

La santé et sécurité, c'est aussi **NOTRE** affaire!

Clauses à négocier en santé et
sécurité



CSN Comité de coordination générale
des négociations

Table des matières

INTRODUCTION	1
LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION	3
A) Comité paritaire de santé et sécurité	3
1. Composition du comité paritaire de santé et de sécurité (CPSST)	4
2. Fonctionnement du comité	5
B) Le ou la représentant.e en santé et en sécurité (RSS) et l'agent.e de liaison	7
1. Le ou la représentante en santé et sécurité du travail (au moins 20 travailleurs et travailleuses)	7
2. L'agent.e de liaison en santé et sécurité du travail (moins de 20 travailleuses et travailleurs)	9
C) Autres dispositions	11
1. Modification du nombre de travailleurs travaillant dans l'établissement	11
ANNEXE A – Tableau récapitulatif	12
ANNEXE B – Extraits de la loi sur la santé et sécurité du travail en vigueur au 5 octobre 2021	13
ANNEXE C – Extraits du règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail en vigueur au 15 juillet 2021	17
ANNEXE D – Extraits du règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement en vigueur au 15 juillet 2021	19
ANNEXE E – Exemple de clauses de conventions développées par la FNCC	21



CLAUSES À NÉGOCIER EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

INTRODUCTION

La santé et sécurité est parfois la grande négligée lors de nos négociations de conventions collectives. Les syndicats oublient souvent que l'amélioration des conditions de travail peut passer par la négociation de meilleures clauses en matière de santé et sécurité. Pourtant, s'il y a un sujet qui touche directement les travailleuses et travailleurs, c'est bien celui-là.

Le 30 septembre 2021, le gouvernement du Québec a adopté *la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*¹ dont voici le lien :

<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF>

Cette loi modifie plusieurs articles des deux (2) lois principales en santé et sécurité du travail. La *Loi sur la santé et sécurité du travail*² prévoit maintenant que des mécanismes de prévention devront être mis en place dans tous les milieux de travail, nonobstant la catégorie d'établissements à laquelle les milieux de travail appartiennent. C'est donc dire que la notion de « groupes prioritaires »³ disparaît et le critère d'application des mécanismes de prévention ne sera dorénavant lié qu'à la taille des établissements. Pour les établissements qui font actuellement partie des groupes prioritaires 1, 2 et 3, il faut s'assurer de préserver les droits acquis et les inscrire à la convention collective pour les pérenniser. Les milieux de travail actuellement « groupes prioritaires » 1, 2 et 3 continuent d'appliquer les mécanismes de prévention sous leur forme originale suivant la LSST de 1979, et ce, jusqu'à la promulgation d'un éventuel règlement qui devrait être mis en vigueur d'ici 2025. Pour les autres groupes, les mécanismes de prévention doivent être mis en place à compter du 6 avril 2022. Ainsi, il est recommandé de prendre les devants et inscrire dans la convention (ou à tout le moins s'entendre avec l'employeur, à défaut d'une ouverture de convention) l'introduction de ces mécanismes (voir le tableau récapitulatif de l'annexe A).

Le présent document vise deux objectifs :

- Encourager les syndicats à (ré) intégrer le sujet de la santé et de la sécurité à leurs négociations
- Guider les syndicats et les fédérations dans l'élaboration de revendications en matière de santé et de sécurité du travail

La loi prévoit que les parties doivent mettre en place les mesures du régime intérimaire pour les mécanismes de prévention et les mécanismes de participation. Tous les milieux de travail sont visés. Une analyse des dispositions actuelles de la convention doit être faite et des correctifs apportés s'il

¹ L.Q., 2021, c. 27

² RLRQ, c. S-2.1

³ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/groupes-prioritaires>

y a lieu. Les mécanismes existants pour les groupes prioritaires sont connus et ont fait leurs preuves. Les recommandations tout au long de ce document iront dans le sens de négocier minimalement ces mécanismes dans nos conventions.

Pour bien comprendre l'étendue des modifications, voici un extrait de la page WEB du site de la CNESST [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail — CNESST \(gouv.qc.ca\)](#) :

*Les informations dans ce tableau peuvent changer, le site web de la CNESST doit être consulté pour les informations à jour.

Régime intérimaire — prévention

Mettre en place une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleuses et des travailleurs avant l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention. Les mécanismes de prévention concernant les établissements des **groupes prioritaires I, II et III** sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Ces dispositions entreront en vigueur avec la réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation pour les établissements. Les établissements des groupes prioritaires I et II qui n'ont pas de comité de santé et de sécurité et de représentant à la prévention formé ou désigné conformément à la Loi, ainsi que les établissements du groupe prioritaire III doivent avoir en place des mécanismes de participation prévus par le régime intérimaire.

Les autres établissements doivent avoir en place les mesures du régime intérimaire pour :

- les mécanismes de prévention : consigner l'identification et l'analyse des risques à la santé et la sécurité
- les mécanismes de participation des travailleuses et travailleurs : comité de santé et de sécurité et représentant en santé et en sécurité avec des fonctions allégées ou agent de liaison en santé et en sécurité

Remarque

La solution provisoire doit être en place jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, lesquelles ne peuvent être postérieures à 4 ans suivant la date de la sanction de cette Loi. L'entrée en vigueur de la réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation pour les établissements coïncidera avec celle de ces dispositions.

Régime intérimaire sur les mécanismes de prévention et de participation

Les établissements ayant 20 travailleuses et travailleurs et plus doivent :

- consigner l'identification et l'analyse des risques à la santé des travailleurs ainsi que les risques pouvant affecter leur sécurité
- mettre en place un comité de santé et de sécurité
- désigner au moins un représentant en santé et sécurité

Les établissements ayant moins de 20 travailleuses et travailleurs doivent :

- consigner l'identification des risques à la santé des travailleurs ainsi que les risques pouvant affecter leur sécurité
- désigner un agent de liaison en santé et sécurité

Pour les employeurs qui possèdent plusieurs établissements, si les activités sont de même nature, une approche qui s'applique pour une partie ou la totalité de ces établissements pourra être utilisée. L'employeur doit réaliser une identification et une analyse de risques qui doivent tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements du regroupement. Un seul comité de santé et de sécurité doit être formé et un seul représentant en santé et en sécurité doit être désigné pour l'ensemble des établissements.

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

Les différents mécanismes de prévention seront listés dans les pages suivantes. Les mécanismes seront brièvement décrits, suivis des recommandations de négociations.

