrétaire-adjoint doit délivrer sans délai une copie de la déclaration au ministre des affaires sociales; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans le paragraphe k dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai au ministre du revenu; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans les paragraphes m, n et o dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai à la Commission de la santé et de la sécurité du travail; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans le paragraphe p dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai à la Commission administrative du régime de retraite; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans le paragraphe q dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai à la Régie de l'assurance automobile du Québec; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans les paragraphes r à v dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai à l'Office des personnes handicapées du Québec; lorsque la Commission est saisie d'une requête visée dans le paragraphe z dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai aux parties intéressées visées dans le premier alinéa de l'article 120 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail; lorsque la Commission est saisie d'un appel visé dans le paragraphe aa dudit article 21, copie doit être délivrée sans délai au centre hospitalier visé dans le deuxième alinéa de l'article 120 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Un ministre, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Commission administrative du régime de retraite, la Régie de l'assurance automobile du Québec, l'Office des personnes handicapées du Québec, les parties intéressées ou le centre hospitalier visés dans l'article 120 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail à qui copie d'une déclaration a été délivrée conformément au présent article peuvent intervenir à tout stade de la procédure.»

283. L'article 38 de ladite loi est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Lors de l'enquête et de l'audition devant la division des accidents du travail, chacune des parties a le droit d'être assistée d'une personne de son choix.»

284. L'article 2 de la Loi sur les électriciens et les installations électriques (L.R.Q., c. E-4), modifié par l'article 1 du chapitre 54 des lois de 1978 et par l'article 39 du chapitre (*insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 61*) des lois de 1979, est de nouveau modifié par le remplacement du paragraphe 1° par le suivant:

«1° Les mots «édifices publics» ont le sens qui leur est donné dans la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., c. S-3) et comprennent en outre les établissements et les chantiers de construction visés dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*), les garages dont la surface de plancher excède six mille pieds carrés, les chambres de transformateurs et toutes installations de transformateurs sur poteaux ou autres supports établis sur une propriété particulière;».

285. La présente loi remplace la Loi sur les établissements industriels et commerciaux (L.R.Q., c. E-15).

286. Les règlements adoptés en vertu de ladite loi demeurent en vigueur, dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Ces règlements constituent alors des règlements adoptés en vertu de la présente loi.

287. L'article 2 de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose et de silicose dans les mines et les carrières (L.R.Q., c. I-7) est modifié par le remplacement de la partie du paragraphe 1 qui précède le sous-paragraphe a par ce qui suit:

«2. 1. Le travailleur atteint d'une incapacité permanente résultant de la silicose ou de l'amiantose établies médicalement par diagnostic a droit:».

288. Ladite loi est modifiée par l'addition, à la fin, de l'article suivant:

«15. Le gouvernement désigne un ministre qui est responsable de l'application de la présente loi.»

289. La Loi sur l'inspection des échafaudages (L.R.Q., c. I-12) est abrogée.

290. L'article 1 de la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie (L.R.Q., c. M-4) est modifié:

1° par le remplacement du paragraphe 12° par le suivant:

«12° «propriétaire d'édifices publics» signifient les particuliers, compagnies et corporations qui sont propriétaires, locataires ou possesseurs, à quelque titre que ce soit, d'un édifice public au sens de l'article 2 de la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., c. S-3) ou d'un établissement industriel, et leurs agents;»;

2° par l'addition, à la fin, du paragraphe suivant:

«13° «établissement industriel» comprend une manufacture, une fabrique, une usine, un chantier y compris un chantier de construction et de démolition et un chantier forestier, un atelier de tous genres ainsi que la dépendance de chacun de ces établissements; un baraquement est réputé une dépendance; une propriété ou un lieu quelconque n'est pas exclu de la définition pour la seule raison que cette propriété ou ce lieu est en plein air.»

291. L'article 2 de la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., c. M-6), modifié par l'article 2 du chapitre 56 des lois de 1978, est de nouveau modifié par le remplacement du paragraphe 1° par le suivant:

«1° Les mots «machine fixe» comprennent les appareils suivants, lorsqu'ils sont utilisés dans un édifice public visé dans la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., c. S-3) ou dans un établissement ou chantier de construction visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*):

a) une chaudière ou un générateur à vapeur, à eau chaude ou à autre corps fluide;

b) un moteur ou une turbine à vapeur;

c) un appareil frigorifique;

d) un moteur à combustion interne;

e) tout autre appareil déterminé par règlement du gouvernement;

f) la tuyauterie et les accessoires servant au fonctionnement des appareils visés aux paragraphes a à e.»

292. La section XXIX de la Loi sur les mines (L.R.Q., c. M-13) comprenant les articles 285 à 295 est abrogée.

293. L'article 296 de ladite loi est modifié par la suppression des paragraphes m et o.

294. Les règlements adoptés en vertu de l'article 289 et des paragraphes *m* et *o* de l'article 296 de ladite loi demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Ces règlements constituent alors des règlements adoptés en vertu de la présente loi.

295. L'article 2 de la Loi sur le ministère du travail et de la main-d'oeuvre (L.R.Q., c. M-33) est remplacé par le suivant:

«**2.** Le ministre est chargé de l'application des lois relatives aux relations de travail entre employeurs et salariés, aux conditions de travail des salariés, aux associations de salariés, à la main-d'oeuvre et à la sécurité dans les édifices publics, sauf celles dont l'application est confiée par la loi à un autre ministre et sous réserve des attributions conférées aux autres ministres.»

296. L'article 3 de ladite loi est modifié par le remplacement du paragraphe *d* par le suivant:

«*d*) de compiler, d'analyser et de publier les renseignements disponibles relatifs aux salaires et aux autres conditions de travail, aux grèves et aux lock-out, aux conventions collectives de travail et aux décrets, à l'emploi, à la sécurité dans les édifices publics et aux divers autres secteurs du monde du travail, ainsi qu'aux activités des services de son ministère et des organismes qui en relèvent.»

297. L'article 1 de la Loi sur la protection de la santé publique (L.R.Q., c. P-35) est modifié par le remplacement du paragraphe *b* par le suivant:

«*b*) «laboratoire» désigne un lieu aménagé hors d'un établissement pour fabriquer ou réparer des orthèses ou prothèses, pour faire des examens de biologie médicale, notamment dans les domaines de la biochimie, de l'hématologie, de la bactériologie, de l'immunologie, de l'histopathologie et de la virologie, pour faire des examens en radioisotopes ou en radiologie à des fins de prévention, de diagnostic ou de traitement de la maladie humaine, ou pour faire des examens dans les domaines de la toxicologie, de l'audiologie et de la physiologie respiratoire;».

298. L'article 66 de ladite loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

«Elle peut pénétrer dans une usine de filtration pour vérifier le fonctionnement et l'opération de l'appareil de fluoration.»

299. L'article 69 de ladite loi est modifié par la suppression des paragraphes *o*, *p*, *q* et *r* du premier alinéa.

300. Les règlements adoptés en vertu des paragraphes *o*, *p*, *q* et *r* du premier alinéa de l'article 69 de ladite loi demeurent en vigueur, dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Ces règlements constituent alors des règlements adoptés en vertu de la présente loi.

301. L'article 43 de la Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction (L.R.Q., c. Q-1) est modifié par le remplacement du sous-paragraphe *vi* du paragraphe *b* par le suivant:

«*vi.* a été reconnu coupable à plus d'une reprise d'infractions à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*) ou aux règlements adoptés en vertu de cette loi. Une telle suspension ou annulation ne peut être imposée que conformément aux règlements que la Régie, en collaboration avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, peut faire pour déterminer la fréquence ou la gravité des infractions justifiant une telle suspension ou annulation.»

302. Ladite loi est modifiée, par l'insertion, après l'article 58, de l'article suivant:

«**58.1** La Régie prend l'avis de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour faire tout règlement concernant les connaissances ou l'expérience pertinente en matière de santé et de sécurité du travail que doit démontrer une personne physique pour obtenir une licence ou pour habilitier à cet effet une société ou une corporation.»

303. Les articles 72, 73, 74 et 75 de la Loi sur la qualité de l'environnement (L.R.Q., c. Q-2) sont abrogés.

304. L'article 87 de ladite loi, modifié par l'article 29 du chapitre 64 des lois de 1978, est de nouveau modifié par le remplacement du paragraphe *a* par le suivant:

«*a*) pour prescrire les normes de salubrité et d'hygiène applicables à toute catégorie d'immeubles déjà occupés ou devant l'être à des fins résidentielles, commerciales, industrielles, agricoles, municipales ou scolaires de même qu'à l'usage de tous appareils, équipements ou véhicules destinés à l'une de ces fins, à l'exception

des normes de salubrité et d'hygiène destinées à protéger le travailleur et prescrites en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro du chapitre du projet de loi n° 17*);».

305. Les articles 88 et 89 de ladite loi sont abrogés.

306. L'article 91 de ladite loi est remplacé par le suivant:

«**91.** Quiconque possède ou utilise une source de rayonnement ou un autre agent vecteur d'énergie doit en faire usage conformément aux modalités et normes déterminées par règlement du gouvernement.»

307. L'article 92 de ladite loi est modifié par la suppression du paragraphe c.

308. L'article 106 de ladite loi, remplacé par l'article 2 du chapitre 94 et l'article 35 du chapitre 64 des lois de 1978, est modifié par le remplacement des quatre premières lignes qui précèdent le paragraphe a par ce qui suit:

«**106.** Une personne physique qui enfreint l'un ou l'autre des articles 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 31a, 49, 68, 91, 114a, 123a, 189 ou 224 de la présente loi est coupable d'une infraction et passible, sur poursuite sommaire, d'une amende:».

309. Ladite loi est modifiée par l'insertion, après l'article 126, du suivant:

«**126.1** Les sections IX et X du chapitre I ne s'appliquent pas à un établissement visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail lorsque seules la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs sont concernées.»

310. Les règlements adoptés en vertu de ladite loi concernant la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs et le chapitre II des règlements adoptés par l'arrêté en conseil 479 du 12 février 1944 demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Ces règlements de même que le chapitre II des règlements adoptés par l'arrêté en conseil 479 du 12 février constituent alors des règlements adoptés en vertu de la présente loi.

311. L'article 2 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q.,

c. R-10), modifié par l'article 105 du chapitre 7, l'article 31 du chapitre 38, l'article 25 du chapitre 18, l'article 31 du chapitre 24 et l'article 53 du chapitre 64 des lois de 1978 et par l'article 34 du chapitre 10, l'article 128 du chapitre 48, l'article 263 du chapitre 51, l'article 293 du chapitre 56, l'article 56 du chapitre 64, l'article 72 du chapitre 86 et par l'article 87 du chapitre 85 des lois de 1979, est de nouveau modifié par l'addition, après le paragraphe 22° du premier alinéa, du suivant:

«23° au président-directeur général et aux vice-présidents de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.»

312. L'article 55 de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12), modifié par l'article 28 du chapitre 38 des lois de 1978 et par l'article 13 du chapitre 49 des lois de 1979, est de nouveau modifié par la suppression du sous-paragraphe m du paragraphe 5°.

313. L'article 57 de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20) est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Ne constitue pas un ordre, un encouragement, un appui ou une participation à une grève ou à un ralentissement de travail visé dans le premier alinéa, le fait pour une association de salariés, un dirigeant, délégué, agent d'affaires ou représentant d'une telle association d'exercer un droit ou une fonction visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*).»

314. L'article 79 de ladite loi est abrogé.

315. L'article 80 de ladite loi est modifié par le remplacement du paragraphe 2 par le suivant:

«2. Tout règlement adopté par l'Office en vertu des articles 78 ou 80 est soumis à l'approbation du gouvernement.»

316. L'article 87 de ladite loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

«**87.** Est réputée non écrite toute clause d'une convention collective ou d'un décret relative à la fonction de délégué de chantier, à l'exception d'une clause concernant la fonction de délégué de chantier en matière de santé et de sécurité au travail.»

317. L'article 88 de ladite loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

«**88.** Sous réserve de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*) et de l'application d'une clause d'une convention collective ou d'un décret relative au travail dans des conditions dangereuses.»

318. L'article 89 de ladite loi est remplacé par le suivant:

«**89.** Est réputée non écrite toute clause d'une convention collective ou d'un décret relative aux matières visées dans les paragraphes *a* et *b* de l'article 88, à l'exception d'une clause concernant la santé et la sécurité du travail.»

319. L'article 7 de la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., c. S-3) est remplacé par le suivant:

«**7.** Des inspecteurs sont nommés et rémunérés conformément à la Loi sur la fonction publique (1978, c. 15) pour assurer l'application de la présente loi et des règlements.»

320. L'article 8 de ladite loi est abrogé.

321. L'article 10 de ladite est modifié par l'addition, à la fin, des paragraphes suivants:

«6. Ils ont le droit de prélever sans frais, à ces fins d'analyse, des échantillons de matériaux; ils doivent alors informer le propriétaire de l'édifice public et lui retourner après analyse, les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire.

«7. Ils ont le droit de prendre des photographies des édifices publics.

«8. Le gouvernement peut, par règlement, préciser les pouvoirs accordés aux inspecteurs et en prévoir d'autres pour leur permettre de veiller à l'application de la présente loi et des règlements.»

322. Ladite loi est modifiée par l'insertion, entre les articles 10 et 11, de l'article suivant:

«**10.1** Le ministre peut accorder à d'autres fonctionnaires les pouvoirs accordés aux inspecteurs en vertu de la présente loi et des règlements.»

323. L'article 31 de ladite loi est modifié par le remplacement du cinquième alinéa par le suivant:

«Les propriétaires d'hôtels pouvant recevoir quinze pensionnaires ou plus, doivent faire inspecter leur maison et obtenir un

certificat attestant que toutes les précautions pour la sécurité des pensionnaires ont été prises en conformité de la loi et des règlements. Ce certificat est donné gratuitement par l'inspecteur. Le propriétaire doit l'afficher dans un endroit apparent de la maison.»

324. L'article 39 de ladite loi est modifié:

- 1° par la suppression du sous-paragraph *c* du paragraphe 1;
- 2° par l'addition, à la fin, du paragraphe suivant:

«4. Tout règlement adopté en vertu du présent article s'applique à un établissement visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*) et qui n'est pas visé dans l'article 2, dans la mesure où la sécurité du public doit être assurée.»

325. L'article 70 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5), remplacé par l'article 12 du chapitre 72 des lois de 1978, est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«De plus, le plan d'organisation d'un centre hospitalier désigné par le gouvernement doit pourvoir à l'organisation d'un département de santé communautaire.»

326. L'article 3 de la Loi sur les appareils sous pression et d'autres dispositions législatives (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 61*) est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

«Elle s'applique également à son installation et utilisation sur un véhicule, dans un édifice public au sens de la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., c. S-3) et dans un établissement ou chantier de construction visé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, c. *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 17*).»

327. Un comité paritaire de santé et de sécurité ou l'équivalent formé en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux ou d'une convention collective devient, à compter du (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 327 du projet de loi n° 17*), un comité de santé et de sécurité formé en vertu de la présente loi lorsque:

- 1° l'établissement dans lequel il a été formé groupe plus de vingt travailleurs;
- 2° l'établissement appartient à une catégorie d'établissements identifiée par règlement en vertu du paragraphe 22° de l'article

223, au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé; et

3° une demande est faite selon l'article 69.

Un tel comité jouit dès lors des droits et est assujéti aux mêmes obligations qu'un comité de santé et de sécurité formé en vertu de la présente loi, en outre de tout droit, pouvoir ou obligation, prévus dans la convention collective, qui sont plus avantageux pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

328. La Commission est substituée à la Commission des accidents du travail du Québec et, en cette qualité, elle en assume les pouvoirs et les obligations et en acquiert les droits.

La Commission devient, sans reprise d'instance, partie à toute instance intentée par ou contre la Commission des accidents du travail du Québec.

Les affaires pendantes devant un bureau de révision constitué en vertu du paragraphe 5 de l'article 63 de la Loi sur les accidents du travail sont continuées et décidées par un bureau de révision constitué en vertu de l'article 171.

329. Dans toute loi, règlement, proclamation, arrêté en conseil, contrat ou document, les mots «La Commission des accidents du travail du Québec» sont remplacés par les mots «La Commission de la santé et de la sécurité du travail».

330. Les fonctionnaires de la Commission des accidents du travail du Québec qui sont en fonction le (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 330 du projet de loi n° 17*), deviennent les fonctionnaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

331. Le gouvernement peut nommer l'un ou l'autre des commissaires de la Commission des accidents du travail du Québec qui sont en fonction le (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 137 du projet de loi n° 17*), à un poste à l'intérieur de la Commission, et attribuer à ce commissaire un classement approprié.

À la date où il est nommé, la Loi sur la fonction publique lui devient alors applicable sans autre formalité. Les droits et privilèges dont il bénéficie en vertu de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires sont maintenus.

332. Les dossiers et archives de la Commission des accidents du travail du Québec deviennent les dossiers et archives de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

333. Tout renvoi dans une loi, règlement, proclamation, arrêté en conseil, contrat ou document à la Loi sur les établissements industriels et commerciaux est un renvoi aux dispositions correspondantes de la présente loi.

334. L'organisme que peut désigner le gouvernement en vertu de l'article 193 est réputé un ministère aux fins de l'application de l'article 9 de la Loi sur l'exécutif (L.R.Q., c. E-18).

335. Les sommes requises pour la mise en application de la présente loi sont prises, jusqu'au 31 décembre 1980, à même le fonds consolidé du revenu.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS FINALES

336. Le gouvernement désigne un ministre qui est responsable de l'application de la présente loi.

337. La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement, à l'exception des articles exclus par cette proclamation, lesquels entreront en vigueur, en tout ou en partie, à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement.

MOBILISONS-NOUS FACE A LA LOI 17

Le projet de loi 17 ne répond à aucune de nos revendications fondamentales. Au contraire, il vise à nous retirer des droits collectifs, tel celui, pour nos organisations syndicales, de pouvoir s'occuper de la santé-sécurité au travail. Il n'apporte aucun moyen pour forcer les employeurs à éliminer les dangers.

Pour manifester notre désaccord et pour forcer que la loi tienne compte de nos revendications, la CSN propose:

- QUE des congrès régionaux de chacun des Conseils Centraux de la CSN se tiennent pour étudier la position de la CSN face au projet de loi 17 et décider des moyens d'action régionaux.
- QU'A partir de ces congrès, tous les syndicats tiennent des assemblées générales spéciales pour adopter la position de la CSN et pour adopter des moyens d'action régionaux recommandés par le Conseil Central.
- QUE chaque syndicat ait un mandat de son assemblée générale pour participer à une manifestation nationale devant le Parlement de Québec, le vendredi 19 octobre.
- QUE les syndicats participent à des actions régionales pendant que siégera la Commission Parlementaire chargé de l'étude du projet de loi 17.
- QU'UN congrès spécial de la CSN soit tenu les 6 et 7 octobre.

**POUR UNE LOI
QUI ASSURE VRAIMENT
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL**



**POUR LA RECONNAISSANCE
DE NOS DROITS COLLECTIFS
DANS LA LOI 17**

Le projet de loi 17 sur la santé-sécurité au travail

UN REcul INACCEPTABLE

Depuis des années, la CSN revendique une loi qui assure vraiment la sécurité et la santé au travail.

Après avoir publié un Livre Blanc qui annonçait ses intentions, le gouvernement a rendu public le projet de loi 17, loi sur la santé et la sécurité au travail.

Le projet de loi n'est pas différent du Livre blanc. Il ne répond pas aux revendications fondamentales des travailleurs. Loin d'être un minimum acceptable, il vient tout au contraire nous enlever des droits.

Le projet de loi 17 vise à éliminer les syndicats du champ de la sécurité-santé au Travail. Le projet de loi 17 vise à individualiser les droits, à enlever tout rapport de force qui aurait pu permettre leur exercice.

Le projet de loi 17 ne vise pas à éliminer le danger à la source, il vise à faire partager aux travailleurs la responsabilité des risques d'accident alors que les travailleurs sont les victimes et non pas les coupables.

Le projet de loi 17 ne vise pas vraiment à assurer la santé et la sécurité au travail. Il vise un tout autre but. Sinon, il aurait mis de l'avant des moyens pour vraiment assurer cette santé-sécurité. Le droit collectif d'arrêter de travailler aurait été inscrit au projet de loi. Le droit individuel d'arrêter de travailler n'aurait pas été aussi difficile à exercer lorsqu'il y a un danger. Le droit d'enquête aurait aussi été accordé au syndicat. Le choix du médecin aurait été laissé au travailleur. Le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail aurait été inscrit à la loi. Il n'en est rien de tous ces droits. Tout au contraire!

Pourquoi alors prétendre que cette loi va "arrêter le massacre", sinon pour essayer, sous de faux prétextes, de faire passer cette loi telle que rédigée. Le projet de loi 17, dans sa forme actuelle, doit être combattu par ceux et celles qui vivent quotidiennement les dangers au travail. Accepter le projet de loi, c'est revenir au droit individuel, à l'époque où les travailleurs n'avaient pas de syndicat pour se défendre, à l'époque où ils n'avaient qu'à espérer la bonne foi et la compréhension des patrons.

Nos principales revendications ne sont pas satisfaites

Nos revendications sont simples, facilement transposables dans un texte de loi.
Nous demandons l'élimination des dangers à la source.

Il n'est pas suffisant d'énoncer ce principe comme un objectif: encore faut-il donner à la loi suffisamment de moyens et de dents pour en forcer l'application.

Nous demandons, pour le travailleur ou le syndicat en son nom, le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, et ce, sans pénalités; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraînant aussi ce droit.

Nous n'admettons pas qu'il y ait des dangers ou des risques normaux, inhérents, habituels, etc. Il doit appartenir à l'employeur de démontrer que le danger n'existe pas.

Nous demandons le droit pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment des patrons.

Les comités paritaires prévus par le projet de loi ne répondent pas à cet objectif. Il est même fort probable que cette revendication, qui est obtenue dans de plus en plus de conventions collectives, soit incompatible avec la loi, à cause des fonctions dévolues exclusivement à ces comités paritaires.

Nous demandons le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail.

Le projet de loi n'amende pas la loi des accidents de travail sur ce point. La situation n'est donc pas changée: aucune garantie d'emploi et uniquement le versement de 90% du salaire net.

Enfin, nous demandons de pouvoir choisir notre médecin et le paiement de la compensation sur la base de son diagnostic, et par conséquent, le droit de refuser l'examen des médecins de la compagnie et de la CAT.

Or, malgré que, théoriquement, les médecins ne seront plus à l'emploi des compagnies, ils ne seront quand même pas choisis par le syndicat ou les travailleurs, selon le projet de loi, mais par le comité paritaire ou la commission, s'il n'y a pas entente au comité local. Nous réclamons donc un droit collectif similaire au droit individuel de libre choix du médecin de la collectivité.

Le projet de loi 17 ne répond à aucune de nos revendications

Q) Est-ce que le projet de loi vise à assurer vraiment la santé et la sécurité au travail?

R) Non, le projet de loi 17, même s'il porte le titre de "loi sur la santé et la sécurité au travail", vise un tout autre but. Il vise à exclure les syndicats du champ de revendication de la sécurité-santé. Dorénavant, avec le projet de loi, ce ne sera plus qu'une affaire **individuelle, où le travailleur**, seul, devra affronter les patrons pour défendre sa santé et sa sécurité. Le projet de loi vise à enlever tout rapport de force qui aurait pu permettre l'exercice des droits et l'introduction de changements assurant vraiment la santé et la sécurité.

Q) Comment le projet de loi s'y prend-t-il pour exclure les syndicats?

R) D'une part, on ne fait presque pas référence aux syndicats dans le projet de loi. On parle plutôt "du travailleur". D'autre part, à l'article 280, on peut lire: "Un comité paritaire de santé et de sécurité ou son équivalent en vertu d'une convention collective devient un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi. Un tel comité jouit dès lors des droits et obligations qu'un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi, en outre de tout pouvoir **conciliable** que lui reconnaît la convention collective." Or, la loi ne reconnaît pas un droit d'enquête indépendant du patron, la loi ne reconnaît pas le droit collectif d'arrêter de travailler, la loi prévoit un mécanisme d'intervention d'un tiers pour décider du bien fondé de l'exercice du droit de refus d'un travail dangereux. Tous ces droits acquis aux conventions collectives sont donc inconciliables avec la loi.

Q) Le ministre Marois a déjà parlé d'éliminer le danger à la source, la loi en parle aussi. Qu'en est-il?

R) Le Ministre en a parlé, c'est vrai; ainsi que le projet de loi. Mais cela n'était rien d'autre que du maquillage pour faire passer la loi. A l'article 48 du projet de loi, on nous donne les moyens pour éliminer le danger à la source. On y propose les moyens individuels de protection, l'information, la formation, etc. Aucune obligation, dans le projet de loi, n'est faite à l'employeur pour éliminer le danger à la source. C'est comme si on décidait d'éliminer les risques d'incendie et que, pour ce faire, on enseignait aux gens comment les éteindre!

Q) Puisque la loi refuse de donner un droit collectif d'arrêter de travailler, existe-t-il un droit efficace d'arrêter de travailler dans des conditions dangereuses?

R) Le droit d'arrêter de travailler est permis au seul travailleur qui croit que le danger comporte un risque "anormal, inhabituel et non-inhérent aux fonctions exercées". De plus, l'employeur, le représentant à la prévention, deux représentants des comités paritaires, dans certaines circonstances d'autres travailleurs à qui le travail est demandé, l'inspecteur et finalement la Commission peuvent contredire le jugement du travailleur qui a arrêté de travailler. Et pour clôturer le bal de ce mécanisme complexe où le travailleur devra être héroïque, décidé et courageux pour arrêter de travailler dans des conditions dangereuses, la loi stipule que "malgré tout autre délai à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire..."

Q) Est-ce que la Commission est en quelque sorte un tribunal d'arbitrage?

R) Elle sera composée de cinq patrons, de cinq membres d'organisations syndicales, tous choisis par le gouvernement, et d'un président qui aura un droit de vote prépondérant. La Commission, c'est en fait la Commission des Accidents de Travail dont le président actuel déclarait dans Le Devoir du 23 novembre: "Les comités paritaires de santé et de sécurité au travail s'occuperont de choses qui jusqu'à maintenant sont l'apanage de la convention collective". La Commission aura entre autre le pouvoir (35ième paragraphe de ses pouvoirs!): "exempter de l'application de la présente loi, ou de certaines dispositions, des catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction".

Q) Cet article donne de grands pouvoirs à la Commission?

R) Bien sûr. Il permettra entre autre à un patron d'invoquer l'incapacité de payer pour obtenir de nouveaux délais.

Q) Et le comité paritaire ou comité de santé et de sécurité au travail?

R) Le comité paritaire sera un comité conjoint consultatif sans pouvoir décisionnel. Il existe actuellement plusieurs comités paritaires. Notre expérience nous montre qu'ils sont inefficaces. Les travailleurs les appellent comités de café parce que les employeurs votent toujours contre les propositions des syndiqués. Les travailleurs n'auront qu'un seul droit de vote au comité paritaire, comme les patrons. Cependant, les représentants des travailleurs pourront être choisis parmi les travailleurs non-syndiqués d'une entreprise et parmi toutes

les associations accréditées. Actuellement, les comités paritaires ne sont que des lieux de dépôts de nos demandes. C'est normal dans le système actuel, aucun patron ou représentant du patron ne va accepter de déboursier de l'argent pour des améliorations aux conditions de santé-sécurité alors que rien ne l'y force. Au gouvernement, on s'imagine que miraculeusement, soudainement, par les seules vertus d'une structure, après plusieurs siècles de vaines tentatives, les patrons vont se mettre à améliorer les conditions de travail pour les rendre sécuritaires.

Q) Le projet de loi 17 accorde-t-il un droit d'enquête au syndicat?

R) Non, le projet de loi 17 réserve cette fonction au comité paritaire et au représentant à la prévention. Les représentants à la prévention ne recevront aucun mandat des travailleurs. n'auront aucun compte à leur rendre et seront formés par la Commission. Ils seront chargés de surveiller l'application du programme de prévention qui sera sous l'autorité de l'employeur qui en déterminera le contenu. Le représentant à la prévention sera en quelque sorte une "police" visant à vérifier si les travailleurs portent leurs appareils protecteurs.

Q) Que se passerait-il si un travailleur ne collaborait pas avec le comité paritaire ou ne porterait pas les appareils protecteurs?

R) Le travailleur est obligé de collaborer avec le comité paritaire. De plus, le projet de loi 17 l'oblige à protéger sa santé. Or, s'il ne le fait pas, l'employeur pourra le poursuivre en vertu de l'article 197. L'employé sera alors condamné à verser une amende d'au moins \$200 et d'au plus \$500 (ou s'il ne paye pas, d'un mois à six mois de prison). L'employé sera aussi passible d'outrage au tribunal!

Q) Est-ce que les médecins de compagnie vont disparaître?

R) Non, le projet de loi 17 dit que le comité paritaire doit s'entendre pour embaucher le médecin. S'il n'y a pas entente, le tout est référé à la Commission des Affaires Sociales. L'article 92 dit: "en tenant compte... de la qualification du médecin, de sa compétence scientifique, de son comportement, de son observance des règlements et, **plus particulièrement de son expérience pertinente dans le domaine de la médecine au travail.**"



“On peut plus continuer comme ça de risquer notre vie dans les mines d’amiante pour la gagner. Pour nous autres, cette année, les demandes qui touchent la santé sont aussi sacrées que celles sur les salaires”.

Oliva Lemay
Président du syndicat de l’Asbestos Corp.
Porte-parole CSN au Front commun des travailleurs.

le travail



CSN

Numéro spécial - Travailleurs de l’amiante - Région de Thetford - Avril ’75

**596
TRAVAILLEURS SUR LES
995
EXAMINÉS ONT LES
POUMONS ATTEINTS
PAR L’AMIANTE**

Le 3 mars, le Dr William Nicholson, de l’école de médecine du Mount Sinai de New York, remettait à la CSN les résultats d’une étude portant sur l’état de santé pulmonaire des travailleurs de l’amiante de la région de Thetford.

Les rayons-X de 995 travailleurs, qui avaient été examinés au cours d’une clinique médicale tenue à Thetford du 18 au 23 novembre derniers, avaient fait l’objet d’une analyse en profondeur. Ils révélaient une situation absolument alarmante: 61% des travailleurs ayant été exposés à la poussière d’amiante pour la première fois il y a vingt ans présentaient, à des degrés plus ou moins élevés, des signes d’amiantose.

C’était la première fois que des travailleurs de l’amiante étaient examinés hors du contrôle des compagnies. Et pour la première fois, les travailleurs de l’amiante avaient en mains une étude scientifique qui les renseignait sur l’état réel de leur santé.

Les travailleurs membres de la CSN avaient déjà décidé de s’occuper de leur santé lors des négociations qui se poursuivent actuellement. L’étude qui vient d’être publiée les a convaincus de la justesse de cette décision.

Comme les compagnies n’ont pas bougé d’un pouce dans leurs offres, la grève a été déclenchée le 18 mars. Depuis, il n’y a plus de poussière sur la ville.



LES POUMONS DES TRAVAILLEURS L'AMIANTE, C'EST

LETTRE DU MOUNT SINAI

Les analyses des rayons-X d'environ 1.000 travailleurs, encore au travail ou à la retraite, des mines et moulins d'amiante de la région de Thetford démontrent que 61 pour cent parmi ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté présentent des anomalies qui sont caractéristiques de l'exposition à l'amiante. Le pourcentage des anomalies passe de 40 pour cent, pour le groupe dont l'exposition remonte à 20-24 ans, à 75 pour cent pour ceux qui ont été exposés il y a 40 ans et plus. Plus de 50 pour cent des rayons-X démontrent la présence de changements parachimenteraux ou changements dans le tissu cellulaire de base.

Plus de 20 pour cent des rayons-X font voir la présence de changement sur la plèvre et plus de 10 pour cent la présence de calcification de la plèvre. (Comme on peut relever la présence de plus d'une espèce d'anomalies chez un individu, l'ensemble des anomalies s'établit à 60 pour cent.)

Nous n'avons pas découvert de différences notoires dans le pourcentage de rayons-X anormaux d'un moulin ou d'une mine à l'autre.

Quand nous avons comparé les différentes expériences des travailleurs de différents départements, nous avons constaté que le plus important pourcentage de rayons-X anormaux se retrouvait chez les employés travaillant dans les moulins et chez ceux qui travaillent sous terre. Les travailleurs dans les puits à ciel ouvert, en comparaison avec les travailleurs dans les moulins, ont un pourcentage beaucoup moins élevé de rayons-X anormaux. Pour cette analyse, les travailleurs ont été réunis selon leurs occupations durant leurs 20 premières années de travail dans l'amiante.

Ces diagnostics représentent l'opinion de quatre radiologistes d'expérience.

William J. Nicholson, Ph.D.



LE DANGER CROÎT AVEC LE TEMPS À LA POUSSIÈRE D'AMIANTE

Par exemple, 37% de ceux dont la première exposition remonte à plus de 20 ans présentent des signes d'amiantose, dont la première exposition remonte à plus de 20 ans a décelé des changements sur l'enveloppe des poumons de 4% pour le groupe de 20 ans et de 35% pour le groupe de 40 ans et plus.

Quant à ceux atteints de calcification de la plèvre, le pourcentage pour le groupe de 20 ans est de 2%; il est de 10% pour le groupe de 40 ans et plus.

MALADIES RELEVÉES

(Directement reliées à l'exposition à la poussière d'amiante. Un individu peut être atteint de plus d'une de ces 3 anomalies pulmonaires).

- 1) Changements dans le tissu cellulaire de base:
50% des travailleurs examinés.
- 2) Changements sur l'enveloppe des poumons:
21% des travailleurs examinés.
- 3) Calcification de l'enveloppe des poumons:
11% des travailleurs examinés.

PAR DÉPARTEMENT

(Pourcentage de travailleurs atteints de maladies pulmonaires)

Sous terre:	72%
Moulin:	65%
Puits ouverts:	54%
Concentrateur:	50%
Ailleurs:	59%

MINE KING BEAVER MINE BRITISH CANADIAN MINE

453 travailleurs examinés	104 travailleurs examinés	161 travailleurs examinés
308 rayons-X anormaux (68%)	62 rayons-X anormaux (60%)	92 rayons-X anormaux (57%)
145 rayons-X normaux	42 rayons-X normaux	69 rayons-X normaux

MILLEURS EN TÈMOIGNENT EST DANGEREUX

"A partir d'aujourd'hui, ni les compagnies, ni le gouvernement ne pourront ignorer, ou faire semblant d'ignorer, que l'amiante représente un danger pour la santé de ceux qui y sont exposés."

Marcel Pepin,
6 mars 1975

TEMPS D'EXPOSITION

La première exposition à l'amiante remonte à 1940; ce pourcentage atteint 65% pour ceux plus de 40 ans. Pour ceux chez qui on trouve des poumons, le pourcentage est de 22% pour celui de 40 ans et plus.

Sur l'enveloppe des poumons, le pourcentage s'élève à 22% pour le groupe de 40 ans et plus.

UNE ÉTUDE SCIENTIFIQUE

L'étude sur l'état des poumons des travailleurs de la région de Thetford a été conduite par 8 médecins spécialistes de l'école de médecine Mount Sinai de New York. Cette équipe médicale est dirigée par le Dr Irwing Selikoff, directeur du laboratoire des sciences de l'environnement de l'hôpital Mount Sinai et médecin-chef de la clinique Patterson du New Jersey. Ce dernier s'est acquis une réputation mondiale grâce à ses recherches sur les maladies découlant de l'amiante et il est considéré comme l'un des grands spécialistes en matière de médecine occupationnelle en Amérique du Nord.

CONCENTRATION DE POUSSIÈRE D'AMIANTE

Nombre de fibres d'amiante par centimètre cube d'air. Tests effectués en 73 et 74.

King Beaver: 16.8
National: 16.3
Normandie: 16.1
Carey: 36.7

(La norme est de 5 fibres aux Etats-Unis et de 2 fibres en Angleterre).

TRAVAILLEURS

Travailleurs atteints d'an-

JOHNSON'S

MINE CAREY

AUTRES MINES

Travailleurs examinés
Rayons-X anormaux (57%)
Rayons-X normaux

102 travailleurs examinés
45 rayons-X anormaux (44%)
57 rayons-X normaux

129 travailleurs examinés
71 rayons-X anormaux (55%)
58 rayons-X normaux



ÇA NE PEUT PLUS CONTINUER COMME ÇA

Quand on a pris connaissance de résultats comme ceux-là, une seule conclusion s'impose: Ça peut plus continuer comme ça. Il faut faire quelque chose!

C'est pas normal que le monde soit obligé de jouer avec leur santé pour gagner leur vie. Depuis presque cent ans que les mines d'amiante sont exploitées dans la région, on savait que l'amiante pouvait provoquer certaines maladies. Régulièrement, des travailleurs devaient cesser de travailler, d'autres mouraient "en bonne santé" puisqu'on leur avait déclaré quelque temps auparavant que leurs poumons étaient en parfait état.

Mais les chiffres livrés par l'hôpital Mount Sinai sont brutaux et doivent faire ouvrir les yeux de tout le monde. Plus personne ne peut réagir en se disant que l'amiante, c'est pas si pire que ça. Plus personne ne peut passer à

côté de la réalité effroyable mise à nu par cette étude scientifique: 61% des travailleurs exposés depuis 20 ans aux effets de la poussière d'amiante souffrent de diverses maladies pulmonaires.

Les compagnies

Bien sûr, les compagnies vont dire que les demandes des travailleurs n'ont pas de bon sens. Elles vont même tenter de faire peur à la population en disant: "Voulez-vous qu'on ferme les mines et les moulins?" C'est une réaction normale pour une compagnie puisqu'elle fonctionne dans la logique du profit. Elle devra investir dans des installations, des équipements pour éliminer la poussière d'amiante et protéger la santé des travailleurs à son emploi. Ces investissements rapportent moins d'intérêts que d'autres, on le sait.

A cela, les travailleurs répondent: produire de l'amiante, oui. Mais

pas au détriment de notre santé. Il faut trouver les moyens de prévention nécessaires pour que ce ne soient plus nos poumons qui servent de monnaie d'échange pour la production d'amiante.

La population est concernée

Ce ne sont pas seulement les travailleurs des mines qui sont touchés par cette situation. Le reste de la population l'est elle aussi. Ce sont des pères de famille qui travaillent dans ces conditions-là. Si leur vie est brisée à 50 ans, toute la famille est concernée.

Les mineurs sont déterminés. Lors des votes pris le 16 mars au cours de 9 assemblées syndicales, 97 pour cent des travailleurs ont décidé, à scrutin secret, de déclencher la grève pour forcer les compagnies à régler les problèmes de salaire et de santé. La bataille s'annonce longue et dure mais les problèmes à régler ont déjà trop duré.

DES DEMANDES POUR PROTÉGER NOTRE SANTÉ

Les travailleurs veulent protéger leur santé au niveau de la convention collective qu'ils sont en train de négocier avec les compagnies. Le gouvernement peut annoncer que le nombre des inspecteurs pour surveiller les mines sera augmenté, les travailleurs tiennent à exercer eux-mêmes un contrôle sur leur santé. Ils considèrent que c'est la meilleure façon de connaître la réalité.

Voici ce qu'ils demandent pour protéger leur santé.

1. Que les compagnies d'amiante libèrent à plein temps et avec plein salaire, un employé choisi par le syndicat pour prélever des échantillons d'air.
2. Que les employés puissent arrêter de travailler quand les concentrations de fibres d'amiante dépassent la norme de 5 fibres par cc d'air et qu'ils ne perdent aucun salaire tant que la situation ne sera pas rétablie.
3. Que les compagnies d'amiante installent l'équipement nécessaire pour réduire la concentration de fibres d'amiante

à un maximum de 2 fibres par cc d'air, sur une période de 2 ans.

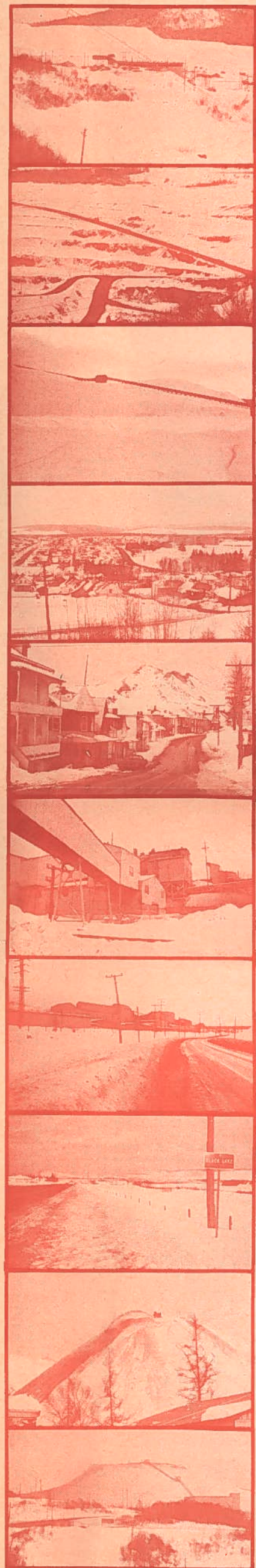
4. Que les employés qui devront passer des examens médicaux à la demande de la compagnie ne perdent pas de salaire.
5. Que tout employé atteint d'une maladie causée par l'amiante et qui est incapable de retourner à son ancien emploi continue de recevoir son plein salaire tant qu'il ne pourra reprendre son ancien emploi, et qu'il ne baisse pas

de salaire s'il doit prendre un autre emploi dans la mine.

6. Que les employés atteints d'une maladie de l'amiante officiellement reconnue comme telle par la Commission des accidents de travail ne soient pas tenus de retourner au travail, mais qu'ils continuent de recevoir leur plein salaire tant que la compagnie ne leur aura pas trouvé un autre emploi comparable ou ils ne seront pas exposés aux poussières.



Il faut changer les perspectives d'avenir



Canada Post / Postes Canada
Postage paid / Port payé

**Third / Troisième
class / classe
F 215
MONTREAL**

Confédération des Syndicats
Nationaux
1601 de Lorimier, Montréal, P.Q.
H2K 4M5



GUIDE SYNDICAL

EN REGARD DE L'APPLICATION DE LA LOI 17
(Loi sur la santé et la sécurité du travail)



La loi 17 ne satisfait pas nos revendications

Depuis plusieurs années, la CSN revendique une loi qui assure vraiment la santé-sécurité au travail.

La centrale met de l'avant quatre principales revendications qui s'articulent autour d'un grand principe: "*l'élimination du danger à la source*".

1. Nous demandons, pour le travailleur ou le syndicat en son nom, le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé et ce, sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraînent aussi ce droit.
2. Nous demandons le droit pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment des patrons.
3. Nous demandons le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail.
4. Nous demandons de pouvoir choisir notre médecin et le paiement de la compensation sur la base de son diagnostic, et par conséquent, le droit de refuser l'examen des médecins de la compagnie et de la CAT.

En décembre 1979, le gouvernement du Québec sanctionnait la loi 17, Loi sur la santé et la sécurité du travail. Cette loi ne satisfait pas les revendications de la CSN.

Cependant, tout comme pour le Code du travail, nous sommes aujourd'hui forcés de vivre avec la loi de la santé-sécurité.

Les problèmes de santé et de sécurité ne se régleront pas par la simple application de la loi ou encore parce que la CSN a des représentants à la Commission de la santé et de la sécurité au travail. C'est en négociant la clause-type, en formant des comités syndicaux de santé et de sécurité et en continuant de lutter que nous pourrons vraiment nous protéger.

Voici donc quelques recommandations et précautions que les syndicats doivent prendre face à la loi 17.

AVERTISSEMENT

Les articles concernant le droit de refus de travailler, la formation de comités de santé-sécurité, ainsi que le retrait préventif viennent tout juste d'être proclamés. Ils sont donc en vigueur. Certains autres articles ne seront en vigueur que plus tard.

La loi 17 ne satisfait pas nos revendications

Article 2

La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

Article 3

La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection individuelle ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

Bien que ces articles laissent croire que la loi satisfait la revendication principale de la CSN, soit l'élimination du danger à la source, on se rend compte à la lecture de la loi qu'aucun moyen n'est mis à la disposition des travailleurs pour que ce principe trouve son application.



Négocier plus

Article 4

La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de plein droit.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.

Article 5

Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur ou d'une association accréditée en vertu d'une convention, d'un décret, d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance.

La loi constitue un minimum, tout ce qui pourra être négocié de supérieur, avec un rapport de force efficace, aura priorité sur la loi, y compris ce qu'on pourra arracher par décret (dans la construction, à titre d'exemple).

Ainsi, par convention, on peut négocier un comité strictement syndical, le droit collectif d'arrêter de travailler, le droit d'enquêter en tout temps, etc.



Droit de refus

Article 12

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Article 13

Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

La loi 17 ne satisfait pas la revendication de la CSN. Elle n'accorde pas le droit collectif d'arrêter de travailler. A la lecture des articles de loi portant sur le droit individuel de refuser de travailler en cas de danger pour sa santé et sa sécurité, on se rend vite compte que ce droit est limité. Par ailleurs, ces articles de loi ne pourront pas permettre de changer fondamentalement les conditions de travail.

1. Le travailleur ne peut refuser de travailler si son refus met en danger la vie des autres.
2. Il ne peut refuser de travailler si "les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce".
3. Le travailleur pour exercer son droit de refus doit avoir des "motifs raisonnables de craindre" pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Bref, il doit être de "bonne foi".

Sur l'interprétation des conditions normales dans le genre de travail, deux versions vont s'affronter. L'une voulant que les conditions normales soient celles qui ont toujours existé dans son usine et l'autre voulant que ce soient celles qui existent ailleurs dans le même genre de travail.

Il est important

1. Que le travailleur qui refuse de travailler puisse, comme dans le cas d'un arbitrage, s'appuyer sur des faits et non pas sur des impressions.
2. Que le travailleur suive à la lettre les mécanismes prévus à la loi, notamment l'article 15.
3. Que le travailleur ait, avant d'exercer son refus, pu "préparer" son refus en ayant porté des plaintes auparavant, comme pour préparer une défense de grief.



Prouver sa "bonne foi"

Article 14

Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 17 et du deuxième alinéa de l'article 19, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce sont droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

Article 15

Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

Article 16

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

L'article 15 pourra être invoqué par le patron pour prétendre la mauvaise foi si le travailleur n'a pas averti son supérieur immédiat ou son employeur. L'employé pourrait alors être sujet à des mesures disciplinaires même s'il a exercé son droit de "bonne foi".

L'article 16 nous oblige à informer les travailleurs que si le représentant à la prévention n'est pas là, c'est le syndicat qui s'occupe du cas. Cela est important si on veut une réelle protection du travailleur qui a exercé son droit de refus.

Le mécanisme du droit de refus

Article 18

Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou
3. l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

Article 19

L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Article 20

La décision de l'inspecteur est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par l'inspecteur chef régional.

Article 21

Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

La décision de l'inspecteur chef régional doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Article 22

La décision de l'inspecteur chef régional est exécutoire tant qu'elle n'est pas révisée par la Commission.

Article 23

Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision. La demande est présentée par écrit.

Si aucune demande n'est présentée dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur chef régional est finale.

La décision de la Commission doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

Article 24

Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

Article 25

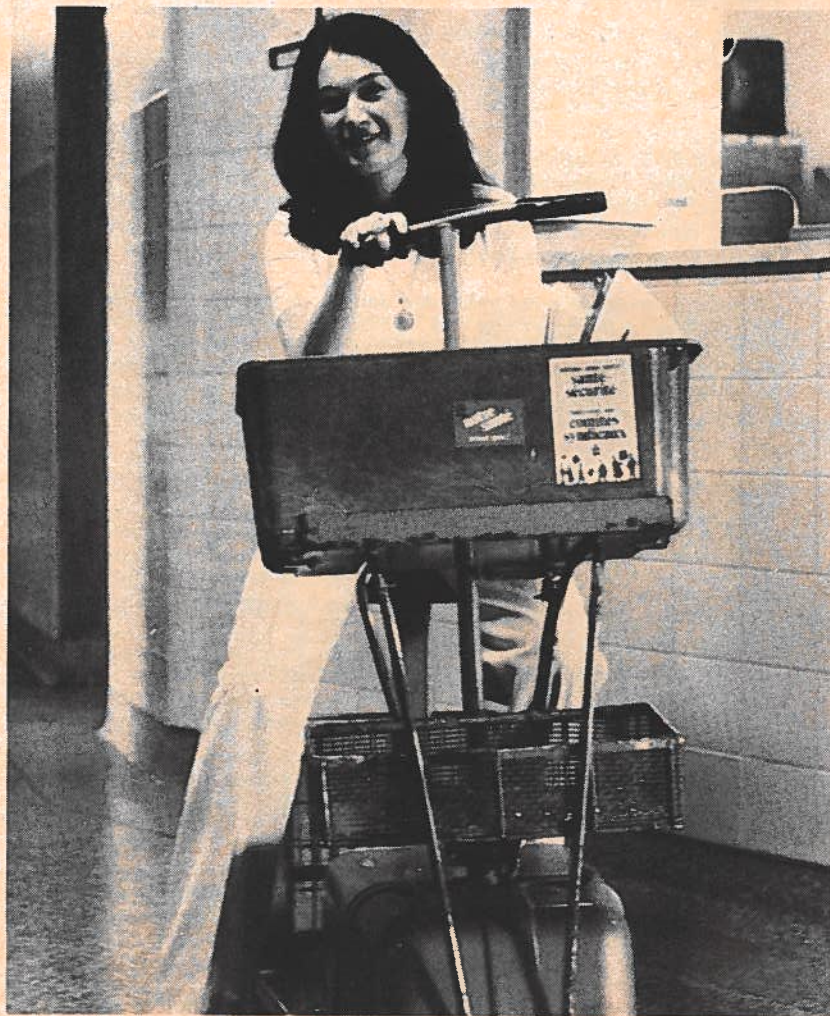
L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Article 26

Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

L'article 25 pourrait laisser sous-entendre que le travailleur qui est déplacé par celui qui a exercé son droit de refus n'est pas protégé. C'est l'interprétation que va donner le patronat. Nous croyons cependant qu'il est implicite que l'exercice du droit de refus protégera les autres travailleurs. Il y a lieu ici de négocier une clause de convention qui le spécifiera.



Peut-on perdre ses droits... pour avoir exercé un refus

Article 28

Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

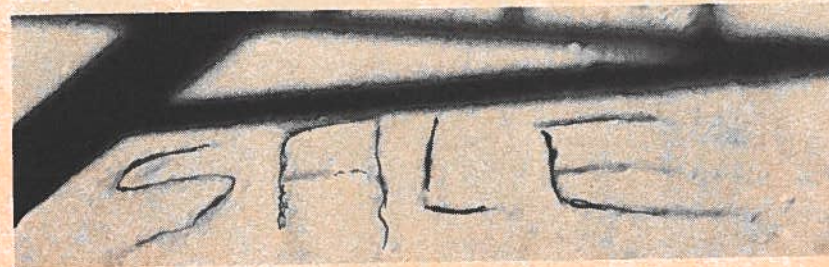
Article 29

L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

La loi, particulièrement à l'article 28, laisse planer un doute à savoir si le travailleur sera rémunéré en entier et conservera tous ses droits pendant son droit de refus. A titre d'exemple, le travailleur affecté à une autre tâche pourrait-il se voir diminué de salaire?

Il est donc recommandé, si possible, de négocier une clause de convention qui reprendrait les termes de l'avant-projet de loi. Au lieu de "être réputé au travail", on lirait: "le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi" lorsqu'il exerce son droit de refus de travailler.



En cas d'exercice du droit de refus Mesures disciplinaires ?

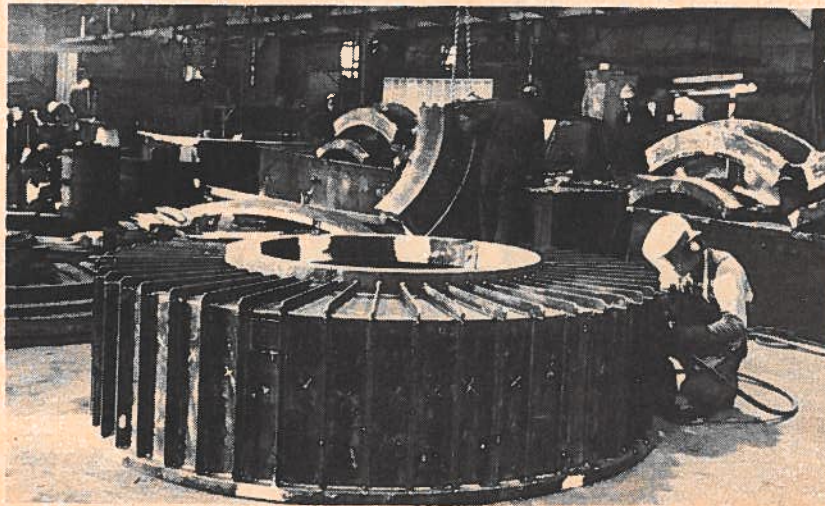
Article 30

L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.

L'employeur ne pourra imposer de mesures disciplinaires que dans les dix jours qui vont suivre une décision finale, laquelle décision ne devient finale que s'il n'y a pas eu d'appel dans les dix jours d'une décision antérieure.

Il est recommandé de négocier une clause de convention qui stipule que l'employeur ne peut exercer de mesures disciplinaires ou discriminatoires dans tous les cas où un travailleur a exercé son droit de refus de travailler en cas de danger.



Le retrait préventif

Article 32

Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

Article 34

La Commission peut par règlement:

- 1. identifier les contaminants à l'égard desquels un travailleur peut exercer le droit que lui reconnaît l'article 32;*
- 2. déterminer les critères d'altération à la santé associés à chacun des contaminants et permettant l'exercice de ce droit;*
- 3. préciser les critères du retrait d'un travailleur de son poste de travail et de sa réintégration;*
- 4. déterminer la forme et la teneur du certificat visé dans l'article 32.*

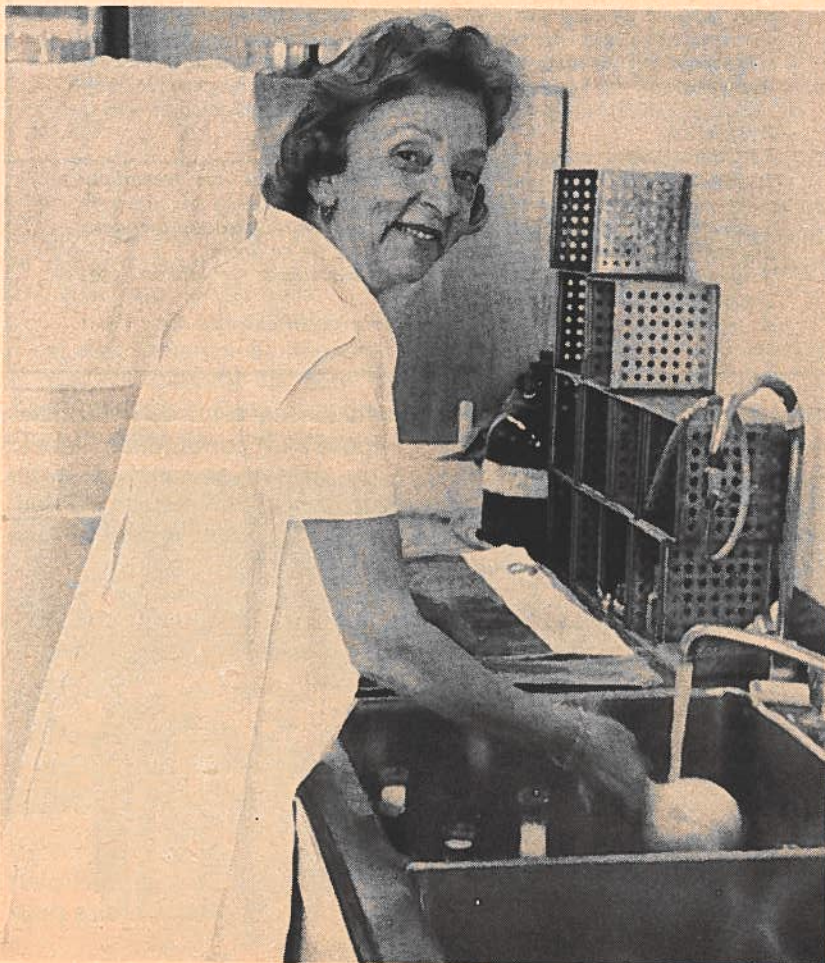
Suite au certificat fourni par son médecin ou celui de l'établissement où il travaille, un travailleur exposé à un contaminant (art. 1: chaleur, gaz, poussière, bruit, etc.) qui affecte sa santé peut demander d'être affecté à une autre tâche qu'il est en mesure d'effectuer sans danger pour lui et ce jusqu'à ce qu'il soit rétabli ou que les dangers dus au contaminant soient disparus.