A) Comité paritaire de santé et sécurité

La mise en place d'un comité paritaire de santé et sécurité est un outil qui permet d'améliorer les conditions de santé et sécurité dans le milieu de travail. Ce comité se veut une instance afin de maintenir un dialogue social dans le milieu de travail et d'être capable au quotidien d'aborder les problèmes de SST vécus par les travailleuses et les travailleurs.

Pour être en mesure d'atteindre ses objectifs, ce comité doit œuvrer dans un environnement propice au dialogue constructif qui mène vers l'assainissement du milieu de travail.

La loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail prévoit que tous les établissements qui ont au moins 20 travailleuses et travailleurs au cours de l'année ont une obligation de former un comité de santé et sécurité du travail et ce, peu importe le secteur d'activités.

Les modalités du comité sont déterminées par entente entre les parties. S'il n'y a pas d'entente, ce sont les règles établies par règlement qui s'appliquent. On devrait négocier ces conditions dans la convention collective en les bonifiant si possible.

Extrait du site WEB de la CNESST :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst#date>

*Les informations dans ce tableau peuvent changer, le site web de la CNESST doit être consulté pour les informations à jour.

Comité de santé et de sécurité – prévention

Rendre obligatoire le comité de santé et de sécurité dans les établissements qui ont au moins 20 travailleuses et travailleurs au cours de l'année

Tous les établissements qui ont au moins 20 travailleuses et travailleurs au cours de l'année ont l'obligation de former un **comité de santé et de sécurité**. Dans le décompte du nombre de travailleurs, ceux dont les services sont loués ou prêtés à l'employeur doivent être inclus.

Si elle le juge nécessaire, la CNESST peut exiger la formation d'un comité de santé et de sécurité, peu importe le nombre de travailleurs dans l'établissement.

L'obligation de former un comité de santé et de sécurité ne s'applique pas pour un établissement regroupant au moins 20 travailleurs pour moins de 21 jours au cours de l'année. Lorsqu'au cours d'une année le nombre de travailleurs présents dans un établissement devient inférieur à 20, le comité de santé et de sécurité doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Les modalités du comité de santé et de sécurité sont déterminées par entente entre :

- l'employeur, l'[association accréditée](#) et les travailleurs non représentés par une association accréditée de l'établissement (nombre de travailleurs présents dans le comité)
- les membres du comité (règles de fonctionnement, temps minimal auquel le représentant en santé et sécurité peut consacrer à ses fonctions)

Jusqu'à la conclusion d'une entente sur la fréquence minimale des réunions, le comité tient une réunion tous les 3 mois.

S'il n'y a pas d'entente sur le nombre de représentants des travailleurs dans le comité ou sur les règles de fonctionnement, ce nombre et ces règles sont ceux établis par règlement.

Les membres du [comité de santé et de sécurité](#) doivent suivre une formation obligatoire. Le délai pour suivre cette formation, le contenu et la durée sont déterminés par règlement.

En ce qui concerne les [fonctions du comité](#), le comité peut maintenant consulter un intervenant en santé au travail, ou lui demander sa collaboration, pour faire des recommandations dans le volet santé du programme de prévention de l'établissement.

1. Composition du comité paritaire de santé et de sécurité (CPSST)

Ce que l'on devrait retrouver dans la convention collective :

→ **Nombre égal de participant.es employeur-syndicat :**

- Il faut éviter un déséquilibre en faveur de l'employeur dans l'instance du CPSST. Une partie bénéficiant d'une présence plus nombreuse risque d'avoir un avantage lors des discussions.
- L'employeur peut aussi avoir tendance à limiter le nombre de ses représentant.es. Dans bien des cas, l'efficacité des travaux du comité peut être minée par le manque d'adhésion aux règles de santé et sécurité du côté de l'employeur ou au ratio de participant.es par rapport à la taille de l'établissement.
- Le ou la représentante en santé et sécurité (RSS) est d'office membre du comité.

→ **Le nombre de membres du comité doit tenir compte des spécificités du milieu de travail (taille de l'établissement, nombre de travailleurs et travailleuses, différents départements, quarts de travail et du nombre d'établissements visés) :**

- Un nombre minimal de membres du comité est défini dans le règlement sur les comités de santé et sécurité du travail ([S-2.1, r. 5 - Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail \(gouv.qc.ca\)](#)). Il est recommandé de s'inspirer de ce règlement pour déterminer le nombre de membres sur le comité et inscrire les clauses pertinentes dans la convention puisqu'il est plus généreux que les dispositions prévues au régime intérimaire.
Rien n'empêche de négocier un nombre supérieur à ce qui est prévu au règlement. Le nombre de départements, d'établissements et de quarts de travail pourrait aisément le justifier.

- Pour avoir un comité efficace, on pourrait définir la provenance des membres du comité, tant du côté de l'employeur que de celui du syndicat. Un comité qui est représentatif des différentes composantes de l'entreprise a plus de chances d'être efficace.
- Lorsque plusieurs établissements sont visés, une analyse doit être faite afin de déterminer la composition du comité la plus adéquate possible. Des dispositions sont prévues à la section IV du [S-2.1, r. 5 - Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail \(gouv.qc.ca\)](#). On pourrait aussi élargir le comité de santé et de sécurité ou en créer pour chacun des établissements visés. Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation de créer plus d'un comité de santé et de sécurité même si plusieurs établissements sont visés. Cela devrait être négocié. Pour s'en convaincre, il faut se rappeler qu'avec les nouvelles dispositions législatives, un employeur pourra imposer un comité multiétablissement. Il est donc capital de prévoir des clauses spécifiques afin de préserver toute la latitude nécessaire pour que la détermination vers un comité multiétablissement soit un choix syndical qui repose sur l'avancement de la SST et non une imposition patronale.

→ **La possibilité de s'adjoindre un ou une experte ou une personne-ressource externe :**

- Dans certains cas, il pourrait s'avérer efficace d'avoir un ou une experte pour conseiller le comité de santé et de sécurité. Cet expert.e pourrait être invité.e par le comité ou tout simplement par l'une ou l'autre des parties, mais avec un avis suffisant pour permettre à l'autre partie d'amener son ou sa propre experte. Le choix d'un ou une experte qui conseille le CPSST devrait être fait paritairement.

→ **Le ou la conseillère syndicale au dossier (incluant d'autres conseillers et conseillères que ceux de la fédération) devrait pouvoir participer sans qu'il ou elle soit inclus.e dans le nombre de participant.es.**

2. Fonctionnement du comité

De façon générale, les parties à la convention collective ont convenu ensemble des règles qui guident les membres du comité de santé et sécurité lors de leurs rencontres, mais elles n'y sont pas toutes inscrites. Il est utile d'inscrire à la convention les éléments les plus importants ou des précisions quant aux modalités de fonctionnement pour éviter les malentendus et les erreurs d'interprétation. De plus, le règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail fixe, dans la section V, un minimum de règles de fonctionnement qui doivent être appliquées (<http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/S-2.1,%20r.%205%20/>).

Ce que l'on devrait retrouver dans la convention collective :

Le règlement sur les comités de santé et sécurité au travail (Annexe C) établit des règles de fonctionnement précises. On devrait inscrire minimalement ces règles dans la convention.

- **La fréquence des rencontres établies et planifiées plusieurs mois à l'avance :**
 - Des dispositions sont prévues à la section V du [S-2.1, r. 5 - Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail \(gouv.qc.ca\)](#). Il est recommandé de ne pas avoir une fréquence de réunions en deçà de ce qui est prévu à ce règlement.
- **Le mandat du comité :**
 - L'article 78 de la loi sur la santé et la sécurité du travail définit le mandat du comité de santé et de sécurité ([S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail \(gouv.qc.ca\)](#)). Il est recommandé d'inscrire ces fonctions dans la convention, puisque celle-ci est distribuée à l'ensemble des salarié.es et sont alors à portée de main pour tous et toutes. De plus, on ne connaît pas ce qui pourrait être défini dans le règlement à venir de la part du gouvernement et ce pourrait être inférieur.
- **Du temps de libération syndicale pour la préparation :**
 - Rien n'est prévu par la loi à ce sujet. Toutefois, si l'on veut que le comité soit efficace, l'employeur devrait donner du temps de libération aux membres du comité afin de préparer la rencontre.
- **La rémunération des représentant.es sans perte de salaire, de bénéfices, d'avantages :**
 - Prévoir que l'employeur assume la rémunération des représentant.es au comité de santé et sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.
 - Prévoir également la rémunération dans le cas où les réunions ou préparations de réunions devraient être tenues à l'extérieur des horaires, particulièrement afin de faciliter le travail prompt du comité dans le cas des lésions graves (art. 62 LSST).
- **Le procès-verbal du comité, l'affichage sur les tableaux et l'ordre du jour :**
 - L'ordre du jour devrait être préparé par les co-présidences du comité et transmis suffisamment de temps à l'avance pour que l'on puisse se préparer.
 - Prévoir la tenue d'un procès-verbal des rencontres et l'affichage de celui-ci lorsqu'il est adopté.
- **La remise des documents, les statistiques et les rapports d'accidents ou d'incidents relatifs à la santé et sécurité :**
 - S'assurer que le comité a les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de son travail.
 - Définir un délai dans lequel l'employeur doit transmettre ces documents.
- **La présidence du comité :**
 - On doit fonctionner avec 2 co-présidences, nommées, par chacune des parties qui président par alternance.
- **Le mode de décision du comité :**
 - Peu importe le nombre de membres et la composition du comité, le mode de décision est paritaire, donc un vote pour la partie patronale et un vote pour la partie syndicale.

→ **Recours au grief :**

- Prévoir explicitement un recours au grief pour le syndicat dans les cas de désaccords liés aux fonctions du comité, et ce, nonobstant l'article 79 de la LSST. En effet, certains désaccords permettent à la CNESST de trancher sans audience de façon exécutoire, notamment sur les MÉPI. Un recours au grief supplémentaire pourrait permettre une réelle audience pour trancher ces litiges.

B) Le ou la représentant.e en santé et en sécurité (RSS) et l'agent.e de liaison

Plusieurs employeurs ont depuis longtemps reconnu l'utilité d'avoir un interlocuteur du côté syndical, responsable de la prévention de la santé et sécurité. Lorsque cette personne nommée par le syndicat a un mandat clair, qu'elle a du temps pour accomplir son travail et qu'elle n'évolue pas dans un contexte de confrontation, elle peut faire de grandes choses. Qui plus est, il convient de se rappeler que le RSS est l'agent.e syndical.e par excellence, puisqu'il ou elle jouit d'une certaine liberté d'action pour accomplir son travail de prévention.

La loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail crée l'obligation d'avoir un ou une représentant.e en santé et en sécurité pour tous les établissements d'au moins 20 travailleurs et travailleuses. Pour les établissements de moins de 20 travailleurs et travailleuses, l'obligation est de nommer un ou une agent.e de liaison.

Comme spécifié dans le premier encadré (page 2), les établissements des groupes prioritaires sont soumis aux dispositions de la loi jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires (maximum 2025). Il est donc important de négocier et d'inscrire dans les conventions des secteurs visés les fonctions actuelles prévues à la loi ou les pratiques si elles confèrent plus de droits. Cela vaut autant pour les établissements d'au moins 20 travailleurs et travailleuses que pour ceux qui en ont moins.

1. Le ou la représentante en santé et sécurité du travail (au moins 20 travailleurs et travailleuses)

Extrait du site WEB de la CNESST :

[Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

*Les informations dans ce tableau peuvent changer, le site web de la CNESST doit être consulté pour les informations à jour.

Définir le rôle de la représentante ou du représentant en santé et sécurité

Dès qu'un **comité de santé et de sécurité** est formé dans un établissement, une représentante ou un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleuses et les travailleurs. Le représentant en santé et en sécurité est membre d'office du comité de santé et de sécurité.

Dans certains cas et aux conditions prévues par règlement, un représentant en santé et en sécurité doit être nommé dans un établissement regroupant moins de 20 travailleuses et travailleurs.

Si la CNESST le juge nécessaire pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs, elle peut exiger qu'un représentant en santé et en sécurité soit désigné dans un établissement où il n'y a pas de comité de santé et sécurité.

Ce représentant a pour fonction :

- de faire l'inspection des lieux de travail
- de recevoir des avis d'accidents et d'enquêter sur des événements qui ont ou auraient pu causer un accident et d'informer le **comité de santé et de sécurité**, lorsqu'il existe, du résultat de toute enquête menée
- de repérer les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs
- de faire les recommandations qu'il juge opportunes, dont celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur
- d'accompagner l'inspecteur ou l'inspectrice de la CNESST lors de ses visites
- de porter plainte à la CNESST
- d'aider les travailleuses et les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par les lois et les règlements
- d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus
- de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du **programme de prévention** ou du plan d'action de l'employeur en écrivant ses recommandations à ce dernier
- de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant toucher la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement et à l'identification des matières dangereuses et des contaminants présents sur les lieux de travail, et de communiquer au comité de santé et de sécurité, lorsqu'ils existent, les éléments résultants de l'identification et de l'analyse auxquelles il a participé

Ce que l'on devrait retrouver dans la convention collective :

Pour les groupes prioritaires, on devrait minimalement inscrire à la convention la pratique actuelle quant au nombre de représentants à la santé et sécurité du travail (anciennement représentant à la prévention), le nombre d'heures de libération ainsi que les fonctions et pouvoirs de ceux ou celles-ci. Si les pratiques sont inférieures à ce que prévoit la loi en vigueur avant 2021 (*Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement*⁴), on devrait inscrire les dispositions de cette loi, car le règlement à venir pourrait être moins avantageux.