Le médecin du travailleur devra cependant consulter le médecin responsable et il n'existe aucune procédure d'appel contre la décision rendue.

C'est la Commission de la santé et sécurité (l'ex-CAT) qui va déterminer ce qui est dangereux pour la santé, et jusqu'à quel point un travailleur doit être atteint pour pouvoir demander un retrait ou une nouvelle affectation.

Il est important de négocier la clause-type prévoyant qu'il ne peut y avoir de mise à pied découlant d'une affectation temporaire puisque la loi ne prévoit rien à ce sujet.

Si l'employeur ne peut affecter le travailleur à une autre tâche convenable dès ce moment, le travailleur peut cesser de travailler jusqu'à ce qu'on lui trouve une tâche convenable ou qu'il soit rétabli ou qu'il n'y ait plus de danger de contamination dans son emploi. Pendant ce temps, le travailleur perd son droit à plein salaire après les cinq premiers jours ouvrables et est couvert par la loi concernant l'amiantose et la silicose.



Affectation temporaire

Article 38

Si le travailleur a été affecté à d'autres tâches, il conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant cette affectation.

A la fin de l'affectation, l'employeur doit réintégrer le travailleur dans son emploi régulier.

Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

Article 39 — 3e alinéa

Le travailleur ne conserve les avantages visés dans le présent article que pendant un an suivant la date de cessation de travail, sauf dans le cas où les conditions de son travail ne sont pas conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

Si le travailleur est affecté à une autre tâche, il conserve son salaire et tous ses droits jusqu'à ce qu'il soit rétabli et qu'il n'y ait plus de danger de contamination. Quand c'est le cas, il reprend alors son ancien emploi.

Si au bout d'un an, la norme n'est pas appliquée et qu'elle constitue un danger pour le travailleur, celui-ci conserve tous ses droits et continue de recevoir son salaire. Dans tous les autres cas, il perd tous ses droits.



Les obligations du travailleur

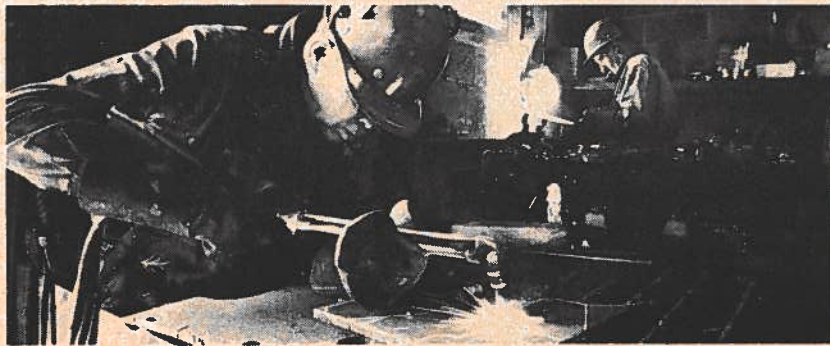
Article 49

Le travailleur doit:

- 1. prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;*
- 2. prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;*
- 3. veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;*
- 4. se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;*
- 5. participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;*
- 6. collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.*

Tout l'esprit de la loi se retrouve dans cet article. On y parle d'obligations des travailleurs alors que l'on devrait y parler de droits des travailleurs. Le travailleur doit porter ses appareils protecteurs, se soumettre aux examens de santé exigés dans la loi sans garantie de libération ou de remboursement de salaire, collaborer avec le comité de santé et de sécurité, etc. Le tout sous peine des amendes prévues à l'article 236, soit entre \$200 et \$500.

Il est à noter qu'aux Etats-Unis, des syndicats sont poursuivis parce qu'ils n'ont pas participé à l'élimination des dangers.



Les obligations de l'employeur

Article 51

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

- 1. s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;*
- 2. désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;*
- 3. s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;*
- 4. contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;*
- 5. utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;*
- 6. prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;*
- 7. fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;*
- 8. s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;*
- 9. informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;*
- 10. afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, le département de santé communautaire et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;*
- 11. fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4. de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;*
- 12. permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de*

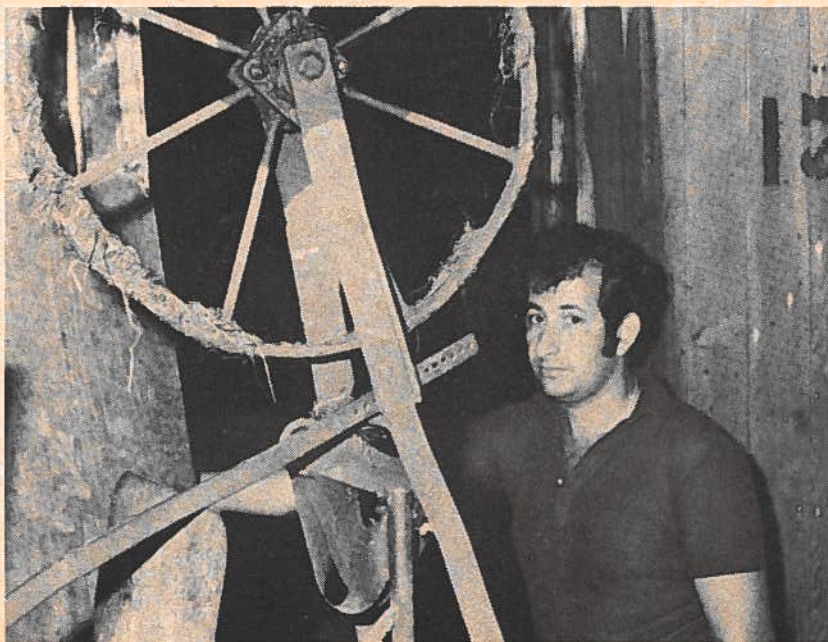
santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13. communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au chef du département de santé communautaire et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14. collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15. mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Nulle part, à l'article 51, il n'est dit qu'un employeur doit arrêter quelqu'un de travailler s'il constate que le travail est dangereux pour le travailleur. La CSN suggère que les obligations générales de cet article soient prévues dans la convention collective si on veut pouvoir forcer un employeur à les mettre en pratique.



Les programmes de prévention

Article 59

Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit notamment contenir, en outre du programme de santé visé dans l'article 113 et de tout élément prescrit par règlement:

1. des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs;
2. des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif;
3. les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;
4. les modalités de mise en oeuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l'établissement qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement;
5. l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;
6. des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.

Les éléments visés dans les paragraphes 5. et 6. du deuxième alinéa sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 3. et 4. de l'article 78.

C'est l'employeur qui détermine seul les points 1, 2, 3, 4. De plus, les points 5 et 6 sont déterminés par l'employeur tout seul s'il n'y a pas de comité. Il est à noter que si un comité de santé et de sécurité accepte les moyens de protection individuels, il lui sera assez difficile de les contester par après.

Si un syndicat veut avoir un certain contrôle sur le programme de prévention, notamment les points 1 à 4, il lui faut le prévoir par convention.

Les accidents de travail

Article 62

L'employeur doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur chef régional et dans les 24 heures, faire un rapport écrit à l'inspecteur chef régional selon la forme et avec les renseignements exigés par règlements, de tout événement entraînant:

1. le décès d'un travailleur;
2. des blessures telles à un travailleur qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix jours ouvrables;
3. des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable; ou
4. des dommages matériels de 50 000 \$ et plus.

L'employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.

Copie du rapport de l'employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée.

Cet article ne rencontre pas notre deuxième revendication, c'est-à-dire: "Le droit pour le syndicat d'enquêter partout en tout temps sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment du patron."

Le syndicat, selon la loi, ne participe à rien. Il faut que les syndicats négocient la clause-type sur les accidents de travail, ne serait-ce que pour éviter les camouflages.



Comités de santé et de sécurité

Article 68

Un comité de santé et de 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.

Article 69

Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans le cas d'un établissement groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs. Une copie de cet avis doit être transmise à la Commission.

Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

Article 72

Les représentants des travailleurs au sein du comité sont désignés parmi les travailleurs de l'établissement.

Ils sont désignés par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

Lorsque plusieurs associations accréditées représentent l'ensemble des travailleurs de l'établissement, elles peuvent, par entente, désigner les représentants des travailleurs. Si elles ne s'entendent pas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

Dans les autres cas, la désignation des représentants est déterminée selon les modalités déterminées par règlement.

Généralement un comité de sécurité-santé ne peut être formé que là où il y a au moins vingt travailleurs et cela dépendant s'ils appartiennent à une catégorie identifiée par règlement.

Il peut y avoir un comité pour moins de vingt travailleurs si les

règlements le permettent. L'employeur ou le syndicat peut sur simple avis former ce comité, avec copie à la Commission.

Il s'agit d'un comité paritaire et le nombre de membres est déterminé par règlement.

C'est le syndicat qui nomme ses membres; cependant s'il y a plus d'un syndicat dans la même entreprise, les syndicats doivent s'entendre quant à leur nombre respectif de représentants sinon ce sont les règlements qui vont déterminer le tout. Il est à se demander si le fait de refuser de participer, dans ce dernier cas, n'aura pas pour effet d'étendre la représentation d'un syndicat à tous les autres.

Chaque partie n'a droit qu'à un vote (article 73), le comité se réunit au moins une fois par trois mois (article 74), durant les heures régulières ou en dehors et les participants sont rémunérés comme s'ils étaient au travail (article 76).

Tous ces mécanismes devraient être prévus dans la convention collective sinon on devra s'en tenir aux règlements et on pourra se retrouver avec différents problèmes dont celui des travailleurs à boni à qui l'on ne paierait que le taux de base.

Selon la loi, un comité paritaire déjà existant devient un comité paritaire ou comité de santé et de sécurité prévu à la loi.

Il faut noter que l'article 69 constitue une obligation: "*comité est formé sur simple avis*" et peut donner ouverture aux poursuites prévues aux articles 236 et 237 de la loi si l'obligation n'est pas respectée.

Il faut d'abord noter que rien n'oblige un travailleur à être représentant des travailleurs sur le comité de santé et de sécurité s'il refuse d'y être délégué. Le syndicat aux prises avec une demande en fonction de l'article 69 doit donc en aviser les travailleurs.

Toutefois, quiconque induit une personne ou une assemblée à ne pas se conformer aux obligations de la loi est passible, en vertu de l'article 236, à des poursuites pénales. Les amendes, pour une première offense, sont d'au moins \$200 et d'au plus \$500.

Fonctions du comité

Article 78

Les fonctions du comité de santé et sécurité sont:

- 1. de choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;*
- 2. d'approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable en vertu de l'article 112;*
- 3. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;*
- 4. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;*
- 5. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;*
- 6. de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;*
- 7. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;*
- 8. de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;*
- 9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;*
- 10. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;*
- 11. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;*
- 12. de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;*
- 13. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.*

A part les tâches et les pouvoirs qui pourront être négociés par les travailleurs (article 78, 13.), le comité de santé:

- 1) choisit le médecin responsable
- 2) approuve le programme de santé du médecin (article 112)
- 3) établit les programmes d'information et de formation
- 4) choisit les équipements de protection individuels.

Quant au programme de prévention, articles 58 et 59), les représentants des travailleurs pourront toujours en retarder l'application en demandant à la Commission de trancher le litige (article 79) et ce, après avoir adressé par écrit leurs recommandations aux représentants des patrons, qui sont tenus de leur répondre (article 79).

Il en est de même quant au choix du médecin responsable, quant au programme de santé, quant aux programmes de formation et d'information, etc.

Le comité a quelques autres fonctions comme de recevoir des plaintes, de participer aux études, de recevoir des rapports des inspecteurs.

Nous recommandons à tous les syndicats de ne pas faire de demandes de mise sur pied de comités paritaires en vertu de l'article 69 de la loi 17.

Nous recommandons, dans les cas où le patron demanderait la mise sur pied de comités paritaires en vertu de l'article 69 de la loi, que nos syndicats ne délèguent aucun représentant à ces comités, mais de plutôt mettre toute l'énergie nécessaire à bâtir un comité syndical de santé et sécurité en complète indépendance du patron et de l'Etat.

Il est bien entendu que tous nos syndicats n'ont pas le même rapport de force et que de telles recommandations ne puissent pas s'appliquer de façon uniforme. C'est pourquoi,

Nous recommandons dans les cas où des syndicats seraient tenus de participer aux comités paritaires tels que définis par la loi 17, de considérer ces comités uniquement comme un lieu de dépôt et de négociation des revendications syndicales en matière de santé et sécurité et, par conséquent, de refuser toute collaboration particulièrement au niveau de la détermination du contenu du program-

me de prévention du patron, du choix du médecin de l'établissement, du choix des appareils protecteurs (article 78).

Nous recommandons à ces syndicats que leurs représentants soient élus par l'assemblée générale et délégués comme porte-parole officiel du syndicat dans le cadre d'un plan élaboré par le comité syndical de santé et sécurité.

Nous recommandons que les représentants syndicaux aux comités paritaires ne soient pas autorisés à prendre des positions sur des sujets qui n'ont pas au préalable été discutés par le comité syndical ou par une autre instance du syndicat.

Nous recommandons que dans les cas contraires le syndicat n'hésite pas à révoquer leurs représentants comme il est possible de le faire en vertu de l'article 72 de la loi.

Lorsqu'il s'agit du pouvoir d'enquête du comité de santé-sécurité, (article 79, 9.), nous recommandons aux représentants des travailleurs, en cas de désaccord avec la partie patronale, de faire leur propre rapport et leurs propres recommandations à la Commission de même qu'aux travailleurs.



Délégué à la prévention

Article 87

Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, une ou des personnes sont désignées parmi les travailleurs de cet établissement pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Ces personnes sont membres d'office du comité de santé et de sécurité.

Article 90

Le représentant à la prévention a pour fonctions:

1. de faire l'inspection des lieux de travail;
2. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
3. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
4. de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
6. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. de porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

Article 93

Le représentant à la prévention doit aviser son supérieur immédiat, ou son employeur ou son représentant, lorsqu'il s'absente de son travail pour exercer ses fonctions.

Nous recommandons dans les cas des syndicats participant aux comités paritaires, de procéder à l'élection en assemblée générale de leur(s) représentant(s) à la prévention; que ce(s) représentant(s) à la prévention soi(en)t pleinement conscient(s) qu'il y a des risques importants (article 97) de répression dans l'exercice des fonctions prévues par la loi; que ce(s) représentant(s) à la prévention soi(en)t toujours accompagné(s) d'un délégué syndical lors de ses fonctions d'inspection, enquêtes, tournées, etc. (voir clause-type).

Il n'est pas certain qu'on peut avoir un délégué à la prévention avec les mêmes "avantages" prévus à la loi, s'il n'y a pas de comité paritaire. L'un n'irait pas sans l'autre. De plus, si on prévoit par convention qu'on peut en avoir un, il faut prévoir aussi tous les "avantages" qui sont prévus à la loi. **Il faut aussi élire plusieurs représentants à la prévention**, sinon des quarts de travail ne seront pas couverts. La loi ne prévoit pas, en effet, qu'il peut accomplir cette fonction en dehors des heures de travail. Lorsqu'il se fera du temps supplémentaire, à titre d'exemple, qu'arrivera-t-il puisque le délégué n'est pas réputé être au travail s'il ne fait pas lui-même du temps supplémentaire? A noter que le délégué ne peut conseiller quelqu'un sur son droit de refus mais se contente d'intervenir après. De plus, rien dans la loi ne dit qu'il est accompagné d'un membre du syndicat. Le délégué peut aussi être victime de répression. Il lui faudra agir comme pour quelqu'un qui exerce un droit de refus c'est-à-dire remplir ses obligations à la lettre pour éviter l'exercice de sa fonction de "façon abusive".

C'est le syndicat qui nomme le représentant à la prévention mais celui-ci doit être membre du comité paritaire.

Tout ceci ne doit cependant pas nous éloigner de notre revendication fondamentale: "Le droit, pour le syndicat, d'enquêter partout en tout temps sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment du patron".



Médecin responsable dans un établissement

Article 118

Le comité de santé et de sécurité choisit le médecin responsable. S'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, la Commission désigne le médecin responsable après consultation du chef du département de santé communautaire.

Nous recommandons à tous nos syndicats de ne pas participer au choix du médecin responsable de l'établissement; de contester le médecin choisi par l'employeur; de ne pas obliger les travailleurs à se soumettre aux examens par le médecin de l'établissement mais de plutôt laisser libres les travailleurs de choisir leur médecin pourvu qu'ils fournissent les certificats médicaux nécessaires. (Voir résolutions du congrès de 1978).

Nous recommandons à tous les syndicats d'informer tous leurs membres à l'effet d'exiger de leurs médecins traitants qu'ils ne transmettent aucune information médicale à leur sujet sans autorisation écrite, sauf les informations reliées directement à l'accident ou à la maladie du travail en cause dans le cas d'une réclamation.

Nous recommandons, dans le cas où les syndicats désireraient connaître l'état de santé global de leurs membres (enquête épidémiologique), (voir clause-type), que:

- 1) tous les médecins examinateurs et spécialistes soient choisis par le syndicat,
- 2) chaque salarié soumis aux examens reçoit une copie des résultats complets des examens médicaux et des tests subis,
- 3) les résultats dépersonnalisés sont transmis au syndicat,
- 4) les examens médicaux complets accompagnés des tests spécialisés sont totalement défrayés par l'employeur et effectués durant le temps de travail normal des salariés,
- 5) la confidentialité des dossiers médicaux est sous la responsabilité des médecins examinateurs et aucune copie ni aucun résultat de ces dossiers ne doit être transmis sans l'autorisation écrite du salarié concerné. Aucune information tirée de ces dossiers ne peut être utilisée en preuve contre le salarié concerné.

Les recours des travailleurs

Article 227

Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements peut soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les trente jours de la mise à pied, du congédiement, de la suspension, du déplacement ou de la mesure discriminatoire ou disciplinaire ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

Article 228

S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements, il y a présomption en faveur du travailleur, à moins que l'employeur ne démontre que le travailleur a exercé ce droit ou cette fonction de façon abusive, qu'il a été l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction et il incombe à l'employeur de prouver une autre cause juste et suffisante.

Les articles 18 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 et 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors en les adaptant.

Article 229

Si la présomption en faveur du travailleur s'applique, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé dans les délais que le commissaire détermine.

Il peut également ordonner à l'employeur de maintenir le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent de son salaire et des autres avantages jusqu'à une décision finale.

La plainte écrite doit être envoyée dans les 30 jours. Il existe une présomption en faveur du travailleur (article 229). Il faudra alors que l'employeur renverse la présomption et fasse la preuve qu'il a été congédié pour d'autres raisons ou qu'il l'a congédié pour pra-

tique abusive. Il faut noter que peu d'employeurs vont se servir de cette dernière preuve, car ce serait trop difficile à prouver. Ils utiliseront pour la plupart, une preuve de congédiement pour une autre raison que pratique abusive.

Arbitre ou commissaire du travail

Article 232

Un travailleur ou son association accréditée peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail.

La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

Les pouvoirs de l'arbitre sont déterminés par convention, et celui-ci peut parfois modifier la mesure disciplinaire à la baisse. Ce que ne peut faire un commissaire du travail.

Cependant, une décision d'un arbitre de convention est sans appel, ce qui n'est pas le cas pour une décision d'un commissaire du travail.

Devant un arbitre de convention, la présomption s'applique-t-elle comme prévu à la loi ou est-ce que celui-ci s'en tient à la convention. Nous sommes d'avis qu'il va s'en tenir à la convention.

Quel est le délai pour aller devant un arbitre: le délai de la convention ou le délai de la loi? Nous sommes d'avis que ce sera le délai de la convention.

Toutes ces questions ne trouveront leur véritable réponse qu'avec la pratique. Les indications que nous donnons ici font référence à ce qui est probable.



Les infractions à la loi

Article 236

Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 200 \$ et d'au plus 500 \$ s'il s'agit d'un individu, et d'une amende d'au moins 500\$ et d'au plus 1 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par le premier alinéa sont portées à un minimum de 500 \$ et un maximum de 1 000 \$ s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de 1 000 \$ et un maximum de 2 000 \$ s'il s'agit d'une corporation.

L'article 236 dit que quiconque contrevient ou refuse de se conformer à la présente loi ou induit une personne à ne pas se conformer, est passible d'amendes. Ces poursuites pénales pourront-elles être entreprises contre un syndicat (mot corporation dans la loi). Nous croyons que non. Mais là encore, c'est la pratique qui nous le dira.

En vertu de 236, un membre de l'exécutif ou l'exécutif du syndicat qui induit son assemblée à ne pas se conformer à la loi pour former un comité paritaire est passible individuellement de poursuites pénales.



Poursuites

Article 242

Les poursuites en vertu de la présente loi peuvent être intentées par un inspecteur chef régional, par une association accréditée, par la Commission ou par une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin ou par tout intéressé.

Article 243

Dans les cas prévus par le premier alinéa de l'article 236, une poursuite ne peut être intentée que trente jours après l'expédition par le poste au contrevenant d'un avis préalable décrivant l'infraction et spécifiant l'amende minimale, le montant des frais et l'endroit où le paiement doit être fait.

Le paiement du montant requis dans le délai fixé empêche la poursuite pénale.

Après ce paiement, le contrevenant doit être considéré comme ayant été trouvé coupable de l'infraction.

Il y a cependant un trou dans cette partie de la loi. Il se trouve aux articles 242 et 243. Il faut tout d'abord noter que tout intéressé peut tenter une poursuite. Mais l'article 243 reste confus en ce sens qu'on ne nous dit pas qui expédie l'avis de l'infraction par la poste. Nous sommes d'avis que cela peut se faire par tout intéressé. Cependant, c'est encore une fois la pratique et la jurisprudence qui nous l'indiquera. Il se peut que ce soit la Commission puisque les amendes imposées lui appartiennent (article 246).



Retrait de la travailleuse enceinte

Article 40

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

Article 41

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par "accouchement", la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

Article 43

La travailleuse qui exerce le droit que lui accordent les articles 40 et 41 conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail.

A la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier.

La travailleuse continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

Article 46

Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

La CSST voulait, lorsqu'il fut question du règlement sur cette question —règlement non encore promulgué— que le certificat du

médecin traitant ne soit valable que s'il est entériné par le médecin responsable des services de santé d'un établissement. Les représentants de la CSN à la CSST ont demandé et obtenu que l'article 33 soit appliqué, lequel dit clairement que *"si le certificat est délivré par un autre médecin que le médecin responsable, ce médecin soit consulté, avant de délivrer le certificat, le médecin responsable"*.

Ce règlement n'est pas encore promulgué bien qu'il y ait eu accord à la CSST.





La clause type sur la sécurité-santé au travail

Principe général

- 1) L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 2) Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, sans perte de bénéfices et de salaire.
- 3) L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

Droit d'arrêter de travailler

- 4) Tout salarié, ou tout délégué du syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre salarié.
- 5) Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.
- 6) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 7) Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

Négociation permanente

- 8) En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- 9) Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc., auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

Droit syndical d'enquête

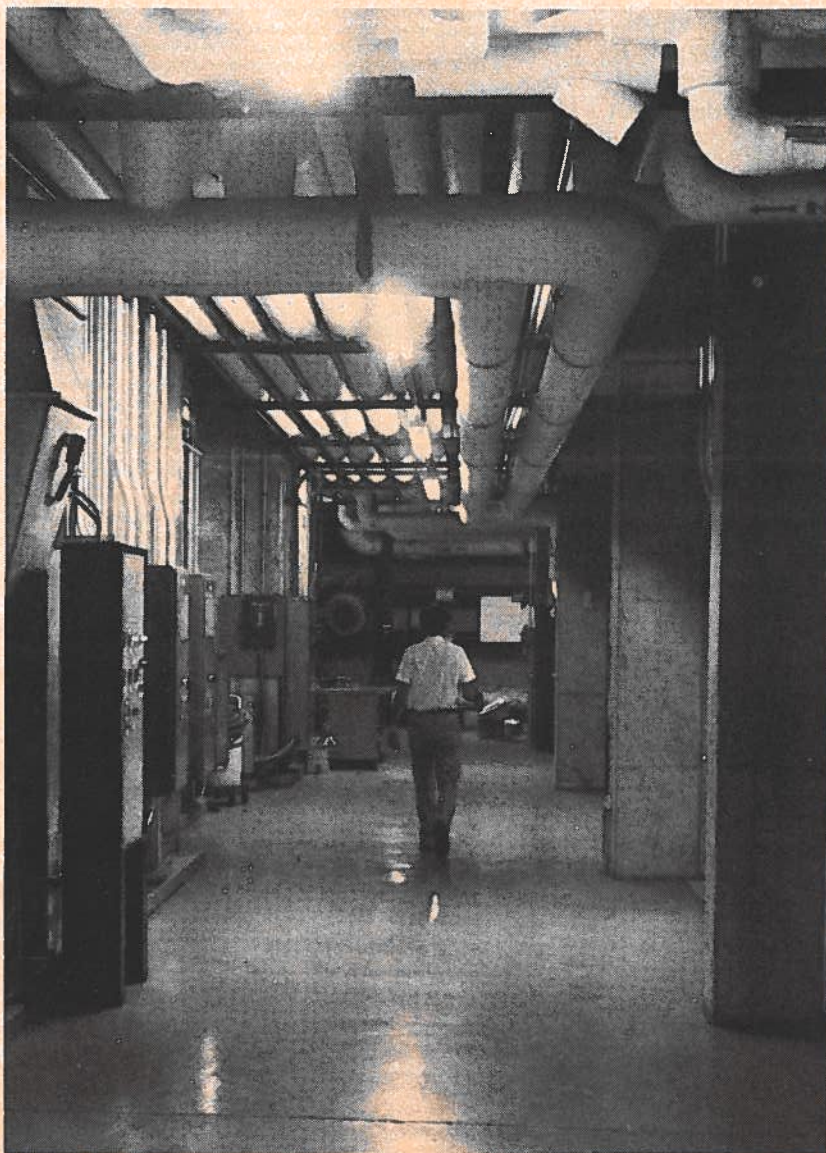
- 10) Le délégué de département ou tout autre représentant syndical peut, après avis au contremaître, enquêter partout, en tout temps, indépendamment du patron, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaire.
- 11) Lors de ces enquêtes, tel délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.
- 12) L'employeur fournit gratuitement au syndicat l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et dont l'état

de fonctionnement est dûment attesté par le fournisseur ou par une entreprise qualifiée à ce sujet, afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail. De plus, l'employeur assure que le fournisseur de ces appareils ou un expert qualifié dans leur fonctionnement, donne les instructions nécessaires au syndicat pour l'utilisation de ces appareils.

- 13) A défaut par l'employeur de fournir lesdits appareils ou s'ils ne sont pas en bon état de marche, le syndicat peut louer aux frais de l'employeur les appareils nécessaires.
- 14) Afin que les salariés puissent connaître de façon continue les conditions de travail, l'employeur installe et assure le bon fonctionnement de détecteurs automatiques, de bonne qualité, dans tous les départements ou il y a risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, selon le syndicat notamment et entre autres, des détecteurs de... (les nommer, tels que: bruit, oxyde de carbone, poussière, température, humidité relative, etc...) dans les départements suivants... (les nommer) et dans les délais suivants... (fixer les délais).
- 15) L'employeur informe par écrit le syndicat et chaque travailleur concerné, des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- 16) L'employeur doit informer par écrit le syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- 17) Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 18) De plus, l'employeur s'engage à remettre au syndicat, à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la CAT et toutes autres statistiques d'accidents et de maladies du travail. Tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs, que l'employeur effectue, a fait effectuer ou qui lui sont transmis.
- 19) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail son plein salaire et tous ses bénéfices présents ou futurs tels qu'édictés par la convention collective et ce, pour toute la période de son absence.

Sécurité d'emploi et de revenu en cas d'accidents ou de maladies du travail

- 20) L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CAT et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'employeur la compensation pour absence au travail, reçue de la CAT.
- 21) Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail.
- 22) L'employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie tels que: médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- 23) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs prescrits par la convention collective et aucune mise-à-pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail.
- 24) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par son médecin.
- 25) Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'employeur s'engage à fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident ou la maladie.
- 26) Advenant l'impossibilité pour l'employeur de fournir un tel emploi, le salarié reçoit de l'employeur son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective, tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas d'emploi. Le salarié en question a le droit de refuser sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé.
- 27) Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux ou de tout autre organisme, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.



Premiers soins et examen médical

- 28) L'employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un service de premiers soins avec un(e) infirmier(e).
- 29) De plus, un représentant de chaque département nommé par le syndicat, pour chaque équipe, reçoit aux frais de l'employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des ambulanciers St-Jean. A cet effet, l'employeur se porte garant de toutes les actions posées par ces secouristes auprès des salariés accidentés.
- 30) L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades. Il fournit au syndicat copies des ententes prises à cet effet.
- 31) Tout examen médical exigé par l'employeur, s'effectue chez un médecin choisi par le salarié, durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur.
- 32) De plus, l'ensemble des salariés a droit de connaître, collectivement, son état de santé en regard avec les conditions environnementales de travail. A cet effet, l'employeur défraie tous les coûts d'une enquête clinique sous la direction du syndicat et organisée comme suit:
1. tous les médecins-examineurs et spécialistes sont choisis par le syndicat.
 2. chaque salarié soumis aux examens reçoit une copie des résultats complets des examens médicaux et des tests subis.
 3. les résultats depersonnalisés sont transmis au syndicat.
 4. les examens médicaux complets accompagnés des tests spécialisés, débutent avant le... (fixer la date) ... et sont réalisés dans une période maximum de trois mois (à déterminer) durant le temps de travail des salariés.
 5. la confidentialité des dossiers médicaux est sous la responsabilité des médecins-examineurs et aucune copie ni aucun résultat de ces dossiers ne peut être transmis sans l'autorisation écrite du salarié concerné. Aucune information tirée de ces dossiers, ne peut être utilisée en preuve contre le salarié concerné.
- 33) Tous résultats médicaux, nécessitant le déplacement du salarié à un poste compatible avec son état de santé, s'effectue sans perte de salaire ni de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective.

Elimination des dangers à la source

34) L'employeur s'engage à éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le syndicat. Sans restreindre la portée de ce qui précède, l'employeur élimine dans les... (délai à préciser)... les conditions dangereuses suivantes: ... (les nommer)... dans les départements suivants: ... (les nommer)...; selon les normes suivantes: ... (utiliser les normes recommandées par le Service du génie industriel de la CSN)...

35) Il est convenu que l'utilisation des appareils protecteurs individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Que ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement. Qu'ils sont fournis gratuitement par l'employeur et selon le choix des travailleurs.

36) De plus, advenant l'utilisation des ces appareils sur une période de plusieurs heures consécutives, les salariés devant les porter bénéficient de périodes de repos supplémentaires telles que: ... (à déterminer)...

Travaux seuls

37) L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit.

38) De plus, l'employeur ne peut exiger d'un ou des salariés qu'il(s) travaille(nt) isolé(s) dans un endroit.

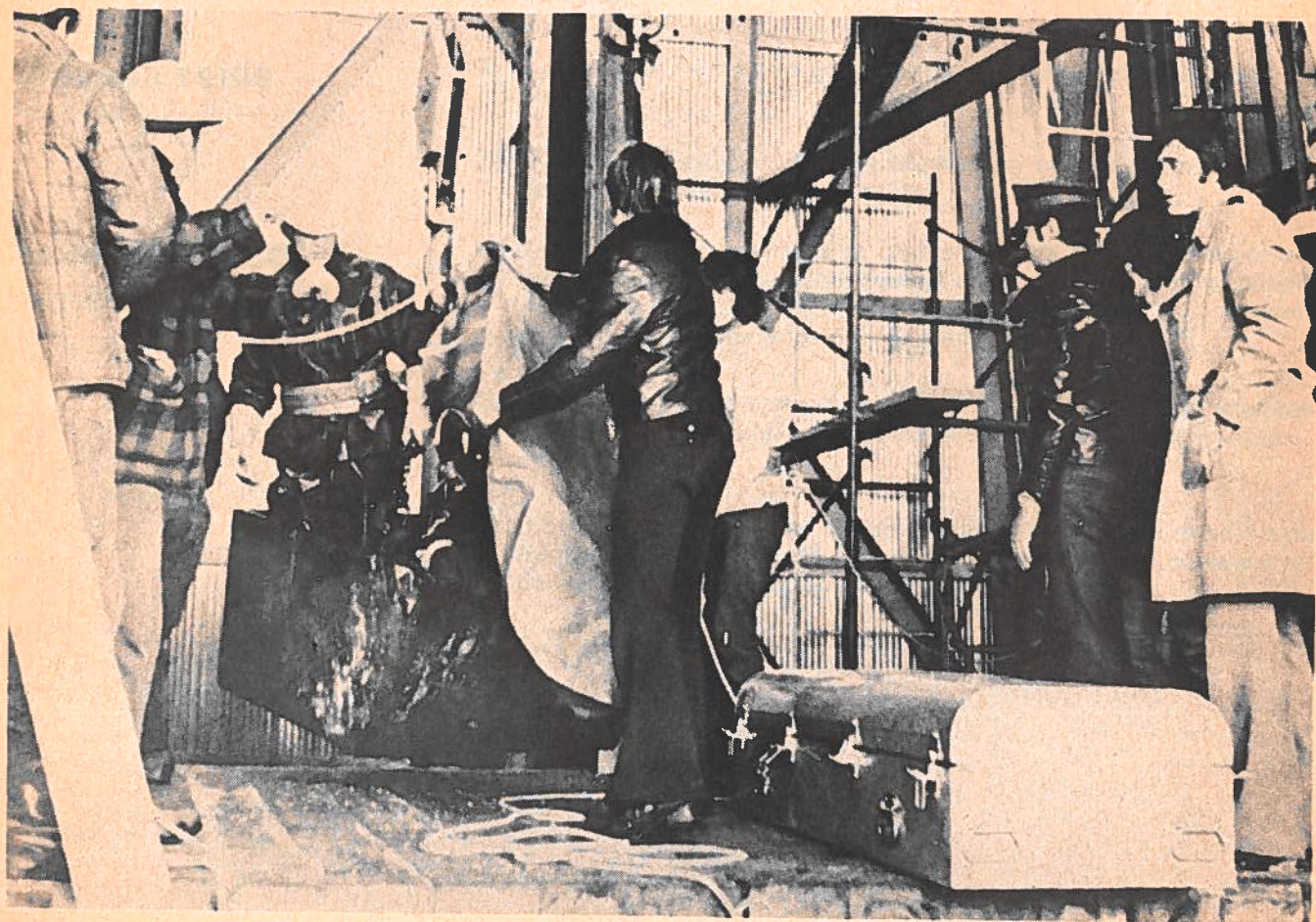
Soulèvement et transport manuel

39) L'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.

40) A cet effet, il est convenu que la limite de poids recommandée pour la levée manuelle occasionnelle est d'environ 10 kilogrammes (22 livres).

41) Il est convenu que si les levées s'effectuent de façon répétitive ou fréquente (soit de plus de 40% du temps), la limite de poids est réduite à environ 7.5 kilogrammes (16 livres).

NON AU TRAVAIL QUI TUE



PAGE 32

**Pour une loi
qui assure
vraiment
la santé et
la sécurité
au travail**



Ce document a été préparé pour la réunion des Etats généraux de la CSN sur la santé-sécurité le 10 décembre 1978 à Québec, et réimprimé pour les congrès régionaux de l'hiver 1979.

Pour une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité au travail

Camarades,
Nous sommes réunis aujourd'hui pour tenir les Etats généraux de la CSN, sur proposition du bureau confédéral. Le bureau confédéral a estimé que, puisque le livre blanc ne satisfait pas nos principales revendications et, puisque la situation des travailleurs, notamment en matière de sécurité et santé, continue à se détériorer sous l'actuel gouvernement, il devient impérieux pour tous les syndicats et les travailleurs organisés de prendre une position claire et ouvertement affirmée.

Un livre blanc, c'est un document de travail qui annonce la manière dont un gouvernement entend légiférer. Nous le verrons en détail au cours des présents Etats généraux, loin de répondre aux attentes des travailleurs, le livre blanc propose une stratégie hostile aux travailleurs et à leurs organisations syndicales. Loin de s'inscrire dans le sens qu'ont donné les luttes des travailleurs de Fer et Titane, des mineurs de Thetford Mines, des travailleurs de Stanchem, le livre blanc contre-carre les combats syndicaux.

Il nous faut donc tous nous mobiliser, camarades, afin que le projet de loi qui doit suivre le livre blanc réponde à nos revendications légitimes.

Dans une société qui serait faite pour le peuple, nous pourrions affirmer que le droit à la sécurité et la santé n'est pas négociable! Que la santé n'a pas de prix!

Or, voilà, nous vivons dans une société capitaliste qui marque un prix sur tous les coûts de production! Ainsi, les membres mutilés,

les poumons amiantosés, les doigts brûlés aux acides, la surdité, la maladie, entrent dans les coûts de production lesquels doivent assurer, au bout de la chaîne de production, les profits des compagnies. Dans ces conditions, camarades, l'action syndicale comprend forcément l'humiliante tâche de défendre la santé et la sécurité contre les agressions du capital.

Je dis que cette tâche est humiliante parce que les militants ressentent intimement que sur cette question, dans une société normale, ils n'auraient pas à convaincre, mobiliser, revendiquer, conduire des actions, mais qu'au contraire, cela devrait être naturellement acquis. Tout à l'opposé, les militants syndicaux doivent négocier avec des employeurs "sensibles" à la sécurité et à la santé des travailleurs, dans la mesure où les coûts ne sont pas excessifs, que le remplacement d'équipement ne s'effectue pas avant la fin de la période d'amortissement, que la protection des travailleurs ne signifie pas une diminution de la productivité, bref... pourvu que les solutions possibles soient "économiques".

Le gouvernement du Québec, par son ministre d'Etat au développement social, vient de présenter un livre blanc sur la sécurité et santé au travail qui affirme:

*"Notre objectif ultime, le seul qui convienne, c'est l'élimination des causes d'accidents et de maladie."
p. VIII.*

Le gouvernement mène donc une campagne de propagande qui cherche à convaincre la population et les travailleurs qu'il entend résoudre

les problèmes de sécurité et santé.

Dans sa campagne, le gouvernement n'a pas à trop se préoccuper du patronat puisque, comme le Conseil du Patronat du Québec l'avouait lui-même:

"Le débat de ce livre blanc ne peut donc qu'être bien accueilli par le patronat, qui a d'ailleurs été directement associé à son élaboration par la participation de représentants du CPQ au comité aviseur auprès du comité interministériel chargé de sa rédaction."

La Presse - 13-11-78

Ce que le patronat ne dit pas, c'est que ce n'est pas tant parce qu'il a été consulté qu'il se réjouit mais beaucoup plus parce que le livre blanc va dans le sens de ses propositions.

La philosophie qui soutient la plupart des politiques énoncées dans le livre blanc consiste à prôner la collaboration entre travailleurs et employeurs au sein de comités paritaires. Pour nous, la question de la santé et de la sécurité des travailleurs doit être l'affaire des travailleurs eux-mêmes et de leur organisation de défense. Alors que l'approche du livre blanc est individualiste, notre approche est collective. Dans le livre blanc, le droit collectif, le rôle et la place des syndicats ne sont pas reconnus.

Les intentions réelles du livre blanc ont été livrées par Robert Sauvé, président de la Commission des Accidents de Travail et un des principaux artisans du livre blanc, qui avouait dans Le Devoir du 23 novembre 1978:

"En effet, les comités paritaires de santé et sécurité au travail s'occuperont de choses qui jusqu'à maintenant sont l'apanage de la convention collective, comme la détermination de services de santé spécifiques à l'entreprise et de programmes de formation et d'information du personnel et comme les recommandations au sujet des règlements internes de l'organisation du travail et la protection individuelle."

Plus précis, il ajoute:

"... (le comité paritaire) assumera alors des fonctions habituellement dévolues à l'association des travailleurs, association reconnue et, dans plus d'un cas, encadrées par la convention collective."

Il expose enfin le plan:

"Pourquoi, maintenant, reste-t-il souhaitable de doubler la structure traditionnelle des relations de travail pour fixer les conditions de sécurité et de santé dans les entreprises?"

Toute cette théorie repose sur la fumisterie suivante:

"Ce type de rapport (les négociations collectives) relève trop des conflits d'intérêts et a été trop marqué par l'esprit de litige pour rendre possible un dialogue..."

Ainsi, pour le p.d.g. de la CAT, il faut enlever du champ de négociation la sécurité et la santé, il faut doubler la structure syndicale et alors, par enchantement, sans conflit d'intérêts, régler à l'amiable! de bonne foi! les questions de sécurité et santé.

Un syndicat, instance démocratique, qui détient son accréditation, qui a ses règles de fonctionnement, qui a ses représentants élus lesquels sont responsables de leur mandat devant l'Assemblée générale, qui décide des revendications, des moyens de pression et du contenu des conventions collectives: les travailleurs savent ce que ça veut dire! Doubler cette structure, les travailleurs savent également ce que cela veut dire!

Faut-il rappeler au p.d.g. de la CAT le fait syndical aussi élémentaire que si les travailleurs s'unissent, c'est qu'ils doivent négocier collectivement pour représenter une force devant leur employeur!

Doubler cette structure, c'est arracher des mains des travailleurs et la force collective et le contrôle démocratique qu'assure le syndicat.

Le p.d.g. de la CAT peut-il expliquer comment, de l'autre côté, il en arrivera à doubler la structure traditionnelle? Quand la Q.I.T. s'assoit à la table, c'est la Q.I.T. qui s'assoit, qu'il s'agisse d'une table de négociation ou d'une table de comité paritaire.

Même chose pour Domtar, Marine, Celanese, C.I.P., Dumont Transport, Commonwealth Plywood ou l'A.H.P.Q. ou n'importe quelle commission scolaire.

Ce qui apparaît donc avec entêtement dans la thèse du p.d.g. de la CAT, qui sous-tend toute la philosophie du livre blanc sur la sécurité et santé, c'est qu'en "doublant la structure habituelle", seuls les syndicats sont éliminés.

Surprenant, n'est-ce pas?

En prétendant vouloir imposer des rapports autres que les négociations collectives, le p.d.g. de la CAT assure enlever du champ conflictuel la question de la sécurité et santé au travail.

Le p.d.g. de la CAT ignore-t-il qu'une compagnie qui accepterait, à la table du comité paritaire, d'investir 1/2 million pour éliminer quelque danger, à la source, serait vraisemblablement tentée de refuser, à la table de négociation, une augmentation de la masse salariale d'à peu près 1/2 million? Vraiment, le p.d.g. de la CAT n'est pas toujours sérieux!

Les rapports entre syndicats et patrons sont essentiellement des rapports de conflits d'intérêts qui n'ont strictement rien à voir avec la foi, bonne ou mauvaise!

Répandre la propagande que la Reynolds Aluminium, ou Price, ou Power Corporation refuserait 1/2 million à une table à cause du rapport conflictuel et la donnerait, le coeur léger à une autre table sans rapport conflictuel... c'est justement cela la mauvaise foi.

Les conflits d'intérêts ne peuvent se résoudre qu'à l'intérieur d'un rapport de force (bon ou mauvais, appréhendé ou potentiel). Ce ne sont pas les syndicats qui le veulent ainsi: c'est la logique même du système capitaliste qui nous est imposé et que, en passant, le livre blanc avoue ne pas vouloir changer. (p. 279).

Cette stratégie n'est pas exclusive au gouver-

nement du Québec. En fait, elle connaît des effets à l'échelle mondiale. Pendant que le congrès confédéral de la CSN se tenait en juin dernier et que nous y dénoncions l'activité de la Commission trilatérale qui élabore la stratégie nouvelle du capitalisme, cette commission tenait une séance de travail à Washington et produisait un rapport à propos de l'accroissement de la puissance du syndicalisme.

Le camarade Georges Ségué, secrétaire général de la CGT (française) à l'ouverture du 40e congrès de la centrale faisait état, dans les termes suivants, de la nouvelle agression du capitalisme contre les syndicats combattifs:

"Les nouvelles méthodes patronales de résistance à l'activité syndicale à l'entreprise;

"... Prises directement en charge par la présidence du CNPF (Conseil national du Patronat français) et bénéficiant de l'appui politique et financier du gouvernement, les nouvelles méthodes patronales ont pour but, ouvertement avoué, d'annihiler l'activité des syndicats qui n'acceptent pas le dialogue — ce qui est manière pudique d'éviter de parler de collaboration des classes. Et spécialement, bien sûr, celle de la CGT.

"Elles sont coordonnées par un comité pour le développement social et économique de l'entreprise dont l'objectif déclaré est de démystifier une fois pour toutes les idées que les syndicats se préoccupent du bonheur et les patrons du seul profit.

"La conception de base générale c'est: l'information et la communication.

"Aucune question individuelle ou collective du personnel ne doit rester sans réponse. Le système assigne à la petite maîtrise une mission d'animateurs et de chefs du type des sous-officiers de l'armée de Napoléon.

"Ils constituent l'ossature d'une organisation parallèle à celle du syndicat, chargée de prendre en compte toutes les questions qui font la vie quotidienne d'un atelier, d'un bureau, d'un chantier."

Il faut donc, avec acharnement, maintenir la présence active du syndicalisme dans tout ce qui touche les conditions de travail, de sécurité, de santé des travailleurs.

Nous concevons toutefois que le problème de sécurité-santé doit faire l'objet d'une législation qui devient un minimum applicable. Cela est nécessaire pour le cas où les travailleurs ne sont pas encore syndiqués ou qu'ils constituent un syndicat qui, pour divers motifs, demeure incapable d'établir un rapport de force suffisant. Là n'est pas notre point! Ce que nous annonçons, c'est qu'au contraire le livre blanc annonce l'intention de court-circuiter les syndicats capables d'établir un rapport de force et que, si plusieurs points proposés par le livre blanc originent d'intentions nobles, ils ne sont pas soutenus par une mécanique qui en assure le droit formel et l'exercice de ce droit.

Avec son livre blanc sur la sécurité-santé, nous devons à nouveau nous mobiliser pour empêcher que ce gouvernement ne vienne une fois de plus passer par-dessus la tête des véritables organisations de défense des travailleurs.

Les propositions du livre blanc constituent à plusieurs égards un recul par rapport à ce que nous avons obtenu, par notre rapport de force, dans nos conventions.

Déjà, en 1949, les mineurs de l'amiante luttèrent contre leurs conditions de travail qui menaçaient leur santé. En 1969-70, les gars de la CSN-construction menaient la lutte pour la sécurité-santé. A plusieurs endroits, les clauses de convention collective vont plus loin que ce que recommande le livre blanc. Par exemple, celle des travailleurs de Fer & Titane, des travailleurs de Gaz métropolitain, des travailleurs de Vickers, le décret des travailleurs de la construction.

Notre tâche syndicale, camarades, c'est de négocier, à partir de la clause-type, ce qui fait l'objet de la volonté des travailleurs! Ce

n'est pas de nous soumettre aux visées technocratiques de distingués fonctionnaires éloignés des travailleurs!

C'est la sécurité-santé des travailleurs qui est en jeu. Le gouvernement semble avoir fait le choix de la sécurité-santé financière de ceux qui exploitent notre force de travail.

Nos revendications sont simples. Nous demandons l'élimination du danger à la source. Nous demandons, pour le travailleur ou le syndicat, en son nom, le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, et ce, sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraînant aussi ce droit. Nous demandons le droit pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires, indépendamment du patron. Nous demandons le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie au travail. Enfin, nous réclamons de pouvoir choisir notre médecin et le paiement de la compensation sur la base de son diagnostic et, par conséquent, le droit de refuser l'examen des médecins de compagnie et de la CAT.

Tout projet de loi qui ne tiendrait pas compte de nos principales revendications devrait être rejeté d'emblée.

Le conseil confédéral a constitué un comité sur la sécurité et santé formé de représentants de conseils centraux, de fédérations et de services de la CSN. Ce comité a reçu le mandat d'organiser la mobilisation et pourrait éventuellement proposer au bureau confédéral des moyens d'action appropriés.

J'estime, quant à moi, que notre action devrait être mesurée selon les étapes prévisibles à court terme, dépôt en première lecture, tenue d'une commission parlementaire, deuxième lecture, amendements et adoption de la loi. Sans vouloir devancer les propositions que le comité a mandat de formuler, je veux toutefois évoquer la possibilité de tenir devant les lieux de travail des lignes de piquetage. Des séances d'étude de nos propositions pourraient se dérouler sur les lieux de travail. Ces formes d'action nous permettraient de clairement indiquer notre désaccord face à l'employeur

qui demeure le premier responsable d'établir des conditions de sécurité et santé.

Nous proposons donc aux militants réunis aux Etats généraux de convoquer les assemblées générales de leur syndicat, d'y exposer clairement les enjeux d'un éventuel projet de loi, d'amener leur syndicat à faire connaître publiquement, en cohésion avec les fédérations et les conseils centraux, les décisions de leur assemblée générale. C'est en assurant la plus grande diffusion de nos positions et en s'assurant du fait que les travailleurs partagent ces positions, qu'une action significative pourra s'entreprendre.

C'est en s'appuyant le plus largement possible sur tous les travailleurs que nous représenterons une force pouvant influencer la rédaction d'un projet de loi qui assure vraiment la sécurité et la santé au travail.

Norbert Rodrigue,
président de la CSN

Notre principe de base: l'élimination du danger à la source

Il ne suffit pas de prétendre que "l'objectif ultime, le seul qui convienne, c'est l'élimination des causes d'accidents et de maladies". (Livre blanc, VII). Il faut que la loi assure les moyens d'éliminer les causes d'accident et maladie.

Un droit formel, sans garantie d'exercice: cela ne signifie rien! Les travailleurs de la construction peuvent en témoigner; leur décret leur donne des droits qu'ils ne peuvent exercer puisqu'aucune clause d'ancienneté réelle ne les protège. Ainsi, celui qui fait respecter ses droits risque une mise à pied, un non-rappel, un congédiement ou une autre mesure disciplinaire.

Nous proposons que l'action syndicale porte sur l'élimination des dangers à la source parce que c'est le seul moyen réel d'éviter les dommages irréversibles et le vieillissement précoce qu'entraîne l'exposition quotidienne aux divers agents agresseurs.

Le port d'appareils protecteurs ne peut être qu'une mesure provisoire, la revendication permanente demeurant l'élimination du danger à la source. Les travailleurs savent que le port d'appareils ajoute aux conditions de travail pénibles et cause fatigue et stress. Dans combien de cas, avons-nous été à même de constater que tel accident s'est produit parce qu'un travailleur n'a pu entendre, à cause du port d'un protecteur d'oreilles, l'avertissement donné par un compagnon de travail?

De plus, le port d'appareils protecteurs a pour effet de transférer au travailleur la responsabilité des accidents et maladies lorsqu'une compagnie a chaussé un travailleur de bottes d'acier, qu'elle l'a habillé d'un tablier de plomb, qu'elle l'a coiffé d'un casque, qu'elle lui a fourni des lunettes, des protecteurs d'oreilles, des gants de cuir, etc., elle s'est acquittée de sa tâche!... le travailleur devient alors responsable de sa sécurité et de sa santé.

L'élimination du danger à la source, ça signifie également que nos revendications doivent suivre les progrès de la science et de la technologie. Au fur et à mesure que la science et les méthodes techniques permettent de diminuer ou d'éliminer le danger, il faut obtenir que le danger soit effectivement diminué ou éliminé.

De même, le travailleur est **dans l'obligation** d'utiliser tous les moyens et les équipements mis à sa disposition pour protéger sa santé et sa sécurité lorsque ceux-ci sont conformes aux normes réglementaires et lorsqu'ils s'avèrent indispensables, compte tenu de la nature de certains travaux ou métiers **et de l'impossibilité technique ou financière d'éliminer le danger à la source.**
(Livre Blanc, p. 205)



Lorsqu'une compagnie a chaussé un travailleur de bottes d'acier, qu'elle l'a habillé d'un tablier de plomb, qu'elle l'a coiffé d'un casque, qu'elle lui a fourni des lunettes, des gants de cuir, etc... elle s'est acquittée de sa tâche! ...le travailleur devient alors responsable de sa santé-sécurité.

Il peut en être ainsi pour tous les dangers qui menacent la santé et sécurité des travailleurs.

Supprimer les problèmes à la source, cela veut dire essentiellement deux choses:

- Les mesures de sécurité doivent être intégrées aux machines et aux procédés de production plutôt que d'être strictement une question de prudence, d'attention et de choix individuel de tous les instants.
- Les moyens de protection de la santé des travailleurs résident dans la transformation de l'équipement et des méthodes de production et non dans l'arsenal des moyens individuels de protection. Il faut adapter le travail à l'homme et non pas faire l'inverse.

Là-dessus, le livre blanc laisse présager que le gouvernement préférera obliger les travailleurs à porter des équipements de protection plutôt que de s'attaquer à la source du problème. A croire que la première phrase du livre n'a pas été respectée: "L'économie qui prétendait encore faire passer l'homme après les machines serait vouée à l'échec." (René Lévesque - 8 mars 1977).

Notre première revendication

"Le droit pour le travailleur ou le syndicat en son nom, d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de ses compagnons de travail et ce, sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit."



Le livre blanc propose le mécanisme suivant:

- 1) Le travailleur **seul** a le droit de cesser sans pénalité son travail lorsqu'il y a imminence de danger.
- 2) Le danger imminent pour la santé et la sécurité ne peut pas résulter:
 - a) de l'utilisation d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose;
 - b) de la présence du travailleur dans un lieu, dans des circonstances et d'une façon normale pour son travail ou métier.
- 3) Cependant, l'exposition à des substances toxiques, gaz, radiations, etc... peut entraîner le droit d'arrêter de travailler si:

en raison de son intensité, l'exposition porte une atteinte IMMEDIATE (donc pas à long terme) et IRREVERSIBLE (donc, toute maladie ou accident qui ne pourra pas être guéri).
- 4) Le patron a le droit de congédier, suspendre ou imposer toute mesure disciplinaire de son choix.
- 5) Dans ce cas, le travailleur peut aller devant le commissaire du travail et démontrer qu'il tombe dans un cas prévu à la loi. (Notons que le livre blanc ne réfère plus au droit de grief et d'arbitrage en vertu de la convention collective, comme cela était le cas dans l'avant-projet de livre blanc).

Essayons donc de suivre quelques travailleurs devant le commissaire du travail pour voir ceux qui pourront être réintégrés suite à leur congédiement parce qu'ils auraient cessé de travailler dans des conditions qu'ils jugeaient dangereuses.

- a) Un travailleur de buanderie cesse son travail parce qu'il a suivi la consigne du syndicat qui estimait que les conditions de chaleur et d'humidité constituaient un danger pour la majorité des travailleurs.

QUESTION: Peut-il gagner?

REPONSE: Non, parce qu'il n'a pas fait la preuve qu'il s'agissait d'un danger imminent pour sa santé, il n'a fait que la preuve d'avoir respecté une consigne syndicale qui visait la majorité. (Faisait-il partie de la minorité qui aurait pu supporter chaleur et humidité?)

- b) Un travailleur dans une scierie cesse de travailler parce qu'il a remarqué que la scie lui semblait défectueuse.

QUESTION: Peut-il gagner?

REPONSE: Non, parce qu'un danger imminent pour sa santé et sa sécurité ne pouvait résulter de l'utilisation d'une machine.

- c) Un soudeur d'un chantier maritime cesse de travailler parce qu'il doit souder à l'extérieur sous une température très froide et sans protection contre le vent.

QUESTION: Peut-il gagner?

REPONSE: Non, parce qu'il s'agit, en hiver, de sa présence sur un lieu de travail dans des circonstances et d'une façon normale pour son travail et son métier.

- d) Une technicienne en radiologie cesse de travailler parce qu'elle estime subir trop de radiations.

QUESTION: Peut-elle gagner?

REPONSE: Non, parce qu'elle ne pourra démontrer que l'intensité de l'exposition porte une atteinte immédiate. Les atteintes pouvant résulter éventuellement en anomalies sanguines ou en cancer qui ne pourront être constatés que plusieurs années plus tard et qui ne pourront être directement reliées de façon certaine à cet événement.

- e) Un travailleur dans une usine de fabrication de produits chimiques cesse de travailler parce que l'évaporation de chloroforme le rend somnolent, lui donne des maux de tête et lui enlève l'appétit.

QUESTION: Peut-il gagner?

REPONSE: Non, parce qu'aucun de ces malaises n'est irréversible.