→ Le nombre de représentant.es en santé et sécurité :

Un nombre suffisant de représentant.es et de délégué.es à la prévention en fonction du nombre de salarié.es et des quarts de travail (si possible tenter d'obtenir plus d'un.e représentant.e en santé et en sécurité dans les grandes entreprises où il y a plus d'un quart de travail).

⁴ RLRQ, c. S-2.1, r. 12

→ **Avoir les instruments nécessaires à l’accomplissement de son travail :**

Le RSS doit avoir accès à des outils de travail lui permettant de bien faire son travail (voir art 94 LSST, annexe A et règlement annexe C).

→ **Un temps de libération suffisant pour effectuer son travail :**

Un temps de libération accordé au représentant est primordial pour qu’il ou elle puisse effectuer son travail. Il est recommandé de s’inspirer du règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement (annexe C) pour fixer le nombre d’heures de libération du RSS. De plus, il pourrait être utile de spécifier dans la convention que celui ou celle-ci est libéré.e sur avis à son contremaître, car certaines situations exigent une intervention immédiate. La loi prévoit aussi que le comité paritaire de santé et de sécurité du travail peut lui attribuer des dossiers spécifiques. On pourrait prévoir que le temps accordé à ces dossiers n’est pas inclus dans les heures de libérations accordées au RP et que des heures supplémentaires doivent lui être octroyées.

→ **Les fonctions du ou de la représentant.e à la santé et sécurité :**

Les fonctions du RSS devraient être inscrites à la convention. On pourrait tout simplement reproduire les fonctions décrites dans l’encadré ci-haut, car elles sont conformes à ce qui existe dans la loi.

2. L’agent.e de liaison en santé et sécurité du travail (moins de 20 travailleuses et travailleurs)

Pour les établissements où œuvrent moins de 20 travailleuses et travailleurs, il n’y a pas d’obligation de mettre en place un comité de santé et de sécurité du travail, mais celle de nommer un ou une agent.e de liaison. Cependant, particulièrement dans les groupes qui se rapprochent des 20 travailleurs et travailleuses, il est recommandé de tenter d’intégrer dans la convention un comité de santé et de sécurité lorsque possible et de négocier les attributions et droits du représentant à la santé et sécurité du travail.

Extrait du site WEB de la CNESST :

[Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé | Commission des normes de l’équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

*Les informations dans ce tableau peuvent changer, le site web de la CNESST doit être consulté pour les informations à jour.

Agent de liaison en santé et en sécurité — prévention

Désigner une agente ou un agent de liaison en santé et en sécurité dans les établissements ayant moins de 20 travailleuses et travailleurs.

Dans les établissements ayant moins de 20 travailleuses et travailleurs, une agente ou un agent de liaison est désigné par :

- les **associations accréditées** et
- les travailleuses et travailleurs non représentés de l’établissement

Cette personne a pour fonction de :

- coopérer avec l’employeur pour faciliter la communication des informations en santé et en sécurité du travail entre l’employeur et les travailleuses et travailleurs de l’établissement

- collaborer à l'élaboration et à la mise en application du **programme de prévention** ou du plan d'action en écrivant ses recommandations à l'employeur
- faire des recommandations écrites sur l'**identification des risques** dans le milieu de travail
- porter plainte à la CNESST, si nécessaire

Les recommandations doivent être appliquées par l'employeur dans un délai de 30 jours. Une fois ce délai échu, l'agent de liaison peut porter plainte contre l'employeur à la CNESST.

L'agent de liaison est protégé par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.

L'employeur ne peut le congédier, le suspendre, le déplacer ou exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à son égard ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce ses fonctions.

Il doit participer à une formation dont le contenu et la durée sont déterminés par la CNESST. Il peut s'absenter de son travail le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et pour participer à la formation déterminée par la CNESST.

Ce que l'on devrait retrouver dans la convention collective :

→ **Avoir les instruments nécessaires à l'accomplissement de son travail :**

L'agent.e de liaison devrait avoir accès à des outils de travail lui permettant de bien faire son travail (voir art 94 LSST, annexe A et règlement annexe C).

→ **Un temps de libération suffisant pour effectuer son travail :**

Le temps de libération accordé au représentant est primordial pour qu'il ou elle puisse effectuer son travail. Il est recommandé de s'inspirer du règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement (Annexe C) pour fixer le nombre d'heures de libération minimal de l'agent.e. De plus, il pourrait être utile de spécifier dans la convention que celui ou celle-ci est libéré.e sur avis à son contremaître, car certaines situations exigent une intervention immédiate.

→ **Les fonctions de l'agent.e de liaison :**

Les fonctions de l'agent.e de liaison devraient être inscrites à la convention. La recommandation est de reproduire les fonctions décrites dans l'encadré du RSS, même si elles sont plus exhaustives que celles de l'encadré visant l'agent.e à la prévention. En effet, on n'y retrouve pas, notamment, le droit d'accompagner les visites de l'inspecteur, d'accompagner le travailleur ou la travailleuse dans l'exercice de ses droits, incluant le droit de refus, ni de recevoir les informations inhérentes à son travail. Si on veut que cet.te agent.e soit efficace et crédible, il serait bien de lui donner ces fonctions.

C) Autres dispositions

1. Modification du nombre de travailleurs travaillant dans l'établissement

La loi prévoit l'implantation de mécanismes différents pour les établissements qui comptent au moins 20 travailleuses et travailleurs et celles de moins de 20 travailleuses et travailleurs. Ce nombre de travailleurs et travailleuses peut évoluer et l'on se trouve à changer le mode de fonctionnement.

Ce que l'on devrait retrouver dans la convention collective :

→ **L'agent.e de liaison ou le représentant.e à la santé et la sécurité du travail :**

On devrait prévoir la transition de la fonction d'agent de liaison à celle de RSS ou l'inverse, advenant le cas où cela arrive pendant la durée de la convention. La recommandation est de prévoir que s'il y a régression du nombre de travailleurs et travailleuses, le RSS demeure avec les mêmes fonctions et prérogatives. Lorsque l'agent.e de liaison a les mêmes fonctions qu'un.e RSS, cela facilite la transition.

→ **Le comité de santé et de sécurité du travail :**

La recommandation, lorsqu'il y a régression du nombre de travailleurs et travailleuses, est de prévoir que le comité de santé et de sécurité reste en place, peu importe le nombre de travailleurs et travailleuses dans l'établissement. Inversement, si le nombre augmente, il faudrait prévoir minimalement que les parties devront s'entendre.

ANNEXE A – Tableau récapitulatif

	Éléments	20 et + travailleuses travailleurs	- de 20 travailleuses travailleurs	Commentaires/Outils de références
<i>Comité paritaire santé sécurité</i>	<p>Composition du comité (nombre égal, experts, CS)</p> <p>Fonctionnement du comité (fréquence des rencontres, mandat, libération, rémunération, procès-verbal, accès à l'information, mode de décision, etc.)</p>	✓		<p>Recommandation de négocier un CSS dans les établissements de moins de 20 travailleurs, surtout si on est près d'atteindre le 20.</p> <p>LSST et règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail</p>
<i>Représentant en santé sécurité</i>	<p>Instruments nécessaires pour accomplir son travail</p> <p>Temps de libération nécessaire</p> <p>Inscrire ses fonctions</p>	✓		LSST et règlement sur le représentant à la prévention
<i>Agent de liaison</i>	<p>Instruments nécessaires pour accomplir son travail</p> <p>Temps de libération nécessaire</p> <p>Inscrire ses fonctions</p>		✓	PL 59
<i>Autres dispositions</i>	Si on est près de la limite de 20 travailleurs, prévoir la transition d'un régime à l'autre	✓	✓	

ANNEXE B – Extraits de la loi sur la santé et sécurité du travail en vigueur au 5 octobre 2021

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.
1979, c. 63, a. 68.

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.
1979, c. 63, a. 69.

70. Le nombre de membres d'un comité est déterminé par règlement compte tenu de la catégorie à laquelle appartient l'établissement.
1979, c. 63, a. 70.

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.
1979, c. 63, a. 71.

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.
1979, c. 63, a. 72.

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.
1979, c. 63, a. 73.

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.

1979, c. 63, a. 74.

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

1979, c. 63, a. 75.

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

1979, c. 63, a. 76.

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.

1979, c. 63, a. 77.

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 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, l'agence 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.

1979, c. 63, a. 78; 1992, c. 21, a. 304; 2005, c. 32, a. 308.

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.

1979, c. 63, a. 79.

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.

1979, c. 63, a. 80.

81. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre d'un comité de santé et de sécurité.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer ce travailleur ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé une fonction au sein d'un comité de santé et de sécurité de façon abusive.

1979, c. 63, a. 81; 1985, c. 6, a. 532.

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.

1979, c. 63, a. 82.

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.

1979, c. 63, a. 83.

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.

1979, c. 63, a. 84.

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.

1979, c. 63, a. 85.

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.
1979, c. 63, a. 86.

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.
1979, c. 63, a. 87.

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.

1979, c. 63, a. 88.

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.

1979, c. 63, a. 89.

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 à la Commission;

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.

1979, c. 63, a. 90; 1985, c. 6, a. 533.

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.

1979, c. 63, a. 91.

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 mésentente au sein du comité, le représentant peut consacrer à ces fonctions le temps minimum fixé par règlement.

1979, c. 63, a. 92.

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.

1979, c. 63, a. 93.

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.

1979, c. 63, a. 94.

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.

1979, c. 63, a. 95.

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

1979, c. 63, a. 96.

97. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce les fonctions de représentant à la prévention.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé à ce titre une fonction de façon abusive

ANNEXE C – Extraits du règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail en vigueur au 15 juillet 2021

COMPOSITION DU COMITÉ

4. Le nombre de membres qui représentent les travailleurs au sein d'un comité est déterminé par entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent des travailleurs au sein de l'établissement ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs de l'établissement. Ce nombre comprend tant les personnes qui sont membres du comité en leur qualité de représentants des travailleurs que celles qui sont membres du comité en leur qualité de représentants à la prévention.

S'il y a mésentente quant au nombre total de membres qui représentent les travailleurs au sein d'un comité, ce nombre est le suivant:

1° 2, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe 50 travailleurs ou moins, sauf lorsque cet établissement comprend un groupe de travailleurs non représentés par une association accréditée ayant désigné, suivant l'article 13, un membre du comité, auquel cas le nombre est porté de 2 à 3;

2° 3, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe au moins 51 travailleurs et au plus 150;

3° 5, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe au moins 151 travailleurs et au plus 500;

4° 7, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe au moins 501 travailleurs et au plus 1 000;

5° 9, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe au moins 1 001 travailleurs et au plus 1 500;

6° 11, lorsque l'établissement au sein duquel a été formé le comité groupe plus de 1 500 travailleurs.

D. 2025-83, a. 4.

5. Le nombre minimal de membres représentant l'employeur au sein d'un comité est de 1.

D. 2025-83, a. 5.

6. Le nombre maximal de membres qui représentent les travailleurs au sein d'un comité est de 11.

D. 2025-83, a. 6.

20. Le comité d'un établissement groupant moins de 25 travailleurs se réunit au moins une fois par 3 mois.

Le comité d'un établissement groupant de 25 à 100 travailleurs au moins une fois par 2 mois. Le comité d'un établissement groupant plus de 100 travailleurs se réunit au moins une fois par mois.

D. 2025-83, a. 20.

21. Le comité désigne 2 coprésidents parmi ses membres: l'un représente les travailleurs et est choisi par les membres qui représentent les travailleurs au sein du comité; l'autre représente l'employeur et est choisi par les représentants de l'employeur au sein du comité.

D. 2025-83, a. 21.

22. Les réunions du comité sont présidées en alternance par chacun des coprésidents.

Le comité détermine celui des coprésidents qui préside la première réunion. En cas de désaccord, celui-ci est déterminé par tirage au sort.

D. 2025-83, a. 22.

23. En cas d'absence du coprésident qui devait présider une réunion, le groupe dont il fait partie désigne parmi ses membres le président de cette réunion.

D. 2025-83, a. 23.

24. Toute vacance à la coprésidence du comité est comblée conformément à l'article 21, au plus tard 10 jours après que le comité en a été avisé.

D. 2025-83, a. 24.

25. L'ordre du jour d'une réunion est déterminé par les coprésidents.

L'avis de convocation à une réunion fait mention des objets qui doivent être pris en considération. Cet avis est donné par celui des coprésidents qui doit présider la réunion.