- f) Quant au mineur de l'amiante qui cesse de travailler parce que la concentration des fibres dépasse les normes:

si on droit s'exerce en fonction de la règle qui parle "de sa présence dans certaines circonstances qui sont normales pour ce genre de travail", il pourrait peut-



Si l'employeur prend des mesures disciplinaires à l'endroit du travailleur qui a exercé son droit de refus ou tout autre droit reconnu en matière de santé et sécurité au travail, celui qui peut faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du Travail. Il existe alors une présomption en faveur du travailleur et le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

(Livre Blanc, page 207)

être gagner puisque sa présence a cours dans des circonstances anormales;

à l'opposé, si son droit s'exerce en fonction de la règle qui parle d'une "exposition à des substances toxiques, gaz, radiations, etc..." qui peut, en raison de son intensité, constituer une atteinte immédiate et irréversible à la santé", il perd parce qu'il ne peut prouver qu'il a subi une atteinte immédiate, lorsque l'on sait que l'amiantose se développe sur une période de 15 à 25 ans...

Qu'en est-il de la sidérose? De la silicose? De l'exposition au polychlorure de vynile? De l'exposition au monoxyde de carbone?

Que penser du bruit qui, sans atteindre des intensités insupportables, conduit sur une longue période irrémédiablement à la surdité?

Que penser du travail qui dans certaines conditions d'éclairage peut porter à long terme atteinte à la vision?

Les seuls cas concrets où nous pouvons clairement affirmer que le droit à l'exercice du droit de cesser de travailler existent.

c'est quand un dynamiteur constate une fuite de gaz et sait qu'il ne peut procéder au dynamitage sans sauter et faire sauter ses compagnons;

c'est quand des gaz mortels s'échappent et qu'intervient un "sauve-qui-peut".

Avons-nous besoin d'un livre blanc "qui constitue un défi pour toute la société québécoise" (page VIII) et qui se propose d'être "le stimulant nécessaire à l'exercice de droits et responsabilités" (page 279) pour venir consacrer des évidences qui crèvent les yeux et que toute la jurisprudence arbitrale a reconnues comme constituant l'exercice d'un simple droit naturel?

La notion de danger imminent est d'autant plus importante que cette notion n'était pas restreinte dans l'avant-projet de livre blanc. La définition qu'on y trouve dans la version finale du livre blanc n'est rien de moins qu'une insulte à l'intelligence des travailleurs. Cette définition qu'on retrouvera sous une forme ou sous une autre dans la loi cadre qui sera déposée ultérieurement ne peut être que le fruit de dernière minute d'un ministre qui a un préjugé favorable pour on sait qui.

De plus, pourquoi est-ce le travailleur qui, malgré la générosité apparente d'une présomption et du transfert à l'employeur du fardeau de la preuve, doit supporter les délais qu'imposent les recours devant les tribunaux? Si le livre blanc donne un quelconque droit à la santé et à la sécurité,

Ainsi, ne constituera pas un danger imminent pour la santé et la sécurité d'un travailleur l'utilisation par celui-ci d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose, ou sa présence dans un lieu dans certaines circonstances ou d'une façon qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier.

(Livre Blanc, page 207)

Par ailleurs, sera considéré comme un danger imminent à la santé du travailleur toute exposition à des substances toxiques, gaz radiations, etc... qui peut, en raison de son intensité, constituer une atteinte immédiate et irréversible.

(Livre Blanc, page 207)

ne devrait-il pas prévoir qu'aucune sanction ne puisse être imposée avant qu'un tribunal ou un commissaire estime, hors de tout doute raisonnable, que le travailleur a agi malicieusement, sans apparence de droit et pour aucun motif relié à la santé ou la sécurité ou celle de ses compagnons?.

Pour ceux qui pourraient croire que la présomption en faveur du travailleur l'exonore de tout blâme, il faut dire qu'en droit cela ne signifie qu'un transfert du fardeau de la preuve. Il existe une telle présomption dans le Code du travail en ce qui concerne le congédiement pour activité syndicale: tout le monde sait très bien que le syndiqué doit alors faire une preuve prépondérante qu'il a été congédié pour activité syndicale.

Notre proposition est claire. Le syndicat peut décréter un arrêt de travail pour protéger un travailleur ou un groupe de travailleurs lorsque leur santé ou sécurité est menacée.

Le non-respect par l'employeur de la loi, des règlements ou des normes doit donner ouverture à l'exercice de ce droit. En Suède, une loi adoptée le 1er juillet 1978 permet au délégué du syndicat responsable de la sécurité ou santé de décréter l'arrêt de tous travaux lorsqu'existe un danger qu'il estime imminent et ceci jusqu'à inspection de l'autorité gouvernementale. De plus, il peut décréter l'arrêt de tous travaux dès qu'une norme ou un règlement est violé. Le délégué du syndicat ne peut subir aucune poursuite (civile ou pénale) lorsqu'il a ainsi décrété un arrêt de travail.

Notre demande n'est donc pas irréaliste!

Notre deuxième revendication

"Le droit pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment du patron."



En ce qui concerne le rôle du comité paritaire, le gouvernement a l'intention, d'une part, d'élargir le champ de ses compétences et, d'autre part, de lui accorder un pouvoir décisionnel sur un certain nombre de domaines lorsqu'il y aura entente entre les deux parties.

(Livre Blanc, page 210)

Le livre blanc propose le mécanisme suivant:

- 1) Seul le comité paritaire a droit d'enquête
 - a) de son propre chef, lorsque les patrons consentent à la demande des représentants des employés au comité paritaire;
 - b) de plein droit pour un seul membre de chaque partie du comité paritaire lorsqu'il s'agit d'accompagner un inspecteur.
- 2) a) Le comité paritaire est formé de membres du syndicat s'il existe un seul syndicat et s'il représente tous les salariés.
b) S'il existe plus d'un syndicat ou si le syndicat ne représente pas tous les salariés ou s'il n'y a pas de syndicat, les travailleurs doivent s'entendre pour désigner leurs représentants ou, à défaut d'entente, c'est la commission qui décide des modalités de désignation des représentants.
- 3) Ce comité a un pouvoir décisionnel, lorsqu'il y a entente entre les parties, pour déterminer le programme de service de santé, le choix du médecin, la détermination de l'existence d'un danger imminent, la détermination du programme d'information et de formation.
- 4) Le comité paritaire a un pouvoir de donner des avis et recommandations, lorsqu'il y a entente entre les parties, sur l'ajustement aux normes et règlements, sur l'élaboration d'un code spécifique de pratique, sur le choix des équipements de protection individuels.
- 5) Le comité paritaire a un pouvoir d'exercer une responsabilité (donc cette responsabilité n'appartient plus au syndicat) en ce qui concerne la surveillance préventive, la "prise en considération" des plaintes, la réception et l'analyse des rapports d'accidents, la tenue des registres et la réception de tous les rapports des organismes extérieurs (CH, DSC, Commission, etc...)

Il faut noter que les seuls cas où une mécontente peut faire l'objet d'une décision d'un tiers (espèce d'arbitrage), c'est:

- 1) quant au choix du médecin; c'est alors la commission qui tranche;
- 2) quant à la détermination de "l'imminence du danger" lorsqu'il y a mésentente entre un travailleur et son contremaître; c'est alors un inspecteur qui tranche... Le livre blanc ajoute avec beaucoup d'humour noir que "l'intervention de l'inspecteur devra alors être rapide" (p. 209);
- 3) lorsque les positions d'une partie sont inférieures aux règlements; c'est alors la commission qui tranche! (sic...)

Toutes les autres questions référées au comité paritaire devront recevoir l'assentiment patronal. Les décisions interviennent lorsqu'il y a entente entre les parties!

Puisque le livre blanc donne spécifiquement au comité paritaire la juridiction sur les questions de sécurité et santé et notamment, la responsabilité de recevoir les plaintes, les prendre en considération et y répondre: cela ne peut-il pas signifier qu'un travailleur sera privé du droit de faire un grief relatif à la sécurité et santé puisque le "tribunal" prévu à la loi est le comité paritaire?

Cela ne peut-il pas également laisser entrevoir le refus éventuel des employeurs de négocier, puisque le livre blanc propose déjà un "mécanisme de protection pour le travailleur"?

Il faut voir dans cette optique le fait que le livre blanc a expurgé un paragraphe de l'avant-projet de livre blanc qui se lisait comme suit: "Elle (la loi cadre) ne doit pas empêcher la négociation de modalités plus avantageuses dans le cadre des conventions collectives de travail (p. 222)".

Encore une fois, cela est significatif des intentions réelles du gouvernement.

La position de la CSN est claire. Les comités paritaires ne sont que des lieux de négociation!

Une vraie loi qui assure la sécurité-santé, c'est une loi qui reconnaît le droit au syndicat d'enquêter, le droit au syndicat de rencontrer l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la sécurité-santé, le droit du syndicat d'obliger l'employeur à établir un programme d'assainissement de l'entreprise par l'élimination des dangers à la source.

Notre troisième revendication

"Le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie au travail".

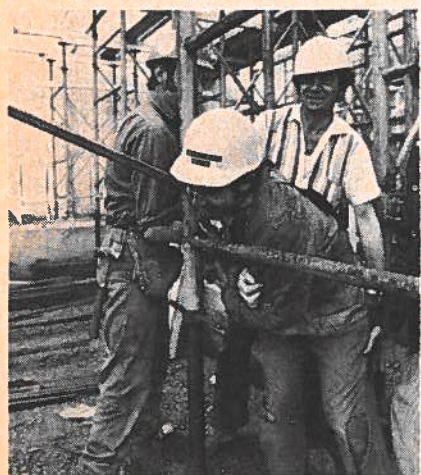
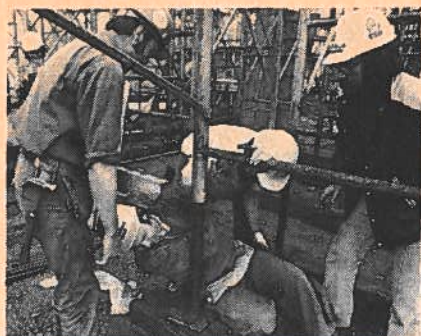


Le ministre du travail, Pierre-Marc Johnson, vient de déposer, le 30 novembre dernier, en première lecture, un projet de loi qui fixe l'indemnité de la Commission des Accidents de Travail à 90 pour cent du salaire net plutôt qu'à 75 pour cent du salaire brut, ce qui signifie, dans la majorité des cas, une diminution de prestation comme en fait foi le tableau suivant:

REV. BRUT	CELIBATAIRE			MARIE		
	REV. NET	75% REV. BRUT	90% REV. NET	REV. NET	75% REV. BRUT	90% REV. NET
6,500. (125.00)	5,66.96 108.98	4,875.00 93.75	5,100.16 98.08	6,303.96 121.23	4,875.00 93.75	5,673.72 109.11
9,500. (182.69)	7,592.52 146.01	7,125.04 137.02	6,833.32 131.41	8,512.92 163.71	7,125.04 137.02	7,661.68 147.34
12,500. (240.38)	9,444.76 181.63	9,375.08 180.29	8,500.44 163.47	10,458.76 201.13	9,375.08 180.29	9,413.04 181.02
15,500. (298.08)	11,282.96 216.98	11,625.64 223.57	10,154.56 195.28	12,361.96 237.73	11,625.64 223.57	11,125.92 213.96
18,500. (355.77)	13,063.84 251.22	13,875.16 266.83	11,757.20 226.10	14,178.84 272.67	13,875.16 266.83	12,760.80 245.40

REV. BRUT	MARIE (2 ENFANTS)		
	REV. NET	75% REV. BRUT	90% REV. NET
6,500. (125.00)	6,303.96 121.23	4,875.00 93.75	5,673.72 109.11
9,500. (182.69)	8,619.52 165.76	7,125.04 137.02	7,757.36 149.18
12,500. (240.38)	10,567.96 203.23	9,375.08 180.29	9,511.32 182.91
15,500. (298.08)	12,478.96 239.98	11,625.64 223.57	11,230.96 215.98
18,500. (355.77)	14,293.24 274.87	13,875.16 266.83	12,863.76 247.38

Le ministre Johnson a lui-même avancé que cette formule permettrait une économie de 14 millions au trésor public. Bref, un 14 millions qui vient des poches des accidentés.



Le livre blanc dit à la page 252:

"Le système d'indemnisation applicable aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles doit donc, dans la mesure des ressources financières disponibles, garantir au départ le remplacement, **dans une proportion qui maintient une incitation au retour au travail**, de tout revenu d'emploi perdu par le travailleur temporairement ou de façon permanente, jusqu'à concurrence d'un maximum de gains assurables établi en fonction des gains moyens de l'ensemble des salariés québécois."

La formule est simple comme bonjour!

Le travailleur ne peut pas travailler parce qu'il est malade ou accidenté; alors on le prive d'une partie de son salaire pour l'inciter à retourner au travail!

Notre revendication est claire. Nous demandons le plein salaire comme mode de compensation.

Relativement à la sécurité d'emploi, la formule que propose le livre blanc est éloquent et évocatrice:

"C'est pourquoi, une fois reconnu le droit fondamental du travailleur rétabli de réintégrer son poste de travail ou un poste approprié à ses capacités résiduelles, la commission de la santé et de la sécurité au travail devra encore être à l'avant-garde dans les démarches qui s'imposeront lorsque, **soit à cause de la diminution des aptitudes du travailleur, soit à cause de l'absence de poste convenable disponible chez l'employeur, le travailleur se verra contraint de solliciter un emploi ailleurs.**" (p. 252)

A l'endroit de ceux qui prétendent que nous voulons charrifier, nous tenons à dire que nous ne formulons aucune objection à l'égard de l'accidenté ou du malade qui se cherche un autre emploi... mais de sa propre initiative et **sans contrainte.**

Notre revendication, c'est le droit à l'emploi, le droit au poste qu'occupait le malade ou l'accidenté, que la loi oblige l'employeur à le réserver à la victime et qu'entre-temps, son plein salaire lui soit versé.

Enfin notons tout bonnement une autre phrase cynique du livre blanc:

"La négligence coupable de la victime pourra toujours recevoir sa sanction au mérite devant les tribunaux appropriés." (p. 251)

Au XVIII^e siècle, en France, on fusillait le corps des suicidés... pour les punir.

Notre quatrième revendication

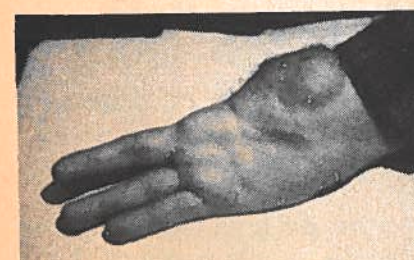
"Le droit au médecin de son choix et au paiement de la compensation sur la base de son diagnostic et par conséquent le droit de refuser l'examen des médecins des employeurs et de la CAT."

C'est au comité paritaire de santé et de sécurité au travail que le gouvernement entend confier la responsabilité de choisir le médecin qui sera responsable de l'organisation et de la dispensation des services de santé dans son établissement. Ce choix du comité devra être fait à partir d'une liste de médecins agréés aux fins de santé au travail par le conseil des médecins et dentistes du centre hospitalier désigné pour les fonctions de santé publique sur son territoire.

Si les parties représentées au comité de santé et de sécurité ne s'entendent pas sur le choix de ce médecin, le chef du Service de santé au travail du CH-DSC demandera à la Commission de la santé et de la sécurité au travail de choisir le médecin à la place du comité.

Saisie d'une telle requête, la Commission devra choisir un médecin parmi ceux qui sont inscrits sur la liste des médecins agréés par le centre hospitalier. Si un médecin oeuvre déjà auprès de l'entreprise concernée au moment de l'adoption de la loi, la Commission **devra** lui accorder une préférence.

(Livre blanc, page 242)



Le livre blanc dit que le comité paritaire choisit le médecin (p. 211). S'il n'y a pas d'entente alors, c'est la commission qui le choisira (p. 212). S'il y a déjà un médecin de compagnie dans l'entreprise, la commission doit lui accorder la préférence. (p. 242)

Ca ne peut être plus clair. Les médecins actuellement à l'emploi des compagnies sont là, non pas pour préserver la santé des travailleurs, mais parce qu'ils défendent les intérêts des patrons.

La Q.I.T. et ses médecins n'ont jamais révélé les problèmes de surdité des travailleurs. En fait, les médecins de la compagnie les ont niés jusqu'à ce que les médecins du syndicat en fassent la preuve.

Les médecins des compagnies d'amiante ont nié l'amiantose des mineurs malgré que c'était universellement connu. Tant et aussi longtemps que l'équipe du Mont Sinaï ne les a pas mis en contradiction, ils ont nié. Sur 1,214 mineurs, 1,034 mineurs de Thetford n'étaient même pas au courant du diagnostic médical des médecins de la compagnie... Parmi eux, 585 avaient des anomalies pulmonaires!

En fait, notre expérience nous prouve que les médecins de compagnie, d'une manière générale, sont des tricheurs, des esclaves serviles du capital et qu'ils ne remplissent pas leurs responsabilités de médecin.

Nous voulons le même droit comme travailleur que celui qui nous est reconnu comme citoyen: Le libre choix de notre médecin!

Le livre blanc contient nombre d'autres inepties qui ne visent qu'à masquer les objectifs réels mais inavoués du livre blanc.

Notons simplement le caractère conjoint de la formation et de l'information (patrons-syndicats) à laquelle nous nous opposons totalement. A plusieurs reprises, le livre blanc parle d'information et de formation conjointes, de crédits



Les douches à la Gulf de Shawinigan

alloués de préférence aux associations paritaires, etc... Un tel système ne peut que permettre à l'Etat de se laver les mains sous prétexte que les parties ne s'entendraient pas. Nous devons exiger notre part de crédits disponibles, mais garder le contrôle absolu sur le contenu. D'ailleurs, le livre blanc est éloquent quant au contrôle du contenu de l'information et de la formation:

"Comme pour la formation, le comité paritaire joue un rôle essentiel dans l'élaboration du programme (d'information) et le chef d'établissement est le premier responsable de sa réalisation." (p. 231)

Dans tout le livre blanc, il n'y a qu'un seul paragraphe sur les conditions spécifiques des femmes au travail. Le conseil du statut de la femme qui présentait, le 20 septembre dernier, un mémoire au ministre Pierre Marois, ("Pour les québécoises, égalité et indépendance") réclamait non seulement pour la femme enceinte mais aussi pour la femme qui allaite son enfant, le droit de refuser un emploi si elle considère qu'il met en danger sa vie ou sa santé ou celle de son enfant. A croire que le ministre n'a pas lu ce rapport...

Sans faire appel à quelque sentiment protectionniste ou paternaliste envers les femmes, il faut admettre que celles-ci peuvent se trouver en situation particulière au moment de la grossesse à cause de certaines conditions de travail (posture, etc.) ou certaines substances (radiations, etc.) qui risqueraient de mettre en danger sa santé ou celle de l'enfant qu'elle porte. Nous revendiquons pour elles, comme pour tous les travailleurs, le droit d'arrêter de travailler dans ces circonstances, et ce, sans pénalité: ce que ne permet pas la récente ordonnance sur les congés maternité.

Il faut aussi noter l'approche trop exclusivement médicale de la sécurité-santé.

En ce qui concerne la formation de la commission, nous exigeons que nos représentants soient désignés par nous et que leur mandat soit révocable. De plus, ils devraient y être à plein temps, de façon à avoir une connaissance suffisante des dossiers pour que leur participation ne soit pas de pure forme et qu'ils puissent justifier leur position auprès des organismes qui les délèguent. Nous nous opposons fortement au pouvoir confié à un comité réduit.

Les pénalités pour ceux qui violent les lois

Enfin, combien de délicatesse à l'endroit des pauvres petites, moyennes et grandes entreprises et quelle circonspection dans l'exercice des pouvoirs publics!

"Tout en demeurant dans l'ordre de grandeur de celles que prévoit l'ensemble des lois contemporaines, les

Le conseil d'administration de la Commission se composera donc des membres suivants, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre responsable:

- a) un président-directeur général;
- b) quatre personnes choisies à partir d'une liste fournie par les associations de salariés les plus représentatives;
- c) quatre personnes choisies à partir d'une liste fournie par les associations d'employeurs les plus représentatives.
- d) deux adjoints au président-directeur général, soit l'adjoint à la prévention et l'adjoint à l'indemnisation et à la réadaptation et ce, sans droit de vote.

Un comité exécutif plus restreint, ne comptant que des membres à plein temps, complètera le travail du conseil d'administration et sera chargé de la gestion courante. Il comprendra, en plus du président-directeur général, une personne désignée par les représentants des employeurs sur le conseil d'administration, une personne désignée par les représentants des travailleurs et, sans droit de vote, deux adjoints au président-directeur général.



pénalités devront être proportionnées à l'importance que la société attache au respect de la santé et de la vie. Il faudra cependant conserver à l'esprit que **des sanctions disproportionnées au contexte socio-économique** n'auraient pour effet que de rendre illusoire l'efficacité de leur application." (p. 259)

"La sanction est un moyen de prévention de dernier ressort; elle vise généralement l'exemplarité. Afin d'en extraire toutes les possibilités positives, **le gouvernement en minimisera l'aspect punitif** pour en faire un élément de l'action en prévention. Ainsi, lorsque cela sera possible, il sera toujours préférable d'ajouter à une pénalité nominale l'obligation de poser des gestes préventifs, tels la participation à des cours de formation, la présentation de programmes de santé ou de sécurité, l'obligation de procéder à des améliorations préventives, etc. D'autre part, dans les cas où la santé ou la vie de travailleurs aura été négligemment ou criminellement mise en péril, la loi devra permettre l'utilisation de sanctions proportionnées à la gravité circonstanciée de l'infraction." (p. 259)

Faut-il rappeler au gouvernement qu'une infraction pour outrage au tribunal entraîne des pénalités pouvant aller jusqu'à \$50,000, un an de prison par jour que dure l'infraction et que ce sont les travailleurs qui sont systématiquement victimes de ces procès répressifs.

Bref, le livre blanc nous dit que si un patron viole un règlement ou une ordonnance de respecter un règlement, il sera condamné en plus d'une pénalité nominale proportionnée au contexte socio-économique... à poser le geste que la loi l'obligeait déjà à poser!

Conclusion

Face à ce livre blanc et à la loi cadre qui suivra, nous devons nous mobiliser pour nous assurer que la loi soit largement différente du livre blanc qui nous est soumis; à cette fin, il est proposé:

- 1) QUE tous les syndicats, conseils centraux, fédérations, fassent publiquement connaître leur position sur la base des positions CSN;
- 2) QU'on intensifie la mise sur pied des comités syndicaux de sécurité-santé;
- 3) QU'on considère les comités paritaires locaux de sécurité santé comme un lieu de dépôt et de négociation de nos mandes en sécurité-santé.

Depuis plusieurs années, la CSN a mené de dures luttes sur la sécurité-santé des travailleurs. Les revendications que

Compte tenu des risques particuliers que comporte l'état de grossesse pour la femme, il convient de reconnaître à cette dernière le droit d'exiger, sur avis médical, d'être affectée à d'autres tâches pour la durée de la grossesse, si ces conditions de travail représentent un danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître. Si une telle affectation s'avère impossible, la femme enceinte peut, dès ce moment, bénéficier du congé de maternité qui est alors prolongé en conséquence. (Livre Blanc, page 202)

nous mettons de l'avant sont le fruit de l'expérience de plusieurs centaines de travailleurs.

A la CSN, nous avons déjà fait l'expérience de ces comités paritaires. Dans la quasi-totalité des cas, ils se sont avérés complètement inutiles, les patrons demeurant sur leurs positions, empêchant ainsi toute amélioration de conditions de santé-sécurité. Ce n'est que par la négociation que les positions ont évolué! Le livre blanc relève donc d'une utopie: celle que les patrons vont soudainement s'entendre avec les travailleurs pour protéger la santé-sécurité des travailleurs. Rechercher avec eux des solutions aux problèmes de santé-sécurité c'est croire que soudainement, par une quelconque magie du livre blanc, ils deviendraient conscients que la qualité de la vie et la vie elle-même passe avant les machines et les profits.

Le livre blanc constitue donc un affront à nos revendications, un recul pour plusieurs groupes de travailleurs qui dorénavant verront les patrons se cacher derrière celui-ci pour empêcher toute négociation de clauses concernant la sécurité-santé.

ANNEXE

La plate-forme CSN sur la sécurité-santé au travail

- 1) Nos revendications et nos luttes visent un objectif: la santé et la sécurité au travail
- 2) C'est par l'élimination des dangers à la source et l'adaptation du travail à l'homme et non de l'homme au travail que nous atteindrons notre objectif.
- 3) C'est l'employeur qui est responsable de prendre les moyens pour rendre le milieu de travail sain et sûr.
- 4) Les travailleurs doivent prendre les moyens nécessaires et suffisants pour forcer les employeurs et l'état capitaliste à respecter les normes de sécurité et à prendre les mesures nécessaires pour rendre le milieu sain et sûr relativement à la santé et la sécurité au travail des travailleurs.
- 5) Le mouvement syndical doit revendiquer des lois pour favoriser la santé et la sécurité au travail.

NOS REVENDICATIONS

La CSN réaffirme la priorité des revendications suivantes:

- 6) Le droit pour le travailleur, ou le syndicat en son nom, d'arrêter de travailler quand il juge que les conditions sont dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail et ce, sans aucune pénalité.
Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit.
- 7) Le droit effectif de contrôler si l'em-

ployeur remplit ses obligations, et, à cette fin, le droit pour le syndicat d'enquêter, indépendamment du patron et de l'Etat, en tout temps, en tout lieu, et d'utiliser à cette fin les appareils de mesure nécessaires, aux frais du patron.

- 8) Le droit au plein salaire et à la pleine sécurité d'emploi, suite à un accident ou à une maladie du travail pour toute la durée de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.
 - 9) Le droit pour tout travailleur de choisir son médecin traitant. Le droit effectif pour le travailleur de connaître son état de santé en regard de son milieu de travail passé et présent et le droit à l'examen médical par un médecin de son choix, examen défrayé par l'employeur, et, par conséquent, le droit de refuser d'être examiné par un médecin de l'employeur.
 - 10) L'obligation pour l'organisme payeur (CAT) de payer la compensation sur la base du diagnostic du médecin traitant.
Seul le travailleur, ou le syndicat en son nom, peut contester la décision de la CAT: dans ce cas, le travailleur continue à être indemnisé.
Il suffit qu'un seul spécialiste confirme le diagnostic du médecin traitant ou agisse comme médecin traitant pour que le diagnostic soit maintenu.
- De plus, elle revendique:
- 11) Le droit effectif d'obliger, à la requête du syndicat, l'employeur à établir un programme d'assainissement de l'entreprise par l'élimina-

tion des dangers à la source.

- 12) Le droit effectif de rencontrer l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail.

NOTRE PLAN D'ACTION

- 13) Un plan d'action dans chaque syndicat

a) La connaissance de l'entreprise:

- remplir le questionnaire préparé par le service
- réunir les travailleurs par département et en assemblée générale pour les écouter sur les conditions dangereuses
- recueillir toute l'information possible sur les conditions dangereuses présentes dans l'entreprise
- faire une visite complète de l'entreprise avec un conseiller syndical
- faire venir un inspecteur etc.

b) Les revendications:

- établir un plan de revendications et d'action pour l'élimination à la source des agents agresseurs et
- exiger l'entretien préventif régulier en général et en particulier de l'outillage qui constitue une des principales sources des accidents.

c) La négociation avec l'employeur:

- en cours de convention
- ou au moment du renouvellement de la convention collective

d) Le contrôle de ce qui a été négocié et la poursuite des revendications insatisfaites par tous les moyens disponibles.

e) La prise en charge des malades et des accidentés du travail

Intensifier l'éducation sur l'importance d'organiser la lutte:

- 14) Que la CSN, ses fédérations et conseils centraux, intensifient l'éducation des travailleurs sur l'importance d'organiser la lutte pour de meilleures conditions de sécurité-santé au travail.

Mettre sur pied des comités syndicaux de sécurité-santé

- 15) Que la CSN, ses fédérations et conseils centraux, intensifient la mise sur pied de comités syndicaux de sécurité-santé dans tous les syndicats conformément à la brochure de la CSN "Mobilisation et comité syndical de sécurité-santé".

- 16) Qu'une des principales luttes du comité syndical soit de forcer le patron à éliminer les dangers à la source plutôt que de faire porter des appareils protecteurs.

- 17) Que la CSN, ses fédérations et conseils centraux mettent sérieusement en garde tous syndicats contre les comités paritaires de sécurité afin qu'on les considère essentiellement comme un lieu de dépôt et de négociation des revendications syndicales en sécurité-santé, et

- 18) Que les revendications sur le fonctionnement de ces comités s'orientent vers l'obtention de pouvoir pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tous sujets, relatifs à la sécurité et santé au travail et en utilisant les appareils de mesures nécessaires, indépendamment du patron.

Négocier la clause-type:

- 19) Que la CSN, ses fédérations et conseils centraux sensibilisent les syndicats affiliés à déposer la clause-type comme revendications de base en sécurité-santé.

- 20) Que dans la négociation de cette clause, l'on réaffirme les quatre revendications prioritaires de la CSN:

a) Le droit pour le travailleur, ou le syndicat en son nom, d'arrêter de travailler quand il juge que les conditions sont dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail et ce, sans aucune pénalité

b) le droit effectif de contrôler si l'employeur remplit ses obligations, et, à cette fin, le droit pour le syndicat d'enquêter, indépendamment du patron et de l'État, en tout temps, en tout lieu, et d'utili-

ser à cette fin les appareils de mesure nécessaire, aux frais du patron

c) le droit au plein salaire et à la pleine sécurité d'emploi suite à un accident ou à une maladie du travail pour toute la durée de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant

d) le droit pour tout travailleur de choisir son médecin traitant le droit effectif pour le travailleur de connaître son état de santé en regard de son milieu de travail passé et présent et le droit à l'examen médical par un médecin de son choix, examen défrayé par l'employeur, et par conséquent, le droit de refuser d'être examiné par un médecin de l'employeur.

- 21) Que toutes les clauses de sécurité-santé obtenues dans les conventions collectives soient compilées et analysées par le service de génie industriel. Que les résultats soient communiqués à tous les syndicats.

Encourager les enquêtes médicales:

- 22) Que la CSN, ses fédérations et conseils centraux sensibilisent les travailleurs sur l'organisation de lutte pour l'obtention d'enquêtes cliniques sous contrôle syndical, en prenant exemple sur fer et titane;

- 23) Que les médecins soient choisis en fonction de leur indépendance par rapport à l'employeur, pour leur compétence, pour leur intérêt leur engagement dans la défense des intérêts des travailleurs, nécessaires pour mener à bonne fin la tâche qui leur est confiée.

Forcer les inspections:

- 24) Que la CSN prenne les moyens de pressions nécessaires pour forcer les inspecteurs de l'Office de la Construction du Québec à obliger les employeurs à fournir les moyens individuels de protection.

Porter attention à l'orientation de la formation dispensée par les patrons:

- 25) Qu'une mise en garde soit faite aux

travailleurs qui participent aux cours de santé-sécurité donnés par les "boss" en rappelant que l'association patronale subventionnée par les "boss" veut faire croire aux travailleurs qu'ils sont responsables des accidents et des maladies.

Etudier les nouvelles formes d'organisation capitaliste du travail:

- 26) Que les services de la CSN préparent un document sur les nouvelles formes d'organisation capitaliste du travail pour étude au conseil.

Développer des luttes contre les cadences et le salaire au rendement:

- 27) Que la CSN favorise le développement des luttes contre les cadences et les systèmes de rémunération au rendement.

Former un comité confédéral sur la santé et la sécurité au travail.

- 28) Qu'un comité de santé-sécurité soit formé

- 29) Que ce comité soit formé de trois (3) représentants des conseils centraux, de trois (3) représentants des fédérations, de représentants du service de génie industriel et de l'exécutif de la CSN

- 30) Que chaque instance nomme son représentant et que l'exécutif nomme le représentant de l'exécutif et le représentant du service de génie industriel

- 31) Que le comité puisse constituer des sous-comités

- 32) Que ce comité ait comme mandat
- d'appliquer les décisions de la CSN
 - d'élaborer des programmes de formation sur la santé-sécurité
 - d'élaborer des stratégies de mobilisation et d'action en matière de sécurité-santé
 - de faire l'étude du livre blanc et de formuler des recommandations au bureau et au conseil confédéral.

Synthèse des positions de la CSN sur la santé-sécurité au travail tel qu'adoptées par le Congrès et le Conseil confédéral.

La clause type sur la sécurité-santé au travail

Principe général

1) L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

2) Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, sans perte de bénéfices et de salaire.

3) L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

4) Tout salarié, ou tout délégué du syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre salarié.

5) Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.

6) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

7) Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

8) En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.

9) Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc..., auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

10) Le délégué de département ou tout autre représentant syndical peut, après avis au contremaître, enquêter partout, en tout temps, indépendamment du patron, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaire.

11) Lors de ces enquêtes, tel délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.

12) L'employeur fournit gratuitement au syndicat l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et dont l'état

de fonctionnement est dûment attesté par le fournisseur ou par une entreprise qualifiée à ce sujet, afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail. De plus, l'employeur assure que le fournisseur de ces appareils ou un expert qualifié dans leur fonctionnement, donne les instructions nécessaires au syndicat pour l'utilisation de ces appareils.

13) A défaut par l'employeur de fournir lesdits appareils ou s'ils ne sont pas en bon état de marche, le syndicat peut louer aux frais de l'employeur les appareils nécessaires.

14) Afin que les salariés puissent connaître de façon continue les conditions de travail, l'employeur installe et assure le bon fonctionnement de détecteurs automatiques, de bonne qualité, dans tous les départements où il y a risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, selon le syndicat notamment et entre autres, des détecteurs de... (les nommer, tels que: bruit, oxyde de carbone, poussière, température, humidité relative, etc...)... dans les départements suivants... (les nommer) et dans les délais suivants... (fixer les délais).

15) L'employeur informe par écrit le syndicat et chaque travailleur concerné, des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.

16) L'employeur doit informer par écrit le syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.

17) Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.

18) De plus, l'employeur s'engage à remettre au syndicat, à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la CAT et toutes autres statistiques d'accidents et de maladies du travail. Tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs, que l'employeur effectue, a fait effectuer ou qui lui sont transmis.

19) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail son plein salaire et tous ses bénéfices présents ou futurs tels qu'édictees par la convention collective et ce, pour toute la période de son absence.

Droit d'arrêter de travailler

Négociation permanente

Droit syndical d'enquête

Sécurité d'emploi et de revenu en cas d'accidents ou de maladies du travail

- 20) L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CAT et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'employeur la compensation pour absence au travail, reçue de la CAT.
- 21) Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail.
- 22) L'employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie tels que: médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- 23) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs prescrits par la convention collective et aucune mise-à-pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail.
- 24) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par son médecin.
- 25) Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'employeur s'engage à fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident ou la maladie.
- 26) Advenant l'impossibilité pour l'employeur de fournir un tel emploi, le salarié reçoit de l'employeur son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective, tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas d'emploi. Le salarié en question a le droit de refuser sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé.
- 27) Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux ou de tout autre organisme, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

Premiers soins et examen médical

- 28) L'employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un service de premiers soins avec un(e) infirmier(e).
- 29) De plus, un représentant de chaque département nommé par le syndicat, pour chaque équipe, reçoit aux frais de l'employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des ambulanciers St-Jean. A cet effet, l'employeur se porte garant de toutes les actions posées par ces secouristes auprès des salariés accidentés.
- 30) L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades. Il fournit au syndicat copies des ententes prises à cet effet.
- 31) Tout examen médical exigé par l'employeur, s'effectue chez un médecin choisi par le salarié, durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur.
- 32) De plus, l'ensemble des salariés a droit de connaître, collectivement, son état de santé en regard avec les conditions environnantes de travail. A cet effet, l'employeur défraie tous les coûts d'une enquête clinique sous la direction du syndicat et organisée comme suit:
 1. tous les médecins-examineurs et spécialistes sont choisis par le syndicat,
 2. chaque salarié soumis aux examens reçoit une copie des résultats complets des examens médicaux et des tests subis,
 3. les résultats dépersonnalisés sont transmis au syndicat,
 4. les examens médicaux complets accompagnés des tests spécialisés, débutent avant le... (fixer la date)... et sont réalisés dans une période maximum de trois mois (à déterminer) durant le temps de travail des salariés,
 5. la confidentialité des dossiers médicaux est sous la responsabilité des médecins-examineurs et aucune copie ni aucun résultat de ces dossiers ne peut être transmis sans l'autorisation écrite du salarié concerné. Aucune information tirée de ces dossiers, ne peut être utilisée en preuve contre le salarié concerné.
- 33) Tous résultats médicaux, nécessitant le déplacement du salarié à un poste compatible avec son état de santé, s'effectue sans perte de salaire ni de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective.

Elimination des dangers à la source

34) L'employeur s'engage à éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le syndicat. Sans restreindre la portée de ce qui précède, l'employeur élimine dans les... (délai à préciser)... les conditions dangereuses suivantes: ... (les nommer)... dans les départements suivants: ... (les nommer)...; selon les normes suivantes: ... (utiliser les normes recommandées par le Service du génie industriel de la CSN)...

35) Il est convenu que l'utilisation des appareils protecteurs individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Que ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement. Qu'ils sont fournis gratuitement par l'employeur et selon le choix des travailleurs.

36) De plus, advenant l'utilisation de ces appareils sur une période de plusieurs heures consécutives, les salariés devant les porter bénéficient de périodes de repos supplémentaires telles que: ... (à déterminer)...

Travaux seuls

37) L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit.

38) De plus, l'employeur ne peut exiger d'un ou des salariés qu'il(s) travaille(nt) isolé(s) dans un endroit.

Soulèvement et transport manuel

39) L'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.

40) A cet effet, il est convenu que la limite de poids recommandée pour la levée manuelle occasionnelle est d'environ 10 kilogrammes (22 livres).

41) Il est convenu que si les levées s'effectuent de façon régulière ou fréquente (soit de plus de 40% du temps), la limite de poids est réduite à environ 7,5 kilogrammes (16 livres).

ERRATA

Les articles 9 à 51, 53 à 57, 62 à 67, 98 à 103, 127 à 136, 178 à 192, 194 à 197, 216 à 222, 227 à 246, 252, 265, 267, 273, 275, 278 à 282, 284 à 286, 289 à 301, 303 à 310, 313 à 324 et 326 sont en vigueur depuis le 1er janvier. Ceci ne comprend pas les articles sur la formation de comités de sécurité-santé.

● Nos revendications et nos luttes visent à un objectif: la santé et la sécurité au travail.

● C'est par l'élimination des dangers à la source et l'adaptation du travail à l'homme que nous atteindrons notre objectif.

● C'est l'employeur qui est responsable de prendre les moyens pour rendre le milieu sain et sûr.

● L'Etat doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour s'assurer que les employeurs prennent leurs responsabilités relativement à la santé et la sécurité au travail des travailleurs. Il doit entre autres, reconnaître au syndicat le droit à la prise en charge de sa santé et sécurité et lui assurer ainsi les moyens de forcer l'employeur à prendre ses responsabilités.



**49^e CONGRÈS
CONFÉDÉRATION
DES SYNDICATS
NATIONAUX**

**NON
AU TRAVAIL
QUI TUE**



**49^e CONGRÈS
CONFÉDÉRATION
DES SYNDICATS
NATIONAUX**

**NON
AU TRAVAIL
QUI TUE**

Rapport de Francine Lalonde, vice-présidente
responsable du Service du génie industriel
49^e congrès de la CSN, Montréal, juin 1978

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET NOS LUTTES

C'est la première fois que le congrès de la CSN discutera pendant un jour entier de ce qu'est le milieu de travail, des conditions qui font que le travail rend malade, vieillit de façon précoce, éclope, diminue l'être humain quand il ne tue pas de façon insidieuse ou brusque.

Nous savons que le travail tue parce que les employeurs n'ont qu'une règle, le profit, et que l'Etat ne prend pas les moyens suffisants même pour faire respecter les lois, normes et règlements qui existent actuellement.

Le présent gouvernement, particulièrement son ministre au développement social, s'était compromis sur la nécessité de changer radicalement les conditions de travail quant à la sécurité et à la santé des travailleurs. Le premier ministre disait même en décembre 1976 que *la santé et la sécurité des travailleurs se placent en tête de liste des priorités du gouvernement avant même la croissance économique.*

Pourtant, le Livre Blanc d'abord promis pour décembre 1977 n'est pas encore sorti du comité interministériel; peut-on alors compter sur un projet de loi avant la fin de l'automne et une loi pour l'hiver prochain? Au train où vont les choses, plus rien n'est sûr, si ce n'est la satisfaction du patronat.

L'expérience syndicale face aux employeurs et aux gouvernements nous enseigne que c'est par nos luttes que nous faisons reculer l'arbitraire patronal et progresser nos droits.

Nous savons aussi que les acquis des luttes locales sont précaires, si les conditions dans les autres entreprises ou secteurs ne s'améliorent pas. A l'inverse, nous savons combien il est difficile d'être le premier à se battre pour une revendication nouvelle et coûteuse.

Nous savons enfin qu'il ne faut pas s'attendre à des cadeaux du gouvernement. C'est au coeur même du système du profit, appuyé légalement sur le droit de gréance, que s'attaque une loi favorable aux travailleurs. Les chantages à la fermeture, en particulier dans le contexte économique et politique que nous vivons, vont pleuvoir, ils vont énerver.

	Page
Les conditions de travail et nos luttes	1
Nos revendications	11
Un plan d'action	25
Annexe:	
Clause-type sur la sécurité et la santé au travail recommandée par le Comité inter-fédérations	29

Il nous faudra donc bâtir le rapport de force le plus large par l'adhésion claire de tous les syndiqués, de tous les travailleurs, de tous ceux pour qui le droit à la sécurité et à la santé des travailleurs n'est pas un mot, dans un véritable mouvement pour le droit à la vie, à la santé, au bien-être.

Là ne s'arrête pas notre action. Elle commence. Pour bâtir ce rapport de force, cette adhésion large, il faut que chaque syndicat soit organisé pour se battre localement; il faut donc qu'il soit structuré de façon efficace, informé, formé. Les syndicats doivent être en contact les uns avec les autres sur cette question et au niveau de la région, et du secteur, et du Québec. Nous avons des moyens, il faut les mettre de la façon la plus efficace au service de cet objectif prioritaire: **NON AU TRAVAIL QUI TUE.**

On peut penser que le progrès technologique améliore grandement la situation des travailleurs. Mais, le progrès technologique se traduit par des nouvelles machines, processus, produits qui n'ont pas comme dénominateur commun d'être pensés pour la sécurité et la santé des travailleurs (c'est le moins qu'on puisse dire), mais pour la productivité maximale, ce qui dans les faits veut dire *l'utilisation maximale de la force de travail*, pour un meilleur rendement du capital et un moins grand nombre d'emplois.

Même Robert Sauvé, président de la Commission des accidents du travail du Québec affirmait, lors d'une conférence prononcée à l'Université McGill, en mars dernier: *Nous savons tous que le nombre d'accidents a constamment augmenté ainsi que le nombre de jours perdus... les accidents ont augmenté en gravité et en fréquence dans des secteurs d'activités où il y a eu réduction du nombre des travailleurs durant les cinq dernières années.*

On peut donc identifier clairement des facteurs importants qui aggravent les dangers et rendent encore plus pénibles les conditions de travail, même si les patrons, leur publicité et tous ceux qui ont intérêt à penser ou à dire comme eux, soutiennent le contraire.

Il aurait été intéressant de pouvoir entendre ici des travailleurs et travailleuses de divers secteurs industriels nous décrire leurs conditions de travail. Ça aurait été un portrait accablant, insupportable à la longue. Ce n'est pas possible aujourd'hui, mais c'est partie remise si vous décidez d'accepter les recommandations que nous faisons.

Ce portrait des conditions de travail, il faudra le publiciser avec tous les moyens dont nous disposons. Les entreprises sont propres à l'extérieur et même plus, elles cachent soigneusement les conditions dans lesquelles les travailleurs vivent et peinent. Elles cachent soigneusement aussi les maladies, malaises, accidents, le vieillissement précoce dont les travailleurs sont victimes à cause du travail.

Des cas concrets

Nous connaissons tous l'amiantose, cette maladie du poumon provoquée par l'amiante et qui finit par empêcher les poumons d'effectuer leur rôle vital dans notre organisme, apporter de l'oxygène; l'amiantose entraîne la mort mais celle-ci peut être provoquée aussi parce que le coeur est affecté, ou d'autres organes. Mais l'amiante ne cause pas que l'amiantose. Nous avons vu récemment le ministre américain de la santé, Joseph Califario, se servir des travaux du Dr Seilikoff pour aviser dix millions de travailleurs américains que 42 à 51% d'entre eux qui ont été en contact avec l'amiante de 1943 à aujourd'hui, même pendant une courte période, risquent de mourir d'un cancer (20 à 25% d'un cancer de poumon, de 7 à 10% d'un mésothéliome ou cancer de la plèvre et 8 ou 9% d'un cancer du tube digestif). Mais il y a aussi l'emphysème, les maladies cardiaques...

Le sable, la silice, causent une maladie qui ressemble à l'amiantose et qui s'appelle la silicose. Les travailleurs des fonderies, les mineurs y sont particulièrement exposés. Il y a aussi la sidérose dont les spécialistes s'entendent à dire qu'elle n'est pas aussi grave que les deux autres; pourtant, rares sont les travailleurs des chantiers maritimes qui se rendent à leur pension ou qui en profitent longtemps.

Il y a toutes les autres poussières... y compris la poudre pour bébé **Johnson et Johnson.**

Et le plomb, dont certains effets sont connus depuis l'antiquité, qui produit une intoxication appelée saturnisme et qui attaque les reins, les vaisseaux sanguins mais surtout le système nerveux central. Il peut causer la mort. On le retrouve dans les mines, l'industrie métallurgique, les usines de production de batteries et d'accumulateurs, celles qui produisent des structures ou des produits métalliques y compris les chantiers navals, les industries de récupération, comme Ballast Metal, les soudeurs, l'industrie des matières plastiques et d'autres.

Et le monoxyde de carbone, le mercure, et tant d'autres gaz et métaux.

Il y a les 600,000 produits chimiques, dont un millier environ de nouveaux chaque année dont on ne sait pas les effets sur l'organisme sauf pour une centaine comme le benzène, le toluène, le chlorure de polyvinyle (dont la norme est passée de 500 parties par million (PPM) à cinq en quelques années. Le toluène et le benzène sont des dissolvants dont les effets sont extrêmement dangereux mais qu'on retrouve dans des usines comme dissolvant anonyme (thinner).

Les rayons ionisants (rayons-X) peuvent provoquer la stérilité et des troubles congénitaux. Les travailleurs et travailleuses des salles de radiologie y sont exposés régulièrement, mais aussi ceux des chantiers maritimes et d'autres usines puisqu'on utilise de plus en plus ces rayons pour contrôler la fabrication, mais à des puissances incomparables à celles des appareils des hôpitaux. Les populations environnantes sont maintenant exposées.

Que dire du bruit et de ses effets, puisqu'il atteint un très grand nombre de travailleurs et travailleuses? On a toujours su qu'il rendait sourd, mais on sait moins qu'il produit du stress, que les vibrations dont il s'accompagne (et que ne peuvent atténuer les protecteurs individuels) affectent les organes vitaux, que la fatigue qu'il produit, en conséquence, a un effet certain sur le nombre des accidents. Et combien de travailleurs qui n'entendront plus jamais et dont la vie est brisée.

Nous n'avons pas parlé de la chaleur, de l'humidité, des changements brusques de température...

Et les cadences! Fatigue, stress donc insomnie, troubles digestifs et combien d'accidents.

Et le travail par quart, qu'on appelle en France le travail posté, qu'il soit par quart alternant (swing) ou non (shift); il n'est pas seulement incommode de façon grave sur le plan social et familial, il peut avoir des répercussions physiologiques comme des ulcères, des malaises cardiaques comme le démontre une étude faite à partir de l'observation d'un groupe de travailleurs du textile à Drummondville. Un travail fait pour le compte du gouvernement français sur ce sujet par le docteur Wisner conclut à la nécessité pour le gouvernement d'intervenir pour que ce travail de nuit et par équipes alternantes soit réduit à la stricte nécessité et assorti de conditions d'exercice très précises.

Le soulèvement régulier de charges trop lourdes est responsable d'une fatigue généralisée, mais aussi de troubles précis au dos qui présentent souvent un caractère définitif. Ainsi, un rapport non publié de la CAT sur les travailleurs atteints d'incapacité permanente et dont les dossiers sont fermés (aucune intervention pour longtemps) montre que 35.2% des travailleurs atteints l'étaient au niveau du dos, soit le pourcentage le plus élevé des accidents.

Cette énumération est pourtant loin d'être exhaustive. Mais je ne peux terminer sans parler d'un aspect sur lequel on est bien peu informé, mais qui est certainement une des pistes les plus importantes à suivre pour justifier notre revendication d'élimination des dangers à la source; il s'agit du vieillissement précoce. Sans être atteints d'une maladie précise, beaucoup de travailleurs et travailleuses, à cause de l'effet combiné sur l'organisme des poussières, chaleur, bruit, travail par équipe alternantes ou de nuit, stress, etc..., **sont vieux avant le temps**. Ils sont usés prématurément, bien avant le moment où ils pourraient toucher une rente.

Si on a qualifié l'inflation de vol organisé, que dire de cette agression patronale contre la vie et la santé des travailleurs sinon que **c'est un crime**.

Il faut aussi faire remarquer combien les accidents sont indissociables des conditions dangereuses.

Dans l'enquête des travailleurs de Fer et Titane, on voit que

Et tous ces accidents

deux travailleurs sur trois (669) ont eu au moins un accident avec blessures depuis leur entrée à l'usine; qu'un accidenté sur cinq a été absent durant plus d'un mois; parmi les travailleurs blessés, 89 soit 13.3% ont un handicap physique permanent; de ceux-là, 76 reçoivent une compensation de la CAT pour leur incapacité et trouvent que ça ne correspond pas à la perte qu'ils ont subie. En 1976 seulement, 159 travailleurs ont eu un accident avec blessures, soit un sur six. En 1975, pendant le congrès de la CSN, un jeune travailleur est mort à cause d'une incroyable négligence de la part de la compagnie.

Si on faisait la même recherche dans chaque syndicat...

Les travailleurs du secteur public ne seraient pas moins concernés, au contraire, au chapitre des conditions dangereuses; le gouvernement-employeur est loin de donner l'exemple.

Certains secteurs, la construction par exemple, comportent davantage de conditions dangereuses. Mais dans le cas précis de la construction, le fait pour les travailleurs de n'avoir dans le décret aucune ancienneté, même s'ils ont une bonne clause quant au droit de cesser le travail lorsqu'il y a des conditions dangereuses, fait qu'ils sont fort mal placés pour résister au contremaître trop pressé pour appliquer les règles de sécurité. Ils ont théoriquement le droit d'arrêter dans des conditions dangereuses, mais s'ils l'exercent, ils risquent fort de perdre leur emploi, sans recours véritable.

Voyons d'un peu plus près les statistiques des accidents de travail fournies par le président de la CAT à l'Université McGill, le 29 mars 1978:

De 1972 à 1975, le taux moyen de fréquence des accidents par 100 employés est passé de 4.46 à 6.50 et le total des jours perdus de 6,329,060 à 8,863,821.

L'industrie des aliments et boissons voit, pendant la même période, son taux de fréquence des accidents s'élever de 10.02 à 14.45; l'industrie des produits du bois, à l'exception du papier, a, pour cette période, l'augmentation du taux de fréquence des accidents la plus forte, soit de 11.80 à 17.80. Le nombre de jours perdus pour cette période dans l'industrie de la construction passe de 1,200,000 à 1,728,000.

Or, en 1976 et 1977, l'industrie des aliments et boissons continue de voir son taux de fréquence des accidents s'élever: on passe de 15 accidents par 100 employés à 17 et cela avec une diminution dans le nombre de travailleurs; il en va de même pour l'industrie du bois qui connaît une augmentation du taux de fréquence de 21.30 à 22.16. Le bâtiment et les travaux publics comptent le plus grand nombre de jours indemnisés et le plus grand nombre de décès puisque le taux de mortalité passe de 35.96 en 1974 à 68.93 en 1976. Il faut dire que ce secteur d'activités occasionne le quart des décès dus à des accidents du travail au Québec. Mais au chapitre de la mortalité c'est toujours

le secteur forestier qui conserve la tête. Il avait un taux de 102.94 en 1976.

Quant aux incapacités permanentes de 1972 à 1975, il y a eu augmentation du taux de la fréquence; ce taux est passé de 40.47 en 1972 à 43.73 en 1975, soit une augmentation de 8%.

La seule lueur d'espoir de ce triste bilan se retrouve aux chiffres de décès en 1977. Après avoir augmenté chaque année et passé de 230 en 1974 à 266 en 1976, les décès dus aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ont été de 208 en 1977. Nous constatons aussi sans pouvoir encore donner un chiffre précis, une diminution des cas d'incapacité permanente.

Il y a donc aggravation de la situation, aux dires mêmes de Robert Sauvé.

Le cauchemar des travailleurs malades ou accidentés: l'insécurité la plus totale

Si je ne m'attarde pas sur la situation actuelle des compensations quant à leur niveau, aux difficultés quasi-insurmontables et insurmontées généralement pour faire reconnaître des compensations pour maladie industrielle, quant aux lenteurs administratives, et à l'inexistence des services de réadaptation, c'est faute de temps. Ici encore, nous pourrions faire défiler tant et tant de travailleurs qui, en plus de leur intégrité physique, de leur santé, ont tout perdu ce qu'ils avaient, famille, maison, pour continuer leur existence comme assistés sociaux.

Dans un rapport interne de la CAT on trouve la constatation suivante: *Après l'accident, il est intéressant de remarquer que près du quart (25%) des accidentés ne sont pas retournés sur le marché du travail. Cette situation peut être due à de multiples facteurs: fort taux d'incapacité physique, âge avancé, faible taux de scolarité, chômage régional élevé, etc...*

Les accidentés dont il s'agit sont ceux qui recevaient une rente pour incapacité permanente de plus de 10%, au moment de la compilation soit en 1976. On précise que 52% ont un degré d'incapacité reconnu de 11 à 20%, alors que seulement 8% d'entre eux supportent un degré d'incapacité supérieur à 50%.

La CAT semble n'avoir aucune statistique sur les travailleurs auxquels on n'a reconnu qu'une incapacité inférieure à 10%. C'est pourtant spécialement dans ce groupe qu'on voit des travailleurs ayant du mal à se trouver un nouvel emploi alors qu'ils ont reçu un montant ridicule comme acquittement de ce que la compagnie leur devait.

Le niveau des compensations, la perte de l'emploi suite à l'accident subi chez l'employeur et sous sa responsabilité, voilà identifiés deux graves problèmes pour les accidentés du travail.

Pour les travailleurs malades à la suite de l'exposition à des conditions dangereuses dans un milieu de travail, et qui ne peuvent plus travailler, le drame commence: celui de la lenteur

ou de l'impossibilité, dans le cadre actuel de la réglementation et de la loi, d'être reconnus aptes à une compensation. J'ai vu des cas où l'assurance collective refusait de payer parce que la maladie était liée au lieu de travail et où la CAT refusait de son côté parce que le diagnostic n'était pas sûr, alors que le médecin traitant voyait lui des liens certains entre l'état de son patient et son milieu de travail. Ce ne sont pas des situations extrêmes.

Le problème fondamental de la reconnaissance des maladies du travail est double: **le fardeau de la preuve appartient au travailleur** —il doit prouver que telle maladie a été causée par tel milieu de travail—; s'il franchit cette étape, il doit encore avoir atteint **le niveau suffisant d'irréversibilité** pour recevoir une compensation.

Dans le premier cas, **la preuve est impossible à faire pour un grand nombre de maladies précises ou de dommages irréversibles** aux organes principaux qui sont causés par plusieurs effets combinés et sur une longue période de temps. La preuve est impossible à faire parce qu'aucun médecin ne peut prouver hors de tout doute que c'est le milieu de travail qui est responsable; il ne pourrait non plus prouver le contraire, mais dans l'état actuel des choses, c'est le travailleur qui a le fardeau de la preuve, alors que c'est la compagnie qui empêche les profits réalisés avec sa santé.

Dans le deuxième cas, il nous faut constater que la CAT **n'a aucunement comme objectif d'agir pendant qu'il est encore temps** et d'obliger l'employeur à trouver au travailleur un autre poste non exposé au même risque ou à le compenser complètement s'il ne peut travailler; la CAT compense un travailleur quand il est fini. Avant de l'être complètement, il peut essayer de se placer ailleurs, retourner dans le milieu qui va l'achever ou vivre sur le bien-être social.

Sur les lenteurs administratives, tout a été dit, même si on doit constater une certaine amélioration, dans certains cas, depuis la régionalisation.

Le milieu de travail tue que ce soit rapidement ou lentement ce sont les travailleurs qui paient.

Les employeurs répètent que les travailleurs sont responsables des accidents qui leur arrivent parce qu'ils ne font pas attention, alors que ce sont les lieux, outils, machines qui sont dangereux; alors que c'est le bruit, le stress, la chaleur, les cadences, la fatigue, des heures trop longues et l'accumulation des agressions qui sont responsables de l'ensemble des accidents qui se produisent.

Il est inacceptable que pendant toutes ces heures, le travailleur doive payer de sa vie ou de son corps une seule seconde d'inattention parce que le milieu n'est pas suffisamment sûr!

Peut-on raisonnablement accuser les travailleurs d'avoir des poumons, un coeur, des oreilles et de la peau!

**Les travailleurs disent
NON AU TRAVAIL
QUI TUE**

La lutte pour la santé et la sécurité au travail a pris plus d'ampleur à la CSN dans les dernières années. Il y a dans l'histoire de la CSN des luttes importantes qui ont été faites sur cette question. Mais depuis deux ans, ils ont été particulièrement nombreux, les travailleurs et travailleuses, à se battre, à leur façon, pour leur santé et leur sécurité au travail:

- les travailleurs de Velan pour la ventilation et contre les vapeurs d'acide,
- les travailleurs de l'entretien de la CTCUM contre les travaux effectués seuls dans des conditions dangereuses,
- les travailleurs et travailleuses des abattoirs de poulets pour le droit aux toilettes, contre les cadences élevées de la chaîne de production (4,000 à 7,000 poulets par heure), contre les planchers glissants, contre les travaux successivement au froid puis au chaud,
- les employés de soutien dans les Cegeps contre les charges de travail, contre les sorties de secours cadenassées, contre les risques de contamination dans les laboratoires, contre le bruit dans la chaufferie,
- les travailleurs d'Unicast Steel contre les poussières, les gaz, les fumées, contre la chaleur,
- les employés des buanderies d'hôpitaux contre la manutention de poids lourds, contre l'humidité, contre les détergents toxiques, pour la climatisation,
- les travailleurs de Stanchem contre l'intoxication au mercure,
- les mineurs d'East Broughton et de Thetford contre les poussières d'amiante, contre le bruit,
- les travailleurs de la construction contre les accidents du travail, contre les peintures toxiques, contre l'intoxication à l'oxyde de carbone,
- les techniciennes contre les maladies du sang provoquées par les rayons ionisants (rayons-X),
- les travailleurs du papier pour une période de repas, contre le bruit, la chaleur, les produits chimiques, etc...,
- les travailleurs de la farine Ogilvie contre les conditions dangereuses de travail.

Les permanents du service de génie industriel ont été associés à plusieurs de ces luttes dont trois en particulier:

- la longue lutte des travailleurs de Fer et Titane qui ont arraché une enquête clinique complètement défrayée par le gouvernement, tout en en gardant le contrôle; par leur occupation, ils ont forcé l'employeur à établir et commencer un

programme d'assainissement de l'entreprise évalué à 18 millions de dollars,

- les travailleurs de la Canadian Vickers ont obligé la compagnie à embaucher un des leurs, congédié pour refus de travailler dans des conditions dangereuses,
- enfin, grâce à une occupation de 36 heures de tous les employés de l'entreprise, les travailleurs de Cégélec, à Louiseville, ont arraché au patron la pleine garantie d'emploi pour deux camarades gravement mutilés et le plein salaire pour tous pour la durée de l'occupation.

Ces batailles se font dans des conditions particulièrement difficiles de chômage, de fermetures d'usine. Elles illustrent dans quel état de laisser-aller sont beaucoup d'entreprises au Québec, même si, dans certains cas, elles sont exceptionnellement rentables comme Fer et Titane du Québec. Elles manifestent aussi l'impuissance caractéristique des services gouvernementaux chargés de faire respecter les normes et règlements du Québec. Elles sont donc accablantes pour les employeurs comme pour le gouvernement qui est maintenant au pouvoir depuis bientôt deux ans.

Après avoir décrit les conditions pénibles et dangereuses dans lesquelles s'effectue le travail et s'organisent les luttes des travailleurs, il faut mettre de l'avant nos revendications à tous les niveaux et établir un plan d'action pour agir sur les employeurs et sur le gouvernement.

Il faut s'engager de façon coordonnée dans la lutte pour la santé et la sécurité au travail.

NON AU TRAVAIL QUI TUE.

Les conditions de travail, selon leur nature et leur intensité, sont susceptibles de provoquer un vieillissement précoce du travailleur, de porter atteinte à sa santé, d'user démesurément sa force de travail et par le fait même, de la rendre graduellement inapte au travail. (page 20)

Le petit travailleur (petit salarié) semi ou peu qualifié, n'obtient du travail qu'à cause de sa force physique ou d'une certaine dextérité à manier des appareils. Lorsque sa capacité physique est atteinte, il lui devient très difficile de trouver un emploi. (page 40)

Cette atteinte à la force physique peut parfois se manifester par une plus grande lenteur, une certaine maladresse ou un état de fatigue chronique. Ce que l'on qualifie souvent de "paresse" cache souvent une diminution de la force de travail et une atteinte à l'état général de santé. Plusieurs maladies industrielles ont pour symptôme initial une certaine lassitude, avant de dégénérer vers des symptômes plus évidents. (page 41)

Le phénomène de l'usure de la force de travail est évolutif puisqu'il progresse au cours de la vie active. Il n'agit pas seulement au moment de l'intervention ou de la présence des conditions de travail néfastes, mais continue à évoluer même après la disparition de ces déterminants. (page 41)

La majorité des individus amoindris et "usés" au groupe manufacturier changeraient d'occupation dès la force de l'âge passée pour se retrouver plus vieux au groupe des services ou chômeurs et assistés. (page 42)

Astrid Lefebvre-Girouard, L'appauvrissement des petits salariés, Etude comparée de différents groupes de travailleurs et d'anciens travailleurs devenus chômeurs ou assistés sociaux, résumé, Centre des services sociaux du Montréal Métropolitain, décembre 1977.

NOS REVENDICATIONS

- Nos revendications et nos luttes visent un objectif: la santé et la sécurité au travail.
- C'est par l'élimination des dangers à la source et l'adaptation du travail à l'homme que nous atteindrons notre objectif.
- C'est l'employeur qui est responsable de prendre les moyens pour rendre le milieu sain et sûr.
- L'Etat doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour s'assurer que les employeurs prennent leurs responsabilités relativement à la santé et la sécurité au travail des travailleurs. Il doit entre autres, reconnaître au syndicat le droit à la prise en charge de sa santé et sécurité et lui assurer ainsi les moyens de forcer l'employeur à prendre ses responsabilités.

La santé et la vie, un projet révolutionnaire en milieu de travail

De dire que le milieu de travail ne doit pas porter atteinte à la santé et à l'intégrité physique et mentale des travailleurs a l'air tout simple et naturel. C'est en réalité proposer un objectif infiniment plus exigeant que beaucoup de ceux que nous mettons de l'avant dans les projets de convention collective. Non seulement il suppose des coûts de transformation des lieux et machines mais il s'attaque aux cadences et aux méthodes de travail, aux produits utilisés, en somme, il s'attaque au coeur même de l'exploitation de l'homme par l'homme.

La logique du profit n'a qu'un impératif, tirer le maximum de production des travailleurs. Nous répondons: rien ne doit passer avant la vie et la santé des travailleurs. La fatigue se paye, le risque individuel est valorisé et monnayé. Nous répétons: non au travail qui tue.

Nous revendiquons le droit à la santé et à la sécurité au travail pour tous...

Cet objectif est partagé par les mouvements ouvriers partout dans le monde. Même le chômage croissant et l'inflation ne parviennent pas à arrêter le mouvement de fond que constitue

le refus des risques, des conditions de travail qui usent les forces.

Cette revendication incrimine directement et spontanément le système capitaliste. Les améliorations que nous pouvons forcer par nos luttes syndicales ne font que mieux mettre en évidence comment notre système de production repose sur l'exploitation maximum des forces des travailleuses et des travailleurs et qu'il doit être transformé radicalement, comme les congrès de la CSN l'ont répété.

Par l'élimination des dangers à la source et l'adaptation du travail à l'homme

A cet effet, nous devons rechercher l'élimination des dangers à la source et l'adaptation du travail à l'homme et non de l'homme au travail.

L'élimination des dangers à la source, n'est pas la moindre de nos revendications. Seule elle permet d'éviter les dommages irréversibles et le vieillissement précoce créés par l'exposition quotidienne aux divers agents agresseurs: bruit, gaz, produits toxiques, poussières, chaleur, froid, humidité, gestes répétitifs, mauvaises postures, stress, travail par équipes alternantes ou de nuit, etc...

Les appareils de protection individuelle ne sont pas un substitut, au contraire: si, dans certains cas ils peuvent limiter l'exposition aux agents agresseurs, ils sont une condition pénible additionnelle et peuvent causer de la fatigue et du stress, ils culpabilisent le travailleur devenu ainsi "responsable" de l'atteinte à son propre corps. C'est pourquoi le recours à ces appareils ne peut être que temporaire; la responsabilité du syndicat étant d'informer les travailleurs quant à l'efficacité relative de ces protecteurs individuels par rapport aux effets réels de l'agent agresseur. A l'époque où la technologie moderne permet d'aller sur la lune, ce ne sont pas les solutions techniques qui manquent. Le problème n'est pas là, nous le savons.

L'adaptation du travail à l'homme et non de l'homme au travail est la définition d'une science bien nouvelle à laquelle on a peu de recours au Québec: l'ergonomie. C'est l'homme qui, dans l'état actuel des choses, force son organisme au-delà de toute possibilité réelle d'adaptation, à se plier au travail par équipes alternantes; son squelette à des actes répétitifs dans une posture telle qu'il est endommagé définitivement; ou encore ses nerfs à une tension continue qui les atteint profondément. En somme, il faut lutter dans le domaine de l'organisation du travail contre le fait brutal qu'on ne tient pas compte des hommes mais plutôt des machines, de l'espace disponible, ou même de l'esthétique. C'est le moyen de donner priorité à la santé et à la sécurité.

C'est la responsabilité de l'employeur

C'est l'employeur qui doit prendre les moyens pour rendre le milieu de travail sain et sûr.

Il est important de rappeler la responsabilité de l'employeur. C'est à lui de s'assurer que le milieu de travail ne porte pas atteinte à la santé et à l'intégrité physique des travailleurs, non seulement parce que c'est lui qui tire profit des conditions

dans lesquelles le travail s'effectue, mais parce que c'est lui qui a la direction de l'entreprise, le pouvoir d'initiative, même dans le secteur public. Les conditions dangereuses ne sont pas toujours liées directement au profit. Elles peuvent dépendre aussi de l'ignorance et de l'incurie, du mépris de plusieurs employeurs qui se fichent tout simplement de la santé et de la sécurité des travailleurs. C'est seulement, lorsqu'un accident grave est arrivé qu'ils pensent à corriger les conditions dangereuses, et encore.

Les employeurs tentent de faire croire aux travailleurs que ces derniers sont responsables des accidents dont ils sont victimes, et ce pour 80% des accidents. Ils taisent ou minimisent la détérioration de la santé, lente ou rapide, qui dépend du milieu de travail. La seule responsabilité qu'ils se reconnaissent, c'est de convaincre les travailleurs qu'ils doivent faire attention.

Cet extrait d'une plaidoirie de compagnie devant la Cour Supérieure en dit long sur l'attitude des employeurs:

L'appelante (le chef d'établissement) soutient que le seul fait de mettre en danger la vie ou la santé des travailleurs ne constitue pas en soi une infraction et que, par conséquent, ... (11 mai 1977).

C'est toute **la violence et le mépris des patrons** qui s'expriment dans cette phrase.

et de l'Etat

L'Etat doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour s'assurer que les employeurs prennent leurs responsabilités relativement à la santé et à la sécurité au travail.

A ce jour, dans la plupart des entreprises, rien ou presque n'est fait relativement à la santé. Les conditions dans lesquelles les luttes sont menées à la CSN en disent long à ce sujet: les normes et règlements sont dépassés de façon flagrante, les enquêteurs semblent impuissants ou refusent d'agir.

Par ailleurs, le respect des normes et règlements est loin d'assurer les conditions minimales pour la protection de la santé et de la vie des travailleurs, il n'y aurait qu'à rappeler l'exemple de l'amiante ou du chlorure de polyvinyle si on avait besoin de se convaincre. Ce strict minimum, les employeurs refusent souvent de l'inscrire dans les conventions collectives. Nous avons vu qu'il est loin d'y avoir suffisamment d'inspecteurs pour les faire respecter, même s'ils le voulaient.

Au syndicat, le droit à la prise en charge de sa sécurité et santé

C'est pourquoi l'Etat doit reconnaître au syndicat, le droit à la prise en charge de sa santé et sécurité et lui assurer les moyens de forcer l'employeur à prendre ses responsabilités.

Cette revendication ne signifie pas que nous n'exigeons pas le renforcement des normes et règlements, ni que nous ne voulons pas davantage d'inspecteurs avec une meilleure formation et des responsabilités claires quant aux contacts nécessaires avec les syndicats.

Nous revendiquons le droit effectif de prendre en charge notre santé et notre sécurité au travail et de forcer l'employeur à assumer ses responsabilités de rendre le milieu de travail sain et sûr.

A cet effet, nous revendiquons le droit effectif

Par des moyens efficaces

- 1) **d'obliger, à la requête du syndicat, l'employeur à établir un programme d'assainissement de l'entreprise par l'élimination des dangers à la source,**
- 2) **de contrôler si l'employeur remplit ses obligations,**
- 3) **de rencontrer l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail,**
- 4) **d'arrêter de travailler sans perte de salaire ni d'aucun droit dans des conditions jugées dangereuses par le travailleur ou le syndicat. Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit,**
- 5) **de connaître son état de santé en regard de son milieu de travail passé et présent,**
- 6) **d'obtenir un plein salaire et une pleine sécurité d'emploi pour les malades et accidentés du travail.**

Les principes de base qui sous-tendent ces revendications s'appliquent au niveau de l'employeur local ou sectoriel, comme au niveau du gouvernement.

Pour ce qui est de la négociation locale ou sectorielle, le service du génie industriel a formulé une nouvelle clause-type que le comité inter-fédérations a recommandée pour étude aux fédérations après en avoir modifié certains éléments. Une clause-type n'est pas une règle, c'est une série de revendications que le syndicat adapte à sa situation, et qu'il négociera selon son rapport de force.

Déjà le conseil confédéral de septembre 1977 avait adopté une recommandation quant aux priorités à recommander dans la clause-type:

- le droit pour le travailleur ou le syndicat en son nom d'arrêter de travailler dans des conditions dangereuses, sans préjudice,
- le droit pour le syndicat d'enquêter partout en tout temps, sur tous sujets relatifs à la sécurité et santé au travail, ayant droit d'utiliser les appareils de mesure nécessaires indépendamment du patron,
- la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail,
- l'examen médical auprès d'un médecin de son choix et le droit absolu de refuser d'être examiné par un médecin de la compagnie.

Pour ce qui est de nos revendications à l'égard du gouvernement, elles s'appuieront sur les mêmes principes si le présent congrès les vote: ce sont ceux qui vous sont proposés, ou d'autres si vous décidez d'en ajouter ou de les changer.

1. Le droit effectif d'obliger, à la requête du syndicat, l'employeur à établir un programme d'assainissement de l'entreprise par l'élimination des dangers à la source

Si la loi que le gouvernement a promise se veut autre chose qu'un papier, il faudra qu'elle comporte certains éléments qui vont permettre aux travailleurs d'agir, de forcer l'employeur à s'engager dans la voie de l'élimination des dangers à la source, sans attendre une enquête complète du service de l'Environnement. Un rapport préliminaire du comité interministériel sur le Livre Blanc disait:

Il semble qu'il faudrait de cinq à dix ans pour inspecter, selon la méthode appliquée actuellement, l'ensemble des établissements où peuvent survenir des blessures graves et des mortalités.

Et le rapport ajoutait:

Une des raisons majeures de l'inefficacité actuelle de ce travail réside sûrement dans le fait que les principaux intéressés, travailleurs et employeurs, ne sont pas appelés à jouer un rôle actif de contrôle des conditions de sécurité et de salubrité des lieux de travail.

Nous savons que, dans la loi actuelle, les employeurs ont toute la responsabilité. Nous savons aussi qu'ils ne font rien aussi longtemps qu'ils ne sont pas forcés de le faire. Les travailleurs vont les forcer; mais afin de le faire plus efficacement ils doivent exiger des moyens de l'Etat: le recours à un tiers qui peut forcer l'employeur.

Si le syndicat n'est pas satisfait: **ouverture au droit de grève.**

Il n'est pas question pour la santé et la sécurité des travailleurs que le gouvernement se mette encore à faire la part des choses en favorisant l'employeur, donnant d'un côté ce qu'il retire de l'autre. Ce dont il est question, c'est de la vie des travailleurs. Ils y ont un droit strict; on ne devrait pas avoir à le dire.

Si le patron ne respecte pas son programme, les travailleurs peuvent **arrêter de travailler sans pénalité.**

Il est évident que les compagnies vont se livrer au chantage et que les travailleurs ne voudront pas perdre leur emploi. C'est pourquoi on ne peut laisser à la seule lutte locale la bataille pour la santé.

Il faut se coordonner, aller chercher l'appui le plus large possible de l'opinion publique, de tous ceux qui sont sensibilisés à cette question, pour obtenir des moyens dans la loi et pour la faire appliquer. Assurées qu'il faudra passer par là, les entreprises trouveront des moyens économiques — la technologie est là — d'assainir leur fonctionnement.

2. Le droit effectif de contrôler si l'employeur remplit ses obligations

Ce qu'il faut, c'est d'en arriver à créer, sur cette question, une adhésion qui soit la plus large possible pour que le gouvernement n'ait plus le choix d'y exercer une volonté politique.

Les travailleurs comptent sur leur syndicat, celui-ci doit donc avoir les moyens suffisants pour exercer le rôle de contrôle qu'il est le seul en mesure de jouer efficacement, et par rapport à l'application des normes et règlements, et par rapport au plan d'assainissement, et par rapport à la prévention générale.

C'est pourquoi, dans la clause-type et dans la loi, nous revendiquons:

- le droit d'enquêter en tout temps sur les lieux de travail avec des instruments de mesure adéquats fournis par l'employeur,
- le droit de se faire accompagner par un ou des conseillers choisis par le syndicat,
- le droit d'être informé par l'employeur des risques inhérents au travail, à la nature des produits manipulés et aux antidotes nécessaires en cas d'intoxication,
- le droit, en temps utile pour le faire changer, d'être informé par écrit des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui peut influencer sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- le droit à ce que toute inspection ou enquête s'effectue en présence d'un représentant désigné par le syndicat et de recevoir tout rapport de ces enquêtes ou inspections en même temps que l'employeur,
- le droit de recevoir en temps utile tout rapport d'études, de recherches et de travaux relatifs à la santé et sécurité des travailleurs de l'entreprise comme d'ailleurs toute information que les travailleurs auraient intérêt à recevoir,
- le droit pour le syndicat et la centrale d'avoir les moyens pour assurer la meilleure formation possible aux représentants syndicaux, aux délégués de département, à tous les travailleurs.

3. Le droit effectif de rencontrer l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail

Lorsque le règlement 3787 a été passé, instituant l'obligation pour l'employeur de former des comités paritaires de santé et sécurité au travail dans certaines conditions, il a été salué comme un acquis syndical. Mais la lecture attentive de son mandat ne laisse aucun doute quant à l'intention: ce devait être un comité de discussion.

Le comité de sécurité doit:

- a) veiller à l'observation du présent règlement et toute autre

règle de sécurité de l'établissement,

- b) analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement,
- c) tenir une réunion au moins deux fois par mois **pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir**, et
- d) tenir le registre des réunions.

Souvent, sans préparation, sans organisation syndicale suffisante, nous nous trouvons devant un employeur en mesure de nous convaincre que notre tâche principale, comme la sienne, était de persuader les autres travailleurs d'être prudents et de les forcer à porter des appareils protecteurs dont ils ne veulent pas, parce que c'est une condition pénible additionnelle. Il n'est pas question de condamner personne ni de dire qu'il ne faut plus négocier avec l'employeur, mais d'analyser la nature du comité paritaire et de voir pourquoi nous recommandons de mettre sur pied des comités syndicaux.

Le comité paritaire est formé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat pour que les chances soient théoriquement égales s'il y a un vote. Nous savons que les chances ne sont pas égales, puisque de toute façon l'employeur peut rejeter une recommandation même unanime du comité. La réalité, c'est qu'un comité paritaire peut décider quelque chose seulement si l'employeur est d'accord et comme il se fait généralement représenter par quelqu'un qui n'a pas de pouvoir et si nous n'avons pas de rapport de force, les rencontres sont un exercice frustrant où les représentants de l'employeur nous expliquent leurs graves difficultés financières et essaient de nous embarquer dans leur vision des choses.

C'est pourquoi, le conseil confédéral de septembre 1977 a recommandé aux syndicats de ne considérer les comités paritaires qu'*essentiellement comme un lieu de dépôt et de négociation des revendications syndicales en sécurité-santé* et de rechercher davantage *des pouvoirs pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tous sujets relatifs à la sécurité et la santé au travail.*

Par rapport au projet de loi en préparation, il nous faut être clairs: ce n'est pas en préconisant la discussion d'abord que la situation va changer; l'expérience a été faite; ce n'est pas non plus en préconisant *une collaboration soutenue des employeurs et des travailleurs au niveau de l'entreprise*, comme le dit un document de travail du comité interministériel.

A ceux qui ont vécu les comités paritaires où on propose une série d'améliorations que les représentants de l'employeur refusent de fois en fois, la perspective tracée n'est pas réjouissante. Les travailleurs savent que ce n'est pas par la soi-disant collaboration avec l'employeur —comme s'ils avaient les mêmes intérêts— que les choses vont changer. Ce n'est pas en dialoguant, en parlant que le miracle va se produire —pas que nous refusons de parler— mais c'est avec des moyens que les syndi-

dicats pourront faire le travail nécessaire en santé et sécurité, ces moyens, nous les avons rappelés précédemment.

Les représentants de la CSN au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre ont donc défendu la position que **c'est au syndicat, organisé en comité syndical de santé et sécurité, que le gouvernement doit assurer les moyens d'informer et de former les travailleurs, d'enquêter en tout temps dans le milieu de travail, de choisir le médecin du travail, de faire valoir son point de vue sur les causes des accidents.** Cela n'implique pas qu'il ne faut pas rencontrer l'employeur pour déposer, expliquer et défendre les revendications du syndicat, mais qu'il faut le faire de partie syndicale à partie patronale, avec des moyens, résultats d'enquêtes, consultation d'experts, etc... et le rapport de force nécessaire ou possible. Il est essentiel, à cet effet, que nous ayons le droit de rencontrer l'employeur au besoin. C'est notre revendication.

4. Le droit effectif d'arrêter de travailler sans perte de salaire ni d'aucun droit dans des conditions jugées dangereuses par le travailleur ou le syndicat. Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit

C'est un droit fondamental que celui de ne pas avoir à risquer sa vie de façon consciente pour pouvoir la gagner. Mais encore une fois, son exercice spontané suppose l'assurance pleine et entière au travailleur **qu'il ne perdra pas son salaire, ni à plus forte raison son emploi**, et ce, même s'il travaille dans la construction ou s'il n'est pas syndiqué. Cela suppose des procédures exceptionnelles indispensables.

Les normes et règlements valent ce qu'ils valent, mais le minimum qu'ils assurent dans certains cas ne peut même pas être garanti par les visites ou les menaces des inspecteurs. C'est pourquoi nous ajoutons qu'**en plus** des conditions jugées dangereuses, l'inobservance des lois, normes et règlements entraîne le droit d'arrêter de travailler sans pénalité.

La deuxième partie de la revendication est là pour deux raisons. D'abord assurer que les normes, lois et règlements soient vraiment respectés. Dans l'état actuel des choses, les employeurs s'en fichent. D'autre part, les conditions jugées dangereuses par le travailleur ne sont pas liées à l'observance ou à la non-observance des normes ou règlements.

Ce qui implique:

- le droit pour le syndicat aux médecins, professionnels et techniciens de son choix,
- le droit d'obtenir une réponse aux questions qu'il se pose sur les liens entre les conditions de santé observées et le milieu de travail:
 - 1) par la mise en oeuvre d'enquêtes médicales ou de recherches qui pourront apporter des réponses à ces questions,
 - 2) par l'accès aux connaissances les plus avancées,
 - 3) par la formation des professionnels et techniciens pour les questions de santé reliées au travail.

La bataille des travailleurs syndiqués de Fer et Titane et celle des mineurs de Thetford-Mines ces deux dernières années, pour connaître leur état de santé et éliminer les dangers à la source, a été et est remarquable. Elle a certainement tracé la voie à d'autres syndicats.

Elle illustre l'immense difficulté actuelle de l'exercice d'un droit strict, celui de connaître l'état de sa santé en regard des conditions du milieu de travail et ce, dans des entreprises extrêmement rentables et pourvues jusque là d'un service médical dont on sait maintenant d'une façon certaine qu'il n'en était pas un. S'il s'est amélioré, tous les travailleurs savent que c'est par leur lutte.

C'est un droit fondamental pour le travailleur de connaître son état réel de santé en regard des conditions dans lesquelles il a travaillé et travaille:

- afin de pouvoir éliminer les conditions dangereuses pour lui-même et pour les autres,
- afin de pouvoir suivre un traitement approprié,
- afin de recevoir une compensation pour la perte d'intégrité physique et de revenus.

C'est collectivement que les travailleurs sont aux prises avec les conditions dangereuses, c'est collectivement qu'ils peuvent agir pour chercher à les éliminer; c'est donc collectivement qu'ils ont le droit de connaître leur état de santé, tout en respectant le secret de chaque dossier individuel. Seuls les travailleurs syndiqués sont actuellement capables, parce que syndiqués, d'exercer les pressions suffisantes pour obtenir l'exercice de ce droit —et encore— pour lequel les employeurs devraient payer.

Pourquoi des enquêtes médicales quand on peut avoir si facilement un "check-up" chacun chez son médecin? Parce que ces enquêtes comprennent, en plus de l'examen complet des travailleurs, l'examen des lieux de travail et des produits utilisés, et permettent de faire passer des tests spécifiques et d'analyser les résultats à la lumière des comparaisons avec ce qu'on appelle une population-témoin prise en dehors de l'entreprise. Cela assure des diagnostics plus sûrs relativement aux effets sur les travailleurs des conditions dangereuses du milieu de travail. L'analyse comparée des résultats est fondamentale pour l'établissement de conclusions scientifiques qu'on n'aurait pu avoir autrement et qui sont d'une grande utilité pour établir les compensations, en prouvant le lien entre la maladie et le milieu de travail.

Il y a donc aussi une raison scientifique qui fonde notre revendication. Les résultats d'enquêtes de cette sorte sont exportables dans d'autres entreprises qui présentent les mêmes caractéristiques.

Des milliers de Québécois travaillent dans des conditions dangereuses sans connaître les effets réels sur leur santé. Ils savent ce qu'ils ressentent, mais ils ne savent pas de quelle maladie ils sont atteints, ni à quel point tous leurs organes sont usés prématurément.

Il y a donc loin du droit des travailleurs à seulement connaître leur état réel de santé en regard de leurs conditions de travail et la situation actuelle.

Et la loi de l'assurance-maladie? Et notre fameuse structure de services de santé? Les départements de santé communautaire sont supposés s'occuper de la santé en milieu de travail, mais il n'y a pas longtemps que certains d'entre eux ont seulement un coordonnateur qui soit responsable en santé-sécurité au travail. Ils ont, cette année, deux programmes prioritaires, le bruit et les fondries. Mais ce que nous savons, c'est que le personnel de certains DSC hésite à mettre en oeuvre ces programmes. Là aussi, la mobilisation des syndicats pourrait les forcer à rendre les services pour lesquels nous payons.

Quant aux CLSC, il n'en existe pas partout et ils ne sont pas tous équipés pour s'occuper sérieusement de santé et sécurité au travail. Quelques-uns d'entre eux ont à peine commencé un travail intéressant d'information et de sensibilisation.

Que faut-il exiger et attendre des professionnels et techniciens de la santé? Quelle attitude le mouvement syndical doit-il développer par rapport à eux?

Même s'il y avait 400 médecins du travail, ça ne modifierait pas pour autant les conditions de travail, disait récemment un travailleur et il ajoutait: c'est une constatation douloureuse à faire pour un travailleur, que c'est avec les taxes et les impôts qui viennent de notre sueur qu'on bâtit les universités et qu'on instruit des médecins mais que ceux qui peuvent nous aider dans nos batailles sont bien rares.

Il faisait deux constatations importantes:

La première, c'est que la prévention n'est pas l'affaire... des médecins. Prévenir c'est empêcher la détérioration de la santé. Quand les médecins diagnostiquent une maladie, ou dépistent un signe de maladie possible, il est trop tard, le mal est fait. Les effets répétés des agents agresseurs ont déjà fait leur oeuvre; il faudra soigner, quand c'est possible. Plus le dépistage est fait tôt, plus il est facile d'agir cependant, d'où l'importance de notre revendication.

La deuxième, c'est que la formation donnée à l'université ne prépare pas les médecins dont les travailleurs ont besoin. Le médecin est un praticien qui applique bien ou mal des diagnostics établis et appris à l'université (identification de la maladie à partir de symptômes), et qui dispense des soins (médicaments, opérations, traitements de tous genres alors prescrits). Or, la médecine du travail venait, jusqu'à tout récemment, et encore, bien loin dans les préoccupations de ceux qui font les programmes et les donnent.

Jusqu'à tout récemment —qu'on repense à toute la campagne d'information faite par la CSN suite à l'enquête entreprise et menée avec le renom du docteur Seilikoff, au scandale des travailleurs de la Carter White Lead, etc.—, rien ne venant troubler la paix des tombeaux, le "corps médical" pouvait continuer de suivre le coeur, le foie, la vésicule et les nerfs de ses patients, indépendamment des agressions qu'ils subissaient au travail.

Quand on considère par exemple le nombre d'heures que les travailleuses et les travailleurs passent sur les lieux du travail, comment bâtir des diagnostics sérieux en ignorant les agents agresseurs de toutes sortes qui y sont présents?

Le médecin cherche donc et voit souvent toute autre chose que des maladies ou malaises découlant des conditions de travail, par ignorance, incompetence ou intérêt.

De plus, la rémunération à l'acte, comme nous l'avions prévu et dénoncé, encourage souvent les médecins à faire consommer des actes médicaux, des médicaments et traitements, sans chercher les causes individuelles ou sociales des maladies avec leurs patients pour que ceux-ci puissent agir sur les causes.

C'est pourquoi, d'une part, l'université doit nous assurer que les médecins auront au moins les connaissances suffisantes en regard des causes des maladies du travail et leur dépistage; d'autre part, nous allons revendiquer que les médecins, notamment ceux qui seront chargés de veiller à la santé des travailleurs dans les entreprises, ne soient pas rémunérés suivant le système de la rémunération à l'acte mais plutôt de façon à les encourager à donner toute l'attention nécessaire à la santé des travailleurs, y compris par les visites régulières des lieux de travail, la documentation suivie de ce qui se fait ailleurs, ou toute autre activité nécessaire et pertinente.

Dans les conditions actuelles de pratique des diverses professions et techniques, **nous sommes en droit de savoir quelles certitudes la science et la technique peuvent nous fournir.** Ce sont les professionnels et techniciens compétents, consciencieux et honnêtes —nous voulons les choisir à cet effet— qui nous les fourniront.

Nous devons mettre à profit tous les résultats et les connaissances qui pourront nous servir, qu'ils viennent du Québec, d'Europe, des pays de l'Est ou d'ailleurs.

Si la CSN a fait appel à l'équipe médicale du Dr Seilikoff à Thetford-Mines il y a quelques années, c'est pour la compétence qui lui était mondialement reconnue pour ses recherches sur les effets de l'amiante. C'est d'ailleurs sur les études de ce même chercheur que le secrétaire américain à la Santé s'est récemment appuyé pour mettre en garde les travailleurs américains contre les effets nocifs de l'amiante sur la santé.

Nous attendons des professionnels et techniciens qu'ils nous donnent tout ce qu'ils peuvent nous fournir sur le plan scientifique et technique.

Nous attendons des professionnels et techniciens qu'ils puissent soutenir leurs diagnostics, même si ces derniers devaient mettre en cause l'intégrité, la compétence et l'intéressement de certains "collègues".

Ce que nous attendons, en somme, des médecins qui agissent et agiront comme médecins du travail:

- c'est qu'ils soient indépendants des employeurs,
- c'est qu'ils aient la compétence nécessaire, l'intérêt et l'engagement pour la défense des intérêts des travailleurs nécessaires pour mener à bonne fin la tâche qui leur est confiée.

Voilà pourquoi nous voulons que le syndicat choisisse son médecin de travail, comme toute personne a droit au médecin de son choix.

Les travailleurs devront, de plus, faire reconnaître leur droit au contrôle syndical des services médicaux du travail afin de s'assurer que les médecins aient les moyens suffisants pour exercer leur rôle sérieusement.

6. Le droit à un plein salaire et à la pleine sécurité d'emploi pour les malades et les accidentés du travail.

C'est l'élimination des dangers à la source qui est notre objectif fondamental, nous l'avons assez dit; mais pour longtemps encore l'effet des conditions dangereuses et des accidents va diminuer les travailleurs à tous les points de vue, écourter leur vie.

Nous ne pouvons donc parler de santé et sécurité au travail sans parler de compensation et de sécurité d'emploi en cas de maladie et d'accident qui n'entraînent pas une incapacité totale.

Combien de travailleurs se retrouvent sur le bien-être social longtemps et même définitivement parce que la CAT ne reconnaît pas le lien entre leur état de santé et leur travail antérieur et ce, malgré le diagnostic ou les doutes du médecin traitant?

- Ou parce que le comité d'experts contredit le médecin traitant qui ne soutient plus son diagnostic contre quatre collègues experts,
- ou parce qu'ils ne donnent pas le bénéfice du doute au travailleur quand le diagnostic n'est pas clair,
- ou parce que le vieillissement précoce des organes coeur, nerfs, yeux, etc..., n'est pas reconnu,
- ou parce qu'une maladie n'est pas reconnue comme maladie industrielle compensable ou son diagnostic incertain.

En somme, **c'est le travailleur qui doit faire la preuve médicale qu'il est suffisamment diminué physiquement et que c'est dû au travail** pour obtenir souvent une compensation dérisoire en fonction de sa capacité de se retrouver un emploi.

Combien de travailleurs sont congédiés parce qu'incapables, après un accident ou une intoxication lente ou rapide d'effectuer leur travail antérieur? Combien se voient muter avec une baisse de salaire?

En conséquence, nous revendiquons

- que les travailleurs n'encourent aucune perte à cause d'un accident et d'une maladie du travail,

- que le diagnostic du médecin traitant soit prépondérant jusqu'à la décision de la CAT et qu'alors, seul le travailleur puisse contester la décision,
- que le bénéfice du doute soit reconnu au travailleur quand une maladie peut être causée par le travail,
- que les seuils de compensation soient baissés,
- que l'employeur soit obligé de fournir un emploi non-exposé, sans baisse de traitement, au travailleur atteint, avant qu'il ne devienne handicapé, ou la pleine compensation s'il ne peut lui donner un autre emploi,
- que le vieillissement précoce soit compensé, c'est-à-dire que les travailleurs usés qui ne souffrent pas d'une maladie particulière, mais qui sont incapables de travailler bénéficient d'une pleine compensation,
- que la CAT paye les coûts des recherches et expertises dont les centrales ont besoin pour soutenir leurs revendications.

UN PLAN D'ACTION

C'est par notre rapport de force, tant au plan local que national, que nous obtiendrons gain de cause dans nos revendications.

- Il nous faut un plan d'action dans chaque syndicat.
- Il nous faut un plan d'action au plan national.
- De l'information, et de la propagande.
- De la formation.

Dans le syndicat

C'est à partir du syndicat local que l'action peut s'organiser. Un **comité syndical** de santé et sécurité au travail, formé de délégués de chaque département est un instrument presque indispensable pour agir de façon suivie, concertée et forte. Chaque exécutif devrait compter un responsable à la santé et sécurité qui préside et anime le comité syndical.

La formation du comité syndical peut venir compléter une série d'actions entreprises par l'exécutif ou encore l'initier.

Voici les principaux éléments d'un plan d'action local.

1. La connaissance de l'entreprise

- remplir le questionnaire préparé par le service,
- réunir les travailleurs par département et en assemblée générale pour les écouter sur les conditions dangereuses,
- recueillir toute l'information possible sur les conditions dangereuses présentes dans l'entreprise,
- faire une visite complète de l'entreprise,
- faire venir un inspecteur,
- etc...

2. Les revendications

- établir un plan de revendications pour l'élimination à la source des agents agresseurs en s'inspirant de la clause-type.

3. Négociations avec l'employeur

- en cours de convention
- ou au moment du renouvellement de la convention collective.

4. Contrôle de ce qui a été négocié et poursuite des revendications insatisfaites par tous les moyens disponibles

5. Prise en charge des malades et accidentés du travail.

A chaque moment, l'information aux membres sur les effets des conditions dangereuses, les réponses de l'employeur, le recours à l'utilisation de la presse locale, l'implication du CLSC ou du DSC, l'étude des profits de la compagnie ou de la recherche de rentabilisation dans le secteur public et para-public, les tracts, l'implication des conjoints, etc..., vont permettre d'assurer l'adhésion des membres.

Dépendant des conditions économiques de l'entreprise et du travail fait dans le syndicat, des moyens de pression gradués mettront plus de chances du côté du syndicat qui décidera jusqu'où il veut aller pour obtenir gain de cause dans ses revendications.

Un rapport de force national

Dès l'automne il nous faudra agir sur plusieurs fronts.

Les fédérations devraient s'assurer que **chaque syndicat étudie les recommandations et décisions du congrès** et commence à mettre en oeuvre, si ce n'est déjà fait, le plan d'action local. A cet effet, chaque fédération pourrait préparer, avec la coordination nécessaire au comité inter-fédérations, un guide de discussion pour chaque syndicat et chaque département qui puisse être ensuite analysé pour l'ensemble d'un secteur ou d'une fédération, et nous fournisse ainsi des **dossiers sectoriels** des conditions dangereuses dans l'ensemble des entreprises.

Chaque fédération devrait se donner un responsable, élu, du dossier santé-sécurité et lui adjoindre un permanent dont la tâche régulière serait au moins diminuée. Cet officier devrait avoir le mandat de préparer une proposition du comité santé-sécurité pour la fédération ou les différents secteurs de la fédération.

Cet officier responsable et le permanent affecté au dossier pourraient être réunis dans le cadre de réunions du comité inter-fédérations pour préparer des recommandations à faire aux instances sur cette question.

Nulle action nationale ne saurait réussir si les fédérations ne s'impliquent pas de façon coordonnée, puisque ce sont les organismes chargés de la négociation et de la vie professionnelle. La santé et la sécurité des travailleurs en est un des éléments déterminants.

Les conseils centraux pourraient compiler, à l'occasion d'une journée d'études, les résultats du dossier *conditions dangereuses*, régionalement et faire les recherches nécessaires auprès du Ser-

vice de protection de l'environnement et de toute source utile pour établir la carte des conditions dangereuses des entreprises et des effets sur l'environnement, pour impliquer la population de la région dans notre lutte pour la santé et la sécurité au travail.

Ces travaux pourraient alimenter un **colloque national** formé de représentants des syndicats où le travail a été fait. L'objectif principal poursuivi serait de mettre en oeuvre un programme d'actions soumis au préalable au conseil confédéral, toujours pour soutenir nos revendications pendant le débat sur le Livre Blanc et le projet de loi sur la santé et sécurité au travail.

Information et formation

La base du succès d'une telle opération est **l'information soutenue** auprès des membres et un **programme intensif de formation** donné aussi bien par les conseils centraux pour les premiers éléments que par les fédérations pour un contenu plus spécialisé et axé sur la préparation de revendications propres à un secteur.

La CAT en octobre 1977 a commencé un programme de subventions pour la formation des syndicats à la prévention, programme qui ne comportait aucune autre exigence de notre part que celles qui sont établies et acceptées par nous pour les subventions du ministère de l'éducation pour la formation syndicale, ou toute autre subvention que nous pouvions accepter en demeurant complètement autonomes et libres quant au contenu des sessions et au déroulement de celles-ci. Des sessions ont eu lieu, assez nombreuses. Sans crier gare, une directive, le 12 avril, de la CAT modifie considérablement les règles à respecter pour obtenir les subventions, allant jusqu'à exiger qu'un représentant de la CAT puisse assister à la session.

Une session était prévue pour la fin de semaine à Joliette. Saisi de la question, l'exécutif de la CSN a demandé aux conseillers concernés de continuer suivant le programme prévu. Si le représentant de la CAT insistait pour participer qu'on refuse; la session sera alors défrayée par les autres subventions.

Le directeur général à la prévention, Charles Gagné, a alors accepté de suspendre l'application des règles nouvelles, en demandant à la CSN si elle avait des représentations à faire. Le vice-président à l'éducation est chargé de faire valoir auprès de la CAT les règles que nous avons toujours réussi à négocier, soit celles d'une complète indépendance dans le contenu et le déroulement des sessions.

Publicité et propagande

Nos positions et l'argumentation qui les soutient doivent être connues par le plus large public possible. Aussi, il nous faut mettre en marche une campagne de sensibilisation du public à nos principales revendications.

**Des appareils de mesure
dans les conseils centraux**

Pour commencer à donner des moyens aux syndicats, tout en maintenant nos revendications auprès des employeurs, nous devons mettre à la disposition de quelques conseils centraux comme expérience-pilote des appareils de mesure tels que: sonomètre pour mesurer le bruit, psychromètre pour mesurer la température et l'humidité relative, et détecteurs de gaz.

Délégués, c'est tout un programme que nous nous tracerons. Il est temps que collectivement nous mettions nos efforts dans un même mouvement pour arrêter le massacre quotidien de la santé et de la vie. Mais la période est difficile. Le chantage des compagnies sera sans vergogne et tous les sauveurs de l'économie à même la santé de la classe ouvrière se feront éloquents. **Notre force principale sera une adhésion de tous les syndiqués, de tous ceux qui ont à coeur la santé et la vie des travailleurs, jusqu'à l'action.** Il nous faudra joindre aussi les non-syndiqués, souvent les plus mal pris et les entraîner dans notre sillage. La bataille sera dure, le premier pas devra être un pas de géant.

NON AU TRAVAIL QUI TUE.

Francine Lalonde,
vice-présidente responsable du
Service de génie industriel

**CLAUSE-TYPE SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL
RECOMMANDÉE PAR LE COMITÉ INTER-FÉDÉRATIONS**

Principe général

- 1) L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 2) Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, sans perte de bénéfices et de salaire.
- 3) L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

**Droit d'arrêter
de travailler**

- 4) Tout salarié, ou tout délégué du syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre salarié.
- 5) Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du salarié et du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.
- 6) Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.
- 7) Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

**Négociation
permanente**

- 8) En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toutes les revendications sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé.
- 9) Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc..., auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

**Droit syndical
d'enquête**

- 10) Le délégué de département ou tout autre représentant syndical peut, après avis au contremaître, enquêter partout, en tout temps, indépendamment du patron, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaire.
- 11) Lors de ces enquêtes, tel délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.
- 12) L'employeur fournit gratuitement au syndicat l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et dont l'état de fonctionnement est dûment attesté par le fournisseur ou par une entreprise qualifiée à ce sujet, afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail. De plus, l'employeur assure que le fournisseur de ces appareils ou un expert qualifié dans leur fonctionnement, donne les instructions nécessaires au syndicat pour l'utilisation de ces appareils.
- 13) A défaut par l'employeur de fournir lesdits appareils ou s'ils ne sont pas en bon état de marche, le syndicat peut louer aux frais de l'employeur les appareils nécessaires.
- 14) Afin que les salariés puissent connaître de façon continue les conditions de travail, l'employeur installe et assure le bon fonctionnement de détecteurs automatiques, de bonne qualité, dans tous les départements où il y a risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, selon le syndicat notamment et entre autres, des détecteurs de ... (les nommer, tels que: bruit, oxyde de carbone, poussière, température, humidité relative, etc...) .. dans les départements suivants... (les nommer) et dans les délais suivants ... (fixer les délais).
- 15) L'employeur informe par écrit le syndicat et chaque travailleur concerné, des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- 16) L'employeur doit informer par écrit le syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres, et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- 17) Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 18) De plus, l'employeur s'engage à remettre au syndicat, à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la CAT et toutes autres statistiques d'accidents et de maladies du travail. Tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs, que l'employeur effectue, a fait effectuer ou qui lui sont transmis.

**Sécurité d'emploi et de
revenus en cas d'accidents
ou de maladies du travail**

- 19) Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail son plein salaire et tous ses bénéfices présents ou futurs tels qu'édictees par la convention collective et ce, pour toute la période de son absence.
- 20) L'employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la CAT et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat. Il est convenu qu'un tel salarié s'engage à remettre à l'employeur la compensation pour absence au travail, reçue de la CAT.
- 21) Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail.
- 22) L'employeur s'engage à dédommager pleinement tout salarié pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie tels que: médicaments, transport, perte d'outillage ou de propriété personnelle, suite à un accident survenu à l'occasion du travail.
- 23) Aucune perte de salaire, d'ancienneté, de bénéfices présents ou futurs prescrits par la convention collective et aucune mise-à-pied ou congédiement ne peut résulter d'un accident ou d'une maladie du travail.
- 24) Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par le médecin du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par son médecin.
- 25) Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'employeur s'engage à fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident ou la maladie.
- 26) Advenant l'impossibilité pour l'employeur de fournir un tel emploi, le salarié reçoit de l'employeur son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective, tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas d'emploi. Le salarié en question a le droit de refuser sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé.
- 27) Aucun salarié ne subit de perte de salaire, de bénéfices édictés en vertu de la convention collective, suite à des fermetures partielles ou totales résultant de l'application des recommandations des services d'inspections gouvernementaux ou de tout autre organisme, pour l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

**Premiers soins
et examen médical**

- 28) L'employeur met à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, un service de premiers soins avec un(e) infirmier(e).
- 29) De plus, un représentant de chaque département nommé par le syndicat, pour chaque équipe, reçoit aux frais de l'employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des ambulanciers St-Jean. A cet effet, l'employeur se porte garant de toutes les actions posées par ces secouristes auprès des salariés accidentés.
- 30) L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades. Il fournit au syndicat copies des ententes prises à cet effet.
- 31) Tout examen médical exigé par l'employeur, s'effectue chez un médecin choisi par le salarié, durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur.
- 32) De plus, l'ensemble des salariés a droit de connaître, collectivement, son état de santé en regard avec les conditions environnantes de travail. A cet effet, l'employeur défraie tous les coûts d'une enquête clinique sous la direction du syndicat et organisée comme suit:
1. tous les médecins-examineurs et spécialistes sont choisis par le syndicat,
 2. chaque salarié soumis aux examens reçoit une copie des résultats complets des examens médicaux et des tests subis,
 3. les résultats dépersonnalisés sont transmis au syndicat,
 4. les examens médicaux complets accompagnés des tests spécialisés, débutent avant le... (fixer la date)... et sont réalisés dans une période maximum de trois mois (à déterminer) durant le temps de travail des salariés,
 5. la confidentialité des dossiers médicaux est sous la responsabilité des médecins-examineurs et aucune copie ni aucun résultat de ces dossiers ne peut être transmis sans l'autorisation écrite du salarié concerné. Aucune information tirée de ces dossiers, ne peut être utilisée en preuve contre le salarié concerné.
- 33) Tous résultats d'examens médicaux, nécessitant le déplacement du salarié à un poste compatible avec son état de santé, s'effectue sans perte de salaire ni de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective.

**Elimination des
dangers à la source**

- 34) L'employeur s'engage à éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le syndicat. Sans restreindre la portée de ce qui précède, l'employeur élimine dans les.. (délai à préciser) ...les conditions dangereuses suivantes: ... (les nommer) ...dans les départements suivants:... (les nommer)...; selon les normes suivantes:... (utiliser les normes recommandées par le Service du génie industriel de la CSN)...
- 35) Il est convenu que l'utilisation des appareils protecteurs individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Que ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement. Qu'ils sont fournis gratuitement par l'employeur et selon le choix des travailleurs.
- 36) De plus, advenant l'utilisation de ces appareils sur une période de plusieurs heures consécutives, les salariés devant les porter bénéficient de périodes de repos supplémentaires telles que: ... (à déterminer)...

Travaux seuls

- 37) L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit.
- 38) De plus, l'employeur ne peut exiger d'un ou des salariés qu'il(s) travaille(nt) isolé(s) dans un endroit.

**Soulèvement
et transport manuel**

- 39) L'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.
- 40) A cet effet, il est convenu que la limite de poids recommandée pour la levée manuelle occasionnelle est d'environ 10 kilogrammes (22 livres).
- 41) Il est convenu que si les levées s'effectuent de façon régulière ou fréquente (soit plus de 40% du temps), la limite de poids est réduite à environ 7,5 kilogrammes (16 livres).

Il est proposé que le rapport NON AU TRAVAIL QUI TUE et le rapport des ateliers sur la santé-sécurité au travail soit adopté tel qu'amendé.

PROPOSITION NO 2

Il est proposé que nos revendications et nos luttes visent un objectif: la santé et la sécurité au travail. **Adopté**

PROPOSITION NO 3

Il est proposé que c'est par l'élimination des dangers à la source et l'adoption du travail à l'homme et non de l'homme au travail que nous atteindrons cet objectif. **Adopté**

PROPOSITION NO 4

Il est proposé que c'est l'employeur qui est responsable de prendre les moyens pour rendre le milieu sain et sûr. **Adopté**

PROPOSITION NO 5

Il est proposé que l'Etat doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour forcer les employeurs à prendre leurs responsabilités pour rendre le milieu sain et sûr relativement à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs. Il doit entre autres reconnaître au syndicat le droit à la prise en charge de sa santé et sécurité et lui assurer ainsi les moyens de forcer l'employeur à prendre ses responsabilités.

Le congrès en a disposé par l'adoption de l'amendement et du sous-amendement.

En amendement

Il est proposé que l'on remplace la proposition no 5 par la suivante: que les travailleurs prennent les moyens nécessaires et suffisants pour forcer les employeurs et l'Etat capitaliste à rendre le milieu sain et sûr relativement à la santé et la sécurité au travail des travailleurs. **Adopté**

Sous-amendement

Il est proposé qu'après les mots "l'Etat capitaliste" l'amendement se lise comme suit: à respecter les normes de sécurité et à prendre les mesures nécessaires pour rendre... **Adopté**

PROPOSITION NO 6

Il est proposé, Le droit effectif d'obliger, à la requête du syndicat, l'employeur à établir un programme d'assainissement de l'entreprise par l'élimination des dangers à la source. **Adopté**

PROPOSITION NO 7

Il est proposé, Le droit effectif de contrôler si l'employeur remplit ses obligations. **Adopté**

Amendement

Il est proposé d'ajouter: "et, à cette fin le droit pour le syndicat d'enquêter, indépendamment du patron, partout, en tout temps et sur tout sujet relatif à la santé-sécurité au travail". **Adopté**

PROPOSITION NO 8

Il est proposé que soit reconnu le droit effectif de rencontrer l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la santé et la sécurité au travail. **Adopté**

PROPOSITION NO 9

Il est proposé que soit reconnu le droit effectif d'arrêter de travailler sans perte de salaire ni d'aucun droit dans des conditions jugées dangereuses par le travailleur ou le syndicat. Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit.

Amendement

Il est proposé de remplacer la proposition no 9 par la suivante: Le droit pour le travailleur ou le syndicat en son nom, d'arrêter de travailler quand il (le travailleur ou le syndicat) juge que les conditions sont dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ou celle de ses compagnons de travail et cela sans aucune pénalité. Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit. **Adopté**

PROPOSITION NO 10

Il est proposé que soit reconnu le droit effectif pour le travailleur de connaître son état de santé en regard de son milieu de travail passé et présent. **Adopté**

Amendement

Il est proposé d'ajouter: et le droit à l'examen médical par un médecin de son choix, examen défrayé par l'employeur et par conséquent le droit de refuser d'être examiné par un médecin de l'employeur. **Adopté**

PROPOSITION NO 11

Il est proposé que le diagnostic du médecin traitant soit prépondérant jusqu'à la décision de la CAT; seul le travailleur ou le syndicat en son nom peut contester la décision de la CAT, dans ce cas, le travailleur continue à être indemnisé. Il suffit qu'un seul spécialiste confirme le diagnostic du médecin traitant ou agisse comme médecin traitant pour que le diagnostic soit maintenu.

Amendement

Il est proposé de remplacer la proposition no 11 par la suivante: le droit pour tout travailleur de choisir son médecin traitant et en conséquence le droit de refuser d'être examiné par le médecin du patron et l'obligation pour l'organisme payeur (CAT) de payer la compensation sur la base du diagnostic du médecin traitant. **Adopté**

Sous-amendement

Il est proposé que l'on ajoute: "Seul le travailleur ou le syndicat en son nom peut contester la décision de la CAT, dans ce cas, le travailleur continue à être indemnisé. Il suffit qu'un seul spécialiste confirme le diagnostic du médecin traitant ou agisse comme médecin traitant pour que le diagnostic soit maintenu". **Adopté**



**IL NE SUFFIT PAS
D'ÉTIQUETER LES PRODUITS DANGEREUX
POUR ÉLIMINER
LE DANGER À LA SOURCE**



POUR
notre santé-sécurité
revendiquons
l'élimination du danger
à la source



Analyse
du projet de loi
sur la santé-sécurité



Nous revendiquons une loi qui assure vraiment la santé-sécurité au travail

1. Depuis plus d'un an, le gouvernement du Québec a annoncé son intention de déposer un projet de loi concernant la santé et la sécurité au travail. Il y eut d'abord des avant-projets de livre blanc, puis la publication d'un livre blanc, puis des avant-projets de loi et finalement le projet de loi 17, déposé en juin 1979 devant l'Assemblée nationale.

A toutes ces étapes, la CSN s'est exprimée. Elle a constamment, comme elle le fait depuis des années, mis de l'avant ce que les travailleurs revendiquent. La CSN est en faveur du principe d'une loi qui assurerait vraiment la santé et la sécurité au travail.

2. Les positions de la CSN sur la protection légale des droits des travailleurs remontent presque à ses origines. Déjà en 1934, un grand débat était entrepris sur cette question. La CSN croit que la garantie légale des droits profite aux travailleurs et reconnaît qu'il est du devoir d'une organisation syndicale de revendiquer telle protection.

3. Notre opposition au bill 17 (loi sur la santé et la sécurité au travail) n'a donc aucun fondement égoïste ou corporatiste. Mais nous avons la responsabilité de dire les choses comme elles sont et avons l'obligation de demeurer fidèle aux revendications des travailleurs.

Le gouvernement vise à freiner nos revendications et attaquer nos droits

4. Depuis quelque temps, nous assistons à une série de mesures visant à freiner les revendications des travailleurs. Le bill 17 s'inscrit donc dans une stratégie d'ensemble.

Ce projet de loi ne répond pas aux attentes des travailleurs. Plus encore, il cherche à contrecarrer toute initiative syndicale dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, en plus d'enlever des droits acquis aux travailleurs, qui ont parfois négocié de meilleures conditions dans leurs conventions collectives.

5. La philosophie qui soutient ce projet de loi consiste à prôner la collaboration entre travailleurs et employeurs au sein de comités paritaires. Quand cette philosophie est pratiquée par un syndicat, on dit que c'est un syndicat jaune, un syndicat de boutique. En donnant un rôle et des pouvoirs exclusifs aux comités paritaires qu'il veut créer par la loi 17, le gouvernement court-circuite les syndicats!

6. Nous serions d'accord pour que la loi établisse des droits minima applicables à tous les travailleurs. Nous serions également d'accord pour que la loi prévoie la constitution de "comités de travailleurs au sein d'une entreprise" à qui serait confié le mandat de se préoccuper de la santé et sécurité des travailleurs; ce mandat serait confié au syndicat là où existe un syndicat.

7. Mais la loi parle de parité. La loi, dans les cas où existe un syndicat représentant tous les travailleurs, ne reconnaît le syndicat que pour désigner les représentants des travailleurs au sein du comité paritaire, en plus d'obliger à l'occasion, l'employeur de fournir des rapports au syndicat. La loi vise systématiquement à enlever d'entre les mains du syndicat et la responsabilité et le droit de s'occuper de la santé et sécurité des travailleurs.

8. Comme le déclarait le président de la

Commission des Accidents de Travail, Robert Sauvé, "le comité paritaire assumera alors les fonctions habituellement dévolues à l'association des travailleurs" (Le Devoir, 23-11-78).

9. Les droits de tous les travailleurs, sanctionnés par législation, résultent des combats menés par les travailleurs organisés en syndicats: régimes de rentes, normes minimales de travail, salaire minimum, etc. Retirer un champ d'action et de revendication du domaine des syndicats, c'est donc empêcher l'avancement de ce domaine.