Tout membre du comité peut proposer des points additionnels à l'ordre du jour, au début de la réunion et, s'il a l'accord des autres membres, ces points doivent aussi être pris en considération au cours de la réunion.

D. 2025-83, a. 25.

26. Une réunion ne peut être tenue que si au moins la moitié des membres qui représentent les travailleurs et au moins un membre représentant l'employeur au sein du comité y prennent part.

D. 2025-83, a. 26.

27. Si, lors d'une réunion, il y a absence d'unanimité parmi les représentants de l'employeur quant à la position à adopter relativement à une question donnée, la position de cette partie est celle ayant recueilli, lors d'un vote, la majorité des voix des représentants de l'employeur présents à la réunion.

D. 2025-83, a. 27.

28. Si, lors d'une réunion, il y a absence d'unanimité parmi les membres du comité qui représentent les travailleurs quant à la position à adopter relativement à une question donnée, la position de cette partie est celle ayant recueilli, lors d'un vote, la majorité des voix de ces membres présents à la réunion.

D. 2025-83, a. 28.

29. Les représentants des travailleurs et de l'employeur au sein du comité y exercent leurs fonctions tant et aussi longtemps que l'employeur, l'association accréditée ou le groupe des travailleurs non représentés par une association accréditée ayant procédé à leur désignation reste habilité à ce faire et qu'ils n'ont pas été relevés de leurs fonctions par celui-ci.

D. 2025-83, a. 29.

30. Toute vacance au sein du comité doit, au plus tard 30 jours après que le comité en a été avisé, être comblée par l'association accréditée, le groupe des travailleurs non représentés par une association accréditée ou l'employeur ayant désigné le membre du comité à qui est imputable la vacance.

Lorsqu'une association accréditée ou le groupe des travailleurs non représentés par une association accréditée ne comble pas une vacance à l'intérieur du délai imparti, le poste ainsi laissé vacant est comblé conformément aux articles 10, 11 ou 12, suivant le cas, tant et aussi longtemps que subsiste le défaut de désignation.

D. 2025-83, a. 30.

31. À chacune des réunions, le comité doit adopter le procès-verbal de sa réunion précédente. Les procès-verbaux ainsi adoptés doivent être conservés par l'employeur pendant une période d'au moins 5 ans.

D. 2025-83, a. 31.

32. Le comité doit consigner dans un registre prévu à cette fin les procès-verbaux de ses réunions. Ledit registre est conservé dans un endroit déterminé par le comité.

D. 2025-83, a. 32.

33. Les membres du comité peuvent, sur demande, obtenir copie des procès-verbaux du comité.

ANNEXE D – Extraits du règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement en vigueur au 15 juillet 2021

SECTION II

TEMPS MINIMAL QUE LE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION OU L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION DANS UN ÉTABLISSEMENT PEUT CONSACRER À L'EXERCICE DE CERTAINES DE SES FONCTIONS

2. Le comité de santé et de sécurité détermine le temps que peut consacrer le représentant à la prévention ou l'ensemble des représentants à la prévention d'un établissement, à l'exercice des fonctions énumérées aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la Loi.

S'il y a mésentente au sein du comité ou, s'il n'y a pas de comité, le temps que peut consacrer à ces fonctions le représentant à la prévention ou l'ensemble des représentants à la prévention d'un établissement décrit à l'annexe 1 est le suivant:

1° 2 heures par semaine, si l'établissement compte 20 travailleurs ou moins et qu'un comité de santé et de sécurité y a été formé conformément au deuxième alinéa de l'article 69 de la Loi;

2° 3 heures par semaine, si l'établissement compte de 21 à 50 travailleurs;

3° 6 heures par semaine, si l'établissement compte de 51 à 100 travailleurs;

4° 10 heures par semaine, si l'établissement compte de 101 à 200 travailleurs;

5° 15 heures par semaine, si l'établissement compte de 201 à 300 travailleurs;

6° 18 heures par semaine, si l'établissement compte de 301 à 400 travailleurs;

7° 21 heures par semaine, si l'établissement compte de 401 à 500 travailleurs.

Pour les établissements comptant plus de 500 travailleurs, il est ajouté une période de 4 heures, par semaine, par tranche additionnelle de 100 travailleurs.

Toutefois, lorsqu'une convention collective de travail prévoit une allocation de temps à un ou des représentants des travailleurs à des fins de santé et de sécurité au travail, cette allocation, si elle est équivalente ou plus avantageuse, est réputée avoir été déterminée par le comité de santé et de sécurité.

Les heures prévues au règlement ne peuvent s'ajouter à celles prévues dans la convention collective ou vice versa.

D. 1879-84, a. 2.

3. Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, le représentant à la prévention est désigné parmi les représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.

SECTION IV

INSTRUMENTS OU APPAREILS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DES FONCTIONS DE REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION DANS UN ÉTABLISSEMENT

5. Le comité de santé et de sécurité ou, à défaut de comité, le représentant à la prévention et l'employeur déterminent les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions du représentant à la prévention au sein de l'établissement.

D. 1879-84, a. 5.

6. Le comité de santé et de sécurité ou, à défaut de comité, le représentant à la prévention et l'employeur classifient les instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant à la prévention au sein d'un établissement dans l'une ou l'autre des catégories suivantes:

1° les instruments ou appareils dont l'employeur assure la disponibilité en tout temps au sein de son établissement, à moins qu'il n'en soit empêché en raison de circonstances indépendantes de sa volonté;

2° les instruments ou appareils dont l'employeur assure la disponibilité au sein de son établissement dans un délai de 48 heures suivant l'envoi par le représentant à la prévention d'un avis à cet effet. L'employeur qui ne peut donner suite à un tel avis dans le délai imparti doit en aviser aussitôt le représentant à la prévention.

D. 1879-84, a. 6.

7. Tout désaccord relatif à la détermination des instruments ou appareils nécessaires à l'exercice des fonctions de représentant à la prévention au sein d'un établissement ou à leur inclusion dans l'une ou l'autre des catégories mentionnées à l'article 6 peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la Commission dont la décision est exécutoire.

La Commission rend ses décisions à partir de la liste d'instruments et d'appareils apparaissant à l'annexe 2.

D. 1879-84, a. 7.

8. À toutes les fois où il utilise un appareil ou un instrument nécessaire à l'exercice de ses fonctions, le représentant à la prévention doit rédiger, à l'adresse du comité de santé et de sécurité ou, à défaut, des travailleurs ou de leur association accréditée et de l'employeur, un rapport contenant les mentions suivantes:

1° la date et l'heure de la mesure ainsi que l'endroit où celle-ci a été prise;
2° les instruments ou appareils utilisés;
3° la durée de l'observation;
4° les résultats observés;
5° une description des conditions de travail environnementales prévalant sur le lieu de travail au moment de l'observation en précisant, s'il y a lieu, dans quelle mesure celles-ci revêtent un caractère exceptionnel.
Les résultats de la mesure sont inscrits dans le rapport immédiatement après leur observation.
Ce rapport est rédigé aussitôt que possible. Il est signé par le représentant à la prévention qui y indique la date et l'heure auxquelles il est complété.

ANNEXE 2

(a. 7)

LISTE DES INSTRUMENTS ET APPAREILS

Galon à mesurer

Instrument à lecture directe électronique pour gaz combustibles

Instrument à lecture directe électronique pour oxygène

Photomètre

Poire et tubes fumigènes

Pompe manuelle et tubes détecteurs

Psychromètre automatique

Sonomètre dBA

Thermomètre de laboratoire.

ANNEXE E – Exemple de clauses de conventions développées par la FNCC

PARTIE 1 : ARTICLES POUR UNE ORGANISATION AYANT + 20 EMPLOYÉS ET QUI DEVRA METTRE EN PLACE UN COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ ET UN REPR SST

ARTICLE XX- SANTÉ SÉCURITÉ

xx.01 Principe général

L'Employeur prend, en conformité avec les lois et les règlements sur la santé et la sécurité, les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychologique de ses employés sur les lieux de travail, incluant lorsque le travail est accompli en télétravail.

Le Syndicat coopère avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents.

xx.02 Comité paritaire de santé-sécurité au travail (CPSST)

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective sans toutefois dépasser le 6 avril 2022, les parties forment un comité paritaire de santé-sécurité composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat. Il existe un (1) comité paritaire de santé-sécurité pour l'ensemble des établissements de l'Employeur. Chacune des parties informe l'autre par écrit du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.
Advenant le cas que le nombre d'employés dépassent le nombre de cinquante (50), un troisième (3^e) représentant des employés sera désigné par le syndicat.
- b) À tous les trois (3) mois, les parties informent par courriel les employés de l'identité des représentants du Syndicat et de l'Employeur siégeant sur le comité paritaire. Un mémo à cet effet est également publié sur les différents tableaux d'affichage.
- c) Le CPSST a pour mandat :
 1. d'étudier tout problème de santé, de sécurité et de salubrité;
 2. d'analyser les différents signalement de dangers ou de risques reçus;
 3. faire des inspections, au besoin;
 4. de déterminer, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information nécessaires en matière de santé et de sécurité du travail, notamment en ce qui a trait à la prévention de la violence, du harcèlement sexuel et psychologique au travail;
 5. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs;
 6. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention, de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi et de faire des recommandations à l'Employeur;
 7. de faire des recommandations à l'Employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention;
 8. de participer à l'identification et à l'analyse des risques, dont les risques psychosociaux, pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail;
 9. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
 10. de confier, en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du CPSS, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90 de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (LSST);

11. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur et à la CNESST;
 12. de recevoir les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
 13. de recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité;
 14. de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées concernant l'établissement;
 15. de recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la CNESST ou par tout autre organisme;
 16. d'accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les employés ou le Syndicat lui confient en vertu de la convention collective.
- a) Tout rapport d'expertise de nature ergonomique, d'hygiène industrielle, d'un ingénieur, d'un microbiologiste ou autres experts en lien avec la santé et la sécurité des employés doit être remis au CPSST dans un délai raisonnable.
 - b) Le comité de santé-sécurité se réunit une (1) fois par mois pour un minimum de neuf (9) rencontres par année.
 - c) Les rencontres du comité se font pendant les heures de travail et le temps consacré à chacune de ces réunions par les représentants du Syndicat est sans perte de salaire.

Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être accompagnée par une personne-ressource ou un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé.

- d) Un ordre du jour est établi préalablement à chacune des rencontres du CPSST et un compte-rendu est rédigé en alternance par chacune des parties. Il doit mentionner clairement les décisions qui ont été prises au comité ainsi que les différents suivis qui seront effectués. Le procès-verbal est adopté et signé lors de la rencontre subséquente du CPSST.

xx.03 Représentant en santé sécurité (RSST)

- a) Parmi les représentants du Syndicat qui siègent sur le CPSST, une de ces personnes occupe le rôle de représentant en santé et en sécurité au travail (RSST). Cette personne 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. communiquer au CPSST les résultats de toute enquête menée en lien avec un accident;
 4. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs et analyser les fiches de signalement mentionnées à xx.05 de la convention collective;
 5. de faire les recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au CPSST ou, à défaut, aux employés, leur Syndicat ou à l'Employeur ;
 6. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la LSST et ses règlements;
 7. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
 8. d'intervenir dans les cas où un employé exerce son droit de refus;
 9. de porter plainte à la CNESST;
 10. de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'Employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques

pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail.

- b) L'Employeur fournit au RSST les outils de mesure requis permettant à ce dernier de pouvoir accomplir ses fonctions de RSST adéquatement et efficacement.
- c) De plus, l'Employeur coopère avec le RSST et lui fournit les informations dont il peut raisonnablement avoir besoin et lui permettre de remplir ses fonctions.

xx.04 Libérations syndicales pour le représentant en santé et sécurité au travail (RSST)

- a) Le RSST mentionné à l'article xx.03 dispose d'une libération avec solde de huit (8) heures par mois afin de mener à bien les diverses tâches de son mandat ou encore pour participer à de la formation en lien avec la santé et la sécurité.

Advenant le cas que le nombre d'employés dépasse le nombre de cinquante (50), le RSST sera de quatorze (14) heures par mois.