10. Si les travailleurs organisés ne peuvent plus avancer, ce sont tous les travailleurs qui sont condamnés.

11. L'objectif du bill 17 est d'annuler les droits acquis et enrayer la capacité des syndicats à se mobiliser et lutter pour progresser encore et davantage. On ne peut pas prétendre être en faveur des travailleurs tout en s'attaquant à l'action des syndicats qu'ils se sont donnés.

12. On pourrait croire que le projet de loi est issu d'un esprit naïf. En effet, on nous présente la parité comme la solution miracle aux problèmes de santé et de sécurité au travail, principalement en conférant au comité paritaire la fonction de collaborer avec l'employeur à la mise en oeuvre de programmes et en lui attribuant un rôle de surveillance.

Les travailleurs ne sont pas naïfs, messieurs!

13. L'élimination des dangers à la source représente un coût; la mise en place de conditions hygiéniques représente un coût; l'application de programmes de santé et sécurité représente un coût; la reconnaissance du droit de refuser un travail dangereux repré-

sente un coût; l'indemnisation complète des malades et accidentés représente un coût. Les travailleurs le savent. Les employeurs le savent également. Dans les faits, les travailleurs ont dû mener des grèves pour obtenir que les employeurs cèdent des droits dans les conventions collectives relatifs à la santé-sécurité.

14. Qui veut-on leurrer alors en prétendant que du "dialogue constructif" entre travailleurs et employeur autour d'une table paritaire apparaîtra soudainement une préoccupation patronale pour la santé-sécurité des travailleurs, alors que depuis plus d'un siècle les entreprises n'ont pas pris les moyens pour apporter les correctifs. Au contraire, plusieurs compagnies cachent accidents et maladies pour échapper aux obligations qui en découlent.

15. Comment peut-on laisser croire que les compagnies accepteront de défrayer les coûts qu'entraîne un véritable régime de santé et sécurité alors que tous les acquis sont le résultat de la mobilisation et des luttes entreprises par les travailleurs.

16. Comment peut-on laisser croire que les compagnies vont se préoccuper de la santé des travailleurs quand des compagnies comme celles propriétaires des mines d'amiantose essaient depuis 30 ans de cacher leur responsabilité dans le développement de l'amiantose.

17. Le projet de loi n'est pas issu d'un esprit naïf mais d'un esprit qui prend les travailleurs pour des naïfs. C'est contre les syndicats qu'est dirigée la loi. Le phénomène n'est pas nouveau: on use d'un prétexte pour camoufler les véritables intentions. Ainsi la loi fédérale qui porte le titre "Loi sur la protection de la vie privée" n'est rien d'autre que la loi qui légalise l'écoute électronique.

18. Le président de la Commission des Accidents de Travail prétend:

"le défi se trouve réellement dans l'abandon pour chacune des parties des habitudes, et il faut le dire, des structures de pouvoir qui se sont installées au gré des ans du fait des principes de la propriété et de la reconnaissance syndicale et du fait des arrangements prévus à la convention collective".

19. La CSN estime que la Société Asbestos Corp., qu'elle soit assise dans le bureau du ministre des Finances ou à la table de négociation, ou au comité paritaire, ou devant la Cour supérieure, demeure la seule et même personne morale. Ses intérêts et ses stratégies ne changent pas selon le lieu. Les seules victimes de ce plan machiavélique demeurent donc les travailleurs organisés. Ce sont eux qui seront privés de leur syndicat comme instrument de défense de leurs intérêts.

Les compagnies, de leur côté, continueront à être dirigées par le même conseil d'administration.

Un projet de loi qui dénote un manque évident de courage politique

20. Le gouvernement est tout à fait conscient que les lois et règlements actuels (si "minimaux" soient-ils) ne sont pas respectés. Plusieurs militants qui ont une expérience pratique dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail sont d'avis que le seul respect des normes existantes pourrait améliorer considérablement la situation des travailleurs. Quand ce n'est pas le gouvernement lui-même qui décrète des moratoires sur le respect des lois (le cas de l'Asbestos de

Thetford-Mines est un cas particulièrement odieux!), c'est le manque d'inspecteurs qui rend en pratique impossible une véritable surveillance préventive...

21. Une loi assurant la santé et sécurité doit renforcer les mesures coercitives envers les responsables de la situation, ceux qui possèdent les entreprises, qui les dirigent et les contrôlent.

22. Or, nous devons malheureusement constater que le courage politique qu'il aurait fallu pour une telle entreprise est absent du projet de loi: la solution proposée, c'est de transférer aux travailleurs une partie des responsabilités que n'assument pas les employeurs. Le gouvernement a choisi de rendre responsables les victimes! Cette affirmation apparaît évidente lorsqu'on voit les obligations qui sont imposées aux travailleurs (article 38) et les infractions qui peuvent en découler (chapitre XIV). Par exemple, l'article 38 prévoit que le travailleur doit "prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique".

23. La seule façon véritable de protéger la santé et sécurité des travailleurs consiste à éliminer les dangers à la source. Or, à qui fera-t-on croire que les travailleurs ont le pouvoir de changer l'organisation du travail, le fonctionnement des machines, l'usage de produits dangereux? Pourtant, "quiconque contrevient aux dispositions de la loi ou des règlements... commet une infraction" (article 197) et est passible de pénalités pouvant aller jusqu'à l'outrage au tribunal (article 200).

24. Prévoir des mesures punitives contre les victimes d'une situation sur laquelle les victimes n'ont aucun contrôle est carrément inacceptable.

Nos principales revendications ne sont pas satisfaites

Nos revendications sont simples, facilement transposables dans un texte de loi.

Nous demandons l'élimination des dangers à la source.

Il n'est pas suffisant d'énoncer ce principe comme un objectif: encore faut-il donner à la loi suffisamment de moyens et de dents pour en forcer l'application.

Nous demandons, pour le travailleur ou le syndicat en son nom, le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, et ce, sans pénalités; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraînant aussi ce droit.

Nous n'admettons pas qu'il y ait des dangers ou des risques normaux, inhérents, habituels, etc. Il doit appartenir à l'employeur de démontrer que le danger n'existe pas.

Nous demandons le droit pour le syndicat d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment des patrons.

Les comités paritaires prévus par le projet de loi ne répondent pas à cet objectif. Il est même fort probable que cette revendication, qui est obtenue dans de plus en plus de conventions collectives, soit incompatible avec la loi, à cause des fonctions dévolues exclusivement à ces comités paritaires.

Nous demandons le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accident ou de maladie du travail.

Le projet de loi n'amende pas la loi des accidents de travail sur ce point. La situation n'est donc pas changée: aucune garantie d'emploi et uniquement le versement de 90% du salaire net.

Enfin, nous demandons de pouvoir choisir notre médecin et le paiement de la compensation sur la base de son diagnostic, et par conséquent, le droit de refuser l'examen des médecins de la compagnie et de la CAT.

Or, malgré que, théoriquement, les médecins ne seront plus à l'emploi des compagnies, ils ne seront quand même pas choisis par le syndicat ou les travailleurs, selon le projet de loi, mais par le comité paritaire ou la commission, s'il n'y a pas entente au comité local. Nous réclamons donc un droit collectif similaire au droit individuel de libre choix du médecin de la collectivité.

ANALYSE DU PROJET DE LOI 17

"Loi sur la santé et la sécurité au travail"

Articles de loi

Remarques de la CSN

CHAPITRE I

DEFINITIONS

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

11) "contaminant": une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, ou toute combinaison de ceux-ci, déclaré contaminant par règlement;

19) "matière dangereuse": une matière déclarée dangereuse par règlement;

18) "maladie professionnelle": une maladie professionnelle au sens de la Loi des accidents du travail (Statuts révisés, 1964, chapitre 159).

Des définitions qui restreignent le droit à la santé et à la sécurité au travail

Quelques définitions, que l'on trouve au début du projet de loi, doivent être reformulées car elles sont trop restrictives. Ainsi, la définition de "contaminant" et la définition de "matière dangereuse" impliquent que seuls les contaminants et les matières dangereuses répertoriées par règlement donneront accès aux droits que veut établir la loi.

Plusieurs milliers de produits nouveaux sont mis sur le marché à chaque année. La définition utilisée ne permettra pas aux travailleurs d'exercer leurs droits (ex.: celui d'arrêter de travailler) tant et aussi longtemps que tels produits n'auront pas été déclarés "contaminants" ou "dangereux" par règlement.

Le mécanisme est trop lourd, trop rigide, trop restrictif. Il faut se rendre à l'évidence qu'en plus des produits répertoriés par règlement, plusieurs autres produits peuvent être dangereux ou contaminants.

Le mécanisme de la loi devrait donc exiger de tout employeur qu'il s'assure de l'élimination de tous les dangers, y compris les dangers de contamination, avant même de pouvoir utiliser une matière. En tout temps, le travailleur ou le syndicat devrait avoir des droits pour se défendre contre l'utilisation de tout matériel non répertorié.

Il faut aussi noter la définition de "maladie professionnelle" qui est, elle aussi, très restrictive. La loi des Accidents du Travail (projet de loi 114 sanctionné en décembre 1978) a limité les maladies professionnelles aux seules maladies énumérées à la loi. La loi précédente reconnaissait, par disposition générale, "toute maladie caractéristique d'un emploi, métier ou procédé industriel qui lui est particulière", en plus de reconnaître les maladies répertoriées.

La loi 114 a abrogé les dispositions générales. Seules les maladies professionnelles énumérées sont reconnues.

La médecine industrielle est très peu avancée. En fait, elle est encore en période de gestation. Constamment, de nouvelles données scientifiques permettent d'établir le lien entre maladies, malaises, déficiences, détérioration de la santé ou de l'intégrité physique et l'exercice d'un métier, les conditions de travail ou le travail lui-même.

Donc, limiter la reconnaissance d'une maladie professionnelle à une liste établie par règlement, c'est se comporter comme si la science médicale n'avait plus rien à découvrir en matière de santé au travail, c'est nier d'avance à des travailleurs le droit à la réparation des dommages qu'ils subissent malgré l'énumération faite à la loi.

Dès les premiers articles de la loi, on se doit donc de constater

CHAPITRE II

3. La présente loi est d'ordre public.

Sauf dans la mesure où elle contient des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, toute convention qui y déroge est nulle de plein droit.

4. La présente loi lie le gouvernement, ses ministères et les organismes qui en sont mandataires.

7. Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur en vertu d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance en vigueur.

280. Un comité paritaire de santé et de sécurité ou l'équivalent, formé en vertu d'un règlement adopté en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux ou d'une convention collective devient, à compter du (insérer ici la date de l'entrée en vigueur du projet de loi no 17), un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi lorsque:

1) l'établissement dans lequel il a été formé groupe plus de dix travailleurs; et

2) l'établissement appartient à une catégorie d'établissements identifiée par règlement en vertu de l'article 185, au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé.

Un tel comité jouit dès lors des droits et est assujéti aux mêmes obligations qu'un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi, en outre de tout pouvoir ou obligation conciliable que lui reconnaît la convention collective.

que des travailleurs se feront encore répondre que leur maladie professionnelle n'en est pas une parce qu'elle ne se trouve pas dans le répertoire!

Nous demandons donc que le mécanisme de la loi prévoit, comme cela était avant décembre 1978, qu'en outre des maladies professionnelles énumérées, "toute maladie caractéristique d'un emploi, métier ou procédé industriel qui lui est particulière" puisse être déclarée "maladie professionnelle".

Quelques gains par rapport au contenu du livre blanc...

Il faut constater, à la lecture des articles du chapitre deuxième, que de nouveaux principes, non contenus dans le livre blanc mais revendiqués par la CSN, se retrouvent dans le projet de loi.

Ainsi, on retrouve dans le projet de loi la reconnaissance que la loi est d'ordre public et qu'ainsi un employeur ne peut tenter par contrat de diminuer ses responsabilités.

On y retrouve aussi la reconnaissance qu'une convention peut contenir des conditions plus avantageuses pour les travailleurs. Le terme convention devrait cependant être défini pour explicitement prévoir qu'il signifie une convention collective, un décret, un contrat, ou tout acte juridique en tenant lieu. La loi stipule aussi que le gouvernement, les ministères et les organismes mandataires sont assujétiés à la loi.

Enfin, la loi établit que les droits d'un travailleur stipulés à une convention collective, une loi, un règlement, un décret, un arrêté en conseil ou une ordonnance, sont maintenus.

... remis en cause par un article du projet!

Si la loi permet, aux articles trois et sept, que des conditions plus avantageuses soient contenues dans des conventions, l'article 280 inséré dans les dispositions transitoires vient mettre en péril ce principe!

En effet, l'article 280 dit qu'un comité paritaire ou son équivalent formé par une convention collective devient un comité de santé et sécurité comme en prévoit la loi et a les mêmes droits et obligations reconnus par la loi à un comité, en plus des pouvoirs et obligations conciliables que reconnaît la convention collective.

Les principaux avantages négociés par les syndicats portent sur des droits d'enquête indépendants du patron, sur des droits collectifs de refuser un travail et sur plusieurs dispositions suggérées par la clause-type de sécurité-santé de la CSN.

Or, la loi ne reconnaît pas un droit d'enquête indépendant du patron, la loi ne reconnaît pas le droit collectif de cesser de travailler, la loi prévoit un mécanisme d'intervention d'un tiers pour décider du bien fondé de l'exercice du droit de refus d'un travail: telles dispositions sont-elles alors conciliables?

Si, comme cela semble évident, ces droits sont inconciliables, alors les droits plus avantageux négociés aux contrats de travail seront purement et simplement niés.

Le texte du projet de loi dit: "Un tel comité (ou son équivalent) jouit dès lors de tout pouvoir ou obligation conciliable que lui reconnaît la convention collective"; ce qui signifie également: "Un tel comité (ou son équivalent) ne jouit plus dès lors de tout pouvoir ou obligation inconciliable que lui reconnaît la convention collective."

Il se peut que l'article 280 ne soit pas le produit d'un esprit malicieux mais il ne manque pas, au Québec, d'avocats patronaux spécialisés capables de mettre en contradiction devant une Cour les articles trois et sept avec cet article. Et il est loin d'être certain qu'ils n'auraient pas gain de cause. Ce n'est pas l'intention d'un

CHAPITRE III
DROITS ET OBLIGATIONS

Section 1
Le travailleur

1 — Droits généraux

8. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

9. Le travailleur a notamment le droit:

1) d'être informé sur les dangers reliés à son travail et à son milieu de travail et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;

2) de bénéficier, conformément à la présente loi et aux règlements, de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé;

3) de participer, conformément à la présente loi et aux règlements, à l'élaboration et à l'application des normes, des règlements, des programmes de recherche ainsi que des programmes et moyens de prévention.

10. Le gérant, le surintendant, le contremaître ou tout autre personne représentant l'employeur dans ses relations avec les travailleurs jouit des droits accordés au travailleur par l'article 9.

2 — Droit de refus

11. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'ex-

poser une autre personne à un semblable danger.

12. L'exercice du droit visé dans l'article 11 n'est possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées.

La manie du règlement décrété par un cabinet des ministres

La protection que semble accorder l'article 7 est bien illusoire si les règlements, arrêtés en conseil ou ordonnances peuvent être modifiés de la simple volonté des pouvoirs en place. Un règlement, un arrêté en conseil ou une ordonnance se changent trop facilement, sans que personne ne puisse être mis au courant d'avance. Si la loi veut établir un droit à la santé et à la sécurité au travail, elle doit le faire à l'intérieur même de la loi!

Il faut donc prévoir que les règlements, arrêtés en conseil et ordonnances actuellement en vigueur soient inscrits à la loi. Une loi peut aussi être modifiée, mais par l'Assemblée Nationale! Ce qui confère un statut plus permanent aux droits.

Une loi qui permet des conditions dangereuses ou qui les interdit?

Le texte du projet de loi stipule que: "Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique."

Pour nous, cette disposition est insuffisante. La loi doit obliger les employeurs à fournir des conditions de travail hygiéniques qui n'altèrent pas la santé... Dire que les conditions de travail doivent respecter la santé... c'est trop peu dire.

L'article 9 établit le droit "de bénéficier des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé".

Le droit de bénéficier des services de santé préventifs et curatifs ne doit pas être limité par les risques auxquels le travailleur est exposé. D'abord parce qu'une loi qui prétend rechercher "l'élimination des causes d'accident du travail et de maladies industrielles" (tel que déclaré dans l'avant-propos du projet de loi) ne peut référer à une exposition aux risques, comme s'il s'agissait d'une normalité donnant accès à un droit!

Ensuite, parce qu'une telle formulation pourrait avoir la signification absurde qu'un travailleur n'a pas le droit à des services de santé qui ne sont pas fonction d'un risque. On s'attendrait tout de même à un peu plus de rigueur, d'élémentaire rigueur devrait-on dire, d'autant plus qu'on a mis plusieurs mois avant de produire ce projet de loi. A moins bien sûr que ces phrases ne soient là que pour endormir les travailleurs tout en ne donnant aucun droit réel qui aurait pu heurter le patronat.

Donc, pour nous, les mots "en fonction des risques auxquels il peut être exposé" doivent être biffés. Le texte se comprend clairement même sans ces mots.

Quant à l'article 10, il devrait être inscrit ailleurs dans la loi pour éviter toute confusion inutile à propos de la place à laquelle pourrait prétendre un représentant de l'employeur à l'intérieur du mécanisme prévu à l'article 9.-3.

Le refus de travailler au projet de loi: un droit individuel et non pas collectif!

Le projet de loi ne reconnaît pas le droit collectif de cesser de travailler, c'est-à-dire le droit pour le syndicat de refuser qu'un travailleur mette en péril sa propre santé, sécurité ou intégrité physique ou celle de ses camarades de travail.

poser une autre personne à un semblable danger.

13. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un agent de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

14. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou, le cas échéant, l'employeur ou son agent, convoque, pour procéder sans délai à l'examen de la situation, le représentant à la prévention ou, si ce dernier n'est pas disponible ou s'il n'y a pas de représentant à la prévention, un représentant de l'association accréditée ou, s'il n'y en a pas ou si aucun n'est disponible, tout autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter son travail.

15. L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, au représentant de l'association accréditée ou au travailleur désigné en vertu de l'article 14, de participer, sans perte de salaire, à l'examen de la situation.

16. Dans les cas où il existe un comité de santé et de sécurité, si, après l'examen de la situation, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail, malgré les corrections qui peuvent avoir été apportées, le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention du comité pour examiner à nouveau la situation.

17. Le comité délégué immédiatement deux de ses membres, dont un qui représente l'employeur et l'autre, les travailleurs; ce dernier peut être le représentant à la prévention.

18. Si les deux membres du comité sont d'accord, ils peuvent, aux conditions qu'ils déterminent:

1) recommander au travailleur de reprendre le travail; ou

2) lui recommander de maintenir son refus d'exécuter le travail.

19. Si, à l'encontre d'une recommandation des deux membres du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter le travail, ou si, de l'avis des deux membres du comité, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré les dispositions de l'article 26, faire exécuter le travail par un autre travailleur.

20. Le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention d'un inspecteur:

1) dans le cas où il n'existe pas de comité de santé et de sécurité dans l'établissement, si le travailleur refuse toujours, après l'examen de la situation, d'exécuter son travail malgré les cor-

Tout ce que peuvent espérer des travailleurs qui sont directement menacés par un travail dangereux qu'accomplit un travailleur, c'est qu'il soit assez brave et conscient pour refuser d'exécuter ce travail et que ce travailleur accepte de supporter seul la répression possible. Car la loi prévoit des mesures disciplinaires, comme nous le verrons plus loin.

Le refus de travailler: du super-étapisme

Alors là, tenez-vous bien parce que toutes les étapes qu'il faut franchir pour déclencher une grève, ce n'est rien à comparer à celles proposées dans le projet de loi pour oser refuser de faire un travail dangereux.

1) Première étape après le refus de travailler, il faut en aviser l'employeur ou son représentant (au cas où ce serait passé inaperçu!)

2) Deuxième étape, celui-ci doit convoquer le représentant à la prévention (choisi par les travailleurs parmi leurs représentants au comité paritaire), si le représentant à la prévention n'est pas disponible alors il convoque un représentant du syndicat, s'il n'y en a pas, un travailleur que choisit le travailleur qui refuse le travail. Le travailleur ainsi convoqué ne subit pas de perte de salaire.

3) Troisième étape, ou le travailleur reprend son travail ou il refuse toujours de reprendre le travail et ceci même s'il y a eu certaines corrections qui ont été apportées. Le travailleur ou l'employeur peut alors demander au comité paritaire d'intervenir.

4) Quatrième étape, le comité délégué alors deux de ses membres, dont l'un qui représente l'employeur et l'autre les travailleurs. Ceux-ci peuvent, s'ils sont unanimes, recommander soit la reprise du travail soit le refus d'exécuter le travail.

5) Cinquième étape, si les deux membres du comité paritaire recommandent de faire le travail et que le salarié refuse toujours ou si les deux conviennent que ce travailleur en particulier est justifié de refuser le travail, mais qu'un autre ne serait pas justifié (ex: compétence particulière, aptitudes personnelles, etc...) alors l'employeur peut demander à un autre travailleur de faire le travail refusé.

6) Sixième étape, le travailleur ou l'employeur peut demander à un inspecteur d'intervenir

1. s'il n'y a pas de comité paritaire et que le travailleur refuse toujours de faire le travail

2. s'il y a un comité paritaire

i) mais que le travailleur refuse toujours

ii) mais qu'après 1 heure, le comité n'est pas intervenu

iii) mais que les deux membres ne sont pas d'accord

7) Septième étape, l'inspecteur décide s'il y a danger ou non. Il peut décider qu'un autre travailleur exécute le travail. Sa décision doit être exécutée. Cependant, le travailleur ou le syndicat ou l'employeur peut faire appel dans les 5 jours.

8) Huitième étape, c'est la commission de santé sécurité qui décidera alors. La décision de l'inspecteur, s'il n'y a pas d'appel, ou la décision de la commission, s'appliquera tant et aussi longtemps que les circonstances ne seront pas changées.

9) Tant qu'une décision n'est pas rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut pas demander à un autre travailleur de faire le travail; sauf

1) si les deux membres délégués par le comité paritaire sont d'accord pour conclure qu'il n'y a pas de danger mais que le travailleur refuse toujours, ou

2) si les deux membres sont d'avis que le travailleur a raison

rections qui peuvent avoir été apportées; ou

2) dans les cas où il existe un comité, a) s'il s'avère impossible de le requérir d'examiner à nouveau la situation conformément à l'article 16 ou si les deux membres du comité ne sont pas présents soixante minutes après que la demande a été faite;

b) si les deux membres délégués par le comité ne sont pas d'accord; ou

c) si, quelle que soit la recommandation du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail.

21. L'inspecteur détermine immédiatement s'il existe ou non un danger autorisant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut exiger que des corrections soient apportées.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 26, faire exécuter le travail par un autre travailleur.

22. La décision de l'inspecteur est exécutoire malgré une demande de révision ou de révocation.

23. Tout travailleur ou employeur directement affecté par une décision de l'inspecteur peut, dans les cinq jours, demander à l'inspecteur chef régional de réviser ou révoquer la décision. La demande est faite par écrit.

La demande peut en outre être faite par l'association accréditée qui représente le travailleur.

Le délai mentionné au premier alinéa ne court que durant les jours pendant lesquels le travailleur qui a exercé son droit de refus aurait normalement travaillé.

Si aucune demande n'est faite dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

24. La Commission peut, conformément à l'article 148, réviser toute décision rendue en vertu du présent chapitre par un inspecteur, par un inspecteur chef régional ou par elle-même.

25. Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

26. Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 19 et du deuxième alinéa de l'article 21 faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, et le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi.

27. L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en demeure d'accomplir.

28. Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins

de refuser le travail mais qu'un autre ne pourrait pas refuser (compétence, aptitudes, etc.)

Alors jusqu'à décision de l'inspecteur, le travailleur a droit d'être payé. Cependant, l'employeur peut lui demander de faire un autre travail.

10) Si le refus a pour conséquence d'empêcher deux autres travailleurs de faire le travail, alors l'inspecteur doit arriver dans les six heures.

Si non, l'employeur peut demander à un autre travailleur de faire le travail, si ce dernier accepte.

11) Un ou plusieurs travailleurs exposés à un même danger peuvent exercer ce droit individuel.

12) Si d'autres travailleurs sont privés de travail par le refus, ils ne doivent pas subir de perte de salaire; cependant, ils peuvent être affectés à d'autres travaux.

13) Jusqu'au moment de la décision de l'inspecteur ou de la commission, s'il y a appel, le travailleur ne peut pas être congédié, suspendu ou subir une autre mesure disciplinaire.

Mais 1) après la décision de l'inspecteur ou de la commission, s'il y a appel, si le travailleur refuse toujours, alors il peut être congédié, suspendu ou autrement pénalisé;

2) il peut même être congédié, suspendu ou autrement pénalisé si son employeur prétend qu'il a cessé de travailler de mauvaise foi.

Les mesures disciplinaires

L'employeur peut prendre des mesures disciplinaires dans deux circonstances.

Premièrement, dès après le jugement final porté par l'inspecteur ou la commission. Dans ces cas, le travailleur doit retourner exécuter le travail demandé; sinon, il est congédié sans pouvoir espérer que la décision soit renversée par le commissaire-enquêteur ou l'arbitre.

Deuxièmement, dès qu'un jugement final intervient, même si, à partir de ce moment, le travailleur accepte d'exécuter le travail.

L'employeur n'a qu'à alléguer que le refus du travailleur a été de mauvaise foi. Bien sûr la bonne foi se présume et, bien sûr, l'employeur doit démontrer la mauvaise foi. Mais où est l'intérêt de l'employeur? Accepter que les travailleurs puissent refuser un travail? ou bien, même s'il doit éventuellement perdre, priver de son salaire tout travailleur qui oserait se prévaloir de son droit de refuser un travail qu'il estime dangereux. L'employeur peut, par la conjugaison d'appels et de brefs d'évocation, priver un travailleur de son travail pendant un an, 2 ans et même plus. **Les exemples abondent** et le gouvernement ne peut pas les ignorer. Tous les jours des travailleurs sont victimes de congédiements pour avoir osé exercer le droit de se former un syndicat. Et des travailleurs, actuellement, attendent depuis plus d'un an que le Tribunal du travail entende leur appel.

L'élément stratégique important pour l'employeur, c'est justement l'effet de découragement qu'ont ces longs délais sur l'exercice même du droit. Dans ces conditions, pourquoi le gouvernement persiste-t-il à maintenir un système qui permet à l'employeur d'initier des sanctions disciplinaires?

Pourquoi le gouvernement n'oblige-t-il pas l'employeur à faire la preuve au travailleur, au syndicat et, le cas échéant, à la commission, que le danger n'existe pas.

Dans la Charte de la langue française, l'employeur ne peut pas congédier un travailleur parce qu'il use de ses droits. Ce gouvernement considère-t-il que la langue est plus importante que la vie et la santé de ceux qui la parlent?

deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé.

29. Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas sont examinés ensemble et peuvent faire l'objet de recommandations, d'autorisations ou de décisions qui les visent tous.

30. Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux de salaire régulier pour toute la durée de l'arrêt de travail; l'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche que ceux-ci sont en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

31. L'employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a refusé d'exécuter un travail.

Dans les dix jours d'une décision finale, malgré tout autre délai mentionné à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, si le refus a été exercé de mauvaise foi.

12. L'exercice du droit visé à l'article 11 n'est possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées.

Le danger doit comporter un risque anormal, non-inhérent et inhabituel!

Quant à la nature du danger qui entraîne le droit d'arrêter de travailler, il est inutilement compliqué; le danger doit comporter: **"Un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées."** (art. 12)

Le travailleur doit non seulement reconnaître l'existence d'un danger, mais il doit aussi déterminer si ce danger est

- 1) normal
- 2) habituel
- 3) inhérent

et après lui, doivent aussi répondre à ces questions: l'employeur, le représentant à la prévention, deux représentants du comité paritaire; dans certaines circonstances, d'autres travailleurs à qui le travail est demandé, l'inspecteur et finalement la commission. Et chacune de ces instances peut contredire le jugement du travailleur qui, lui, sera exposé au danger.

Mais plus fondamentalement, la CSN n'accepte pas et ne reconnaît pas qu'un travailleur soit exposé à un risque, qu'il soit normal, anormal, habituel, inhabituel, inhérent, non-inhérent. Il n'y a pas une telle chose qu'un droit pondéré à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Ce droit est fondamental et inaliénable et ne supporte pas de limite.

Encore plus, on ne peut pas, d'une part, prétendre que tout danger soit éliminé à la source et d'autre part, accepter certains risques normaux, habituels et inhérents! Ces deux notions s'excluent l'une l'autre.

3 - Retrait préventif de la travailleuse enceinte

32. Une travailleuse enceinte qui travaille dans un établissement et qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers jusqu'au moment où elle puisse bénéficier d'un congé de maternité en vertu de la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi no 126).

L'employeur doit prendre les mesures raisonnables pour donner suite à la demande.

33. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée sans délai, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date à compter de laquelle elle a droit à un congé de maternité.

La travailleuse a alors droit, jusqu'à cette date, à l'indemnité prévue par l'article 39 de la Loi des accidents du travail.

34. La Commission dispose de cette demande comme elle dispose du cas d'un travailleur victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

35. Sur réception d'une demande, la Commission peut faire des paiements temporaires si elle est d'avis qu'elle accordera probablement l'indemnité.

Si la Commission vient à la conclusion que la demande ne doit pas être accordée, les montants versés à titre de paiements temporaires ne sont pas recouvrables.

36. Les fonds nécessaires au paiement de cette indemnité sont puisés par la Commission à même le fonds spécial constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 93 de ladite Loi des accidents du travail.

37. La travailleuse qui exerce les droits que lui attribuent les articles 32 et 33 conserve tous les droits et privilèges rattachés au poste régulier qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches.

Prétendre permettre la coexistence des deux situations, c'est maintenir une absurdité.

La CSN revendique le droit pour le travailleur ou le syndicat en son nom d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de ses compagnons de travail et ce, sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit. Toute autre formule n'est qu'un leurre.

Les droits de la femme enceinte

Cette disposition constitue une amélioration par rapport aux projets antérieurs. Car si l'employeur n'accorde pas le transfert demandé par la femme enceinte, appuyé de l'ordonnance médicale, la travailleuse peut se déclarer en congé maternité et elle a droit, à compter de ce moment, à l'indemnité prévue pour un... accident de travail.

Ce droit, même s'il est plus avantageux, doit être considéré comme une mesure provisoire. En effet, la plupart des agents agresseurs (gaz, radiations, etc.) sont dangereux dès les premiers jours de la grossesse; au moment même où la très grande majorité des femmes ignorent leur état. La seule solution réelle, assurant vraiment la protection de la femme et de l'enfant à naître réside donc dans l'élimination du danger à la source.

Quant au mécanisme en soi, nous formulons les deux revendications suivantes. D'abord, le niveau de l'indemnité devrait être de 100% du salaire net plutôt que le 90% que prévoit la loi des accidents du travail. Ensuite, la femme enceinte qui établit déjà par ordonnance médicale la nécessité d'un déplacement ne devrait pas être soumise aux enquêtes et contestations de la commission.

Les travailleurs atteints d'une maladie professionnelle

Une version préliminaire du projet de loi (9 avril 1979) prévoyait (article 32) une clause, apparentée à celle prévue pour les travailleuses enceintes, dans le cas des travailleurs atteints d'une maladie professionnelle: cet article n'apparaît plus dans le projet de loi 17.

Il faudrait ramener cet article, mais en l'élargissant de façon à couvrir tout travailleur temporairement ou définitivement incapable d'accomplir un travail particulier à cause de son état de santé et ce, sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant du travailleur.

L'employeur devrait, dans ce cas, avoir l'obligation de fournir au travailleur un poste ne comportant pas de dangers pour l'état de santé de ce travailleur.

Voici le texte de la clause-type sur la santé-sécurité, texte qui exprime clairement la revendication de la CSN à ce niveau:

"Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'employeur s'engage à fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident ou la maladie.

"Advenant l'impossibilité pour l'employeur de fournir un tel emploi, le salarié reçoit de l'employeur son plein salaire et tous les bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective, tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas d'emploi. Le salarié en question a le droit de refuser sur recommandation de son médecin, toute offre d'emploi pouvant aggraver son état de santé.

4 - Obligations

38. Le travailleur doit:

- 1) prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- 3) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5) participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6) collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Section II L'employeur

1 - Droits généraux

39. L'employeur a le droit, conformément à la présente loi:

- 1) à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et sécurité du travail;
- 2) de participer à l'élaboration des normes et règlements;
- 3) de participer à l'élaboration des priorités en matière de programmes de recherches;
- 4) d'être informé des obligations que lui impose la présente loi et les règlements.

2 - Obligations générales

40. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

- 2) faire subir l'examen médical de pré-embauche et les examens périodiques prescrits par règlement;
- 3) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- 6) utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
- 7) informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et, au besoin, lui assurer l'entraînement,

"Tous résultats médicaux, nécessitant le déplacement du salarié à un poste compatible avec son état de santé, s'effectue sans perte de salaire ni de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective."

Les obligations des travailleurs

Dans un système comme celui dans lequel nous vivons, les travailleurs n'ont aucun contrôle sur leur travail et aucun pouvoir de décision sur les conditions de ce travail. Ce qu'offre le projet de loi, c'est une obligation du travailleur à "participer" à l'élaboration des décisions selon le bon vouloir de l'employeur (puisque ce sont ces derniers qui ont les pouvoirs). Ce que cet article signifie donc, dans les faits, c'est que les travailleurs seront soumis à des gestes décidés par les employeurs dans l'intérêt des employeurs. La principale conséquence d'une telle situation est évidemment la possibilité d'infractions et de condamnations (amendes, outrages au tribunal, etc.).

En mettant une partie du fardeau de la responsabilité sur le travailleur, le gouvernement donne ainsi une porte de sortie aux employeurs. Pour la CSN et tel qu'exprimé dans la clause-type, "c'est l'employeur qui doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail".

C'est d'ailleurs l'esprit du règlement 3787 de l'actuelle loi des établissements industriels et commerciaux (article 2.1 et 2.2 entre autres). Il ne s'agit pas de transférer les responsabilités que les employeurs ne veulent pas assumer actuellement, mais de donner à la loi des pouvoirs suffisants pour forcer les employeurs à assumer ces responsabilités.

Fournir des excuses aux employeurs?

Les droits des employeurs sont très larges: il ne faudrait pas que le fait d'inscrire de tels droits dans une loi puisse permettre aux employeurs d'invoquer par exemple le manque d'information (4ième) ou une absence de participation (2ième) pour échapper à leurs responsabilités. Pourquoi "l'ignorance de la loi" pourrait-elle ici être une excuse?

Les obligations générales des employeurs

L'examen médical de pré-embauche ne devrait absolument pas être sous le contrôle de l'employeur: cette situation risque inévitablement de conduire à la discrimination, par exemple envers les travailleurs qui ont été victimes d'accidents de travail antérieurs. Ici comme ailleurs, le travailleur doit pouvoir choisir son médecin et le certificat médical de celui-ci devrait être accepté sans contestation possible par l'employeur.

D'autre part, l'employeur ne devrait pas "informer le travailleur sur les risques reliés à son travail" (art. 7) ou encore "prendre les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques" (art. 6), mais devrait tout simplement éliminer les "dangers"!

Quant à l'article trois énumérant une série d'actes que doit poser l'employeur, nous croyons que cette liste ne doit pas être restrictive. C'est pourquoi nous exigeons qu'on y introduise le mot "entre autres" ou "notamment".

Pour ce qui est du paragraphe 12 de cet article du projet de loi, la CSN revendique que la clause-type remplace cet article afin de ne pas laisser des portes de sortie aux employeurs. On devrait donc y trouver: **"L'utilisation des appareils protecteurs individuels est toujours considérée comme une mesure temporaire. Ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur**

l'assistance et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

12) mettre à la disposition du travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 1 de l'article 63 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

41. L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

43. Dans les cas déterminés par règlement, un employeur ou un propriétaire ne peut entreprendre la construction d'un établissement ni modifier des installations ou équipements à moins d'avoir préalablement transmis à la Commission des plans et devis d'architecte ou d'ingénieur attestant de leur conformité aux règlements, conformément aux modalités et dans les délais prescrits par règlement.

46. Dans tout établissement ou chantier de construction considéré comme éloigné au sens des règlements, l'employeur doit maintenir les conditions de vie déterminées par règlement.

3 - Le programme de prévention

48. Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Un programme doit notamment contenir, compte tenu du programme de santé visé dans l'article 93, et en outre de tout élément prescrit par règlement:

1) l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;

2) des programmes de formation et d'information des travailleurs en matière de santé et de sécurité;

3) des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses et les procédés d'utilisation;

4) des mesures de surveillance et d'entretien préventif;

5) les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;

6) les modalités de mise en oeuvre de toutes les autres règles relatives à la santé et la sécurité dans l'établissement, qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement.

rendement possible. L'employeur doit les fournir gratuitement, selon le choix des travailleurs. De plus, advenant l'utilisation de ces appareils sur une période de plusieurs heures consécutives, les salariés devant les porter bénéficient de périodes de repos supplémentaires."

A l'article 41, l'employeur devrait écrire les caractéristiques des "postes de travail" plutôt que "le travail exécuté par chaque travailleur", ce qui nous semble plus logique et éviterait ainsi des abus possibles de certains employeurs.

Nous considérons aussi que l'obligation faite à l'article 43 de fournir les plans et devis à la Commission devrait aussi inclure que ces plans et devis soient fournis au syndicat lorsqu'il y en a un.

Par ailleurs, l'article 46 est totalement inacceptable. Nous n'accepterons jamais qu'un chantier dit "éloigné" ait des conditions de vie inférieures par rapport à un chantier non éloigné. C'est à tout le moins l'interprétation que nous faisons de cet article. Sinon, pourquoi le prévoir par règlement?

Eliminer les dangers à la source sans en donner les moyens

Même si le premier paragraphe prévoit que le programme doit avoir pour objectif l'élimination des dangers à la source, rien dans le contenu du programme n'oblige l'employeur à préconiser ou à définir ou à prévoir les moyens nécessaires pour y arriver. C'est pourtant là l'essentiel. Les moyens individuels de protection n'éliminent pas le danger à la source pas plus que la formation et l'information des travailleurs!

Bref, encore une fois, on annonce des intentions mais on se limite à ça. C'est comme si on disait: "on a l'intention de prévenir les incendies, aussi va-t-on donner des cours pour vous montrer comment les éteindre"!

4 - Accidents

51. Lorsqu'un accident survenu sur un lieu de travail a causé des blessures graves ou un décès, l'employeur doit, dans les 24 heures qui suivent le moment de l'accident, en donner avis à l'inspecteur chef régional, selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement. Copie de l'avis doit, le cas échéant, être transmise au comité de santé et de sécurité et à l'association accréditée.

Personne ne doit, sans la permission d'un inspecteur, déplacer quoi que ce soit sur les lieux de l'accident, sauf si cela s'avère nécessaire pour:

- 1) porter secours à une personne;
- 2) prévenir un autre accident ou des blessures;
- 3) éviter des débats ou dommages matériels ou économiques importants.

Section III Le fournisseur

52. Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer, ou utiliser un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement.

53. Sauf à des fins de recherche, nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer ou utiliser un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse n'ayant pas été antérieurement fabriqué, fourni ou utilisé au Québec, à moins d'en avoir préalablement avisé un inspecteur conformément au règlement.

54. L'inspecteur peut faire effectuer une expertise sur un procédé, un équipement, un matériel, un produit, un contaminant ou une matière dangereuse afin de déterminer les dangers pour la santé ou la sécurité que présente leur utilisation par un travailleur. Le coût de cette expertise peut être réclamé d'un ou plusieurs fabricants, fournisseurs ou utilisateurs qui doivent le payer.

55. Un fournisseur doit voir à ce qu'une matière dangereuse qu'il fournit soit étiquetée conformément aux règlements; en l'absence de règlement, l'étiquette doit indiquer au moins la composition de la matière dangereuse, les dangers de son utilisation et les mesures à prendre en cas d'urgence. Il n'est pas nécessaire de mentionner les secrets de fabrication.

CHAPITRE IV

LES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

56. Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein de tout établissement groupant plus de dix travail-

Un autre recul par rapport à 3787

Selon le projet de loi, lorsqu'il y a un accident grave, un employeur doit avertir l'inspecteur régional dans les 24 heures alors que le règlement 3787 parle de "moyens de communication le plus rapide". De plus, il faut que demeure l'obligation de rapporter un accident ayant causé des dommages matériels de \$15,000 ou plus, de même que l'obligation de garder les lieux de l'accident inchangés sauf "pour empêcher une aggravation des effets de l'accident ou lorsque l'inspecteur l'autorise". Le règlement 3787 nous semble ici meilleur que ce qu'indique le projet de loi qui permet à un employeur de déplacer des choses sur les lieux de l'accident pour... "éviter des dégâts ou dommages matériels ou économiques importants". Au fait, à partir de quand ces dommages deviennent-ils "importants"?

Les travailleurs seront des cobayes

Il n'est absolument pas suffisant, comme l'indique le projet de loi à l'article 52 et suivant, que les produits, procédés, équipements, etc. soient conformes aux règlements. En effet, les normes et règlements ne touchent qu'un nombre infime de ces produits et souvent seulement après que des dommages aient été causés, de façon irréversible. On estime à 3,000 par année par exemple le nombre de NOUVELLES substances chimiques utilisées dans l'industrie américaine, sans aucun contrôle préalable! Les travailleurs servent en quelque sorte de cobayes pour déterminer le danger de ces produits... pour les générations futures! Si on veut vraiment faire de la PREVENTION, il faut donc... PREVENIR les dangers, c'est-à-dire que les fabricants, fournisseurs, etc., doivent démontrer la sécurité d'un produit ou d'un équipement AVANT de pouvoir les mettre sur le marché ou les utiliser.

TOUS les produits (non seulement ceux déclarés "dangereux" par règlement) doivent être étiquetés de façon à indiquer clairement la composition, les précautions à utiliser pour l'emploi, etc.

Les comités de santé et sécurité: consultatifs et non-décisionnels!

Les comités proposés sont des comités "paritaires", c'est-à-dire que les représentants des travailleurs ont droit à UN vote, les représentants des employeurs à UN vote aussi. En cas de désaccord, il n'y a donc pas de décision possible, sauf dans certains cas

leurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement.

57. Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans les cas d'établissements groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs.

Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la constitution d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

58. Le nombre de membres d'un comité, de même que les modalités de la désignation des représentants des travailleurs dans le cas où il n'y a pas d'association accréditée ou dans le cas où la même association accréditée ne représente pas tous les travailleurs, sont déterminés par règlement, compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.

L'association accréditée, lorsqu'il y en a une, nomme au moins la moitié des membres du comité. Les autres sont nommés par l'employeur.

59. L'ensemble des représentants des travailleurs, de même que l'ensemble des représentants de l'employeur, ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

60. Le médecin responsable des services de santé dans l'établissement peut participer, sans droit de vote, aux réunions du comité.

61. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements.

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

A défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement.

62. Les représentants des travailleurs participent, sans perte de salaire, aux réunions et travaux du comité.

63. Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

1) de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

2) d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité;

3) de faire des recommandations à l'employeur relativement au contenu du programme de prévention visant les programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses et les procédés d'utilisation;

où la "commission de la santé et de la sécurité au travail" (nouveau nom de la CAT) peut décider, servant en quelque sorte d'arbitre (choix des moyens de protection individuel, programmes de formation et d'information, choix du médecin). Dans les autres cas (voir article 63), le comité peut faire des recommandations à l'employeur (si les représentants de l'employeur au comité sont d'accord, évidemment), "coopérer" avec l'employeur, recevoir et étudier des rapports, etc.

Ces comités sont obligatoires dans tout établissement regroupant plus de dix travailleurs si l'une des parties (employeur ou travailleurs) le demande.

Ces comités sont en quelque sorte des comités consultatifs non-décisionnels (puisque le nombre de votes employeur/travailleur est égal). Les employeurs continueront, comme avant, à faire passer le profit avant la santé et la sécurité de ceux qui lui assurent ce profit.

La CSN considère que ces comités, quand ils existent, ne devraient pas empêcher les syndicats d'intervenir, sur ce sujet comme sur tout autre sujet relatif aux conditions de travail.

"En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux, toutes les revendications sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité", dit la clause-type de la CSN.

"Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc., auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective." (Clause-type 8 et 9)

Le principal danger de ce chapitre du projet de loi, c'est qu'il enlève de la juridiction des syndicats, tout ce qui regarde la santé et la sécurité au travail.

4) de coopérer avec l'employeur à l'élaboration des autres éléments du programme de prévention et de veiller à sa mise en application;

5) de choisir, conformément à l'article 88, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement et de coopérer avec ce médecin à l'élaboration des modalités d'application du programme de santé dans l'établissement;

6) d'intervenir, conformément à l'article 17, dans les cas où un travailleur exerce un droit de refus;

7) de faire des recommandations à l'employeur concernant les mesures de surveillance et d'entretien préventif et les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;

8) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur ou à la Commission;

9) de recevoir les plaintes des travailleurs et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

10) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections faites dans l'établissement;

11) de recevoir et d'étudier les infor-

mations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;

12) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

13) de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités, conformément aux règlements.

64. En cas de désaccord au sein du comité relativement aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1 et 2 de l'article 63, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit.

Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission, dont la décision est exécutoire.

65. L'employeur doit afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité dans un endroit de l'établissement visible et facilement accessible au travailleur.

66. L'employeur ne peut imposer à un travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire en raison de l'exercice par ce travailleur de ses fonctions au sein d'un comité de santé et de sécurité.

CHAPITRE V

LE REPRESENTANT A LA PREVENTION

67. Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, les travailleurs choisissent parmi leurs représentants au comité une ou des personnes pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Les travailleurs désignent le représentant à la prévention de la manière qu'ils désignent leurs représentants au sein du comité de santé et de sécurité.

68. La Commission désigne des établissements groupant dix travailleurs ou moins, au sein desquels l'association accréditée ou, s'il n'y en a pas, les travailleurs peuvent nommer un représentant à la prévention.

70. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation, dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission, conformément à ses politiques en vigueur.

71. Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps qu'il peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses fonctions. S'il y a mésentente au sein du comité, le représentant doit consacrer à ses fonctions le temps minimum fixé par règlement.

72. L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir, sans perte de salaire, les fonctions qui lui sont dévolues par la présente loi et les règlements. Il ne peut imposer au représentant à la prévention un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE VI

LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES

76. L'association sectorielle a pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs appartenant au secteur d'activités qu'elle représente, des services de formation, d'information, de recherche et de conseil.

Elle peut, notamment:

1) aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et de sécurité et des comités de chantier;

2) élaborer des programmes types de formation et d'information à l'usage des comités de santé et de sécurité et des comités de chantier;

3) faire des recommandations relatives aux règlements et normes de santé et de sécurité du travail;

4) collaborer avec la Commission et les départements de santé communautai-

Le représentant à la prévention: on n'a pas tenu compte de nos revendications!

Trois principes importants font partie des revendications de la CSN et ne sont pas respectés dans ce chapitre:

1- La façon de nommer les représentants syndicaux ne doit appartenir qu'au syndicat et ne doit pas être limitée: or l'article 67 limite ce choix à un travailleur déjà membre du comité de santé et sécurité.

2- La formation des représentants syndicaux doit être assumée par le syndicat lui-même: celui-ci n'a pas à faire approuver par la commission "le contenu et la durée" des programmes de formation, comme le dit l'article 70.

3- Les représentants du syndicat doivent pouvoir enquêter EN TOUT TEMPS, AU BESOIN: l'article 71 donne au comité de santé et sécurité le pouvoir de réglementer le temps consacré à ses fonctions par le représentant à la prévention choisi par les travailleurs.

Voici le texte de la clause-type, tel qu'approuvé par le congrès de la CSN:

"Le délégué de département ou tout autre représentant syndical peut, après avis au représentant de l'employeur (contremaître, chef de service, etc.) enquêter partout, en tout temps, indépendamment des patrons, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaires.

"Lors de ces enquêtes, le délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.

"L'employeur fournit gratuitement au syndicat des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus, et dont l'état de fonctionnement est dûment attesté par le fournisseur ou par une entreprise qualifiée à ce sujet, afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail. De plus, l'employeur s'assure que le fournisseur de ces appareils ou un expert qualifié dans leur fonctionnement, donne les instructions nécessaires au syndicat pour l'utilisation de ces appareils.

"A défaut par l'employeur de fournir lesdits appareils ou s'ils ne sont pas en bon état de marche, le syndicat peut louer, aux frais de l'employeur, les appareils nécessaires."

Les associations sectorielles

L'existence des associations sectorielles et les pouvoirs qui leur sont donnés, risque de retarder la solution des problèmes locaux, d'influencer à la baisse l'établissement des normes obligatoires, etc.

De plus, l'appartenance à ces associations doit demeurer strictement facultative.

re à la préparation de dossiers ou d'études sur la santé des travailleurs et sur les risques auxquels ils sont exposés;

5) élaborer des guides de prévention particuliers aux activités des établissements;

6) donner son avis sur les qualifications requises des inspecteurs;

7) adopter des règlements pour sa régie interne;

8) acquérir ou louer des biens meubles et immeubles ainsi que les équipements nécessaires;

9) conclure des arrangements avec d'autres organismes, privés ou publics, pour l'utilisation ou l'échange de locaux, d'équipements ou de services;

10) former parmi les membres de son conseil d'administration ou en faisant appel à d'autres personnes qualifiées, les comités qu'elle juge nécessaires pour la réalisation de ses buts et pour la conduite de ses affaires, et définir leur mandat;

11) embaucher le personnel administratif et spécialisé nécessaire;

12) accomplir tous les autres gestes et poser tous les autres actes nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

79. La Commission peut accorder annuellement à une association syndicale ou à une association d'employeurs, une subvention pour la formation et l'information de ses membres dans les domaines de la santé et de la sécurité du travail.

80. La Commission peut en outre accorder une subvention à une association syndicale ou une association d'employeurs pour permettre à celles-ci de participer efficacement à la constitution et au fonctionnement d'une association sectorielle ou aux travaux de la Commission.

La Commission peut en tout temps exiger d'une association des renseignements sur l'utilisation des montants accordés.

CHAPITRE VIII

Section I

Les services de santé au travail

81. La Commission élabore et rédige:

1) des programmes cadres de santé au travail, devant s'appliquer sur les territoires ou aux établissements ou catégories d'établissements qu'elle détermine;

2) un contrat type indiquant le contenu minimum des contrats devant intervenir entre la Commission et les centres hospitaliers où existe un département de santé communautaire, aux fins de la mise en application d'un programme cadre.

Un projet de programme cadre ou de contrat type doit être soumis au ministre des Affaires sociales.

82. Un programme cadre ou un contrat type entre en vigueur sur approbation du gouvernement.

Des subventions conditionnelles

Les subventions allouées aux associations syndicales doivent être inconditionnelles et statutaires, au prorata du nombre de membres. Elles ne doivent pas être reliées à d'autres subventions éventuellement accordées à des associations sectorielles ou autres.

Une médecine au service des patrons ou des travailleurs?

A l'heure actuelle, la médecine du travail (quand elle existe) est sous le contrôle des employeurs: ce sont eux qui paient les médecins à leur emploi, ils les considèrent comme des gestionnaires, des partenaires qui ont des comptes à rendre aux compagnies et non pas aux travailleurs qu'ils examinent et soignent.

Le ministre Marois lui-même admet que c'est une situation inacceptable, qu'il y a là un évident conflit d'intérêts: il prétend donc vouloir "sortir les médecins des compagnies", leur donner une situation "indépendante" qui pourrait leur permettre d'être plus objectifs.

Or, que dit le projet de loi?

Il remet effectivement aux Départements de Santé communautaire des centres hospitaliers l'application des programmes de santé et l'organisation concrète de ces programmes. Mais... il y a un gros "mais"! Ces programmes de santé sont élaborés par la commission (où siègent les employeurs), le budget est décidé par la

83. La Commission conclut, avec chaque centre hospitalier où existe un département de santé communautaire, un contrat aux termes duquel le centre hospitalier s'engage à fournir les services nécessaires à la mise en application du programme cadre de santé au travail sur le territoire délimité par le contrat ou aux établissements qui y sont identifiés.

Le contrat doit être conforme aux dispositions du contrat type.

84. La Commission établit chaque année un budget pour les services de santé. Elle attribue une partie de ce budget à chacun des centres hospitaliers où il existe un département de santé communautaire, conformément au contrat intervenu avec ce centre hospitalier.

A même la partie du budget qui lui est attribuée, le centre hospitalier rémunère le personnel professionnel, technique et cléricale, à l'exception des médecins, qui fournit des services de santé au travail ou collabore à la mise en application des programmes de santé au travail.

Le centre hospitalier assume en outre, à même ces fonds, les coûts reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture des locaux et de l'équipement.

85. Le médecin responsable des services de santé dans un établissement, choisi conformément à l'article 88, de même que les autres médecins qui y fournissent des services dans le cadre des programmes visés dans le présent chapitre, sont rémunérés par la Régie de l'assurance-maladie du Québec, selon le mode du salariat ou de la vacation, conformément aux ententes conclues en vertu de l'article 15 de la Loi de l'assurance-maladie (1970, chapitre 37).

Section II Dans les établissements

86. Les services de santé pour les travailleurs d'un établissement sont fournis dans un centre hospitalier, dans un centre local de services communautaires au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, ou dans l'établissement lui-même, sous l'autorité d'un médecin responsable.

Le chef du département de santé communautaire peut toutefois accepter que les services soient fournis dans un cabinet privé, lorsque cela s'avère nécessaire à cause de la non disponibilité des autres locaux.

87. Un médecin ne peut être nommé responsable des services de santé d'un établissement que s'il a été agréé aux fins de la médecine du travail par le centre hospitalier dont le département de santé communautaire fournit ces services. Il doit en outre avoir conclu avec ce centre hospitalier un contrat de service dont le contenu est conforme au règlement.

88. Le médecin responsable est choisi par le comité de santé et de sécurité. S'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, le médecin res-

commission. Le ministère des Affaires sociales n'a qu'un rôle de consultant (article 81). Le conflit d'intérêts persiste à un autre niveau: celui de l'allocation des ressources. Les employeurs n'ont aucune compétence particulière pour s'occuper de la santé des travailleurs; leur seul intérêt est de diminuer les coûts!

Il faut donc que le système dans son entier (pour son aspect médical et préventif) soit sous l'autorité d'un organisme que la loi voue à la prestation de services de santé, soit le MAS.

Le médecin de son choix

Les services de santé pour les travailleurs ne doivent pas être fournis dans un cabinet privé, comme l'indiquait d'ailleurs la version du 9 avril du projet de loi. Il s'agit d'un recul face aux médecins qui tentent de plus en plus de "privatiser" la médecine, au lieu d'agir dans le cadre des établissements publics, les CLSC en particulier.

Par ailleurs, il faut qu'il soit clairement établi, dans ce chapitre, que tout travailleur a le droit de consulter un médecin de son choix, en tout temps, et de refuser les services du médecin désigné, y compris dans le cas d'examen exigés par l'employeur.

Dans ce dernier cas, les frais encourus par le travailleur sont à la charge de l'employeur.

D'autre part, en ce qui concerne les programmes de santé au travail, ils devraient être élaborés indépendamment des employeurs, mais en collaboration avec les travailleurs, ou leur syndicat quand il y en a un.

responsable est désigné par la Commission après consultation du chef du département de santé communautaire.

S'il n'y a pas de comité, c'est le chef du département de santé communautaire qui désigne le médecin responsable.

Le programme de santé au travail

93. Le médecin responsable doit élaborer, en consultation avec l'employeur, et le comité de santé et de sécurité, un programme de santé spécifique à l'établissement et voir à sa mise en application.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail

105. La Commission est composée de onze membres, dont un président qui remplit en outre les fonctions de directeur général.

106. Les membres de la Commission sont nommés par le gouvernement. A l'exception du président, ils sont désignés de la façon suivante:

1) cinq membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives; et

2) cinq membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

Inspection

147. Un ordre ou une décision d'un inspecteur est exécutoire tant qu'il n'est pas révisé par la Commission.

148. Toute décision ou ordre d'un inspecteur rendu en application de la présente loi et des règlements peut être révisé par la Commission sur demande d'une partie intéressée.

Les décisions de la Commission sont finales et exécutoires.

149. Les inspecteurs, les inspecteurs chefs régionaux et le personnel requis pour l'application du présent chapitre et de la section VI du chapitre XI relèvent du membre du conseil exécutif ou de l'organisme que peut désigner le gouvernement.

142. L'inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés, lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la sécurité, la santé ou l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit alors motiver sa décision par écrit et indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger.

143. Pendant que dure une suspension de travaux ou une fermeture, les travailleurs visés sont considérés comme ayant régulièrement travaillé et sont notamment rémunérés en conséquence.

146. L'inspecteur peut, lorsqu'une

La commission de la santé et de la sécurité au travail

De façon générale, les pouvoirs attribués à cette Commission (appelée à remplacer la CAT) sont beaucoup trop larges.

Si l'on considère les invraisemblables lacunes de fonctionnement de la CAT actuelle, son inefficacité et ses lenteurs, son orientation carrément pro-patronale, il est difficile d'imaginer que le projet de loi proposé soit suffisant pour améliorer la situation.

La composition "paritaire" proposée repose, en définitive sur l'attitude du président (nommé par le gouvernement) qui a un vote prépondérant: l'orientation actuelle risque donc de demeurer inchangée.

Il faudrait, pour le moins, que les représentants des travailleurs (5) soient désignés par les centrales syndicales et révocables par elles en tout temps. Il est inacceptable que le gouvernement désigne lui-même les représentants des travailleurs.

Inspection

Le projet de loi (article 149) laisse ouverte la question de la personne ou de l'organisme dont relèvera le service d'inspection et les inspecteurs eux-mêmes. Cependant, les décisions des inspecteurs peuvent être révisées par la Commission, dont les décisions sont "finales et exécutoires" (articles 147 et 148).

La CSN soutient que l'inspection ne doit pas relever de la Commission, que le mécanisme d'appel doit aussi être indépendant de la Commission.

Les articles 142 et 143 constituent une bonne amélioration, en particulier le fait que les travailleurs doivent être rémunérés en cas de fermeture d'un établissement ou d'un chantier par un inspecteur. Cependant, il faut enlever du 2^e paragraphe de l'article 142 et du 2^e paragraphe de l'article 146 l'obligation pour l'inspecteur "d'indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger" ou rendre les produits "conformes à la loi et au règlement". On ne peut exiger d'un inspecteur de tout savoir; des experts devront pouvoir être consultés au besoin pour recommander les moyens techniques de remédier à des situations dangereuses.

personne enfreint la présente loi ou les règlements, ordonner qu'elle cesse de fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer ou utiliser le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concernée et apposer les scellés ou confisquer ces biens.

Il doit alors motiver sa décision par écrit en indiquant, le cas échéant, les mesures à prendre pour que ces biens soient rendus conformes à la loi et aux règlements.

La fabrication, la fourniture, la vente, la distribution, l'installation ou l'utilisation de ces biens ne peut reprendre avant que l'inspecteur ne l'ait autorisée.

Des dispositions particulières au domaine de la construction

Le secteur de la construction est particulier. Aucun autre secteur ou milieu de travail n'est comparable.

D'abord une loi oblige tous les travailleurs à être syndiqués. La même loi oblige les employeurs à négocier en cartel. Les travailleurs sont régis par un décret applicable à tous et c'est l'office de la construction qui est responsable de l'application du décret.

Ensuite les travailleurs sont souvent appelés à travailler auprès de plusieurs employeurs au cours d'une même année; ils sont souvent peu de temps sur un même lieu de travail; ils sont fréquemment avec de nouveaux camarades de travail.

De telle sorte que l'absence d'un lieu de travail permanent, la mobilité extrême des travailleurs et le fait de travailler pour différents employeurs rend une vie syndicale traditionnelle extrêmement difficile, sinon complètement irréalisable. (Il faut noter que certains grands chantiers permettent une certaine permanence de l'action syndicale, comme à la Baie de James ou à la Manic où, d'ailleurs, les travailleurs sont représentés par un syndicat CSN accrédité.)

En conséquence ce secteur doit développer des mécanismes originaux d'action syndicale. La FNSBB a tenu une réunion du secteur construction pour faire conséquemment la critique des dispositions visant ce secteur.

Nous pouvons cependant immédiatement noter qu'à certains égards et notamment quant au droit de refuser un travail dangereux, les dispositions du projet de loi 17 sont inférieures aux acquis inscrits au décret.

Des pouvoirs anti-démocratiques pour la Commission

Cet article accorde des pouvoirs extraordinaires, excessifs et même anti-démocratiques à la Commission. Pour s'en convaincre, voici le texte du paragraphe 35.

"Exempter de l'application de la présente loi, ou de certaines dispositions, des catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction."

Ainsi, l'Assemblée nationale peut bien édicter une loi qu'elle estime vouée à régir la santé et sécurité des travailleurs québécois; la commission peut décréter que la loi ou une partie de la loi ne s'applique pas chez tel employeur ou tel entrepreneur de la construction.

La commission n'est ni une instance de l'exécutif, ni une ins-

Les articles du projet de loi portant sur les pouvoirs de la Commission n'ont pas été reproduits ici puisqu'ils sont très nombreux.

CHAPITRE XIII

RECOURS

189. Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'un congédiement, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi et des règlements peut soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les quinze jours du congédiement, du déplacement ou de la mesure disciplinaire ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

190. Lorsqu'un travailleur est l'objet

d'un congédiement, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire imposé par l'employeur ou son agent à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi et des règlements, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de replacer ce travailleur dans tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision, et de lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé.

Si le travailleur a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit du montant qui lui est versé.

191. S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi, il y a présomption en faveur du travailleur qu'il a été l'objet d'un congédiement, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction, et il incombe à l'employeur de prouver la mauvaise foi du travailleur ou une autre cause juste et suffisante.

Les articles 17 à 19, 103 à 114, 121, 122, 129a et 133 à 135 du Code du travail s'appliquent alors en faisant les changements nécessaires.

192. La décision du Commissaire doit être rendue dans les soixante jours de l'audition.

193. Un travailleur ou son association accréditée peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail.

La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

CHAPITRE XIV

INFRACTIONS

197. Quiconque contrevient aux dispositions de la présente loi ou des règlements ou refuse de se conformer à une décision ou ordonnance rendue en vertu de la présente loi ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins \$200 et d'au plus \$500 ou, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement d'au moins un mois et d'au plus six mois, s'il s'agit d'un individu, et d'une amende d'au moins \$500 et d'au plus \$1 000 s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par l'alinéa précédent sont portées à un minimum de \$500 et un maximum de \$1 000, s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de \$1 000 et un maximum de \$2 000 s'il s'agit d'une corporation.

198. Quiconque pose des actes de nature à compromettre directement et sé-

talement judiciaire. Pourtant elle a plus de pouvoirs que n'importe quel tribunal, soit celui de décider qu'une loi valide ne s'applique pas!

Cette tendance du gouvernement québécois à créer un très fort pouvoir bureaucratique n'est pas particulier à cette loi. Plusieurs lois ont conféré à des commissions administratives des pouvoirs réglementaires aussi exorbitants:

Loi des accidents de travail (Loi 114); les normes minimales (Loi 126); le supplément du revenu (Loi 1); etc.

Les pouvoirs régissent jusque dans le détail l'application de la loi; ainsi, la commission a le pouvoir, parmi d'autres, de faire des règlements pour:

- établir un nombre minimum de réunions des comités de chantiers différent de ce que prévoit la loi (6e)
- approuver le contenu et la durée des programmes de formation des délégués de chantier (7e)
- déterminer les cas où des services de santé doivent être fournis aux travailleurs (9e)
- déterminer le temps minimum qu'un représentant à la prévention doit consacrer à ses fonctions (10e)
- déterminer la capacité physique d'un travailleur (18e) (20e)
- déterminer les caractéristiques exigées pour un emploi (21e)
- déterminer lorsqu'une étiquette doit indiquer un danger inhérent (29e)
- établir des règlements différents selon les employeurs ou les travailleurs (36e).

Plusieurs autres pouvoirs sont prévus à l'article 185.

Il ne peut pas y avoir autant d'applications ou non-applications de la loi selon les employeurs ou selon les travailleurs.

La loi doit prévoir toutes les situations et comprendre en annexe les pouvoirs réglementaires prévus pour l'application de la loi. Ce pouvoir réglementaire doit être exercé par le lieutenant-gouverneur en conseil et non par une commission administrative.

Le recours du travailleur congédié, suspendu...

Le mécanisme prévu est adéquat et conforme aux représentations faites par la CSN à propos du recours à l'arbitrage.

Les infractions et peines prévues à la loi

A ce chapitre, il faut noter un pouvoir excessif, anti-constitutionnel et dangereux comme précédent confié au tribunal du travail. Il s'agit du pouvoir confié à ce tribunal d'émettre une ordonnance dont la transgression est punissable d'outrage au tribunal (Art. 200). Il s'agit en fait de conférer au tribunal du travail le pouvoir d'émettre une injonction.

La CSN n'a jamais été d'accord pour changer simplement de tribunal pour émettre une injonction. C'est la revendication du conseil du patronat. Ce qu'exige la CSN, c'est la disparition de l'injonction comme déjà l'ont fait la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Nouvelle-Ecosse et le gouvernement fédéral.

De plus, la loi établit pour un employeur le pouvoir de poursuivre le syndicat, ses représentants, une centrale syndicale, ses représentants, qui ne se soumet pas à la loi ou à un règlement. A partir de cette obligation tenue aux syndicats et centrales, on peut imaginer plusieurs scénarios sur la résistance patronale qui ne voudrait pas négocier autre chose qu'un comité paritaire, ou refuser le droit d'enquête indépendant, ou imposer son propre médecin, etc.

Enfin, l'article 202 impose au travailleur qui a exécuté un travail demandé par l'employeur deux conditions pour qu'il ne soit

rieusement la sécurité ou la santé d'un travailleur est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins \$500 et d'au plus \$1 000 ou, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement d'au moins deux mois et d'au plus six mois s'il s'agit d'un individu, ou d'une amende d'au moins \$5 000 et d'au plus \$20 000 s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par l'alinéa précédent sont portées à un minimum de \$1 000 et à un maximum de \$2 000, s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de \$10 000 et un maximum de \$50 000 s'il s'agit d'une corporation.

199. Lorsqu'une infraction se poursuit durant plus d'un jour, elle constitue une infraction distincte pour chaque jour pendant lequel elle se poursuit.

200. En plus des pénalités prévues par les articles 197 et 198, le tribunal peut ordonner au contrevenant de se conformer aux exigences de la loi ou d'un règlement dans le délai qu'il fixe ou d'exécuter toute mesure qu'il juge susceptible de contribuer à la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles, le tout sous peine d'outrage au tribunal.

202. Lorsqu'un travailleur est poursuivi pour une infraction à la présente loi ou aux règlements, la preuve que cette infraction a été commise à la suite d'instructions formelles de son employeur et malgré le désaccord du travailleur, suffit à le dégager de sa responsabilité.

220. Les règlements adoptés en vertu de ladite loi demeurent en vigueur, dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi.

287. Le gouvernement désigne un ministre qui est chargé de l'application de la présente loi.

pas coupable d'une infraction: 1) avoir reçu des instructions formelles, et 2) faire la preuve du désaccord du travailleur. Dans ces conditions, que veut dire le droit de refus d'exécuter un travail? Et pourquoi la persistance à refuser au syndicat d'intervenir?

Les règlements doivent être conciliables

Ce chapitre amende les nombreuses lois qui sont touchées par la promulgation du projet de loi 17 afin d'établir les concordances nécessaires.

Il faut toutefois noter les points suivants:

Art. 220 - "Les règlements adoptés en vertu de ladite loi (Loi des établissements industriels et commerciaux) demeurent en vigueur, dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés, ou abrogés par règlement adopté en vertu de la présente loi", soit entre autre le droit de refuser un travail dangereux...

Qui administrera la loi?

Signe, sans doute, que personne au cabinet des ministres ne veut avoir l'insigne honneur d'être le titulaire de l'application d'une telle loi, le gouvernement n'a pas encore décidé qui sera le ministre désigné pour appliquer celle-ci.

Mémoire de la CSN

présenté devant la
Commission Parlementaire
chargée de l'étude du projet de loi 17
portant sur la sécurité et la santé
au travail

**POUR UNE LOI
QUI ASSURE VRAIMENT
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL**



**POUR LA RECONNAISSANCE
DE NOS DROITS COLLECTIFS
DANS LA LOI 17**

Septembre 1979

Il faut ici dénoncer avec la plus grande vigueur cette conception "fataliste" qui a eu cours trop longtemps et selon laquelle les dangers et les risques sont inhérents au milieu du travail et que tous doivent les accepter comme faisant partie de la réalité quotidienne.

*Pierre Marois, ministre d'Etat au Développement social
in "La santé et la sécurité des travailleurs"
Revue L'INGENIEUR, juil.-août 1977*

.... J'ai eu l'occasion de constater l'existence de certaines situations conflictuelles entre la responsabilité sociale de l'ingénieur (évidemment à l'égard de la salubrité du milieu du travail et de la santé au travail) et ce qu'on appelle le "Corporate Policy", c'est-à-dire les politiques décisionnelles de l'entreprise lesquelles sont généralement dictées par la notion du profit et la volonté de la réaliser.

*René Beaudry, J.C.P.
in "La salubrité dans l'industrie"
Op. cit.*

.... A la limite, dans le cadre juridique actuel, l'entreprise qui joue rationnellement le système de concurrence doit s'efforcer d'avoir des établissements les moins salubres possibles, de manière à réduire les coûts de production.

*Jean McNeil, économiste, professeur titulaire et directeur de l'Institut d'urbanisme de l'université de Montréal
in "La salubrité industrielle et son impact économique-politique"
Op. cit.*

INTRODUCTION

La CSN est favorable à la promulgation d'une loi qui assure la santé et la sécurité au travail.

Nous l'avons souvent exprimé et, d'ailleurs, la position de la CSN sur la protection légale des droits de tous les travailleurs remonte aux origines de notre mouvement. Dès le premier congrès de 1921, la CTCC ⁽¹⁾ formulait des demandes visant l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des travailleurs. Une résolution de ce premier congrès revendiquait précisément "que les compensations prévues à la Loi des accidents du travail soient étendues à tous les employés rémunérés". (Procès-verbal, congrès de la CTCC, 1921, # 29).

La CSN a toujours affirmé et continue d'affirmer que c'est une mission essentielle et une raison d'être du mouvement syndical de revendiquer des protections pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient ou non syndiqués. La CSN estime que des droits doivent être accordés par la loi à l'ensemble des travailleurs et que ces droits doivent constituer des seuils minima.

Nous nous opposons au projet de loi 17 parce que, dans sa forme actuelle, nous n'y retrouvons pas ce que

(1) Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, aujourd'hui la CSN.

nous estimons être essentiel pour empêcher que la santé physique et mentale des travailleurs ne soit pas altérée et pour assurer la sécurité et l'intégrité physique et mentale des travailleurs.

La CSN a formulé depuis plusieurs années des revendications fondamentales pour la santé et la sécurité au travail. Les syndicats ont dû mener des combats importants qui ont parfois marqué l'histoire du Québec pour finalement inscrire des droits dans leurs conventions collectives. Nous ne retrouvons pas, dans l'actuel projet de loi, une mécanique qui assure l'exercice des droits et la réalisation des objectifs énoncés par le gouvernement, l'élimination des dangers à la source, le droit de refuser un travail dangereux, le respect de l'intégrité physique des travailleurs, etc.

En fait, sous prétexte d'aider les travailleurs, le projet de loi 17 érige plusieurs entraves à l'action syndicale dans le domaine de la santé-sécurité. Les aveux du président de la Commission des accidents du travail laissent songeur. Pour le moins, ils justifient les craintes de ceux qui appréhendent un plan machiavélique visant à contrer l'action syndicale, afin de freiner les revendications ouvrières en matière de santé-sécurité. C'est ce que l'on devine, lorsque le président de la CAT affirme sans ambages dans *Le Devoir* du 23 novembre 1978: *"Il s'agit d'un droit exercé individuellement et non collectivement. En matière de relation de travail, il y avait longtemps qu'on avait*

vu cela. Une telle loi va rompre avec le courant moderne de la reconnaissance des droits des travailleurs."

Les droits des travailleurs qui sont reconnus dans les lois sont le résultat des combats qu'ils ont menés parce qu'ils étaient syndiqués. C'est ce que l'histoire des travailleurs, dans tous les pays du monde, nous enseigne. Dans notre société, les lois sur l'assurance-chômage, les heures de travail, les régimes publics de rentes, le salaire minimum, sont des exemples de ces gains. Dans cette perspective et dans un domaine aussi vital que la santé et la sécurité des travailleurs, priver les travailleurs du seul instrument permanent de défense de leurs intérêts, c'est plutôt chercher à paralyser leur capacité de revendication et de lutte et clairement mener une politique "anti-travailleurs", que de "rompre avec un courant moderne".

On ne peut pas, d'une part, prétendre vouloir aider les travailleurs et, d'autre part, s'attaquer à leur organisation syndicale. Ce que démontre l'histoire du mouvement ouvrier, c'est que les travailleurs non-organisés bénéficient éventuellement des droits acquis par les travailleurs organisés. Ainsi, en entravant les organisations syndicales, tous les travailleurs sont condamnés à ne plus pouvoir améliorer et même à voir se détériorer leurs conditions de travail. Tous les gouvernements qui avaient un préjugé favorable au...capital ont tenté d'affaiblir les organisations syndicales.

Les origines récentes
du projet de loi 17

La propagande entourant le livre blanc et le projet de loi 17 voulait nous faire croire que la création de comités paritaires et la reconnaissance de cesser un travail dangereux constituait une réforme novatrice et profonde.

Il faut redonner aux innovations du projet de loi 17 des origines plus humbles. Les tribunaux d'arbitrage reconnaissent depuis longtemps et avec constance que le refus d'accomplir un travail dangereux provient de l'exercice d'un droit naturel. En outre, le règlement concernant les établissements industriels et commerciaux ⁽¹⁾ reconnaît déjà ce droit.

A l'exception des dispositions relatives au représentant à la prévention, le rapport du comité d'étude sur la salubrité dans l'industrie de l'amiante, rapport Beaudry, paru en octobre 1976, contenait déjà la lettre et l'esprit du projet de loi et même les infractions et pénalités.

(1) Règlement 3787, article 2.2.2.d): *Le chef de tout établissement doit informer les travailleurs du présent règlement et doit s'assurer que tout travailleur est informé des risques inhérents à son travail et n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.*

Les comités paritaires

Le comité paritaire de santé et sécurité au travail, lieu privilégié des discussions employeurs-employés, constitue la pierre angulaire du projet de loi qui lui reconnaît une juridiction exclusive pour décider des litiges relatifs à la santé-sécurité.

Dans l'esprit des signataires du rapport Beaudry, une telle structure juridique devait fournir l'occasion de dialoguer et d'assumer conjointement la responsabilité de résoudre le problème relatif à la salubrité du milieu du travail et à la prévention des maladies professionnelles. Les auteurs reconnaissent avoir été largement influencés par les pratiques de la Suède et de la République fédérale allemande.

Toutefois, en Suède, ce processus de règlement des litiges ne se termine pas dans un cul-de-sac. L'esprit de dialogue et de co-participation des représentants syndicaux est appuyé sur le pouvoir qui leur est donné de faire cesser le travail. Dans le projet de loi 17, sauf pour le choix du médecin, le choix de moyens et équipements de protection individuelle et l'établissement de programmes de formation et d'information, c'est l'employeur qui dispose d'un veto; le pouvoir décisionnel s'appuie ensuite sur le droit de gérance et, hormis l'hypothèse improbable d'un spontanisme collaborationniste, l'employeur peut ainsi bloquer toute initiative au sein même du comité paritaire ou en provenance du comité paritaire.

La portée réelle des comités paritaires consiste donc à faire des recommandations, à coopérer avec l'employeur, à recevoir les copies d'avis d'accidents et de plaintes, à enquêter conjointement, à transmettre les informations à la commission. S'imaginer, dans ces circonstances, que le modèle suédois devienne opérant, c'est se soumettre à la pensée magique et cultiver une naïveté pernicieuse.

La projet de loi 17 substitue au syndicat un ou quelques travailleurs, membres élus au comité paritaire, qui deviennent, en collaboration avec les membres désignés par le patron, responsables de la santé et sécurité au travail. Cette responsabilité s'exerce en appliquant le programme de prévention établi par l'employeur. (Art. 47 et 63).

Certes le projet de loi stipule qu'une convention collective peut contenir des dispositions plus avantageuses pour un travailleur (article 3). Il dit aussi que la loi ne peut diminuer les droits d'un travailleur protégés par une convention collective, une loi, un règlement, un décret, un arrêté en conseil ou une ordonnance en vigueur (article 7), mais il exige par la suite, comme condition d'exercice, que ces pouvoirs et obligations soient conciliables (article 280) avec les droits et obligations des comités paritaires prévus à la loi. C'est donc dire que, finalement, comme le proposait le livre blanc, le comité paritaire se voit confier une juridiction exclusive sur plusieurs des activités relatives à la santé et à la sécurité.

Sauf dans des circonstances peu fréquentes où un seul syndicat représente tous les salariés d'un employeur, les représentants de l'ensemble des travailleurs au comité paritaire détiendront un mandat général, irrévocable et ne seront pas soumis au contrôle des assemblées générales, alors que de son côté, l'employeur pourra désigner ses commettants, les révoquer, leur demander des comptes et même les condégier ou les gratifier de promotions....

La force du syndicat est donc atténuée alors que la force de l'employeur est épargnée par cette rupture du "*courant moderne*". Ainsi, la Société Asbestos Corp. qu'elle soit assise dans le bureau du ministre des Finances, à la table de négociation, devant la Cour supérieure, ou au comité paritaire de santé-sécurité, est et demeure la même personne morale. Ses intérêts, sa stratégie ne changent pas selon le lieu ou ses représentants.

La mise sur pied de comités paritaires n'affaiblira pas le pouvoir de négociation des compagnies! Au contraire, elles seront soustraites aux "*conflits d'intérêts*"; elles pourront toujours consentir aux syndicats des droits puisque ceux-ci devront, au demeurant, être conciliables avec les pouvoirs et obligations des comités paritaires prévus à la loi.

Depuis fort longtemps les travailleurs se sont regroupés pour résister aux agressions du capital. Les premières luttes syndicales ont eu pour objet la santé et la sécurité; les travailleurs ont alors cherché à se protéger par la négociation de leurs conditions de travail. Ils ont commencé en cherchant à éliminer le travail des enfants. Puis ils se sont battus pour réduire la semaine de travail à quarante heures. Ils se sont battus pour des périodes de vacances plus longues, et pour le droit à une pension à 70, 65, puis 60 ans. Ils se battent encore pour réduire les fardeaux de tâche, pour diminuer les cadences, pour éliminer le système de travail à la pièce. Les travailleurs ont toujours cherché à humaniser les milieux de travail.

Contrairement à ce qu'affirment le rapport Beaudry et le président de la CAT, les travailleurs ne cherchent pas à monnayer leur santé et leur sécurité; ils se battent pour les protéger. La majoration du salaire pour un travail exécuté en temps supplémentaire n'a jamais eu pour considération l'enrichissement des salariés. C'est une pénalité imposée à l'employeur dans un but de dissuasion, car il ne s'agit pas de monnayer leur santé, mais, bien au contraire, de la protéger par l'établissement d'heures normales de travail.

Le projet de loi propose d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs par le biais d'un comité paritaire "expurgé" des "conflits d'intérêts" et de "l'esprit de litige".

En d'autres termes, ce qu'un rapport de force n'a su obtenir, le dialogue constructif entre capital et travail saurait donc le gagner?

Nous aurons peut-être réalisé un progrès le jour où ceux qui nous entretiennent de la "bonne foi", nous entretiendront de la "très bonne foi".....

Les luttes syndicales des mineurs d'amiante de Thetford Mines, des travailleurs de Fer & Titane, de Canada Metal, de Vickers, de Cégelec, de Gaz Métropolitain, d'Atlas Asbestos, de Marquis, etc. risquent d'être vidées de leur sens par les exigences conciliatoires du projet de loi 17 (article 280).

A titre d'exemple, le droit de refuser un travail dangereux dans la convention collective des employés du Gaz Métropolitain,⁽¹⁾ n'est pas restreint par l'existence d'un risque normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées. Quel régime s'appliquera après la promulgation de la Loi? Le régime contractuel ou le régime légal? Et

(1) 32.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires à l'établissement et au maintien des conditions et méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des employés.

32.02 Un employé qui croit découvrir une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, soit pour celle des autres employés, soit pour celle du public, doit en aviser son contremaître et tant que celui-ci n'aura pas démontré d'une manière satisfaisante à l'employé l'absence du danger, l'employé peut refuser d'accomplir le travail sans perte de traitement.

si c'est le régime contractuel, comment l'employeur, le représentant à la prévention, deux représentants du comité paritaire, l'inspecteur et finalement la commission, qui tous révisent la décision du travailleur, interpréteront-ils leur rôle et fonction? Selon la convention collective ou selon la loi?

Le décret de la construction ⁽¹⁾ ne traite que de conditions susceptibles de mettre la santé ou la sécurité du travailleur en danger. Quelle sera la règle finalement appliquée après la promulgation de la loi?

-
- (1) 1. *L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.*

A cette fin, il doit s'assurer du plein respect du code concernant la sécurité adopté en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux pour l'industrie de la construction ... tant par lui-même que par ses représentants et ses salariés. (art. 26.01)

2. *Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail*
- *lorsque les règles de sécurité prévues au décret, aux lois ou règlements ne sont pas observées par l'employeur;*
 - *ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger. (art. 26.02 1)*
3. *Dans ce cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical informe l'employeur et l'Office afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.*
4. *Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Il peut toutefois être transféré à un travail disponible.*

Dans la convention collective de Vickers (CSN), ⁽¹⁾ il suffit d'alléguer le danger et alors, soit le travailleur, soit un représentant syndical peut refuser l'exécution du travail. Le syndicat pourra-t-il toujours intervenir après la promulgation du projet de loi 17?

Notre expérience syndicale nous permet de sérieusement douter que les droits acquis à ces conventions collectives et décrets puissent être maintenus.

En effet, en transmutant par l'article 280 les comités syndicaux existants en comités de santé et de sécurité prévus au projet de loi 17 et en ne reconnaissant que les autres pouvoirs et obligations conciliables avec le projet de loi 17, la loi conscrit les comités syndicaux.

-
- (1) Ar. 25.02 *Si un employé ou un représentant syndical prétend que le travail auquel tel employé est assigné représente des dangers particuliers pour sa sécurité ou sa santé, le représentant syndical et le représentant de la compagnie dans le groupe décideront si le travail l'est effectivement, et à défaut d'entente, les dispositions requises seront prises pour corriger la situation avant que le travail ne commence ou continue et ce, sans perte de salaire ni réduction de personnel ni mesure disciplinaire.*

Elle leur attribue les fonctions décrites à l'article 67 et les prive des autres droits et obligations contractuels qui ne sont pas conciliables avec la loi. Par exemple, l'appréhension d'un danger tel que décrit à la convention collective des employés du Gaz Métropolitain n'est pas conciliable avec l'existence d'un danger normalement et habituellement inhérent; l'existence de conditions susceptibles de mettre la santé et la sécurité en danger tel que formulé au décret de la construction peut fort bien être en contradiction avec l'existence d'un danger normalement et habituellement inhérent.

Par la suite, dans l'application des mécanismes de règlement des litiges, les représentants syndicaux seront soumis au rôle que leur impose la loi par le jeu de l'article 280. Ils auront eux-mêmes à convenir du changement à la règle contractuelle. Et si d'aventure le salarié veut déposer un grief, l'employeur plaidera qu'il se trouve alors devant le mauvais forum; que l'instance qui a juridiction pour trancher le litige, c'est l'inspecteur puis la commission.

Plusieurs autres conventions collectives prévoient des mécanismes irréconciliables avec les dispositions du projet de loi 17, soit à propos du droit de refuser un travail dangereux, pour le droit indépendant d'enquête, pour le lieu de discussion et de contestation des conditions de travail ou pour tout autre mécanisme constitué par la loi.

Dans ces circonstances, quiconque connaît les relations ouvrières-patronales peut d'ores et déjà deviner la chance inespérée que le projet de loi donne à un patron qui voudrait reprendre des droits concédés à la suite d'un rapport de force. En effet, quelle interprétation donneront la commission, les tribunaux d'arbitrage et même la Cour supérieure, ou les tribunaux d'appel aux exigences conciliatoires? Pendant tout le temps que prendront ces mesures préliminaires et dilatoires, en vertu de quelles règles la santé et la sécurité des travailleurs sera-t-elle protégée? Sur quelle base juridique les parties entreprendront-elles le renouvellement de la convention collective?

Si, par hasard, le syndicat recommandait à ses membres de ne pas se soumettre à une directive, émise par le comité paritaire, qu'il estimerait contraire à la convention collective, deviendra-t-il alors passible de sanction d'outrage au tribunal? (Pouvoir, par ailleurs, dont la constitutionnalité est douteusement conférée au Tribunal du travail, division de la Cour provinciale (art. 200).

La CSN a recommandé à ses syndicats affiliés de considérer les comités paritaires comme lieux de dépôt des revendications des travailleurs.

Nous opposons à l'institution des comités paritaires le contrôle démocratique que peuvent exercer les travailleurs

à l'intérieur des assemblées syndicales. Le choix du moyen des comités paritaires devrait être laissé au syndicat.

La CSN estime que non seulement la loi doit reconnaître aux syndicats le droit de s'occuper de la santé et la sécurité, mais qu'en plus, la loi doit leur accorder des pouvoirs et droits minima.

Pour assurer une protection aux travailleurs non-syndiqués, le gouvernement doit établir des normes adéquates et se donner les moyens de les faire appliquer rigoureusement.

On nous répliquera, peut-être, que telle formule n'amènera qu'une protection incomplète. Peut-être! Mais qu'y a-t-il de plus utopique que la constitution de comités paritaires dans des entreprises où les travailleurs n'ont pas de syndicat pour les défendre?

Le droit de refuser
un travail dangereux

A la lecture du projet de loi, il faut bien constater malgré les dénonciations vigoureuses des conceptions fatalistes, que la fatalité aura toute sa place ... lorsqu'elle se fera normalement et habituellement inhérente...

Mais quelle est la portée exacte de cette inhérence? On nous prétendra que chaque cas en est un d'espèce. On raisonnera par comparaison en donnant l'exemple du pompier et du policier. Quant au bruit d'une machine que l'on n'a jamais cherché à éliminer, quant au nouveau produit chimique non repertorié mais mis en marché, quant à l'émanation de gaz et dans une multitude d'autres cas, les travailleurs devront attendre le jugement final de la commission pour savoir s'ils subissaient "*un danger normalement et habituellement inhérent*", car si la loi établit un droit, elle le formule d'une manière complexe. La loi prévoit non seulement que le travailleur a le droit de connaître l'existence d'un danger mais qu'il en a aussi l'obligation et qu'alors, il doit déterminer si ce danger est normalement et habituellement inhérent. La loi prévoit également que l'employeur, le représentant à la prévention, deux représentants des comités paritaires, dans certaines circonstances d'autres travailleurs à qui le travail est demandé, l'inspecteur et finalement la commission, peuvent et doivent réviser le jugement du travailleur afin de l'infirmier ou de le confirmer.

N'aurait-il pas été plus simple de respecter l'intelligence des travailleurs comme le font le règlement 3787, le décret de la construction et plusieurs conventions collectives. Quand il s'est agi des droits de la langue française, le gouvernement a légiféré d'une manière convenable en laissant au travailleur l'initiative de juger. Il appartient alors à l'employeur de démontrer au travailleur, le cas échéant au syndicat, puis finalement à l'Office, que ses exigences sont justifiées. La loi stipule en outre qu'aucune sanction disciplinaire ne peut être imposée au travailleur en répression de l'exercice de son droit. (Charte de la langue française (Loi 101), articles 45-46-47).

Le Législateur, dans Sa sagesse, n'a pas cru opportun d'imaginer que ce droit puisse être utilisé de mauvaise foi, comme il est dit au projet de loi 17.

Bien sûr, la mauvaise foi ne se présume pas, bien sûr, elle se prouve difficilement. Quels sont les précédents qui justifient les craintes d'une utilisation abusive, voire excessive ou irrationnelle de l'exercice du droit de refuser un travail dangereux, droit déjà reconnu au règlement 3787, au décret de la construction et à plusieurs conventions collectives. Pour imaginer de tels abus, il faut méconnaître ou mépriser les travailleurs.

Si le mécanisme prévu à la loi ne faisait que rendre compte d'un préjugé...voilà! passe encore! Il ouvre cependant la porte à une répression patronale exemplaire. En effet, dès qu'une dernière instance siégeant en révision du jugement du travailleur aura décidé que l'exercice du droit de refus était mal fondé, l'employeur pourra entreprendre de congédier le travailleur, en alléguant tout simplement sa mauvaise foi. Bien sûr, l'employeur perdra éventuellement, mais après 6 mois, 1 an, 2 ans d'attente devant le commissaire du travail et le tribunal du travail. Pendant ce temps, la répression patronale servira d'exemple aux autres travailleurs de l'entreprise.

Les précédents ne manquent pas. Il est aussi illégal de congédier des travailleurs qui veulent se former en syndicat que de congédier un travailleur qui se tromperait de bonne foi en cessant un travail. Pourtant, quotidiennement, les commissaires du travail sont saisis de plaintes de congédiement pour activités syndicales qui prennent 6 mois, 1 an, 2 ans pour être réglées.

Le refus de reconnaître au syndicat le droit d'arrêter un travail dangereux pour les travailleurs est une capitulation devant les exigences que pose le patronat.

La loi affirme un droit à la santé et à la sécurité (art. 8) et crée l'obligation pour le travailleur de protéger sa santé et sa sécurité (art. 38), elle en interdit cependant l'exercice aux représentants du travailleur.

Une telle négation du devoir de représentation des syndicats conduit à des situations aussi absurdes que la suivante: des travailleurs dont la santé et la sécurité sont mises en péril par le travail d'un camarade ne peuvent arrêter de travailler tant que ce dernier ne se sera pas arrêté. (art. 11). Il reste donc aux autres travailleurs d'espérer qu'il devienne suffisamment brave pour exercer son droit en leur faveur!

Enfin, comment peut-on nous expliquer qu'après une attente de 6 heures, le droit et l'obligation d'assurer la santé et la sécurité devienne moins impérieux? (art. 28). S'agit-il d'un droit prescriptible par 6 heures d'attente ?

Fondamentalement, la CSN n'accepte pas et ne reconnaît pas qu'un travailleur puisse être exposé à un risque normalement et habituellement inhérent. Un droit pondéré à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique, ça n'existe pas! Ce droit est naturel, fondamental et inaliénable. Il ne peut supporter de limitations.

On ne peut pas prétendre vouloir éliminer le danger à la source et, par ailleurs, accepter certains risques comme normaux, habituels et inhérents. Ces deux principes s'excluent. Prétendre permettre leur coexistence, c'est entretenir une absurdité.

La CSN revendique le droit pour le travailleur ou le syndicat au nom du travailleur, d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat jugent dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celles de ses compagnons de travail et ce, sans pénalité. La CSN revendique également que le non-respect par l'employeur de normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit.

Le droit d'enquête

En attribuant au représentant à la prévention le droit d'enquête, le projet de loi 17 poursuit son intention avouée d'éliminer les organisations syndicales du domaine de la santé-sécurité.

Notre expérience syndicale nous enseigne qu'il n'y a pas de moyens plus démocratiques que le contrôle par l'assemblée générale des mandats exercés par un représentant.

Or, la loi n'attribue à la collectivité, laquelle dans la majorité des cas est différente de l'organisation syndicale, que le pouvoir d'élire le représentant à la prévention. C'est l'intégrité morale de ce dernier qui garantira l'exercice du mandat. Drôle de réduction que celle qui limite les intérêts d'une collectivité à l'éthique d'un individu!

Si les travailleurs se regroupent en syndicats, c'est pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. La loi vise à les empêcher d'exercer ce rôle en conférant une juridiction exclusive au représentant à la prévention, comme elle le fait pour le comité paritaire.

La CSN revendique le droit pour le syndicat d'enquêter partout, indépendamment du patron, en tout temps, sur tout sujet relatif à la santé et la sécurité au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires.

Information -
formation

Si les travailleurs ignorent que leurs conditions de travail sont dangereuses, selon le rapport Beaudry et le livre blanc, c'est parce qu'ils ne participent pas aux associations patronales. Il suffirait alors de proposer la création d'un organisme paritaire pour qu'enfin les patrons aient l'occasion de transmettre leurs connaissances...

C'est une conception un peu naïve; comme le rapporte le Washington Post du 12 novembre 1978 —

"Parmi les documents déposés en preuve au cours du procès:

- o Des lettres et documents en provenance des plus grands producteurs et qui remontent jusqu'à 1934, qui démontrent que des membres importants des conseils d'administration de la Johns-Manville et Raybestos-Manhattan ont tenté de cacher que l'amiante représentait un danger potentiel pour la santé des travailleurs. Ces documents indiquent également que les dirigeants étaient autorisés à biffer ou diminuer les passages traitant des maladies provoquées par l'amiante dans les centres de recherche financés par l'industrie. Les deux compagnies nient avoir caché de l'information.
- o Des documents et témoignages d'anciens dirigeants du secteur de l'amiante déclarant que les industries ont contribué des milliers de dollars pour mettre sur pied des projets de recherche à Saranac Lake, N.Y. au cours des années 30 et 40 et que les compagnies ont ensuite empêché les chercheurs de publier le résultat des recherches démontrant le danger éventuel pour les êtres humains que représente l'amiante.
- o Des documents qui démontrent qu'un autre important producteur, la compagnie Philip Carey, a ignoré les avertissements donnés par son propre médecin à propos du danger de l'amiante et qu'elle l'a ensuite congédié lorsqu'il les a avisés d'éventuelles poursuites légales de la part de travailleurs atteints d'amiantose.
- o Des documents en provenance des compagnies qui démontrent qu'elles ont réglé à l'amiable des réclamations pour maladies ou morts de travailleurs qui avaient été exposés à l'amiante plusieurs années avant même que les compagnies et que l'industrie de l'amiante reconnaissent que l'amiante représentait un grave danger pour les travailleurs.
- o D'autres documents et des témoignages d'anciens dirigeants établissent que la Johns-Manville, le plus grand manufacturier américain de l'amiante, avait établi la politique au cours des années 70 de ne pas dire aux travailleurs que leur examen médical démontrait qu'ils étaient atteints d'amiantose. La politique a été poursuivie même si au cours des années précédentes, l'industrie de

L'amiante avait déjà reconnu l'existence de la maladie et malgré le fait que les dirigeants des compagnies avaient été informés que la maladie est évolutive et mortelle à moins d'être traitée au tout début.

Après avoir noté dans son rapport que la maladie est "irréversible et permanente", Smith ajoute : "Éventuellement une compensation devra être versée à chacun de ces travailleurs. Mais tant qu'un travailleur n'est pas déclaré invalide, on ne devrait pas l'informer de sa condition de santé pour lui permettre de vivre et de travailler en paix et permettre à la compagnie de bénéficier de ses nombreuses années d'expérience."

*Washington Post, 12 novembre 1978
(Notre traduction)*

Et c'est par le pouvoir magique de la parité que ces compagnies et les autres compagnies modifieraient leurs comportements et leurs profits?

Le juge Beaudry, dans un article déjà cité, donne un bref rappel historique des problèmes de santé au travail au Québec.

1916 : On parlait de la formation d'un conseil supérieur d'hygiène dont le personnel serait préposé à la santé des ouvriers.

1930: Création de la commission Montpetit pour étudier les questions relevant de "l'hygiène industrielle".

1932 : Remise du rapport de la commission Montpetit qui déplorait l'incompréhension du problème, l'insuffisance des moyens d'action en la matière et la carence des recherches appropriées à la santé des travailleurs.

1949 : Grève de l'amiante.

1975 : Grève de l'amiante.

C'est dire que les travailleurs n'ont pas attendu l'information que pourraient leur fournir leurs employeurs pour se convaincre que leurs conditions de travail étaient dommageables à leur santé et leur sécurité.

L'histoire s'est répétée avec le chlorure de vinyle. Dès 1938, Schauman⁽¹⁾ avait démontré la toxicité de ce produit au cours d'expérience sur les animaux. Le chlorure de vinyle cause une forme mortelle et extrêmement rare du cancer du foie.

Ce n'est qu'en 1974 que l'Occupational Safety and Health Administration (O.S.H.A., Department of Labour, U.S.A.) décrétait que les travailleurs de la production de chlorure de vinyle ne devaient plus être exposés aux vapeurs plastiques. La norme initiale d'exposition de 500 ppm (parties par million de particules) était ramenée à un niveau indiscernable, c'est-à-dire à 1 ppm.

(1) Levinson, Charles "Risque professionnel: chlorure de vinyle I.C.F. (Syndicat international des Travailleurs de la chimie) 1975.

Au Québec, on peut légalement exposer un travailleur à une dose de 500 ppm de chlorure de vynil et ce, depuis 1971.⁽¹⁾ Pourquoi ce gouvernement, qui prétend se préoccuper de la santé des travailleurs, n'a-t-il pas suivi l'exemple des américains et ramené la norme à 1 ppm? Parce qu'il n'existe pas d'association sectorielle pour lui souffler le renseignement?

La mise sur pied d'associations sectorielles risque fort, selon la CSN, de fournir de bons prétextes aux employeurs. Aux demandes d'information provenant du comité paritaire, on répondra probablement que le problème est à l'étude, que la recherche doit se continuer 1 an, 2 ans, 5 ans, et qu'entretiens le travailleur n'a qu'à attendre et puis travailler...assumer sa condition, en quelque sorte.

La CSN entend continuer d'informer et de former elle-même ses affiliés et revendique donc la part juste des crédits disponibles qui lui reviennent à cette fin. Pour dénoncer les fabulations des spécialistes de l'amiante, il a fallu que la CSN entreprenne l'enquête indépendante avec les chercheurs du Mont-Sinaï.

La commission de la santé
et de la sécurité au travail

Il faudra repenser la règle de la "suprématie de la loi"
si le projet de loi 17 est adopté tel que rédigé. Même si

(1) règlement 3787 # 5.15

L'Assemblée Nationale croit adopter une loi s'appliquant à tous les travailleurs et employeurs, la commission peut, de son propre chef, contrevenir à la volonté de l'Assemblée Nationale en exemptant de l'application de la loi, en tout ou en partie, des personnes, des travailleurs, des employeurs, des lieux de travail, des établissements, des chantiers de construction. (Art. 185, para. 35). De telles exemptions ont force de loi dès qu'entérinées par le conseil des ministres, sans que l'Assemblée Nationale en soit saisie. (Art. 186, 187, 188).

Ce transfert du pouvoir législatif au pouvoir exécutif puis à une commission "indépendante" est encore plus menaçant lorsque ce transfert comprend le pouvoir général de réglementer et le champ d'application de la loi et les modalités d'application de la loi.

Un tel pouvoir est nettement anti-démocratique. Bien sûr, il y a un précédent. Le moratoire (ou "la sorte de semi-moratoire") que le gouvernement du Québec a consenti à l'industrie de l'amiante est certainement un des précédents les plus accablants. Mais à tout le moins, dans ce cas, ce ne sont pas les membres de l'Assemblée Nationale qui se sont défilés de leurs responsabilités.

Plusieurs des pouvoirs de la commission sont excessifs, notamment: le pouvoir d'établir des catégories d'établissements et de chantiers de construction (2^o - 3^o), de

déterminer ce qui constitue une association syndicale ou patronale aux fins de l'article 173 (12^o), de déterminer les moyens et équipements de protection en fonction des catégories qu'elle établit (14^o), de déterminer qui est incapable d'exécuter un travail en fonction de ses capacités physiques (20^o), de définir les contaminants et matières dangereuses (27^o), etc.

La délégation des pouvoirs à des comités réduits et la concentration de pouvoirs sont également abusives et excessives. (Art. 119 et 132). Elles constituent, selon la CSN, le risque fort inquiétant d'engendrer une bureaucratie soustraite aux contrôles démocratiques.

Par l'institution de la commission de la santé et de la sécurité au travail, le gouvernement entend confier à une mutuelle patronale le contrôle des fonds de recherche, le financement du coût des inspecteurs, le rôle de prévention, la responsabilité de la recherche, de la formation, de l'information, l'établissement des normes, de contrôle, et l'appel des décisions des inspecteurs, l'établissement de programmes de santé et la réparation des torts.

La CSN estime que pour assurer vraiment la santé et la sécurité au travail, il est impérieux et fondamental de ne pas permettre que de tels conflits d'intérêts existent.

En conséquence, la CSN demande:

- 1^o - que la réparation et la compensation soient laissées à la commission qui agira à seul titre d'agent payeur;
- 2^o - que le traitement, la prévention et la recherche soient confiés à la responsabilité du ministère des Affaires sociales;
- 3^o - que soit établi un bureau des normes indépendant;
- 4^o - que l'inspectorat relève entièrement du ministère de l'Environnement;
- 5^o - que la formation et l'information soient laissées aux organisations syndicales pour les travailleurs syndiqués; et à un autre ministère qui n'est pas directement en conflit d'intérêt pour faire la formation et l'information auprès des non-syndiqués.

Inspectorat

A défaut de la formation d'un organisme tel qu'une régie de santé au travail qui aurait pu regrouper tous les services d'inspection sous une même autorité, tel que le recommandait le rapport Beaudry, il faut prévoir le regroupement de tous les inspecteurs dans un organisme

indépendant. Cela afin d'assurer une cohérence et une efficacité aux enquêtes. En effet, certains inspecteurs autorisés à faire enquête sur la qualité de l'environnement ne peuvent parfois poursuivre leur enquête parce qu'elle tombe alors sous une autre juridiction, celle de la CAT, par exemple, ou encore celle des mines.

Comme le rapportait le juge Beaudry, il faut éviter que les inspecteurs soient intégrés à un ministère dont l'une des vocations comporte la promotion d'intérêts économiques contradictoires avec la défense des droits des travailleurs.

La CSN revendique donc que le nombre des inspecteurs en santé et sécurité soit augmenté, qu'ils soient soustraits aux influences en contradiction avec leur travail et qu'il y ait regroupement des inspecteurs qui sont responsables de l'application des lois au ministère de l'Environnement.

Médecine du travail

Afin d'assurer un régime réel de prévention et de traitements médicaux, il est d'une absolue nécessité d'affirmer l'indépendance complète de tout l'aspect médical. Nous ne pouvons aucunement faire confiance aux médecins des compagnies. Nos craintes se fondent

sur des expériences vécues dans l'amiante, à la Q.I.T. et dans plusieurs usines où les médecins de compagnies se soumettent davantage aux intérêts des compagnies qu'aux intérêts des travailleurs. Le vice-président exécutif du Conseil du Patronat, M. Ghyslain Dufour, a fait preuve d'honnêteté en avouant, au cours de l'émission FORUM de Radio-Canada, que le médecin de la compagnie est un gestionnaire.

Nous sommes d'accord avec la disparition des "médecins de compagnie". Nous nous opposons donc au mécanisme que prévoit le projet de loi 17 en référant à une entente devant intervenir au comité paritaire ou, à défaut d'entente, à une décision de la commission ou du chef du département de santé communautaire (art. 88). D'autant plus que le projet de loi invente un nouveau mécanisme pour s'assurer qu'en cas de désaccord au comité paritaire et même s'il n'a pas été agréé par le centre hospitalier (art. 87), le médecin de compagnie peut s'adresser à la commission des Affaires sociales (art. 91). Auquel cas, la préférence lui sera accordée; l'article 92 dit explicitement "*en tenant compte...de la qualification du médecin, de sa compétence scientifique, de son comportement, de son observance des règlements et, plus particulièrement de son expérience pertinente dans le domaine de la médecine de travail.*" Le projet de loi 17 réaffirme donc la "préférence" aux médecins de compagnie dont traitait le livre blanc à la page 242.

Notre régime médical a toujours reconnu comme garantie d'une pratique médicale de qualité et comme fondement de l'acceptation de traitements, la liberté du choix du médecin. (1)

Nous estimons qu'il ne doit pas y avoir d'exception à cette règle lorsque les maladies ou accidents surviennent à l'occasion du travail. En conséquence, nous revendiquons le droit pour le travailleur de choisir son médecin; ce qui signifie également le droit de refuser d'être soumis aux examens des autres médecins.

Au plan collectif, pour les études épidémiologiques, pour la recherche, pour établir le plan de prévention, pour effectuer le dépistage, etc., la reconnaissance du même droit doit entraîner que le médecin responsable soit choisi par le syndicat (ou l'ensemble des travailleurs, s'il n'y a pas de syndicat).

Dans ce cadre, les médecins ainsi que les établissements publics appelés à dispenser les soins de santé doivent être sous la juridiction du ministère des Affaires sociales et les médecins choisis par les travailleurs doivent avoir accès aux équipements, services et établissements publics: DSC, CLSC, etc.

(1) La loi sur les services de santé et les services sociaux reconnaît explicitement ce droit.

Le droit de choisir son propre médecin et le droit collectif de choisir un médecin responsable du programme de santé doit obligatoirement entraîner que l'agrégation de ces médecins ne soit pas soumise au contrôle des centres hospitaliers. La liberté du choix du médecin implique la reconnaissance par les autorités publiques de son droit d'exercice de la médecine.

Mais surtout, les employeurs ne doivent pas pouvoir demander et obtenir que le médecin choisi par les travailleurs soit démis, comme le permet l'article 91. Car enfin, pour quel motif une compagnie demanderait-elle le congédiement d'un médecin? Pour manque de compétence dans la prestation des soins auprès des travailleurs???

Cette liberté pour le syndicat de choisir un conseiller en qui il peut avoir confiance ne doit pas se limiter aux seuls médecins. Des ingénieurs, des hygiénistes, des ergonomes, des toxicologues, des audiologistes, et plusieurs autres experts peuvent intervenir et parfois, plus adéquatement que les médecins. La loi doit donc reconnaître le droit de pouvoir recourir à ces spécialistes sans entraves.

Infractions et pénalités

Dans un article publié dans la revue suédoise NOW, le Dr Nils Lundgren rapporte que l'industrie forestière suédoise a réduit son taux d'accident de 27% et la gravité des blessures subies de 50% en remplaçant le plan boni par la paie mensuelle.

Dans un article publié dans le journal Le Devoir, le président de la CAT, Robert Sauvé, rapporte "qu'à l'avenir, il y aura"responsabilité partagée" et que plusieurs "verront dans ce changement l'amorce du 'no-fault' en matière d'accident du travail." "Personnellement, je pense qu'il ne peut en être autrement" conclut-il.

Voilà! Puisque les travailleurs siègent au comité paritaire, puisqu'ils ont leur représentant à la prévention, puisque maintenant ils ont des droits et des obligations, ils deviennent responsables de leur état de santé et de leurs conditions de sécurité. S'ils sont responsables, ils peuvent être poursuivis. D'où la nécessité du chapitre XIV.

Car ce que vise le projet de loi 17 par la création d'obligations pour les travailleurs, par l'attribution de fonctions aux comités paritaires et par l'établissement de lourdes amendes, c'est d'établir un véritable régime policier à l'usine, dans les établissements, sur les chantiers, dans les mines.

Le comité paritaire a pour premier devoir de choisir les équipements de protection (art. 63 - 1^o); le travailleur a comme première obligation de connaître le programme de prévention que lui a destiné le patron (art. 47) et de porter l'équipement de protection (art. 38 - 1^o et 2^o).

Le représentant à la prévention a pour première fonction d'appliquer le programme établi par le patron et de surveiller si les équipements de protection sont portés (art. 69 - 1^o).

Alors, dès que le travailleur est pris en défaut, il est passible d'une amende allant jusqu'à \$500; lorsqu'on obtient une ordonnance du Tribunal du travail, on peut alors le condamner à \$5,000 ou à une peine d'emprisonnement d'un an.

Voilà l'objectif de la loi: utiliser un travailleur, le représentant à la prévention comme police du patron.

Son rôle sera d'obliger les travailleurs à se soumettre au programme de prévention du patron lequel sera probablement l'ancien code de discipline.

La CSN s'oppose à ce que les travailleurs soient condamnés; ce sont les employeurs qui sont responsables des conditions dangereuses et qui devraient avoir l'obligation de les éliminer à la source. D'ailleurs le niveau des amendes souffre de démesure. Selon le projet de loi, un travailleur peut être condamné à \$500, ce qui représente approximativement 5% du salaire moyen d'un travailleur. C'est donc 2 ou 3 semaines sans paie. Pour la Johns-Manville, pour la Reynolds, pour I.T.T., pour Noranda et combien d'autres, \$1,000 ne représentent pas 5% des revenus annuels de la compagnie.

Conclusion

Nous sommes d'accord avec le ministre Marois quand il écrit que les dangers et les risques ne sont pas inhérents au milieu du travail et que tous doivent ne pas les accepter comme faisant partie de la réalité quotidienne. Pourquoi alors ne présente-t-il pas un projet de loi sur la santé et la sécurité au travail en accord avec ce principe?

Nous sommes d'accord avec le juge René Beaudry quand il écrit que les politiques décisionnelles de l'entreprise sont généralement dictées par la notion du profit et la volonté de la réaliser. Nous sommes d'accord avec lui quand il écrit, dans l'article déjà cité, que l'ingénieur a souvent à faire face à certaines situations conflictuelles entre sa responsabilité et le "Corporate Policy" et qu'il en résulte, à longue échéance, une perte d'intérêt et une fuite de dialogue quant aux aspects humains de l'exercice de sa profession. Nous ajoutons que cette situation conflictuelle n'est pas seulement vécue par l'ingénieur, mais par tous les cadres de l'usine et qu'elle ne nous étonne pas.

Comme les travailleurs, ces cadres font face au même employeur et vivent toujours dans la crainte de rater une promotion, d'être congédiés s'ils émettent une opinion ou prennent une décision que leur employeur considère contraire à ses intérêts.

C'est pourquoi nous pensons que les signataires du rapport Beaudry s'illusionnent grandement quand, pour justifier l'institutionnalisation du comité paritaire de salubrité, ils écrivent, d'une part:

Dans l'exercice quotidien de ses responsabilités, l'employeur doit déléguer ses pouvoirs à des représentants qui attachent plus de prix à des valeurs humaines, telles que la salubrité et la santé, qu'à l'attrait du profit.

et d'autre part:

Le personnel de cadre doit s'adapter aux exigences nouvelles en cette matière (santé et salubrité au travail) et bien comprendre qu'il s'agit là d'une des réformes sociales les plus importantes. On est en droit d'attendre les mêmes efforts de compréhension et d'adaptation de la part de spécialistes (médecins, ingénieurs, techniciens) de toutes les disciplines qui exercent une activité quelconque reliée à la vie de l'entreprise.

Presque toujours en situation d'intermédiaire entre les intérêts de la gérance et ceux de la main-d'oeuvre, les cadres et spécialistes n'en sont pas moins tenus de travailler et de rechercher et de proposer des solutions en accord avec une prise de conscience objective des nécessités sociales.

Car enfin, pourquoi l'employeur, qui sait très bien que l'élimination des dangers à la source représente un coût, que l'établissement de conditions hygiéniques représente un coût, que l'application de programmes de santé et de sécurité représente un coût, que la reconnaissance du droit de refuser un travail dangereux représente un coût, que l'indemnisation complète des malades et des accidentés

représente un coût, pourquoi cet employeur, par la seule vertu d'une structure, le comité paritaire de santé et de sécurité, deviendrait-il soudainement préoccupé par la santé et la sécurité des travailleurs de son usine au point d'y déléguer, pour le représenter, des cadres hautement humanisés, avec mandat d'y défendre non pas la "Corporate Policy", mais la santé et la sécurité des travailleurs?

Pourquoi ne l'a-t-il pas fait avant aujourd'hui? Pourquoi les cadres, les spécialistes se sentiraient-ils soudainement l'âme de héros par la seule vertu magique de l'existence de ce comité paritaire de salubrité et pourquoi oseraient-ils recommander et approuver des solutions dont ils savent que leur employeur ne veut pas.

Il faut être assuré de son gagne-pain et de sa pension pour imaginer qu'un salarié, fût-il cadre, puisse se permettre de jouer seul au héros social.

Il y a longtemps que les travailleurs ont compris cette réalité. C'est pourquoi ils ne peuvent s'en remettre à une action individuelle, isolée.

Les travailleurs savent que c'est en s'organisant et en luttant collectivement qu'ils réussissent à améliorer leurs conditions de travail et ainsi leur santé et leur sécurité.

Toute notre expérience syndicale nous enseigne que c'est la seule loi du profit qui guide les employeurs dans le

choix de leurs décisions, même celles qui concernent la santé et la sécurité au travail.

Toute notre expérience syndicale nous enseigne que tous les beaux discours sur la collaboration et sur la participation ne changeront rien au rapport de force qui est inhérent à la réalité économique dans laquelle nous vivons.

Toute notre expérience syndicale nous enseigne que les écrits, les textes de lois, les structures mises en place par un gouvernement ne sont pas neutres, qu'ils favorisent l'une ou l'autre des deux parties en présence, l'employeur ou les travailleurs et que ce qui les détermine, c'est l'utilisation que peut en faire l'une ou l'autre des parties.