- b) Cette libération est prise à un moment convenu avec le supérieur immédiat de l'employé.

xx.05 Absence de représailles

L'Employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer ou exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du RSST ou d'un membre du CPSST, ni leur imposer toute autre sanction au motif qu'ils exercent ou ont exercé leurs fonctions.

xx.06 Signalement de dangers ou de risques

- a) L'employé qui observe un danger ou un risque doit le signaler au RSST ou compléter la fiche de signalement se trouvant en annexe de la convention collective (*à développer*). La fiche doit être transmise à l'un des représentants siégeant au comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST).
- b) Dès qu'un signalement est porté à sa connaissance, le représentant doit porter acheminer l'information au RSST afin qu'une analyse de la situation puisse avoir lieu.
- c) Tout signalement doit être discuté lors des rencontres du comité paritaire de santé sécurité au travail.

xx.07 Accident

- a) En cas d'accident, de blessure autre que légère ou de maladie, l'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires, à ses frais, pour évacuer le blessé ou le malade vers le centre hospitalier le plus près. En cas de doute sur la gravité de la blessure, l'ambulance est appelée sans délai et l'évacuation se fait aux frais de l'Employeur. Une présence doit être assurée auprès du blessé ou du malade jusqu'à sa prise en charge par un centre de santé.
- b) Les accidents qu'ils impliquent ou non des blessures chez un employé devront être rapportés le plus tôt possible dans un registre d'incidents/accidents et donner lieu rapidement à une enquête de la part du RSST tel que prévu à l'article xx.10.
- c) Si un employé est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.
- d) L'Employeur met à la disposition des employés un nombre adéquat de trousseaux de premiers soins conformes aux normes de la CNESST et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

xx.08 Maintien du salaire

- a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la loi, son salaire est maintenu jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours que dure son incapacité. Par la suite, il reçoit les prestations payables de la CNESST;
- b) Les formulaires appropriés de la CNESST sont disponibles en tout temps au bureau des ressources humaines.

xx.09 Retour au travail

Lors du retour au travail d'un employé, à la suite d'une période d'absence pour maladie personnelle, accident de travail ou lésion professionnelle, il réintègre son poste avec tous les bénéfices y afférents, ou, s'il est aboli, il peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de suppléance.

xx.10 Rapports d'inspection

L'Employeur remet au Syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST et/ou de tout organisme mandaté par le Comité paritaire de santé-sécurité au travail.

xx.11 Enquête suite à un accident du travail

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un accident de travail impliquant une perte de temps, le Représentant en santé et sécurité du travail (RSST), accompagné d'un représentant de l'Employeur, conduit une enquête sur ledit accident. Une visite des lieux doit avoir lieu. Le RSST prépare un rapport écrit dans les meilleurs délais à l'intention des membres du CPSST en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées, s'il y a lieu.

xx.12 Équipements de protection

- a) L'Employeur fournit, tous les deux (2) ans, aux employés qui occupent un emploi les exposant à d'éventuelles blessures aux pieds, des bottes ou des souliers de sécurité répondant aux normes de sécurité. Malgré les dispositions précédentes, l'Employeur remplace les bottes ou les souliers devenus inutilisables, endommagés ou usés de façon prématurée.
- b) L'Employeur fournit aux employés travaillant dans une réserve des lunettes de protections, des gants de protection ainsi qu'un sarrau. Ces équipements sont remplacés sur demande d'un employé.

xx.13 Utilisation des produits chimiques

Tous les produits chimiques utilisés par des salariés doivent être identifiés et une description des risques inhérents à leur utilisation est accessible à chaque employé qui est appelé à les manipuler.

xx.14 Droit de refus

Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un 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.

PARTIE 2 : ARTICLES POUR LES ORGANISATIONS QUI ONT MOINS DE 20 EMPLOYÉS

ARTICLE XX- SANTÉ SÉCURITÉ

xx.01 Principe général

L'Employeur prend, en conformité avec les lois et les règlements sur la santé et la sécurité, les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychologique de ses employés sur les lieux de travail, incluant lorsque le travail est accompli en télétravail.

Le Syndicat coopère avec l'Employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents.

xx.02 Agent de liaison en santé sécurité (ALSST)

Dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective, sans toutefois dépasser le 6 avril 2022, un-e agent-e de liaison en santé sécurité doit être désigné parmi les membres du Syndicat. L'Employeur doit coopérer avec l'ALSST, lui fournir les informations et le matériel dont il peut raisonnablement avoir besoin et lui permettre de remplir ses fonctions.

Dans l'éventualité où le nombre d'employés dépasse le nombre de vingt (20), l'agent de liaison est remplacé par un comité paritaire composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

xx.03 Mandat de l'agent de liaison en santé sécurité

L'ALSST 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, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, à l'Employeur ;
5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la LSST et ses règlements;
6. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. d'intervenir dans les cas où un employé exerce son droit de refus;
8. de porter plainte à la CNESST;
9. de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'Employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail.

xx.04 Plan d'action en matière de santé et sécurité

L'Employeur a l'obligation de procéder à la mise en place d'un plan d'action visant à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. Pour ce faire, l'Employeur doit :

- procéder à l'identification des risques pouvant influencer sur la santé des travailleuses et travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité;
- prévoir les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés grâce à la hiérarchie des mesures de prévention et les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;
- identifier les mesures de surveillance et d'entretien permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés.

Par la suite, le plan d'action doit être rendu accessible sur demande d'un employé, du Syndicat ou de l'agent de liaison en santé sécurité.

xx.05 Absence du travail

L'ALSST peut s'absenter de son travail, avec solde, le temps nécessaire pour exercer ses fonctions ou encore recevoir de la formation en lien avec la santé et la sécurité.

xx.06 Absence de représailles

L'Employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer ou exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de l'agent de liaison en santé et sécurité, ni lui imposer toute autre sanction au motif qu'il exerce ou a exercé ses fonctions.

xx.07 Accident

- a) En cas d'accident, de blessure autre que légère ou de maladie, l'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires, à ses frais, pour évacuer le blessé ou le malade vers le centre hospitalier le plus près. En cas de doute sur la gravité de la blessure, l'ambulance est appelée sans délai et l'évacuation se fait aux frais de l'Employeur. Une présence doit être assurée auprès du blessé ou du malade jusqu'à sa prise en charge par un centre de santé.
- b) Les accidents qu'ils impliquent ou non des blessures chez un employé devront être rapportés le plus tôt possible dans un registre d'incidents/accidents et donner lieu rapidement à une enquête de la part du RSST tel que prévu à l'article xx.10.
- c) Si un employé est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.
- d) L'Employeur met à la disposition des employés un nombre adéquat de trousse de premiers soins conformes aux normes de la CNESST et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

xx.08 Maintien du salaire

- a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la loi, son salaire est maintenu jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours que dure son incapacité. Par la suite, il reçoit les prestations payables de la CNESST;
- b) Les formulaires appropriés de la CNESST sont disponibles en tout temps au bureau des ressources humaines.

xx.09 Retour au travail

Lors du retour au travail d'un employé, à la suite d'une période d'absence pour maladie personnelle, accident de travail ou lésion professionnelle, il réintègre son poste avec tous les bénéfices y afférents, ou, s'il est aboli, il peut se prévaloir des dispositions pertinentes de la convention collective en matière de suppléance.