En conséquence, nous revendiquons la promulgation d'une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité des travailleurs.

Une loi qui protégerait vraiment les travailleurs

- 1) reconnaîtrait que les dangers et risques ne sont pas inhérents au milieu du travail, - que c'est à l'employeur de démontrer que le danger n'existe pas;

- 2) ferait en sorte qu'il y ait suffisamment de moyens prévus pour permettre l'élimination des dangers à la source;
- 3) reconnaîtrait aux travailleurs, ou au syndicat au nom des travailleurs, le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, et ce, sans pénalité; le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraînant aussi ce droit;
- 4) reconnaîtrait aux syndicats le droit d'enquêter partout, en tout temps, sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité au travail, indépendamment du patron ou de tout comité paritaire;
- 5) reconnaîtrait le droit à la pleine sécurité d'emploi et de salaire en cas d'accidents ou de maladies du travail;
- 6) reconnaîtrait notre droit au médecin de notre choix et au paiement de la compensation sur la base de son diagnostic;

Entretiens, le gouvernement doit, au lieu de mettre en veilleuse l'application des normes existantes, augmenter le nombre d'inspecteurs et faire rigoureusement appliquer les normes. Déjà la situation serait améliorée sensiblement.

En outre, le gouvernement doit:

1. améliorer la loi 52 visant les victimes de l'amiantose et de la silicose et l'étendre à toutes les victimes des maladies du travail;
2. supprimer les restrictions concernant l'indemnisation aux veuves de moins de 35 ans;
3. supprimer les dispositions qui empêchent de poursuivre les tiers;
4. supprimer les dispositions qui empêchent de poursuivre l'employeur en cas d'accident ou de maladie du travail;
5. donner aux syndicats le droit de poursuivre à l'occasion de violation par les employeurs des lois et règlements ayant trait à la santé et à la sécurité au travail;

6. recouvrer des compagnies les coûts des traitements nécessités par les accidents ou les maladies du travail.



Annexe

au Mémoire soumis
à la Commission parlementaire
sur le projet de loi 17:
Loi sur la santé et la sécurité du travail

CHAPITRE I
DÉFINITIONS

Les définitions contenues dans ce chapitre revêtent beaucoup d'importance quant à l'étendue du champ d'application de la loi.

Or, il nous semble que quelques définitions doivent être reformulées parce qu'elles ont pour effet de restreindre l'application des dispositions légales des droits des travailleurs en matière de sécurité et santé dans les lieux de travail.

Si la loi et les règlements ne considèrent comme étant des agents dangereux provoquant des agressions à la vie et à la santé des travailleurs que ce qui est répertorié dans les textes ou comme maladies professionnelles, que celles déclarées ou reconnues officiellement comme telles par règlement, on risque de consacrer légalement une restriction grave dans l'application et le contrôle des normes.

Nous savons qu'à l'heure actuelle un grand nombre de maladies d'origine industrielle ne sont pas officiellement reconnues comme telles: on commence à peine à admettre que les maladies pulmonaires des travailleurs de l'amiante autres que l'amiantose sont dues à l'amiante. De plus, différentes maladies telle la sidérose, ne sont pas reconnues.

11° «contaminants»: une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, ou toute combinaison de ceux-ci, déclaré contaminant par règlement;

19° «matière dangereuse»: une matière déclarée dangereuse par règlement;

Les définitions de "contaminants" et de "matières dangereuses" impliquent que seuls les contaminants et les matières dangereuses répertoriés par règlement donneront accès aux droits que veut établir la loi. Nous sommes confrontés de façon continue à de nouvelles agressions à la santé des travailleurs provoquées par des produits et substances dont on ne connaissait pas les effets nocifs jusqu'au moment où ils se manifestent.

Les normes de sécurité ne sont pas respectées dès la phase de leur fabrication. En effet, le contrôle des matières toxiques qui devrait se faire, dans une approche de prévention, avant qu'ils ne soient introduits sur le marché et dans les lieux de travail, ne se fait pas. Beaucoup d'accidents qui surviennent par la suite sont dus à la méconnaissance du danger que ces produits représentent. Les travailleurs servent alors de cobayes.

Nous constatons également que dans le domaine de la recherche scientifique, en médecine du travail, il reste beaucoup de terrain à explorer. La règle générale est qu'on procède à des recherches sur les dangers après que les accidents, les maladies et les morts se sont produits.

À l'heure actuelle, on n'a pas une connaissance exhaustive sur les matières de diverses sortes qui peuvent être contaminantes. Le même manque de connaissance existe par rapport à la quantification du risque auquel s'exposent les travailleurs québécois dans l'exercice de leur fonction.

Le mécanisme de la réglementation est trop lourd, trop rigide et trop restrictif. Il faut reconnaître, qu'en outre du répertoire établi par règlement, des produits puissent être contaminants ou dangereux.

La loi devrait donc exiger de tout employeur qu'il s'assure de l'élimination des dangers ou contaminants avant même de

11° et 19° Dans les deux cas, après "règlement" ajouter:
"ou toute autre matière susceptible de porter atteinte à la santé ou à l'intégrité physique du travailleur."

pouvoir utiliser une matière et, qu'en tout temps, le travailleur ou le syndicat puisse se défendre contre l'utilisation d'un matériel non répertorié.

18 «maladie professionnelle»: une maladie professionnelle au sens de la Loi des accidents du travail (Statuts refondus, 1961, chapitre 159);

La définition de «maladie professionnelle» est aussi restrictive que la définition de «contaminant». Le projet de loi 114 modifiant la Loi des accidents du travail, sanctionné le 22 décembre 1978 par l'actuel gouvernement, a limité les maladies professionnelles aux seules maladies énumérées dans la loi et reconnues par la Commission comme caractéristique d'un travail ou reliée directement aux risques particuliers d'un travail.

Par contre, la loi précédente reconnaissait par disposition générale comme étant une maladie industrielle, «toute maladie caractéristique d'un emploi, métier ou procédé industriel qui lui est particulière», en plus de reconnaître les maladies répertoriées.

La loi 114 est venu donc abroger la disposition générale, de sorte qu'à l'heure actuelle, seules les maladies énumérées à l'Annexe D de cette loi sont considérées maladies professionnelles.

Certes cette loi prévoit à l'article 119 y) que la Commission des accidents du travail peut faire des règlements pour «reconnaître comme caractéristique d'un travail ou reliée directement aux risques particuliers d'un travail une maladie professionnelle autre que celles mentionnées à l'Annexe D», Mais peut-on prévoir par règlement toutes les situations possibles?

Il faut reconnaître que la médecine industrielle est très peu avancée. En fait, elle est encore en période de gestation. Constamment de nouvelles données scientifiques permettent d'établir le lien entre maladies, malaises, déficiences, détérioration de la santé ou de l'intégrité physique et l'exercice d'un métier, les conditions de travail ou le travail lui-même. Donc limiter la reconnaissance d'une maladie professionnelle à une liste établie par règlement, c'est se comporter comme si la science médicale n'avait plus rien à découvrir en matière de santé au travail et c'est nier d'avance aux travailleurs le droit à la prévention et à la réparation des dommages qu'ils subissent malgré l'énumération faite dans la loi.

Il faut amender la Loi des accidents du travail de façon à rendre possible la reconnaissance de «toute maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail», en plus des cas officiellement reconnus par règlement.

3. La présente loi est d'ordre public.

Sauf dans la mesure où elle contient des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, toute convention qui y déroge est nulle de plein droit.

7. Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur en vertu d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance en vigueur.

Article 3

La reconnaissance que la loi est d'ordre public et qu'ainsi on ne pourrait diminuer les droits d'un travailleur est nécessaire; comme d'ailleurs le fait de prévoir explicitement qu'une convention peut contenir des dispositions plus avantageuses pour le travailleur.

Article 7

La reconnaissance du maintien des droits acquis à un travailleur en vertu d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance EN VIGUEUR est aussi nécessaire.

Cependant, ces deux garanties que donne la loi sont insuffisantes. D'abord, il faut prévoir à l'article 3 que non seulement une convention collective qui y déroge est nulle de plein droit mais également tout décret, sentence arbitrale, entente individuelle, tout contrat ou acte juridique tenant lieu de contrat de travail sont nuls de plein droit s'ils dérogent à cette loi. Ensuite, la "protection" donnée à l'article 7 est illusoire si elle vise, comme il est dit, les conditions existantes EN VIGUEUR; en effet, un règlement, un décret, un arrêté en conseil ou une ordonnance se modifient trop rapidement et trop facilement par le "pouvoir exécutif". Le gouvernement, et même la Commission, peuvent ainsi vider de toute substance la garantie de l'article 7.

Mais plus fondamentalement, les garanties apparentes des articles 3 et 7 ont un but inavouable: éliminer les organisations syndicales. Ces deux articles ne réfèrent qu'aux droits acquis À UN TRAVAILLEUR. Pour comprendre ce qu'il advient des organisations syndicales, il faut référer à l'article 280.

Article 3

Sauf dans la mesure où elle contient des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique au travail acquises à un travailleur, à plusieurs travailleurs ou à l'association accréditée toute convention qui y déroge est nulle de plein droit.

Au sens de cet article, convention s'entend d'une convention collective, d'un décret, d'une sentence arbitrale, d'une entente individuelle, d'un contrat ou de tout acte juridique tenant lieu de contrat de travail

Article 7

Rien dans la présente loi ou les règlements ne peut diminuer les droits d'un travailleur de plusieurs travailleurs ou d'une association accréditée qui résultent d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance en vigueur au moment de la promulgation de la loi.

280. Un comité paritaire de santé et de sécurité ou l'équivalent, formé en vertu d'un règlement adopté en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux ou d'une convention collective devient, à compter du (insérer ici la date de l'entrée en vigueur du projet de loi n° 17), un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi lorsque:

1° l'établissement dans lequel il a été formé groupe plus de dix travailleurs; et

2° l'établissement appartient à une catégorie d'établissements identifiée par règlement en vertu de l'article 185, au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé.

Un tel comité jouit dès lors des droits et est assujéti aux mêmes obligations qu'un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi, en outre de tout pouvoir ou obligation conciliable que lui reconnaît la convention collective.

Article 280

Cet article ne reconnaît aux syndicats que les droits et obligations CONCILIAIBLES avec les dispositions du projet de loi 17. En d'autres termes, seule la loi s'applique et toutes les dispositions plus avantageuses acquises pour les organisations syndicales seront inopérantes ou contestées par l'employeur, si elles n'entrent pas dans les fonctions que la loi attribue aux comités paritaires.

Ainsi, disparaissent: le droit collectif d'intervenir dans le refus d'exécuter un travail dangereux, le droit d'enquête indépendant, le libre choix du médecin, etc.

L'article 280 donne la vraie mesure du projet de loi 17.

Article 280

Ajouter après 20:

...lorsque...

30 - l'association accréditée en fait la demande.

et modifier le dernier paragraphe ainsi:

Un tel comité jouit dès lors des droits et est assujéti aux mêmes obligations qu'un comité de santé et de sécurité constitué en vertu de la présente loi, EN OUTRE DE TOUT DROIT, POUVOIR OU OBLIGATION STIPULÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE.

CHAPITRE III

DROITS ET OBLIGATIONS

SECTION I

LE TRAVAILLEUR

§ 1.—Droits généraux

8. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

§ 1. Droits généraux
Article 8

Le mot "respecter" nous apparaît insuffisant et quelque peu paternaliste, comme, du reste, le terme "protéger" utilisé ailleurs dans le projet de loi (par exemple à l'article 40).

Article 8

Le travailleur a droit à des conditions de travail hygiéniques qui n'altèrent pas sa santé physique ou mentale et qui assurent sa sécurité et son intégrité physique.

Concordance doit aussi être faite à l'article 274 qui modifie la Charte des droits et libertés de la personne.

9. Le travailleur a notamment le droit:

1° d'être informé sur les dangers reliés à son travail et à son milieu de travail et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;

Article 9

Un des aspects majeurs de cet article, c'est que les droits accordés aux travailleurs sont de nature strictement individuelle alors que la santé et la sécurité au travail représentent le plus souvent des aspects éminemment collectifs: environnement du milieu de travail, conséquences pour les autres travailleurs de situations qui n'affectent directement que l'un d'entre eux, etc. C'est le coeur du problème: les solutions étant collectives, les droits doivent l'être aussi pour permettre des revendications efficaces. Quand il existe un syndicat, la loi doit servir à rendre son rôle plus efficace, à lui donner les moyens de faire appliquer des droits des travailleurs, non pas les neutraliser.

Il faut donc, particulièrement dans cet article, inclure les syndicats, quand il y en a un, comme organisme représentatif des travailleurs et leur garantir les mêmes droits qu'aux travailleurs individuellement. Agir autrement serait illusoire et dangereux.

Article 9

Devrait se lire:

Les travailleurs et les syndicats en leur nom, s'il y a lieu, ont notamment le droit:

1) d'être informés de tous les dangers reliés au travail et de toutes les caractéristiques du milieu de travail qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail.

A cette fin, l'employeur devra fournir au syndicat toute l'information pertinente.

2) d'avoir recours à des experts de leur choix, aux frais de l'employeur ou des fonds de la Commission.

3) d'enquêter sur toutes les conditions de travail relatives à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant les appareils de mesure nécessaires indépendamment du patron.

4) de recevoir préalablement la formation, l'entraîne-

Article 9 (suite)

En ce qui concerne les services de santé, il nous apparaît absurde de les limiter "en fonction des risques", lesquels ne sont pas toujours connus d'avance, ni leurs effets. L'article 9 laisse sous silence ce qui nous semble le droit le plus fondamental de tous, celui du maintien de son emploi pour un travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Les coûts sociaux des maladies et accidents du travail devraient être entièrement assumés par les employeurs.

Article 9 (suite)

ment et la supervision appropriés pour travailler de façon sécuritaire.

5) de développer de façon autonome des programmes de formation et d'information.

Ces programmes sont financés par les fonds publics.

6) De rencontrer et négocier avec l'employeur en tout temps sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité.

7) de participer à toute visite des inspecteurs sur les lieux de travail ou à toute enquête concernant les accidents ou maladies du travail, incluant les enquêtes du coroner.

8) de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs.

9) de participer à l'élaboration des normes, des règlements, des programmes de recherche, ainsi que des moyens et programmes de prévention.

10) les travailleurs ont le droit de retour sur l'emploi qu'ils occupaient au moment d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou à un emploi compatible avec leur état de santé, et ce, sans perte de droits ou de revenus.

2° de bénéficier, conformément à la présente loi et aux règlements, de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé;

3° de participer, conformément à la présente loi et aux règlements, à l'élaboration et à l'application des normes, des règlements, des programmes de recherche ainsi que des programmes et moyens de prévention.

10. Le gerant, le surintendant, le contremaître ou tout autre personne représentant l'employeur dans ses relations avec les travailleurs jouit des droits accordés au travailleur par l'article 9.

4 2.—Droit de refus

11. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Article 10

Cet article devrait être inscrit ailleurs dans la loi pour éviter des confusions inutiles à propos de la place à laquelle pourrait prétendre un représentant de l'employeur à l'intérieur du mécanisme décrit à l'article 9 - 3°, et par rapport aux droits collectifs que nous réclamons pour les syndicats.

Droit de refus — Articles 11 à 31

L'article 11 reconnaît que le droit individuel (et non collectif) de refuser d'exécuter un travail jugé dangereux pour le travailleur ou une autre personne. Ensuite, le projet de loi présente 20 autres articles visant à réglementer, limiter et restreindre l'exercice de ce droit individuel... jusqu'au point de rendre son exercice illusoire et réduit à des circonstances exceptionnelles.

Les articles 11 à 31 inclusivement doivent être remplacés par le texte suivant:
"Le travailleur ou le syndicat en son nom a le droit d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses pour sa sécurité ou sa santé ou celle de ses compagnons de travail ou du public et ce, sans pénalité. Le non-respect par l'employeur des normes, lois et règlements entraîne aussi ce droit."

12. L'exercice du droit visé dans l'article 11 n'est possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées.

13. Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un agent de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

14. Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat, ou, le cas échéant, l'employeur ou son agent, convoque, pour procéder sans délai à l'examen de la situation, le représentant à la prévention ou, si ce dernier n'est pas disponible ou s'il n'y a pas de représentant à la prévention, un représentant de l'association accréditée ou, s'il n'y en a pas ou si aucun n'est disponible, tout autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter son travail.

15. L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, au représentant de l'association accréditée ou au travailleur désigné en vertu de l'article 14, de participer, sans perte de salaire, à l'examen de la situation.

16. Dans les cas où il existe un comité de santé et de sécurité, si, après l'examen de la situation, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail, malgré les corrections qui peuvent avoir été apportées, le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention du comité pour examiner à nouveau la situation.

17. Le comité délègue immédiatement deux de ses membres, dont un qui représente l'employeur et l'autre, les travailleurs; ce dernier peut être le représentant à la prévention.

18. Si les deux membres du comité sont d'accord, ils peuvent, aux conditions qu'ils déterminent:

- 1° recommander au travailleur de reprendre le travail; ou
- 2° lui recommander de maintenir son refus d'exécuter le travail.

19. Si, à l'encontre d'une recommandation des deux membres du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter le travail, ou si, de l'avis des deux membres du comité, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de

Droit de refus — Articles 11 à 31
(suite)

Quant à l'article 12, la CSN réclame avec vigueur qu'il soit retiré du projet de loi. La CSN n'accepte pas et ne reconnaît aucunement qu'un travailleur soit exposé à un risque, qu'il soit normal, anormal, habituel, inhabituel, inhérent, non-inhérent. Il n'y a pas une telle chose qu'un droit pondéré à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Ce droit est fondamental et inaliénable et ne supporte pas de limite.

Encore plus, on ne peut pas, d'une part, prétendre que tout danger soit éliminé à la source et d'autre part, accepter certains risques comme normaux, habituels et inhérents. Ces deux notions s'excluent l'une l'autre.

Prétendre permettre la coexistence des deux situations, c'est maintenir une absurdité.

La réglementation contenue dans la vingtaine d'articles qui suivent prévoit tellement d'exceptions, conditions et situations particulières, qu'elle permet plusieurs échappatoires en faveur de l'employeur annulant ainsi l'exercice du droit de refus.

refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré les dispositions de l'article 26, faire exécuter le travail par un autre travailleur.

20. Le travailleur, l'employeur ou son représentant peut requérir l'intervention d'un inspecteur:

1° dans le cas où il n'existe pas de comité de santé et de sécurité dans l'établissement, si le travailleur refuse toujours, après l'examen de la situation, d'exécuter son travail malgré les corrections qui peuvent avoir été apportées; ou

2° dans les cas où il existe un comité,

- a) s'il s'avère impossible de le requérir d'examiner à nouveau la situation conformément à l'article 16 ou si les deux membres du comité ne sont pas présents soixante minutes après que la demande a été faite;

b) si les deux membres délégués par le comité ne sont pas d'accord; ou

c) si, quelle que soit la recommandation du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail.

21. L'inspecteur détermine immédiatement s'il existe ou non un danger autorisant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut exiger que des corrections soient apportées.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 26, faire exécuter le travail par un autre travailleur.

22. La décision de l'inspecteur est exécutoire malgré une demande de révision ou de révocation.

23. Tout travailleur ou employeur directement affecté par une décision de l'inspecteur peut, dans les cinq jours, demander à l'inspecteur chef régional de réviser ou révoquer la décision. La demande est faite par écrit.

La demande peut en outre être faite par l'association accréditée qui représente le travailleur.

Le délai mentionné au premier alinéa ne court que durant les jours pendant lesquels le travailleur qui a exercé son droit de refus aurait normalement travaillé.

ARTICLE DU PROJET DE LOI 17

COMMENTAIRES

MODIFICATIONS PROPOSÉES

Si aucune demande n'est faite dans le délai imparti, la décision de l'inspecteur est finale.

24. La Commission peut, conformément à l'article 148, réviser toute décision rendue en vertu du présent chapitre par un inspecteur, par un inspecteur chef régional ou par elle-même.

25. Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

26. Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 19 et du deuxième alinéa de l'article 21 faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, et le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi.

27. L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.

28. Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé.

29. Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas sont examinés ensemble et peuvent faire l'objet de recommandations, d'autorisations ou de décisions qui les visent tous.

30. Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux de salaire régulier pour toute la durée de l'arrêt de travail; l'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche que ceux-ci sont en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

Même le droit individuel d'arrêter de travailler est soumis dans son exercice à l'épée de Damoclès des mesures disciplinaires, si l'employeur allègue que le travailleur a refusé de travailler de "mauvaise foi"...

De plus, il se dégage de l'ensemble de dispositions réglementant le droit de refus, la préoccupation constante du gouvernement de sauvegarder le droit de l'employeur de faire exécuter (à tout prix) le travail jugé dangereux, par un autre travailleur... Cet objectif assuré notamment par les articles 19, 21 et 28 du projet de loi, annule même le droit individuel de refuser d'exécuter un travail, tel que décrit à l'article 11.

Ainsi, tout ce que peuvent espérer les travailleurs qui sont directement menacés par un travail dangereux qu'accomplit un autre travailleur, c'est que ce dernier soit assez brave et conscient pour refuser d'exécuter ce travail et que ce travailleur accepte ainsi de supporter seul la répression possible.

Dans ce sens, ce projet de loi est inférieur aux lois, règlements et décrets en vigueur qui permettent le droit d'arrêter de travailler dans des conditions dangereuses, mais sans qualifier le danger ni prévoir de pénalités.

L'impact que la réglementation légale du droit d'arrêter le travail peut avoir sur les clauses des conventions collectives ne peut entraîner que des reculs par rapport aux droits acquis au plan de la négociation collective et de la jurisprudence arbitrale.

Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du travailleur et du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne. Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaires, de revenus, ni aucune mises à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit, y compris pour les autres travailleurs qui pourraient être privés de travail à cause de l'exercice de ce droit. Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.

ARTICLE DU PROJET DE LOI 17

COMMENTAIRES

MODIFICATIONS PROPOSÉES

31. L'employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a refusé d'exécuter un travail.

Dans les dix jours d'une décision finale, malgré tout autre délai mentionné à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, si le refus a été exercé de mauvaise foi.

Le gouvernement dans son Livre blanc déclarait: "Il faut reconnaître à tout travailleur le droit de cesser, SANS ETRE PENALISE, d'exécuter une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estimera constituer un danger..."

Or, la teneur de l'article 31 vient justement nier le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans être pénalisé.

De plus, cet article introduit dans la loi la notion de "mauvaise foi" pour permettre à l'employeur d'exercer des représailles contre les travailleurs, ouvrant ainsi la porte à toute sorte de jugements arbitraires et subjectifs.

Dans un premier temps, l'article 31 empêche l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires au travailleur qui a refusé d'exécuter un travail dangereux et ce, jusqu'à une décision finale. D'après certains articles du projet de loi qui réglementent l'exercice du droit de refus (articles 23 et suivants), les employeurs sont représentés.

Mais une fois cette décision finale rendue, l'employeur peut aussi, dans les 10 jours, et MALGRE TOUT AUTRE DELAI MENTIONNE A LA CONVENTION COLLECTIVE, IMPOSER UN CONGEDIEMENT. Cela veut dire sans avoir à respecter la réglementation de l'application des mesures disciplinaires normalement contenue dans les conventions collectives.

Cet article peut donc avoir des conséquences énormes sur des conventions collectives en vigueur, car il vient bouleverser tout le contrôle du pouvoir disciplinaire de l'employeur, que les conventions collectives consacrent par la voie de l'arbitrage.

Qui va juger de l'équité, l'opportunité, la gradualité, la proportionnalité des sanctions disciplinaires? Dans ce projet

Article 31 (suite)

de loi, l'employeur est le seul juge...

C'est le droit à la vengeance consacré légalement. L'employeur n'a qu'à alléguer que le refus du travailleur a été de mauvaise foi. Bien sûr, la bonne foi se présume et, bien sûr, l'employeur doit démontrer la mauvaise foi. Mais où est l'intérêt de l'employeur? Accepter que les travailleurs puissent refuser un travail? Ou bien, même s'il doit éventuellement perdre, priver de son salaire tout travailleur qui oserait se prévaloir de son droit de refuser un travail qu'il estime dangereux. L'employeur peut, par la conjugaison d'appels et de brefs d'évocation, priver un travailleur de son travail pendant un an, deux ans et même plus. **LES EXEMPLES ABONDENT** et le gouvernement ne peut pas les ignorer. Tous les jours des travailleurs sont victimes de congédiements pour avoir osé vouloir exercer le droit de se former un syndicat. Et des travailleurs actuellement attendent depuis plus d'un an que le Tribunal du travail entende leur appel.

L'élément stratégique important pour l'employeur, c'est justement l'effet de découragement qu'ont ces longs délais sur l'exercice même du droit. Dans ces conditions, pourquoi le gouvernement persiste-t-il à maintenir un système qui permet à l'employeur d'initier des sanctions disciplinaires tout de suite après la décision finale?

Pourquoi le gouvernement n'oblige-t-il pas l'employeur à faire la preuve au travailleur, au syndicat et, le cas échéant, à la Commission, que le danger n'existe pas et sans pouvoir congédier, comme c'est le cas aux articles 45, 46 et 47 de la Charte de la langue française. Ce gouvernement considère-t-il que la langue est plus importante que la vie et la santé de ceux qui la parlent?

Cet article revêt une extrême gravité à cause du droit discrétionnaire et absolu qu'il donne à l'employeur pour imposer toute la gamme des mesures disciplinaires, jusqu'à la plus grave, le congédiement, en se fondant sur la mauvaise foi des travailleurs, extrêmement grave parce que sa décision peut échapper au contexte normalement établi dans les conventions collectives, par la voie de l'arbitrage. En effet, selon les articles 189 et suivants du projet de loi qui prévoient le droit de recourir

Article 31 (suite)

au commissaire général du travail en faveur du travailleur qui se croit illégalement congédié à cause de l'exercice d'un droit ou d'une sanction résultant de la loi, le travailleur ou le syndicat, est obligé de choisir entre porter plainte auprès du commissaire du travail ou recourir à l'arbitrage. Le choix d'un recours exclut l'autre (article 194).

Ceci implique une modification défavorable par rapport aux règles en vigueur pour l'application de l'article 14 du Code du travail en cas de plainte de congédiement pour activité syndicale où le travailleur peut porter plainte auprès du commissaire du travail sans pour autant perdre son droit à l'arbitrage.

La notion de mauvaise foi est reprise à l'article 191 pour permettre à l'employeur de justifier le congédiement du travailleur, en se fondant sur la mauvaise foi... Drôle d'élément nouveau que le gouvernement introduit dans la loi pour permettre de persécuter le travailleur qui après avoir subi tout le "procès" établi dans la loi pour pouvoir exercer le droit de refus oserait encore... arrêter de travailler en cas de danger !!!

Actuellement, les salariés régis par convention collective, soit environ 40% des travailleurs salariés du Québec, peuvent sans pénalité, refuser de faire un travail dangereux pour la santé ou la sécurité.

La jurisprudence arbitrale est déjà unanime pour reconnaître le droit de refuser de travailler s'il y a danger pour la santé ou la sécurité du salarié.

Le droit a donc été exercé depuis longtemps par les travailleurs.

On ne fait pas la norme juridique destinée à avoir une application générale, sur la base de situations exceptionnelles... La règle générale reste, malgré tout, la bonne foi dans l'exercice des droits consacrés dans la loi.

De la même façon, les règlements et arrêtés en conseil éma-

§ 3. — Retrait préventif de la travailleuse enceinte

32. Une travailleuse enceinte qui travaille dans un établissement et qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers jusqu'au moment où elle puisse bénéficier d'un congé de maternité en vertu de la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 126).

L'employeur doit prendre les mesures raisonnables pour donner suite à la demande.

33. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée sans délai, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date à compter de laquelle elle a droit à un congé de maternité.

La travailleuse a alors droit, jusqu'à cette date, à l'indemnité prévue par l'article 39 de la Loi des accidents du travail.

34. La Commission dispose de cette demande comme elle dispose du cas d'un travailleur victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Article 31 (suite)

nant du gouvernement reconnaissent le droit de désobéir à un ordre ou à une directive d'un supérieur en cas de danger pour la santé ou la sécurité du subalterne...

Ces articles traitent du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Ces dispositions constituent une amélioration par rapport aux projets antérieurs parce que si l'employeur n'a accordé pas le transfert demandé par la femme enceinte appuyé de l'ordonnance médicale, la travailleuse a droit, à compter de ce moment, à l'indemnité prévue pour un ...accident de travail. Cependant, il faut s'assurer que la femme enceinte ne perde pas par la même occasion son droit aux prestations d'assurance-chômage ni au montant prévu pour le délai de carence, si cette période n'était pas considérée comme du temps travaillé. Ce droit, même s'il est plus avantageux, doit cependant être considéré comme une mesure provisoire. En effet, la plupart des agents agresseurs (gaz, radiations, etc.) sont dangereux dès les premiers jours de la grossesse; au moment même où la très grande majorité des femmes ignorent leur état. La seule solution réelle, assurant vraiment la protection de la femme et de l'enfant à naître réside donc dans l'élimination du danger à la source.

Article 33

Devrait prévoir une pleine indemnité, plutôt que 90% du salaire net tel que prévu pour les accidents de travail. Cette période doit être considérée comme une période de travail au sens du droit au congé de maternité ainsi que pour les prestations d'assurance-chômage afférentes.

Article 34

Le certificat médical prévu à l'article 33 ne peut être contesté par la Commission.

35. Sur réception d'une demande, la Commission peut faire des paiements temporaires si elle est d'avis qu'elle accordera probablement l'indemnité.

Si la Commission vient à la conclusion que la demande ne doit pas être accordée, les montants versés à titre de paiements temporaires ne sont pas recouvrables.

36. Les fonds nécessaires au paiement de cette indemnité sont puisés par la Commission à même le fonds spécial constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 93 de ladite Loi des accidents du travail.

37. La travailleuse qui exerce les droits que lui attribuent les articles 32 et 33 conserve tous les droits et privilèges rattachés au poste régulier qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches.

§ 4. — Obligations

38. Le travailleur doit:

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Article 38

Cet article traitant des obligations du travailleur, est particulièrement caractéristique de la philosophie du projet de loi: il s'agit de faire partager à chaque travailleur individuel les responsabilités concernant sa santé et sécurité au travail. Or, dans un système comme celui où nous vivons, les travailleurs n'ont aucun contrôle sur leur travail et aucun pouvoir de décision sur les conditions de ce travail. Ce qu'offre le projet de loi, c'est une obligation de "participer" à l'identification des problèmes et à l'élimination des risques selon le bon vouloir de l'employeur: la décision ne leur appartient pas. Ce que cet article signifie donc, dans les faits, c'est que les travailleurs seront soumis à des gestes décidés par les employeurs, dans l'intérêt des employeurs et en plus, ils seront appelés à les cautionner. La principale conséquence d'une telle situation est évidemment la possibilité d'infractions et de condamnations (amendes, outrages au travail, etc... voir chapitre XIV).

L'article 38 no. 2°, qui impose au travailleur des obligations similaires à celles imposées à l'employeur à l'article 40, est particulièrement critiquable car c'est l'employeur qui doit prendre tous les moyens et toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux du travail et non pas le travailleur.

L'article 38 doit être supprimé.

Article 38 (suite)

Le principe de la responsabilité exclusive des employeurs quant à la mise en application des mesures sur les lieux de travail, pour prévenir les risques professionnels de toute sorte qui peuvent affecter la santé et sécurité des travailleurs, fait l'objet d'une reconnaissance dans de nombreux textes de conventions et/ou recommandations internationales.

Ainsi, par exemple, la convention no. 148 de l'OIT, concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, adoptée en juin 1977 consacre clairement la responsabilité exclusive des employeurs (article 6, paragraphe 1).

Les textes des conventions internationales rendent également responsables de l'application des mesures de sécurité tous les employeurs qui exploitent simultanément un centre de travail sans que ce fait serve pour autant à exonérer chaque employeur individuel de sa responsabilité.

Le principe du partage des responsabilités que ce projet de loi veut introduire va à l'encontre d'une règle de justice élémentaire puisqu'il rend les victimes responsables de leurs malheurs, des lois, règlements et pratiques établis. Avant, la responsabilité était supportée par les seuls employeurs; maintenant, elle s'étend aux travailleurs et plusieurs organismes viennent y jouer un rôle déterminant.

Le président de la Commission des accidents du travail, Robert Sauvé, le reconnaît dans un article publié dans *Le Devoir*, le 28 novembre 1978:

"Jusqu'à maintenant, lois et règlements reposaient sur le principe que l'employeur était le seul responsable de prendre les mesures de santé et de sécurité parce qu'il était le seul à décider de l'organisation du travail. Avec la reconnaissance de droits et d'obligations aux deux parties et avec les principes de participation des travailleurs et d'implication du milieu de travail, la responsabilité devient plus large aussi plus diffuse. Il convient alors de parler de responsabilités partagées par deux parties et assumées par un comité."

SECTION II

L'EMPLOYEUR

§ 1.—Droits généraux

38. L'employeur a le droit, conformément à la présente loi:

1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et sécurité du travail;

2° de participer à l'élaboration des normes et règlements;

3° de participer à l'élaboration des priorités en matière de programmes de recherches;

4° d'être informé des obligations que lui impose la présente loi et les règlements.

§ 2.—Obligations générales

40. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

— 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° faire subir l'examen médical de pré-embauche et les examens périodiques prescrits par règlement;

3° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

Article 39

Les droits de l'employeur sont très larges: il ne faudrait pas que le fait d'inscrire de tels droits dans une loi puissent permettre aux employeurs d'invoquer par exemple un manque d'information (40) ou une absence de participation (20) pour échapper à leurs responsabilités.

Article 40

20- L'examen médical de pré-embauche ne devrait absolument pas être sous le contrôle de l'employeur: cette situation risque inévitablement de conduire à la discrimination, par exemple envers les travailleurs qui ont été victimes d'accidents de travail antérieurs. Ici comme ailleurs, le travailleur doit pouvoir choisir son médecin et le certificat médical de celui-ci accepté sans contestation possible de l'employeur.

L'article 40 devrait se lire

"L'employeur doit prendre tous les moyens nécessaires pour que les conditions de travail n'altèrent pas la santé physique ou mentale des travailleurs et assurent à ceux-ci leur sécurité et leur intégrité physique. Il doit prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le syndicat ou les services d'inspection." Il doit notamment..

20 - Ce paragraphe doit être supprimé.

30 - L'énumération ne doit pas être restrictive: il faudrait dire "notamment" ou "entre autres".

4° fournir un matériel sécuritaire, l'aménager selon les prescriptions du fournisseur et assurer son maintien en bon état;

5° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir soient sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

6° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

7° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et, au besoin, lui assurer l'entraînement, l'assistance et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

8° communiquer au travailleur et, le cas échéant, au comité de santé et de sécurité ainsi qu'à l'association accréditée et à la Commission, la liste des contaminants et matières dangereuses utilisés dans l'entreprise;

9° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans un endroit visible et facilement accessible au travailleur;

10° afficher ou mettre à la disposition des travailleurs, dans un endroit visible et facilement accessible, les informations qui leur sont transmises par la Commission ou le département de santé communautaire;

11° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

12° mettre à la disposition du travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 1° de l'article 63 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

Article 40

6° - L'employeur doit éliminer les dangers à la source plutôt que les risques.

7° - Même remarque: "dangers" plutôt que "risques". Enlever "au besoin" dans la phrase.

8° - L'employeur devrait communiquer la liste de tous les produits utilisés et non pas la seule liste des contaminants et matières dangereuses tel que défini par règlement

Le paragraphe 12° devrait être remplacé par le suivant:

"Mettre à la disposition du travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle. Cependant, l'utilisation des appareils protecteurs individuels doit toujours être considérée comme une mesure temporaire. Ces appareils doivent être de la meilleure qualité et donner le meilleur rendement possible. L'employeur doit les fournir gratuitement, selon le choix des travailleurs. De plus, advenant l'utilisation de ces appareils sur une période de plusieurs heures consécutives, les salariés qui doivent les porter bénéficient de périodes de repos supplémentaires."

41. L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi.

Article 41

Cet article devrait se lire:

"L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques des postes de travail, ainsi que des produits dont l'utilisation dans le travail peut entraîner un danger pour les travailleurs à son emploi."

43. Dans les cas déterminés par règlement, un employeur ou un propriétaire ne peut entreprendre la construction d'un établissement ni modifier des installations ou équipements à moins d'avoir préalablement transmis à la Commission des plans et devis d'architecte ou d'ingénieur attestant de leur conformité aux règlements, conformément aux modalités et dans les délais prescrits par règlement.

46. Dans tout établissement ou chantier de construction considéré comme éloigné au sens des règlements, l'employeur doit maintenir les conditions de vie déterminées par règlement.

§ 3.—Le programme de prévention

47. L'employeur doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à chaque établissement sur lequel il a autorité soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un.

48. Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Un programme doit notamment contenir, compte tenu du programme de santé visé dans l'article 93, et en outre de tout élément prescrit par règlement:

1° l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;

Article 46

Les établissements ou chantiers de construction dits "éloignés" ne devraient pas avoir des conditions de vie inférieures... pourquoi les prévoir par règlement sinon pour leur permettre de déroger à certaines normes?

Article 48

Même si le premier paragraphe prévoit que le programme de prévention doit avoir pour objectif l'élimination des dangers à la source, rien dans le contenu du programme n'oblige à préconiser ou à définir ou à prévoir les moyens nécessaires pour y arriver: c'est pourtant là l'essentiel. Les moyens individuels de protection (1°) n'éliminent pas le

Article 43

Les plans et devis devraient aussi être fournis au syndicat, s'il y en a un, dans le cas de modifications d'installations ou d'équipements.

L'article 46 doit être supprimé.

Le programme de prévention doit prévoir les moyens d'éliminer les dangers à la source.

2° des programmes de formation et d'information des travailleurs en matière de santé et de sécurité;

3° des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses et les procédés d'utilisation;

4° des mesures de surveillance et d'entretien préventif;

5° les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;

6° les modalités de mise en oeuvre de toutes les autres règles relatives à la santé et la sécurité dans l'établissement, qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement.

Les éléments visés dans les paragraphes 1° et 2° sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 1° et 2° de l'article 63.

§ 4.—Accidents

51. Lorsqu'un accident survenu sur un lieu de travail a causé des blessures graves ou un décès, l'employeur doit, dans les 24 heures qui suivent le moment de l'accident, en donner avis à l'inspecteur chef régional, selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement. Copie de l'avis doit, le cas échéant, être transmise au comité de santé et de sécurité et à l'association accréditée.

Article 48 (suite)

danger à la source, non plus que la formation ou l'information des travailleurs, etc...

Les normes d'hygiène et de sécurité (5°), même spécifiques à l'établissement, ne devraient pas être sous le contrôle exclusif de l'employeur, mais conforme à des normes générales, dont l'application devrait être vérifiable par les inspecteurs.

Article 51

Le terme "blessures graves" doit être précisé: il laisse ouverture à une interprétation qui permettrait de ne pas rapporter plusieurs accidents.

Nous suggérons de conserver l'essentiel du texte actuel des articles 14.1.1 et 14.1.2 du règlement 3787 de la Loi des établissements industriels et commerciaux (S.R.Q. 1964, ch. 150), en changeant le délai de 48 heures par 24 heures. Le texte se lirait donc comme suit: "L'employeur doit, dans les 24 heures suivant l'accident faire un rapport écrit à l'inspecteur-chef régional, de tout

Personne ne doit, sans la permission d'un inspecteur, déplacer quoi que ce soit sur les lieux de l'accident, sauf si cela s'avère nécessaire pour:

- 1° porter secours à une personne;
- 2° prévenir un autre accident ou des blessures;
- 3° éviter des dégâts ou dommages matériels ou économiques importants.

accident entraînant la mort d'un travailleur, l'impossibilité pour une seule personne d'accomplir ses fonctions durant sept jours ouvrables et plus ou pour plus d'une personne durant 24 heures et plus, ou entraînant des dommages matériels de \$15,000 et plus.

En cas d'accident mortel, le service d'inspection doit être informé PAR LE MOYEN DE COMMUNICATION LE PLUS RAPIDE et les lieux de l'accident doivent rester inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'accident ou si l'inspecteur l'autorise.

SECTION III

LE FOURNISSEUR

52. Nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer ou utiliser un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse à moins que ceux-ci ne soient sécuritaires et conformes aux normes prescrites par règlement.

53. Sauf à des fins de recherche, nul ne peut fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer ou utiliser un produit, un procédé, un équipement, un matériel, un contaminant ou une matière dangereuse n'ayant pas été antérieurement fabriqué, fourni ou utilisé au Québec, à moins d'en avoir préalablement avisé un inspecteur conformément au règlement.

54. L'inspecteur peut faire effectuer une expertise sur un procédé, un équipement, un matériel, un produit, un contaminant ou une matière dangereuse afin de déterminer les dangers pour la santé ou la sécurité que présente leur utilisation par un travailleur. Le coût de cette expertise peut être réclamer d'un ou plusieurs fabricants, fournisseurs ou utilisateurs qui doivent le payer.

55. Un fournisseur doit voir à ce qu'une matière dangereuse qu'il fournit soit étiquetée conformément aux règlements; en l'absence de règlement, l'étiquette doit indiquer au moins la composition de la matière dangereuse, les dangers de son utilisation et les mesures à prendre en cas d'urgence. Il n'est pas nécessaire de mentionner les secrets de fabrication.

Articles 52 à 55

Il n'est absolument pas suffisant que les produits, procédés, équipements, etc... soient conformes aux règlements: en effet, les normes et règlements ne touchent qu'un nombre infime de ces produits et souvent seulement après que des dommages aient été causés, de façon irréversible. On estime à 3,000 par année par exemple le nombre de NOUVELLES substances chimiques utilisées dans l'industrie américaine, sans aucun contrôle préalable! Les travailleurs servent en quelque sorte de cobayes pour déterminer le danger de ces produits... pour les générations futures! Si on veut vraiment faire de la PREVENTION, il faut donc ... PREVENIR les dangers: c'est-à-dire que les fabricants, fournisseurs, etc. doivent démontrer la sécurité d'un produit ou d'un équipement AVANT de pouvoir les mettre sur le marché ou les utiliser.

TOUS les produits (non seulement ceux déclarés "dangereux" par règlement) doivent être étiquetés de façon à indiquer clairement la composition, les précautions à utiliser pour l'emploi, etc...

Article 53

Remplacer "à moins d'en avoir préalablement avisé un inspecteur" par: "à moins d'en avoir démontré la sécurité à la satisfaction de l'inspecteur".

Article 55

"Un fournisseur doit voir à ce que TOUS LES PRODUITS qu'il fournit soient étiquetés de façon à indiquer clairement la composition, les précautions à utiliser pour l'emploi, les mesures à prendre en cas d'urgence".

CHAPITRE IV

LES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

56. Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein de tout établissement groupant plus de dix travailleurs et appartenant à une catégorie identifiée à cette fin par règlement.

57. Un comité de santé et de sécurité est formé sur avis écrit transmis à l'employeur par une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, par au moins dix pour cent des travailleurs ou, dans les cas d'établissements groupant moins de quarante travailleurs, par au moins quatre d'entre eux, ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée ou, s'il n'y en a pas, à l'ensemble des travailleurs.

Lorsqu'elle le juge opportun, la Commission peut exiger la constitution d'un comité de santé et de sécurité, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

58. Le nombre de membres d'un comité, de même que les modalités de la désignation des représentants des travailleurs dans le cas où il n'y a pas d'association accréditée ou dans le cas où la même association accréditée ne représente pas tous les travailleurs, sont déterminés par règlement, compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.

L'association accréditée, lorsqu'il y en a une, nomme au moins la moitié des membres du comité. Les autres sont nommés par l'employeur.

59. L'ensemble des représentants des travailleurs, de même que l'ensemble des représentants de l'employeur, ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

60. Le médecin responsable des services de santé dans l'établissement peut participer, sans droit de vote, aux réunions du comité.

61. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements.

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement.

62. Les représentants des travailleurs participent, sans perte de salaire, aux réunions et travaux du comité.

Articles 56 à 66 inclusivement

Les comités proposés sont des comités "paritaires" c'est-à-dire que les représentants des travailleurs ont droit à UN vote, les représentants des employeurs à UN vote aussi. En cas de désaccord, il n'y a donc pas de décision possible, sauf dans certains cas où la "commission de la santé et de la sécurité au travail" (nouveau nom de la CAT) peut décider, servant en quelque sorte d'arbitre (choix des moyens de protection individuel, programmes de formation et d'information, choix du médecin). Dans les autres cas (voir article 63) le comité peut faire des recommandations à l'employeur (si les représentants de l'employeur au comité sont d'accord évidemment), "coopérer" avec l'employeur, recevoir et étudier des rapports, etc...

La CSN considère que ces comités, quand ils existent, ne devraient pas empêcher les syndicats d'intervenir, sur ce sujet comme sur tout autre sujet relatif aux conditions de travail.

Nous réitérons sur ce point nos positions quant à la reconnaissance des droits syndicaux en ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail, tel que nous l'avons exprimé précédemment. Nous tenons à dénoncer l'objectif de ce chapitre du projet de loi qui vise à enlever la juridiction des syndicats sur tout ce qui regarde la santé et la sécurité au travail.

Article 57

Biffer "ou sur semblable avis transmis par l'employeur à une association accréditée" et biffer le 2e paragraphe.

Ce chapitre devrait inclure le texte suivant:

"En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur doit rencontrer les représentants syndicaux et négocier avec eux, toutes les revendications sur tout sujet relatif à la santé et à la sécurité".

Ces rencontres doivent avoir lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droits de bénéfices, de salaire, de revenus, etc. auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.

63. Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont:

1° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

2° d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité;

3° de faire des recommandations à l'employeur relativement au contenu du programme de prévention visant les programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses et les procédés d'utilisation;

4° de coopérer avec l'employeur à l'élaboration des autres éléments du programme de prévention et de veiller à sa mise en application;

5° de choisir, conformément à l'article 88, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement et de coopérer avec ce médecin à l'élaboration des modalités d'application du programme de santé dans l'établissement;

6° d'intervenir, conformément à l'article 17, dans les cas où un travailleur exerce un droit de refus;

7° de faire des recommandations à l'employeur concernant les mesures de surveillance et d'entretien préventif et les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement;

8° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur ou à la Commission;

9° de recevoir les plaintes des travailleurs et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

10° de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections faites dans l'établissement;

11° de recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;

Article 63

Dans le but de faire partager les responsabilités aux travailleurs, le projet de loi donne aux comités paritaires des tâches relevant de la responsabilité exclusive de l'employeur: ainsi le choix des moyens et équipements de protection individuels, veiller à la mise en application des éléments du programme de prévention, etc.

En plus, le projet de loi propose aux travailleurs et aux employeurs de devenir eux-mêmes (conjointement!) des inspecteurs.

Le mouvement syndical se plaint depuis plusieurs années du nombre insuffisant d'inspecteurs: or, au lieu de vouloir augmenter ce nombre, le projet de loi propose aux comités paritaires de faire l'inspection sur les lieux de travail.

Le rôle attribué aux comités paritaires en vue d'établir conjointement les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité est voué à l'échec et à la paralysie. Un tel système peut permettre à l'Etat de se laver les mains sous prétexte que les parties ne s'entendent pas.

Nous réclamons le droit pour les syndicats d'avoir une complète autonomie en cette matière, de garder le contrôle absolu sur le contenu des programmes de formation et d'information en vue de la prévention et le droit d'obtenir que ces programmes soient financés.

Il nous faut souligner la faible portée des rôles attribués aux comités paritaires: faire des recommandations, coopérer avec l'employeur, choisir les moyens de protection individuel, recevoir les copies des avis d'accidents et plaintes, enquêter (conjointement bien sûr), transmettre à la Commission les informations, etc. Le tout en parfait accord avec les représentants de l'employeur... Il faudrait être très naïf pour croire à leur efficacité. Bref, ils ne sont que des comités conjoints consultatifs sans pouvoir décisionnel.

Il faut reconnaître que les intérêts des employeurs et des travailleurs sont profondément divergents en matière de sécurité au travail: pour l'employeur, seul responsable de l'assainissement du milieu de travail, c'est une question de coût et de profits. Pour les travailleurs, c'est une question de vie ou de mort.

12° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

13° de transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités, conformément aux règlements.

Article 63 (suite)

Les travailleurs sont les seuls à subir les conséquences des mauvaises conditions de travail que les employeurs ont tout intérêt à maintenir... tant qu'ils ne seront pas forcés d'assainir le milieu de travail.

Pour l'employeur, il est question de collaborer avec les comités paritaires de santé et de sécurité, d'y envoyer ses représentants de temps en temps... Or, la collaboration ne force pas l'employeur à améliorer les conditions de travail. Pour nous, il s'agit de forcer l'employeur à se rendre aux demandes des syndicats et dans ce sens, les comités paritaires sont inutiles.

Par ailleurs, ces comités existent déjà, ils ont été rodés et leur inefficacité pour arracher de meilleures conditions de travail au plan de la santé et sécurité n'est plus à démontrer. L'expérience nous montre que seule la lutte syndicale peut vraiment améliorer nos conditions de sécurité et de santé au travail.

Le n° 5 de l'article 63 donne aux comités paritaires le droit de choisir le médecin responsable des services de santé dans l'établissement.

Nous pensons que c'est le syndicat qui devrait avoir le droit de choisir ce médecin; nous craignons que les médecins des compagnies s'introduisent à nouveau par ce biais.

n° 8 - Comment les travailleurs feront-ils enquête indépendamment de l'employeur au sein d'un comité paritaire? A notre avis, le droit d'enquête doit appartenir au syndicat et les représentants du syndicat doivent pouvoir enquêter en tout temps, au besoin et indépendamment de l'employeur.

44. En cas de désaccord au sein du comité relativement aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1° et 2° de l'article 63, les représentants des travailleurs adressent par écrit leurs recommandations aux représentants des employeurs qui sont tenus d'y répondre par écrit.

Si le litige persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission, dont la décision est exécutoire.

45. L'employeur doit afficher les noms des membres du comité de santé et de sécurité dans un endroit de l'établissement visible et facilement accessible au travailleur.

46. L'employeur ne peut imposer à un travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire en raison de l'exercice par ce travailleur de ses fonctions au sein d'un comité de santé et de sécurité.

CHAPITRE V

LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

67. Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, les travailleurs choisissent parmi leurs représentants au comité une ou des personnes pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Les travailleurs désignent le représentant à la prévention de la manière qu'ils désignent leurs représentants au sein du comité de santé et de sécurité.

68. La Commission désigne des établissements groupant dix travailleurs ou moins, au sein desquels l'association accréditée ou, s'il n'y en a pas, les travailleurs peuvent nommer un représentant à la prévention.

69. Le représentant à la prévention a pour fonctions:

1° de faire l'inspection des lieux de travail pour s'assurer que les règlements et les dispositions du programme de prévention sont respectés;

2° de prendre connaissance des événements qui ont causé un accident grave ou mortel;

3° d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;

4° de faire au comité de santé et de sécurité les recommandations qu'il juge opportunes;

5° d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;

6° d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.

Article 67

La façon de nommer les représentants syndicaux ne doit appartenir qu'au syndicat et ne doit pas être limitée: or l'article 67 limite ce choix à un travailleur déjà membre du comité de santé et sécurité.

Le syndicat doit avoir le droit de nommer le représentant ou un délégué à la prévention ainsi que de mettre fin à son mandat quand il le juge nécessaire.

Article 67

Remplacer le 2e paragraphe par le suivant:
"Dans le cas où il existe une association accréditée, celle-ci désigne le représentant à la prévention de la manière qu'elle l'entend".

Article 69

Le représentant à la prévention ou tout autre représentant syndical peut après avis au représentant de l'employeur (contremaître, chef de service, etc.) enquêter partout, en tout temps, indépendamment des patrons, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaires.

Lors de ces enquêtes, le délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.

L'employeur fournit gratuitement au syndicat des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus, et dont l'état de fonctionnement est dûment attesté par le fournisseur ou par une entreprise qualifiée à ce sujet, afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail. De plus, l'employeur s'assure que le fournisseur de ces appareils ou un expert qualifié dans leur fonctionnement, donne les instructions nécessaires au syndicat pour l'utilisation de ces appareils. A défaut par l'employeur de fournir lesdits appareils ou s'ils ne sont pas en bon état de marche, le syndicat peut louer, aux frais de l'employeur, les appareils nécessaires.

70. Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation, dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assumés par la Commission, conformément à ses politiques en vigueur.

71. Le comité de santé et de sécurité détermine, compte tenu des règlements, le temps que peut consacrer le représentant à la prévention à l'exercice de ses fonctions. S'il y a mésentente au sein du comité, le représentant doit consacrer à ses fonctions le temps minimum fixé par règlement.

72. L'employeur doit coopérer avec le représentant à la prévention, lui fournir les instruments ou appareils dont il peut avoir raisonnablement besoin et lui permettre de remplir, sans perte de salaire, les fonctions qui lui sont dévolues par la présente loi et les règlements. Il ne peut imposer au représentant à la prévention un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire en raison de l'exercice de ses fonctions.

Article 70

La formation des représentants syndicaux doit être assurée par le syndicat lui-même: celui-ci n'a pas à faire approuver par la commission "le contenu et la durée" des programmes de formation comme le dit l'article 70.

Article 70

Biffer "dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission."

Article 71

Biffer l'article 71 (voir article 69)

Article 72

Biffer cet article (voir article 69)

CHAPITRE VI

LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES

Articles 73 à 78 inclusivement

L'existence d'associations paritaires sectorielles et les pouvoirs qui lui sont donnés risquent de retarder la solution des problèmes locaux, d'influencer à la baisse l'établissement de normes obligatoires, etc...

CHAPITRE VI – Les associations sectorielles

Ces associations doivent être facultatives et consultatives et ne posséder aucun pouvoir.

CHAPITRE VII

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET
LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

79. La Commission peut accorder annuellement à une association syndicale ou à une association d'employeurs, une subvention pour la formation et l'information de ses membres dans les domaines de la santé et de la sécurité du travail.

80. La Commission peut en outre accorder une subvention à une association syndicale ou une association d'employeurs pour permettre à celles-ci de participer efficacement à la constitution et au fonctionnement d'une association sectorielle ou aux travaux de la Commission.

La Commission peut en tout temps exiger d'une association des renseignements sur l'utilisation des montants accordés.

Articles 79 et 80

Les subventions allouées aux associations syndicales doivent être inconditionnelles et statutaires, au prorata du nombre de membres. Elles ne doivent pas être reliées à d'autres subventions éventuellement accordées à des associations sectorielles ou autres.

Article 79

La Commission accorde annuellement à une association syndicale une subvention pour la formation et l'information de ses membres.

Le montant des subventions est déterminé au début de chaque année au prorata du nombre de membres de l'associations.

Ces subventions sont sous le contrôle des associations syndicales

CHAPITRE VIII

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

SECTION I

LES PROGRAMMES CADRES ET LES CONTRATS TYPES

81. La Commission élabore et rédige:

1° des programmes cadres de santé au travail, devant s'appliquer sur les territoires ou aux établissements ou catégories d'établissements qu'elle détermine;

2° un contrat type indiquant le contenu minimum des contrats devant intervenir entre la Commission et les centres hospitaliers où existe un département de santé communautaire, aux fins de la mise en application d'un programme cadre.

Un projet de programme cadre ou de contrat type doit être soumis au ministre des affaires sociales.

82. Un programme cadre ou un contrat type entre en vigueur sur approbation du gouvernement.

83. La Commission conclut, avec chaque centre hospitalier où existe un département de santé communautaire, un contrat aux termes duquel le centre hospitalier s'engage à fournir les services nécessaires à la mise en application du programme cadre de santé au travail sur le territoire délimité par le contrat ou aux établissements qui y sont identifiés.

Le contrat doit être conforme aux dispositions du contrat type.

84. La Commission établit chaque année un budget pour les services de santé. Elle attribue une partie de ce budget à chacun des centres hospitaliers où il existe un département de santé communautaire, conformément au contrat intervenu avec ce centre hospitalier.

À même la partie du budget qui lui est attribuée, le centre hospitalier rémunère le personnel professionnel, technique et clérical, à l'exception des médecins, qui fournit des services de santé au travail ou collabore à la mise en application des programmes de santé au travail.

Le centre hospitalier assume en outre, à même ces fonds, les coûts reliés aux examens et analyses de même qu'à la fourniture des locaux et de l'équipement.

Articles 81 à 85 inclusivement

A l'heure actuelle, la médecine du travail (quand elle existe) est sous le contrôle des employeurs: ce sont eux qui paient les médecins à leur emploi, ils les considèrent comme des gestionnaires, des partenaires qui ont des comptes à rendre aux compagnies et non pas aux travailleurs qu'ils examinent et soignent.

Le ministre Marois lui-même admet que c'est une situation inacceptable, qu'il y a là un évident conflit d'intérêts: il prétend donc vouloir "sortir les médecins des compagnies", leur donner une situation "indépendance" qui pourrait leur permettre d'être plus objectifs.

Or, que dit le projet de loi?

Il remet effectivement aux Départements de santé communautaire des centres hospitaliers l'application des programmes de santé et l'organisation concrète de ces programmes. Mais, il y a un gros "mais"! ces programmes de santé sont élaborés par la commission (où siègent les employeurs), le budget est décidé par la commission. Le ministère des Affaires sociales n'a qu'un rôle de consultant (article 81). Le conflit d'intérêts persiste à un autre niveau: celui de l'allocation des ressources; et les employeurs n'ont aucune compétence particulière pour s'occuper de la santé des travailleurs. leur seul intérêt est de diminuer les coûts.

Il faut donc que le système dans son entier (pour son aspect médical et préventif) soit sous l'autorité d'un organisme que la loi voue à la prestation de services de santé, soit le MAS.

Conséquemment, il faut enlever les pouvoirs de la Commission (où le conflit d'intérêts sera toujours présent) d'intervenir de manière déterminante dans l'élaboration des programmes de santé au travail.

La Commission, dans le projet de loi, en plus d'avoir des pouvoirs trop larges, est supposée d'avoir une compétence universelle!

Article 81

Le ministre des Affaires sociales élabore et rédige, etc.

Biffer le 3e paragraphe

Article 84

"Le ministre des Affaires sociales" au lieu de la Commission.

Ce budget est soumis à la Commission. En cas de désaccord, la question est tranchée par le gouvernement.

85. Le médecin responsable des services de santé dans un établissement, choisi conformément à l'article 88, de même que les autres médecins qui y fournissent des services dans le cadre des programmes visés dans le présent chapitre, sont rémunérés par la Régie de l'assurance-maladie du Québec, selon le mode du salarial ou de la vacation, conformément aux ententes conclues en vertu de l'article 15 de la Loi de l'assurance-maladie (1970, chapitre 37).

Les frais des médecins devraient être payés par la Commission. Cependant, les médecins restent sous le contrôle du MAS.

Article 85

ajouter:

"Ces frais sont facturés à la Commission".

87. Un médecin ne peut être nommé responsable des services de santé d'un établissement que s'il a été agréé aux fins de la médecine du travail par le centre hospitalier dont le département de santé communautaire fournit ces services. Il doit en outre avoir conclu avec ce centre hospitalier un contrat de service dont le contenu est conforme au règlement.

Article 87

En vertu de quels critères les médecins seront agréés aux fins de la médecine du travail par le centre hospitalier pour devenir responsable des services de santé d'un établissement? Ne seront-ils pas les mêmes médecins des compagnies qui deviendront agréés pour s'occuper des mêmes établissements qu'auparavant?

88. Le médecin responsable est choisi par le comité de santé et de sécurité. S'il n'y a pas accord entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité, le médecin responsable est désigné par la Commission après consultation du chef du département de santé communautaire.

S'il n'y a pas de comité, c'est le chef du département de santé communautaire qui désigne le médecin responsable.

89. La nomination d'un médecin responsable par un comité est valable pour quatre ans. Une nomination faite par la Commission ou le chef du département de santé communautaire est valable pour deux ans.

90. Au sein d'un établissement, le personnel professionnel et technique qui collabore à la mise en application du programme de santé, ainsi que les autres médecins, relèvent de l'autorité du médecin responsable.

91. Les représentants des travailleurs ou les représentants de l'employeur sur le comité de santé et de sécurité, le comité lui-même, ou, s'il n'y a pas de comité, l'association accréditée, ou l'employeur, ou, s'il n'y a pas d'association accréditée, un travailleur ou l'employeur peuvent adresser une requête à la Commission des affaires sociales aux fins de démettre de ses fonctions auprès d'un établissement le médecin qui y est responsable des services de santé.

De même, un médecin dont la candidature n'a pas été agréée par un centre hospitalier selon l'article 87, peut interjeter appel de la décision devant la Commission des affaires sociales.

Article 88

Nous nous opposons à ce que le comité paritaire ou, le cas échéant, la Commission, choisisse le médecin responsable des services de santé d'un établissement.

La loi doit consacrer le droit pour les travailleurs et les syndicats au libre choix du médecin et ce, à tous les niveaux. L'intervention des tiers en ce qui concerne la santé des travailleurs, qui choisissent le médecin à leur place est inacceptable. Ceci constitue une discrimination à l'égard des travailleurs. En effet, dans le régime général de l'assurance-maladie au Québec, les citoyens ordinaires ont le droit au libre choix du médecin. Or, dans le domaine de la santé au travail, il n'y a rien qui justifie l'intervention des employeurs ou des tiers dans le choix des médecins qui ont à s'occuper de la santé des travailleurs.

Nous revendiquons le droit au médecin de son choix et au paiement de la compensation sur la base de son diagnostic et par conséquent le droit de refuser l'examen des médecins des employeurs et de la Commission.

Les employeurs ne devraient avoir rien à dire dans le choix d'un médecin ni dans sa démotion.

Article 88

Chaque travailleur conserve le droit de consulter le médecin de son choix et, conséquemment, de refuser les examens de tout autre médecin.

De la même façon, une association accréditée peut désigner des experts de son choix, y compris les médecins, pour toute intervention collective qu'elle estime nécessaire: études épidémiologiques, analyses ergonomiques etc.

Donc, dans ce cas, les établissements publics doivent leur donner accès aux équipements et personnel nécessaires.

92. La requête et l'appel visés dans l'article 91 sont faits conformément à la Loi de la Commission des affaires sociales.

Dans son appréciation, la Commission des affaires sociales tient compte, selon le cas, de la qualification du médecin, de sa compétence scientifique, de son comportement, de son observance des règlements et, plus particulièrement, de son expérience pertinente dans le domaine de la médecine du travail.

SECTION III

LE PROGRAMME DE SANTÉ AU TRAVAIL

93. Le médecin responsable doit élaborer, en consultation avec l'employeur et le comité de santé et de sécurité, un programme de santé spécifique à l'établissement et voir à sa mise en application.

94. Le programme de santé d'un établissement doit être conforme aux exigences du programme cadre de santé et du contrat intervenu entre la Commission et le centre hospitalier.

95. Une copie du programme de santé doit être transmise à la Commission ainsi qu'au chef du département de santé communautaire.

96. L'employeur ne peut mettre en application un programme de santé additionnel à celui que prévoit la présente loi sans avoir au préalable obtenu l'assentiment des représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.

Un programme de santé additionnel est aux frais de l'employeur.

L'expérience pertinente dans le domaine de la médecine du travail ne devrait pas être interprétée comme voulant dire "un médecin de compagnie". Il semble bien que cet article réintroduit la préférence à laquelle le Livre blanc référerait.

Section III

Article 93

Les programmes de santé devraient être élaborés indépendamment des employeurs.

Article 96

Les programmes de santé additionnels devraient compter sur l'assentiment du syndicat, de façon à permettre au syndicat la possibilité de proposer et négocier avec l'employeur des programmes de prévention pour des problèmes déterminés qui peuvent affecter de façon particulière les travailleurs d'un établissement.

Article 93

Le médecin responsable doit élaborer, en collaboration avec les travailleurs, un programme de santé spécifique à l'établissement et voir à sa mise en application.

Article 96

Ajouter à la fin du premier alinéa: "ou de l'association accréditée quand il y en a une".

SECTION V

LE CHEF DU DÉPARTEMENT DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE

100. Le chef du département de santé communautaire est responsable de la mise en application des programmes cadres de santé pour le territoire et les établissements visés dans le contrat intervenu entre le centre hospitalier et la Commission; il doit, notamment:

- 1° voir à l'application des programmes de santé spécifiques, en collaboration avec les médecins responsables;
- 2° collaborer avec le comité d'examen des titres du conseil des médecins et dentistes et avec le conseil d'administration du centre hospitalier pour l'étude des candidatures des médecins désirant oeuvrer dans le domaine de la médecine du travail, conformément à la présente loi, aux règlements et à la Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- 3° fournir le personnel professionnel et technique requis pour la mise sur pied et le fonctionnement des programmes de santé spécifiques, compte tenu des ressources disponibles;
- 4° coordonner l'utilisation des ressources du territoire pour fournir les analyses et les expertises nécessaires à la réalisation des programmes de santé;
- 5° colliger les résultats des examens de dépistage effectués;
- 6° s'assurer de la conservation du dossier médical d'un travailleur pendant une période d'au moins vingt ans après la fin de l'emploi du travailleur ou quarante ans après le début de l'emploi, selon la plus longue durée;
- 7° effectuer des études épidémiologiques;
- 8° évaluer les programmes de santé spécifiques et faire les recommandations appropriées à la Commission, aux médecins responsables et aux comités de santé et de sécurité concernés;
- 9° transmettre à la Commission les données statistiques sur l'état de santé des travailleurs et tout renseignement qu'elle peut exiger conformément à la présente loi ou les règlements;
- 10° visiter les entreprises du territoire et prendre connaissance de toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions.

Section V

Articles 100 et suivant

Nous croyons qu'il est nécessaire de donner aux chefs de départements de santé communautaire (DSC) ou ses représentants, les attributions qui lui permettent d'agir efficacement en cette matière.

Malgré que le N° 10 de l'article 100 permet au chef du département de santé communautaire de visiter les entreprises du territoire et prendre connaissance de toutes les informations nécessaires à la réalisation de ses fonctions, nous savons combien il est difficile de les obtenir en pratique.

La loi devrait prévoir l'obligation pour l'employeur ou ses représentants de fournir toutes les informations que le chef du département de santé communautaire ou ses représentants juge nécessaires à la réalisation de sa fonction ou de leurs fonctions.

10° - ajouter à la fin de l'alinéa:
"L'employeur est tenu de fournir toutes les informations requises pour permettre au responsable d'agir efficacement".

101. Le chef du département de santé communautaire transmet à la Commission, aux employeurs, aux travailleurs, aux associations accréditées et aux comités de santé et de sécurité des établissements du territoire les informations statistiques sur l'état de santé des travailleurs de ce territoire de même que les résultats des activités au niveau des services de santé.

CHAPITRE IX

LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

SECTION I

CONSTITUTION

102. Un organisme est institué sous le nom de «Commission de la santé et de la sécurité du travail».

103. La Commission est une corporation au sens du Code civil; elle est investie des pouvoirs généraux d'une telle corporation et des pouvoirs particuliers que la présente loi lui confère.

104. La Commission a son siège social à l'endroit déterminé par le gouvernement; un avis de la situation ou de tout changement du siège social est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

105. La Commission est composée de onze membres, dont un président qui remplit en outre les fonctions de directeur général.

106. Les membres de la Commission sont nommés par le gouvernement. À l'exception du président, ils sont désignés de la façon suivante:

1° cinq membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives; et

2° cinq membres sont choisis à partir des listes fournies par les associations d'employeurs les plus représentatives.

107. Le gouvernement nomme en outre quatre directeurs généraux adjoints.

108. Le président et les directeurs généraux adjoints sont nommés pour au plus cinq ans. Les autres membres sont nommés pour deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Toutefois, deux des premiers membres visés dans le paragraphe 1° du deuxième alinéa de l'article 106 sont nommés pour un an et trois pour deux ans. Deux des premiers membres visés dans le paragraphe 2° du deuxième alinéa de cet article sont nommés pour un an et trois pour deux ans.

Articles 102 à 128 inclusivement

De façon générale, les pouvoirs attribués à cette Commission (appelée à remplacer la CAT) sont beaucoup trop larges.

Si l'on considère les invraisemblables lacunes de fonctionnement de la CAT actuelle, son inefficacité et ses lenteurs, son orientation carrément pro-patronale, il est difficile d'imaginer que le projet de loi proposé soit suffisant pour améliorer la situation.

La composition "paritaire" proposée repose, en définitive sur l'attitude du président (nommé par le gouvernement) qui a un vote prépondérant: l'orientation actuelle risque donc de demeurer inchangée.

La CAT ne devrait être strictement qu'une mutuelle d'assurances.

Article 106

Il faudrait, pour le moins, que les représentants des travailleurs (cinq) soient désignés par les centrales syndicales et révocables par elles en tout temps. Il est inacceptable que le gouvernement désigne lui-même les représentants des travailleurs.

109. Le ministre des affaires sociales nomme un observateur auprès de la Commission. Cet observateur participe à toutes les réunions de la Commission, sans droit de vote.

110. Le président et les directeurs généraux adjoints doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions.

111. Chaque membre de la Commission demeure en fonction, malgré l'expiration de son mandat, jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.

112. Toute vacance survenant au cours de la durée du mandat d'un membre de la Commission est comblée pour la durée non écoulée du mandat de ce membre.

113. Le gouvernement fixe le traitement et, s'il y a lieu, le traitement additionnel, les honoraires et les allocations de chaque membre et des directeurs généraux adjoints de même que les indemnités auxquelles ils ont droit.

Les traitements, honoraires, allocations, indemnités et autres dépenses d'opération de la Commission sont à la charge de cette dernière.

114. Le quorum de la Commission est de six membres dont le président ou, dans le cas prévu par l'article 118, un directeur général adjoint.

En cas d'égalité des voix, le président a un vote prépondérant.

115. Le président et les directeurs généraux adjoints ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une activité mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation, pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec toute la diligence possible.

Les autres membres de la Commission doivent dénoncer leur intérêt direct sur toute question mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission.

116. Un membre doit s'abstenir de voter sur les décisions de la Commission en vertu desquelles un contrat ou autre avantage peut être accordé à lui-même ou à une entreprise dans laquelle il est intéressé.

Article 114

Nous trouvons inacceptable que le quorum ne soit que de six membres. A toute fin pratique, cela peut signifier que cinq patrons et le président peuvent décider seuls, en l'absence des représentants des travailleurs. D'autre part, pourquoi ici le gouvernement ne suit-il pas la même logique que pour les comités paritaires. Puisqu'il croit que ceux-ci pourront "assurer la sécurité-santé des travailleurs" il devrait, pour la Commission, s'en tenir au même principe de la "miraculeuse" collaboration soudaine. Bref, le président n'aurait pas deux votes. Ce serait la parité. D'autre part, nous voyons d'un très mauvais oeil que les patrons et le président de la Commission puissent décider d'une chose malgré l'avis contraire de l'unanimité des représentants des travailleurs. On nous rétorquera que ce serait paralyser la Commission. Mais n'est-ce pas ce que l'on fait avec les comités paritaires: paralyser, empêcher toute amélioration des conditions de sécurité-santé.

Biffer le 2e paragraphe de l'article 114

117. Le directeur général de la Commission est responsable de l'administration et de la direction de la Commission.

118. En cas d'absence ou d'incapacité temporaire du président, l'un des directeurs généraux adjoints, désigné par les règlements de régie interne, le remplace et exerce tous ses pouvoirs.

119. Un comité administratif est formé:

- 1° du président;
- 2° d'une personne désignée par les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration et choisie parmi ces représentants;
- 3° d'une personne désignée par les représentants des employeurs au sein du conseil d'administration et choisie parmi ces représentants.

120. Le secrétaire ainsi que les autres fonctionnaires de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre 15).

121. Les procès-verbaux des séances de la Commission et du comité administratif, approuvés par la Commission ou le comité et certifiés par le secrétaire ou par la personne désignée à cette fin par les règlements de régie interne, sont authentiques; il en est de même des documents et des copies émanant de la Commission ou faisant partie de ses archives lorsqu'ils sont ainsi certifiés.

L'article 2 de la Loi de la preuve photographique des documents (Statuts refondus, 1964, chapitre 280) ne s'applique pas à la Commission.

122. Une décision signée par tous les membres a la même valeur que si elle avait été prise en séance ordinaire.

123. Pour l'exercice de ses pouvoirs, la Commission ou une personne qu'elle désigne peut enquêter sur toute matière de sa compétence. La Commission ou la personne désignée est investie des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi des commissions d'enquête (Statuts refondus, 1961, chapitre 11), sauf de celui d'imposer l'emprisonnement.

La personne désignée pour faire enquête ne peut divulguer les renseignements obtenus au cours de cette enquête sauf dans l'exécution de ses fonctions ou avec l'autorisation de la Commission ou d'un tribunal.

124. La Commission, ses membres, ses directeurs généraux adjoints et ses fonctionnaires ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes officiels accomplis par eux de bonne foi dans l'exécution de leurs fonctions.

125. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 décembre de chaque année.

126. La Commission doit, avant le premier avril de chaque année, faire au ministre un rapport de ses activités pour l'exercice financier précédent. Ce rapport est accompagné d'un rapport financier vérifié par un comptable agréé et comprenant notamment le bilan et le compte de revenus et dépenses. Ce rapport contient tous les renseignements prescrits par le ministre.

Le ministre doit, sans délai, déposer ce rapport devant l'Assemblée nationale, si elle est en session ou, si elle ne l'est pas, dans les quinze jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux.

127. La Commission doit fournir au ministre tout renseignement de nature générale ou administrative qu'il peut requérir, à l'exclusion des dossiers médicaux.

128. Les livres et les comptes de la Commission sont vérifiés annuellement par le vérificateur général et, en outre, chaque fois que le décreète le gouvernement; le certificat du vérificateur général doit accompagner le rapport annuel de la Commission.

SECTION II

LES FONCTIONS DE LA COMMISSION

129. En outre des autres fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi, les règlements ou tout autre loi ou règlement, la Commission exerce notamment les fonctions suivantes:

- 1° recueillir des informations dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements;
- 2° maintenir un système d'information et de gestion comprenant des données statistiques sur les domaines visés dans la présente loi et les règlements;
- 3° coopérer avec les organismes qui poursuivent, hors du Québec, un objectif semblable au sien;

Section II Articles 129 et suivants

Les nombreuses fonctions attribuées à la Commission supposent qu'elle a une compétence universelle!

Il s'agit non seulement d'un organisme tout puissant, mais omniscient.

20 - On peut se demander le sérieux de cette information lorsqu'on connaît l'intérêt des employeurs à cacher la gravité et l'ampleur des problèmes reliés à la santé et sécurité au travail que subissent les travailleurs à l'heure actuelle au Québec.

4° concevoir et réaliser en collaboration, le cas échéant, avec le ministre des affaires sociales, des campagnes d'information visant la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs;

5° participer en collaboration, le cas échéant, avec le ministre de l'éducation, à l'élaboration et à la mise au point de méthodes et programmes de formation de personnes s'occupant de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;

6° soumettre des recommandations au ministre de l'éducation afin d'intégrer dans l'enseignement des programmes de formation et d'information sur la santé et la sécurité du travail;

7° accorder son concours technique aux comités de santé et de sécurité et son aide technique et financière aux associations sectorielles paritaires;

8° élaborer un programme d'adaptation aux mécanismes de participation des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail;

9° identifier les priorités et les besoins de la recherche en matière de santé et de sécurité du travail;

10° faire effectuer des études et des recherches sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;

11° accorder des octrois aux organismes habilités par la loi à donner des subventions à la recherche, aux conditions qu'elle détermine par règlement;

12° soumettre des recommandations au ministre des affaires sociales afin qu'il coordonne la réalisation des programmes de surveillance de l'état de santé des travailleurs et assure la qualité du personnel employé, de l'équipement et des locaux utilisés aux fins des services de santé du travail;

13° établir les priorités en matière de santé des travailleurs;

14° analyser s'il y a lieu, en collaboration avec le ministre des affaires sociales, les données recueillies par les différents organismes et personnes oeuvrant dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail et en extraire des statistiques;

15° évaluer en collaboration avec, le cas échéant, le ministre des affaires sociales, l'efficacité des programmes de prévention.

130. La Commission ne peut, sans l'approbation écrite du ministre des affaires sociales, accorder un contrat de recherche dans le domaine de la santé du travail à des personnes oeuvrant dans un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Articles 129 et suivants

40° - sur le contenu et les messages idéologiques véhiculés par de telles campagnes, on sait! ...

L'OCQ vient de produire plusieurs films visant à culpabiliser les travailleurs...

70 - la distribution plus ou moins "généreuse" de ces concours financiers donne à la Commission un pouvoir d'exercer un "contrôle dirigé" sur les associations sectorielles plus près du patronat.

100 - Et sur les moyens d'éliminer les dangers à la source, qu'en est-il?

140 - La Commission (lire les employeurs) est tellement toute puissante que même le Ministre des Affaires sociales n'a que le droit de "collaborer" avec elle et ce, s'il y a lieu, à l'analyse des données recueillies..., évalue en collaboration l'efficacité des programmes de prévention.

131. La Commission peut:

1° conclure avec le gouvernement, un organisme ou une personne, un accord sur toute matière relevant de sa compétence mais ne comportant pas une délégation de pouvoirs, une telle délégation devant être soumise à l'approbation du gouvernement et être déposée à l'Assemblée nationale;

2° conclure des ententes avec un autre gouvernement du Canada, un gouvernement étranger ou avec un ministre ou un organisme de l'un de ces gouvernements, en vue de l'application de la présente loi et des règlements, conformément à la Loi du ministère des affaires intergouvernementales (1974, chapitre 15).

132. La Commission peut déléguer généralement ou spécialement à ses directeurs généraux adjoints ou à ceux de ses fonctionnaires qu'elle désigne, ses pouvoirs pour examiner, entendre et décider toute affaire ou question que la présente loi déclare être de sa compétence.

133. La Commission peut exiger de toute personne les renseignements ou informations dont elle a besoin pour l'application de la présente loi et des règlements.

Elle assure le caractère confidentiel des renseignements et informations; seules des analyses dépersonnalisées peuvent en être divulguées.

4° concevoir et réaliser en collaboration, le cas échéant, avec le ministre des affaires sociales, des campagnes d'information visant la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs;

5° participer en collaboration, le cas échéant, avec le ministre de l'éducation, à l'élaboration et à la mise au point de méthodes et programmes de formation de personnes s'occupant de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;

6° soumettre des recommandations au ministre de l'éducation afin d'intégrer dans l'enseignement des programmes de formation et d'information sur la santé et la sécurité du travail;

7° accorder son concours technique aux comités de santé et de sécurité et son aide technique et financière aux associations sectorielles paritaires;

8° élaborer un programme d'adaptation aux mécanismes de participation des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail;

9° identifier les priorités et les besoins de la recherche en matière de santé et de sécurité du travail;

10° faire effectuer des études et des recherches sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;

11° accorder des octrois aux organismes habilités par la loi à donner des subventions à la recherche, aux conditions qu'elle détermine par règlement;

12° soumettre des recommandations au ministre des affaires sociales afin qu'il coordonne la réalisation des programmes de surveillance de l'état de santé des travailleurs et assure la qualité du personnel employé, de l'équipement et des locaux utilisés aux fins des services de santé du travail;

13° établir les priorités en matière de santé des travailleurs;

14° analyser s'il y a lieu, en collaboration avec le ministre des affaires sociales, les données recueillies par les différents organismes et personnes oeuvrant dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail et en extraire des statistiques;

15° évaluer en collaboration avec, le cas échéant, le ministre des affaires sociales, l'efficacité des programmes de prévention.

130. La Commission ne peut, sans l'approbation écrite du ministre des affaires sociales, accorder un contrat de recherche dans le domaine de la santé du travail à des personnes oeuvrant dans un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Articles 129 et suivants

40° - sur le contenu et les messages idéologiques véhiculés par de telles campagnes. on sait! ...

L'OCQ vient de produire plusieurs films visant à culpabiliser les travailleurs...

70 - la distribution plus ou moins "généreuse" de ces concours financiers donne à la Commission un pouvoir d'exercer un "contrôle dirigé" sur les associations sectorielles plus près du patronat.

100 - Et sur les moyens d'éliminer les danger à la source, qu'en est-il?

140 - La Commission (lire les employeurs) est tellement toute puissante que même le Ministre des Affaires sociales n'a que le droit de "collaborer" avec elle et ce, s'il y a lieu, à l'analyse des données recueillies..., évalue en collaboration l'efficacité des programmes de prévention.

131. La Commission peut:

1° conclure avec le gouvernement, un organisme ou une personne, un accord sur toute matière relevant de sa compétence mais ne comportant pas une délégation de pouvoirs, une telle délégation devant être soumise à l'approbation du gouvernement et être déposée à l'Assemblée nationale;

2° conclure des ententes avec un autre gouvernement du Canada, un gouvernement étranger ou avec un ministère ou un organisme de l'un de ces gouvernements, en vue de l'application de la présente loi et des règlements, conformément à la Loi du ministère des affaires intergouvernementales (1974, chapitre 15).

132. La Commission peut déléguer généralement ou spécialement à ses directeurs généraux adjoints ou à ceux de ses fonctionnaires qu'elle désigne, ses pouvoirs pour examiner, entendre et décider toute affaire ou question que la présente loi déclare être de sa compétence.

133. La Commission peut exiger de toute personne les renseignements ou informations dont elle a besoin pour l'application de la présente loi et des règlements.

Elle assure le caractère confidentiel des renseignements et informations; seules des analyses dépersonnalisées peuvent en être divulguées.

CHAPITRE X

INSPECTION

134. Aux fins de l'application de la présente loi et des règlements, des inspecteurs et des inspecteurs chefs régionaux sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique.

135. Un inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer à toute heure dans tout lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements.

Un inspecteur a en tout temps accès à tous les livres, registres et dossiers d'un employeur, d'un maître d'oeuvre, d'un fournisseur ou de toute autre personne qui exerce une activité dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements. Toute personne qui a la garde, la possession ou le contrôle de ces livres, registres ou dossiers doit en donner communication à l'inspecteur et lui en faciliter l'examen.

Un inspecteur doit toutefois exhiber un certificat attestant sa qualité.

136. En outre des pouvoirs généraux qui lui sont dévolus, l'inspecteur peut:

- 1° s'enquérir de toute matière relevant de sa compétence;
- 2° exiger de l'employeur ou du maître d'oeuvre, selon le cas, le plan des installations et de l'aménagement du matériel;
- 3° prélever, sans frais, à des fins d'analyse, des échantillons de toute nature notamment à même les objets utilisés par les travailleurs; il doit alors en informer l'employeur et lui retourner, après analyse, l'objet ou les échantillons prélevés lorsque c'est possible de le faire;
- 4° faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail;
- 5° exiger de l'employeur, du maître d'oeuvre ou du propriétaire, pour s'assurer de la solidité d'un bâtiment, d'une structure ou d'un ouvrage de génie civil, une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte;
- 6° installer un appareil de mesure sur un lieu de travail;
- 7° se faire accompagner par un expert lors d'une enquête.

Articles 134 à 149 inclusivement

Le projet de loi (article 149) laisse ouverte la question de la personne ou de l'organisme dont relèvera le service d'inspection et les inspecteurs eux-mêmes. Cependant, les décisions des inspecteurs peuvent être révisées par la Commission, dont les décisions sont "finales et exécutoires" (articles 147 et 148).

La CSN soutient que l'inspection ne doit pas relever de la Commission, que le mécanisme d'appel doit aussi être indépendant de la Commission.

L'inspection devrait être regroupé sous l'égide du Ministère de l'environnement, afin qu'il échappe aux intérêts économiques du patronat, comme cela serait le cas si l'inspection relevait de la Commission.

L'organisme payeur ne doit pas être partie à la surveillance qui s'exerce sur lui et qui l'obligerait à payer.

137. A son arrivée sur un lieu de travail, l'inspecteur doit, avant d'entreprendre une enquête ou une inspection, aviser l'employeur, l'association accréditée et le comité de santé et de sécurité. Sur un chantier de construction, il avise le maître d'oeuvre, le délégué de chantier et le comité de chantier.

138. L'inspecteur peut, s'il l'estime opportun, émettre un avis de correction enjoignant de se conformer à la présente loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir.

139. L'inspecteur communique le résultat de son enquête ou de son inspection à l'employeur, à l'association accréditée, au comité de chantier, s'il y a lieu, au comité de santé et de sécurité et au chef du département de santé communautaire; il leur transmet, le cas échéant, copie de l'avis de correction. Lorsqu'il n'existe pas de comité, l'employeur doit afficher une copie de l'avis de correction dans un endroit visible et facilement accessible au travailleur.

140. La personne à qui un inspecteur a adressé un avis de correction doit y donner suite dans le délai imparti; il doit en outre informer immédiatement l'association accréditée et le comité de santé et de sécurité des mesures précises qu'il entend prendre.

141. Il est interdit d'entraver un inspecteur qui effectue une enquête conformément à la présente loi et aux règlements, de le tromper ou de tenter de le tromper par des réticences ou par des déclarations fausses ou mensongères, de refuser de lui déclarer ses nom, prénoms et adresse ou de négliger d'obéir à tout ordre qu'il peut donner en vertu de la présente loi ou des règlements.

142. L'inspecteur peut ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés, lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la sécurité, la santé ou l'intégrité physique des travailleurs.

Il doit alors motiver sa décision par écrit et indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger.

143. Pendant que dure une suspension de travaux ou une fermeture, les travailleurs visés sont considérés comme ayant régulièrement travaillé et sont notamment rémunérés en conséquence.

Articles 134 à 149 inclusivement (suite)

A cause de la répression toujours possible (et présente) auprès des travailleurs non syndiqués ou de ceux qui, même syndiqués, ne jouissent d'aucune sécurité d'emploi, la loi doit prévoir le caractère confidentiel des renseignements fournis à l'occasion de cet article, en particulier l'identification des travailleurs qui portent plainte, comme cela est le cas pour les plaintes relatives au salaire minimum.

Les articles 142 et 143 constituent une bonne amélioration, en particulier le fait que les travailleurs doivent être rémunérés en cas de fermeture d'un établissement ou d'un chantier par un inspecteur. Cependant, il faut enlever du 2e paragraphe de l'article et du 2e paragraphe de l'article 146 l'obligation pour l'inspecteur "d'indiquer les mesures à prendre pour éliminer le danger" ou rendre les produits "conformes à la loi et au règlement". On ne peut exiger d'un inspecteur qu'il soit omniscient: des experts devront pouvoir être consultés au besoin pour recommander les moyens techniques de remédier à des situations dangereuses.

Article 142
Supprimer le deuxième alinéa

144. Personne ne peut être admis sur un lieu de travail fermé.

Toutefois, l'application du premier alinéa ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, un maître d'oeuvre ou un propriétaire de prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de biens meubles ou immeubles.

Ces moyens doivent être exclusivement des moyens de conservation.

145. Les travaux ne peuvent reprendre ou le lieu de travail être réouvert avant que l'inspecteur ne l'ait autorisé.

146. L'inspecteur peut, lorsqu'une personne enfreint la présente loi ou les règlements, ordonner qu'elle cesse de fabriquer, fournir, vendre, distribuer, installer ou utiliser le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concernée et apposer les scellés ou confisquer ces biens.

Il doit alors motiver sa décision par écrit en indiquant, le cas échéant, les mesures à prendre pour que ces biens soient rendus conformes à la loi et aux règlements.

La fabrication, la fourniture, la vente, la distribution, l'installation ou l'utilisation de ces biens ne peut reprendre avant que l'inspecteur ne l'ait autorisée.

147. Un ordre ou une décision d'un inspecteur est exécutoire tant qu'il n'est pas révisé par la Commission.

148. Toute décision ou ordre d'un inspecteur rendu en application de la présente loi et des règlements peut être révisé par la Commission sur demande d'une partie intéressée.

Les décisions de la Commission sont finales et exécutoires.

149. Les inspecteurs, les inspecteurs chefs régionaux et le personnel requis pour l'application du présent chapitre et de la section VI du chapitre XI relèvent du membre du conseil exécutif ou de l'organisme que peut désigner le gouvernement.

Articles 134 à 149 inclusivement (suite)

Article 146
Supprimer le deuxième alinéa.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Articles 150 à 170

Le secteur de la construction est particulier. Aucun autre secteur ou milieu de travail n'est comparable.

D'abord, une loi oblige tous les travailleurs à être syndiqués. La même loi oblige les employeurs à négocier en cartel. Les travailleurs sont régis par un décret applicable à tous et c'est l'Office de la construction qui est responsable de l'application du décret.

Ensuite, les travailleurs sont souvent appelés à travailler auprès de plusieurs employeurs au cours d'une même année; ils sont souvent peu de temps sur un même lieu de travail; ils sont fréquemment avec de nouveaux camarades de travail.

De telle sorte, que l'absence d'un lieu de travail permanent, la mobilité extrême des travailleurs et le fait de travailler pour différents employeurs rend une vie syndicale traditionnelle extrêmement difficile, sinon complètement irréalisable. (Il faut noter que certains grands chantiers permettent une certaine permanence de l'action syndicale, comme à la Baie James ou à la Manic où, d'ailleurs, les travailleurs sont représentés par un syndicat CSN accrédité).

En conséquence, ce secteur doit développer des mécanismes originaux d'action syndicale. Nous pouvons noter qu'à certains égards et notamment quant au droit de refuser un travail dangereux, les dispositions du projet de loi 17 semblent inférieures aux acquis inscrits au décret.

Nous déposons en annexe les commentaires de la Fédération nationale des syndicats du bâtiment et du bois (CSN).

CHAPITRE XII

RÈGLEMENTS

185. La Commission peut faire des règlements pour:

1° établir des catégories d'établissements, en fonction des activités exercées, du nombre d'employés ou de la fréquence et de la gravité des accidents et des maladies professionnelles;

2° établir des catégories de chantiers de construction, en fonction de la durée prévue du chantier, du nombre prévu de travailleurs de la construction qui doivent simultanément y oeuvrer et des risques d'accident et définir ce qui constitue un risque élevé d'accident;

3° déterminer le contenu minimum obligatoire des programmes de prévention, selon la catégorie à laquelle appartient un établissement ou un chantier de construction;

4° déterminer les catégories d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé et fixer, selon les catégories, le nombre minimum et maximum de membres d'un comité; établir les règles de fonctionnement des comités et déterminer les procédures et modalités de nomination des membres représentant les travailleurs, dans le cas où il n'y a pas d'association accréditée ou le cas où une même association accréditée ne représente pas tous les travailleurs;

5° fixer, pour les comités d'établissements appartenant à certaines catégories qu'elle identifie, un nombre minimum de réunions différent de celui que prévoit la présente loi; indiquer quelles informations un comité doit lui transmettre ainsi que les procédures et modalités de transmission;

6° établir les règles de fonctionnement des comités de chantier, fixer, pour les comités institués au sein de chantiers de construction appartenant à certaines catégories qu'elle identifie, un nombre minimum de réunions différent de celui que prévoit la présente loi; indiquer quelles informations un comité de chantier doit lui transmettre ainsi que les procédures et modalités de transmission;

7° approuver le contenu et la durée des programmes de formation auxquels doit participer le délégué de chantier;

8° déterminer, en fonction des catégories de chantier de construction, le temps minimum que, en l'absence d'entente avec le maître d'oeuvre, le délégué de chantier doit consacrer à l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi;

Articles 185 à 188 inclusivement

Article 185

Cet article accorde des pouvoirs extraordinaires, excessifs et même anti-démocratiques à la Commission.

30 - Est-ce les employeurs eux-mêmes qui vont imposer des obligations minimales en matière de prévention?

40 - En vertu de ce paragraphe, la Commission a un véritable droit de tutelle à exercer dans les établissements. Elle peut promouvoir la formation des comités de santé et sécurité, établir les règles de fonctionnement des comités; elle peut même fixer les modalités de nomination des membres représentant les travailleurs... Ces pouvoirs vont à l'encontre de tous les principes d'autonomie, d'indépendance des organisations des travailleurs et permet à la Commission d'exercer un contrôle absolu en matière de relations de travail reliées à la santé et sécurité.

60 - Les mêmes pouvoirs sont attribués à la Commission en ce qui a trait aux comités de chantier; elle détermine également le temps minimum que le délégué de chantier doit consacrer à l'exercice de ses fonctions.

9° déterminer, en fonction des catégories d'établissements, les cas où des services de santé doivent être fournis aux travailleurs; déterminer le contenu minimum nécessaire des contrats qui doivent intervenir en vertu de l'article 87;

10° déterminer, en fonction des catégories d'établissements, le temps minimum qu'un représentant à la prévention doit consacrer à l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi;

11° délimiter les secteurs d'activités, indiquer les établissements, employeurs, travailleurs, syndicats ou catégories d'entre eux qui font partie d'un secteur d'activités donné au sens de l'article 73;

12° déterminer ce qui constitue une association syndicale ou une association d'employeurs aux fins de l'article 73 et prescrire le contenu minimum obligatoire des ententes visées dans l'article 73;

13° établir les conditions et critères selon lesquels des subventions peuvent être accordées aux associations sectorielles en application de l'article 75;

14° déterminer, en fonction des catégories d'établissements ou de chantiers de construction, les moyens et équipements de protection, individuels ou collectifs, que l'employeur doit mettre à la disposition du travailleur;

15° déterminer les mesures de sécurité contre l'incendie que doit prendre l'employeur ou le maître d'oeuvre;

16° déterminer les cas où, selon les circonstances, un étudiant doit être considéré comme un travailleur au sens de la présente loi;

17° fixer l'âge minimum qu'un travailleur doit avoir atteint pour exécuter un travail qu'elle identifie;

18° fixer le nombre d'heures maximum, quotidien ou hebdomadaire, qui peut être consacré à un travail, selon la nature de celui-ci, l'endroit où il est exécuté et la capacité physique du travailleur;

Articles 185 à 188 inclusivement (suite)

120 - Le droit de la Commission de déterminer quelles seront les associations syndicales sectorielles en matière de santé et sécurité au travail est tout à fait nouveau dans notre régime de relations de travail au Québec surtout si l'on pense qu'au sein de la Commission c'est le gouvernement lui-même qui choisit les représentants des associations syndicales. En plus, la Commission peut déterminer le contenu minimum obligatoire des ententes qui peuvent être conclues au niveau des divers secteurs.

120 - Ce paragraphe devrait être supprimé.

160 - Ce paragraphe doit être supprimé car il est discriminatoire pour les raisons indiquées précédemment.

17 et 18 - Biffer les deux paragraphes

170 et 180 - Ces paragraphes donnent à la Commission le pouvoir de modifier par règlement toutes les dispositions concernant l'âge minimum pour travailler et le nombre d'heures maximum de travail quotidien ou hebdomadaire, qui peuvent être établis par règlements ou conventions collectives.

19° déterminer les cas ou circonstances dans lesquels un employeur doit faire subir un examen médical de pré-embauche ou des examens périodiques en cours d'emploi, de même que le contenu de ces examens et la fréquence des examens périodiques;

20° indiquer les cas ou circonstances dans lesquels une personne doit être considérée comme n'ayant pas la capacité physique d'exécuter un travail particulier;

21° déterminer les caractéristiques que l'employeur doit inscrire dans le registre qu'il tient conformément à l'article 41;

22° indiquer dans quels cas ou circonstances une construction nouvelle ou une modification à des installations existantes ne peut être entreprise sans transmission préalable à la Commission des plans et devis d'architecte ou d'ingénieur et indiquer les délais et les modalités selon lesquels cette transmission doit être faite; prescrire des normes de construction, d'aménagement, d'entretien et de démolition;

23° prescrire des normes applicables à tout établissement, chantier de construction ou édifice, de manière à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, notamment quant à l'éclairage, au chauffage, aux installations sanitaires, à l'alimentation en eau potable, aux locaux pour prendre les repas et à la propreté sur un lieu de travail et déterminer les normes d'hygiène et de sécurité que doit respecter l'employeur lorsqu'il met des locaux à la disposition des travailleurs pour des fins d'hébergement, de services d'alimentation ou de loisirs;

24° déterminer les cas et circonstances dans lesquels un établissement ou un chantier de construction doit être considéré comme éloigné et déterminer les conditions de vie que l'employeur doit y maintenir au bénéfice des travailleurs;

25° préciser le délai et les modalités de transmission de l'avis d'ouverture ou de fermeture d'un établissement ou d'un chantier de construction;

26° déterminer la forme et le contenu de l'avis qu'un employeur doit donner en application de l'article 51;

27° définir et décrire ce qui constitue un contaminant ou une matière dangereuse;

19° - La Commission ne doit avoir aucun droit d'intervenir et d'imposer aux travailleurs des examens médicaux de pré-embauche ou des examens périodiques en cours d'emploi. Ceci est susceptible de permettre toute sorte de pratiques discriminatoires dans l'emploi et autres domaines, voire d'établir des "listes noires" des travailleurs...

23° - La fixation des normes devrait être confiée à un organisme indépendant de la Commission et de l'inspectat, telle une Régie des Normes.

19° - Ce paragraphe doit être supprimé.

20° - Pour les mêmes raisons, ce paragraphe doit être supprimé.

28° dresser la liste des contaminants, les classer, si elle le juge opportun, en catégories et déterminer, pour chaque catégorie ou chaque contaminant, une quantité ou une concentration maximale permise d'émission, de dépôt, de dégagement ou de rejet dans un lieu de travail, en prohiber l'utilisation ou en interdire toute émission, dépôt, dégagement ou rejet;

29° déterminer dans quels cas ou circonstances une étiquette ou une affiche doit indiquer les dangers inhérents à une matière dangereuse, préciser le contenu de telle étiquette ou affiche, indiquer le lieu où elle doit être apposée ainsi que la personne responsable;

30° prescrire des normes relatives à la sécurité des procédés, équipements, matériels, produits, contaminants ou matières dangereuses qu'elle identifie, en indiquer les modes d'utilisation, d'entretien et de réparation et en prohiber l'utilisation;

31° déterminer les modalités des financements nécessaires à la mise en application de la présente loi;

32° établir ses propres règles de régie interne;

33° édicter des règles de preuve, de procédure et de pratique applicables à l'examen, à l'audition et à la décision des affaires sur lesquelles un inspecteur, l'inspecteur chef régional ou elle-même a compétence;

34° déléguer certains de ses pouvoirs conformément au paragraphe 1° de l'article 131;

35° exempter de l'application de la présente loi, ou de certaines de ses dispositions, des catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction;

35° - L'Assemblée nationale peut bien édicter une loi qu'elle estime vouée à régir la santé et sécurité des travailleurs québécois; la commission peut décréter que la loi ou une partie de la loi ne s'applique pas chez tel employeur ou tel entrepreneur de la construction.

La Commission n'est ni une instance de l'exécutif, ni une instance judiciaire. Pourtant elle a plus de pouvoirs que n'importe quel tribunal, soit celui de décider qu'une loi valide ne s'applique pas!

Cette tendance du gouvernement québécois à créer un très fort pouvoir bureaucratique n'est pas particulier à cette loi. Plusieurs lois ont conféré à des commissions administratives des pouvoirs réglementaires aussi exorbitants: La loi des accidents de travail (loi 114), les normes de travail (loi 126), le supplément du revenu (loi 1), etc...

36° généralement prescrire toute autre mesure utile à la mise en application de la présente loi.

Le contenu des règlements peut varier selon les catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction auxquelles ils s'appliquent. Les règlements peuvent en outre prévoir les délais de mise en application qui peuvent varier selon l'objet et la portée de chaque règlement.

186. Les règlements de la Commission doivent être publiés à la *Gazette officielle du Québec* avec avis qu'à l'expiration des soixante jours suivant cet avis, ils seront soumis pour approbation au gouvernement.

187. À défaut par la Commission d'adopter un règlement dans un délai que le gouvernement juge raisonnable, ce dernier peut adopter lui-même le règlement.

Tel règlement ne peut être adopté que moyennant un préavis de soixante jours publié à la *Gazette officielle du Québec*. Le préavis doit en reproduire le texte.

188. Les règlements entrent en vigueur le jour de la publication, à la *Gazette officielle du Québec*, d'un avis signalant qu'ils ont reçu l'approbation du gouvernement ou, en cas de modification par ce dernier, de leur texte définitif ou à toute autre date ultérieure fixée dans l'avis ou dans le texte définitif.

35° - (suite)
Le projet de loi régit jusque dans le détail l'application de la loi; ensuite, la commission a le pouvoir, parmi d'autres, de faire des règlements pour exempter de l'application de la présente loi, ou de certaines dispositions, des catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction.

La "protection" qu'accorde cet article en soumettant les règlements de la Commission au pouvoir exécutif est incertaine car souvent ces règlements confèrent une autorité automatique pour décider de l'application d'une loi. La loi d'assurance-chômage du Canada a souvent été profondément modifiée par règlements seulement (mesures Cullen). Au demeurant, ce pouvoir est aussi anti-démocratique.

CHAPITRE XIII

RECOURS

189. Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'un congédiement, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi et des règlements peut soumettre sa plainte par écrit au commissaire général du travail dans les quinze jours du congédiement, du déplacement ou de la mesure disciplinaire ou la mettre à la poste à l'adresse du commissaire général du travail dans ce délai. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

190. Lorsqu'un travailleur est l'objet d'un congédiement d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire imposé par l'employeur ou son agent à cause de l'exercice par ce travailleur d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi et des règlements, le commissaire du travail peut ordonner à l'employeur de replacer ce travailleur dans tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision, et de lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé.

Si le travailleur a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit du montant qui lui est versé.

191. S'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que le travailleur a exercé un droit ou une fonction lui résultant de la présente loi, il y a présomption en faveur du travailleur qu'il a été l'objet d'un congédiement, d'un déplacement ou d'une mesure disciplinaire à cause de l'exercice de ce droit ou de cette fonction, et il incombe à l'employeur de prouver la mauvaise foi du travailleur ou une autre cause juste et suffisante.

Les articles 17 à 19, 103 à 114, 121, 122, 129a et 133 à 135 du Code du travail s'appliquent alors en faisant les changements nécessaires.

CHAPITRE XIII - RECOURS

Articles 189 à 194 inclusivement

Ce chapitre prévoit le recours du travailleur congédié, suspendu ou déplacé, ou victime d'une autre mesure disciplinaire.

Le mécanisme prévu est adéquat et conforme aux représentations faites par la CSN à propos du recours au commissaire général du travail.

La loi doit cependant prévoir toute mesure discriminatoire, telle la mise à pied et s'appliquer aussi quand le travailleur a exercé une obligation découlant, entre autres, de l'article 141.

Quant aux droits que le mécanisme doit sanctionner, tel que nous l'avons exprimé au chapitre portant sur le droit de refuser un travail, il ne devrait avoir aucune pénalité.

Pour que le droit d'un travailleur ou du syndicat en son nom d'arrêter de travailler dans des conditions que le travailleur ou le syndicat juge dangereuses, puisse être exercé sans pénalité, il faudrait que le ou les travailleurs concernés puisse demeurer au travail jusqu'à la décision du commissaire général du travail (clause statu quo ante). Autrement, l'exercice du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans pénalité ne serait vraiment pas assuré.

Article 191

Nous avons déjà exprimé notre opinion sur la notion de mauvaise foi consacrée dans le projet de loi et sur le fait que la loi permet à l'employeur plusieurs échappatoires lui permettant d'exercer des représailles, d'appliquer des mesures disciplinaires ou chercher d'autres motifs pour le congédier.

Pour ces raisons, nous pensons que la dernière partie de cet article devrait être modifiée.

Ajouter à l'article 189:
"... ou d'une mesure disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une obligation, ou..."

Article 191

Il incombe à l'employeur de prouver une autre cause qui soit juste et qui soit suffisante.

102. La décision du Commissaire doit être rendue dans les soixante jours de l'audition.

103. Un travailleur ou son association accréditée peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général du travail.

La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.

104. Dans les cas où sont exercés à la fois les recours prévus par les articles 189 et 191, l'arbitre doit refuser d'entendre le grief.

Articles 189 à 194 inclusivement (suite)

Article 192
Remplacer 60 jours de l'audition par "60 jours de la plainte".

CHAPITRE XIV

INFRACTIONS

105. Commet une infraction quiconque révèle ou divulgue, de quelque manière que ce soit, un secret ou un procédé de fabrication ou d'exploitation dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice des fonctions qui lui sont dévolues par la présente loi et les règlements.

106. Commet une infraction quiconque fait une fausse déclaration ou néglige ou refuse de fournir les informations requises en application de la présente loi ou des règlements.

107. Quiconque contrevient aux dispositions de la présente loi ou des règlements ou refuse de se conformer à une décision ou ordonnance rendue en vertu de la présente loi ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins \$200 et d'au plus \$500 ou, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement d'au moins un mois et d'au plus six mois, s'il s'agit d'un individu, et d'une amende d'au moins \$500 et d'au plus \$1 000 s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par l'alinéa précédent sont portées à un minimum de \$500 et un maximum de \$1 000, s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de \$1 000 et un maximum de \$2 000 s'il s'agit d'une corporation.

108. Quiconque pose des actes de nature à compromettre directement et sérieusement la sécurité ou la santé d'un travailleur est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins \$500 et d'au plus \$1 000 ou, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement d'au moins deux mois et d'au plus six mois s'il s'agit d'un individu, ou d'une amende d'au moins \$5 000 et d'au plus \$20 000 s'il s'agit d'une corporation.

En cas de récidive, les amendes prévues par l'alinéa précédent sont portées à un minimum de \$1 000 et à un maximum de \$2 000, s'il s'agit d'un individu, et à un minimum de \$10 000 et un maximum de \$50 000 s'il s'agit d'une corporation.

109. Lorsqu'une infraction se poursuit durant plus d'un jour, elle constitue une infraction distincte pour chaque jour pendant lequel elle se poursuit.

Articles 195 à 208 inclusivement

Article 197

Nous nous objectons fortement à ce que les travailleurs ou les syndicats puissent être poursuivis et condamnés alors qu'ils sont les victimes. Ainsi, un travailleur, qui en fonction de l'article 38, n'aurait pas collaboré avec le comité de santé et de sécurité ou encore n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour protéger sa santé (ex: il aurait eu peur d'arrêter de travailler à cause des sanctions) serait condamné. Ceci est totalement inacceptable. Ainsi, est-ce qu'une association accréditée qui ne nommerait pas la moitié des membres du comité de santé-sécurité, comme il lui est fait obligation en vertu de l'article 58, serait poursuivie. Il semble bien que oui! Pourtant, la majorité des travailleurs savent bien que ces comités conjoints consultatifs sans pouvoir décisionnel sont inefficaces. Ou encore, les travailleurs membres d'un comité de santé et sécurité, qui refuseraient de veiller à la mise en application d'un programme de prévention élaboré par l'employeur tel qu'il lui est fait obligation à l'article 47, seraient condamnés, et ceci parce que l'employeur aurait inclus dans son programme des mesures exorbitantes de surveillance?

Article 197
Cet article doit s'appliquer exclusivement aux employeurs.

200. En plus des pénalités prévues par les articles 197 et 198, le tribunal peut ordonner au contrevenant de se conformer aux exigences de la loi ou d'un règlement dans le délai qu'il fixe ou d'exécuter toute mesure qu'il juge susceptible de contribuer à la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles, le tout sous peine d'outrage au tribunal.

201. Dans une poursuite visée dans le présent chapitre, la preuve qu'une infraction a été commise par un agent, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission.

202. Lorsqu'un travailleur est poursuivi pour une infraction à la présente loi ou aux règlements, la preuve que cette infraction a été commise à la suite d'instructions formelles de son employeur et malgré le désaccord du travailleur, suffit à le dégager de sa responsabilité.

Articles 195 à 208 inclusivement (suite)

Article 200

A ce chapitre, il faut noter un pouvoir excessif, anti-constitutionnel et dangereux comme précédent confié au tribunal du travail. Il s'agit du pouvoir confié à ce tribunal d'émettre une ordonnance dont la transgression est punissable d'outrage au tribunal. Il s'agit en fait de conférer au tribunal du travail le pouvoir d'émettre une injonction.

La CSN n'a jamais été d'accord pour changer simplement de tribunal pour émettre une injonction. C'est la revendication du conseil du patronat. Ce qu'exige la CSN, c'est le remplacement de l'injonction comme déjà l'ont fait la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Nouvelle-Ecosse et le gouvernement fédéral.

De plus, la loi établit aussi pour un employeur le pouvoir de poursuivre le syndicat, ses représentants, une centrale syndicale, ses représentants, qui ne se soumet pas à la loi ou à un règlement. A partir de cette obligation tenue aux syndicats et centrales, on peut imaginer plusieurs scénarios sur la résistance patronale qui ne voudrait pas négocier autre chose qu'un comité paritaire, ou refuser le droit d'enquête indépendante ou imposer son propre médecin, etc...

Article 201

Cet article permet d'exonérer facilement les employeurs, comme en fait foi nos multiples expériences dans la construction où une disposition semblable existe.

Article 202

Enfin, l'article 202 impose au travailleur qui a exécuté un travail DEMANDE par l'employeur deux conditions pour qu'il ne soit pas coupable d'une infraction: 1) avoir reçu des INSTRUCTIONS FORMELLES, et 2) faire la PREUVE DU DESACCORD du travailleur. Dans ces conditions, que veut dire le droit de refus d'exécuter un travail? Et pourquoi la persistance à refuser au syndicat d'intervenir?

203. Lorsqu'une corporation a commis une infraction, tout administrateur, dirigeant, officier, employé ou agent de cette corporation qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'acte ou de l'omission qui constitue l'infraction ou qui y a consenti, est réputé avoir participé à l'infraction et est passible de la même peine, que la corporation ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable.

204. Les poursuites en vertu de la présente loi peuvent être intentées par un inspecteur chef régional, par la Commission ou par une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin ou par tout intéressé.

205. Dans les cas prévus par le premier alinéa de l'article 197, une poursuite ne peut être intentée que trente jours après l'expédition par la poste au contrevenant d'un avis préalable décrivant l'infraction et spécifiant l'amende minimale, le montant des frais et l'endroit où le paiement doit être fait.

Le paiement du montant requis dans le délai fixé empêche la poursuite pénale.

Après ce paiement, le contrevenant doit être considéré comme ayant été trouvé coupable de l'infraction.

206. Les poursuites en vertu de la présente loi ou des règlements sont intentées devant le tribunal et les articles 104b, 104d à 105, 110 à 113 et 130 du Code du travail s'appliquent.

207. Une poursuite ne peut être intentée en vertu de la présente loi et de ses règlements plus de douze mois après la date à laquelle l'infraction a été commise.

208. Les amendes imposées appartiennent à la Commission.

CHAPITRE XV

FINANCEMENT

209. La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour défrayer tous les coûts qu'elle doit assumer en vertu de la présente loi et des règlements.

210. La Commission exerce à cette fin tous les pouvoirs et devoirs que lui reconnaît la Loi des accidents du travail pour la détermination et la perception des cotisations et pour la gestion des fonds ainsi perçus.

||**211.** Toute somme requise pour l'application de la présente loi et des règlements relativement à l'inspection est prise à même les deniers accordés annuellement à cette fin par la Législature.||

CHAPITRE XV
FINANCEMENT

Les frais prévus à l'article 85 devraient être facturés à la Commission.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS FINALES

287. Le gouvernement désigne un ministre qui est chargé de l'application de la présente loi.

288. La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement, à l'exception des articles exclus par cette proclamation, lesquels entreront en vigueur, en tout ou en partie, à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement.

CHAPITRE XVII
DISPOSITIONS FINALES

Ce chapitre, dernier chapitre de la loi, dit que le gouvernement ne sait pas à quel ministre confier l'application de la loi ! ...

DISPOSITIONS ABSENTES

Le projet de loi ne contient aucune disposition particulière portant sur le travail au rendement. Pourtant il a été établi depuis de nombreuses années que le système de rémunération à la pièce (plan boni) est néfaste pour la santé des travailleurs et est cause d'accidents multiples. Cela aurait pourtant été une bonne façon d'éliminer une source de danger.

CHAPITRE XV

FINANCEMENT

209. La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour défrayer tous les coûts qu'elle doit assumer en vertu de la présente loi et des règlements.

210. La Commission exerce à cette fin tous les pouvoirs et devoirs que lui reconnaît la Loi des accidents du travail pour la détermination et la perception des cotisations et pour la gestion des fonds ainsi perçus.

||**211.** Toute somme requise pour l'application de la présente loi et des règlements relativement à l'inspection est prise à même les deniers accordés annuellement à cette fin par la Législature.||

CHAPITRE XV
FINANCEMENT

Les frais prévus à l'article 85 devraient être facturés à la Commission.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS FINALES

287. Le gouvernement désigne un ministre qui est chargé de l'application de la présente loi.

288. La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement, à l'exception des articles exclus par cette proclamation, lesquels entreront en vigueur, en tout ou en partie, à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement.

CHAPITRE XVII
DISPOSITIONS FINALES

Ce chapitre, dernier chapitre de la loi, dit que le gouvernement ne sait pas à quel ministre confier l'application de la loi ! ...

DISPOSITIONS ABSENTES

Le projet de loi ne contient aucune disposition particulière portant sur le travail au rendement. Pourtant il a été établi depuis de nombreuses années que le système de rémunération à la pièce (plan boni) est néfaste pour la santé des travailleurs et est cause d'accidents multiples. Cela aurait pourtant été une bonne façon d'éliminer une source de danger.