



CSN

63^e CONGRÈS
90 ANS

Rapport du comité confédéral de santé et sécurité

RE *Verdir*

RÉ *inventer*

RE **NOUVELER**

RÉ *INVESTIR*

RE *VALORISER*

RE

Introduction

Depuis sa création en 1978, le comité confédéral de santé et sécurité a un rôle-conseil quant aux orientations du mouvement en cette matière.

Depuis 2008, un travail d'équipe s'est développé au sein du comité ainsi qu'avec d'autres instances du mouvement (coordination santé et sécurité au travail, réseau de la condition féminine, services fédéraux, etc.).

Une active concertation s'est fait sentir parmi l'ensemble des intervenants en santé et en sécurité du travail dans le but de susciter, d'organiser, de former et d'accompagner les militantes et les militants des syndicats locaux pour qu'ils effectuent plus de prévention dans leur milieu de travail.

Malgré les récentes attaques des organisations patronales contre le régime étatique de la santé et de la sécurité du travail (mémoire du Conseil du patronat du Québec (CPQ) déposé au groupe de travail Camiré), nous comptons poursuivre le travail des dernières années pour permettre à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs d'avoir leur mot à dire quant à la prévention de leur santé et de leur intégrité physique.

Les dossiers récurrents

Le 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail

Au cours du dernier mandat, la journée du 28 avril s'est nettement démarquée. En plus des affiches, des dépliants et des journaux d'information, d'autres moyens ont été développés, soit le port d'un ruban noir et d'une épinglette qui identifie dorénavant cette journée ainsi qu'une publicité sur le site Web CSN.

De plus, deux actions que nous voulons récurrentes ont été lancées : celle de tenir une minute de silence sur les lieux de travail dans tous les syndicats puis celle de faire une cérémonie à la mémoire des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail.

Pour sa part, la CSN a tenu, dans ses édifices, une minute de silence en y allumant la bougie commémorative. De plus, dans la volonté de faire de cette journée un moment officiel et reconnu au plan provincial, la CSN, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ont demandé unanimement que le gouvernement du Québec décrète la journée du 28 avril comme journée officielle et que la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) développe des outils pour celle-ci. Présentée le 28 avril 2010 à l'Assemblée nationale, la Loi proclamant le Jour commémoratif des personnes décédées ou blessées au travail a été adoptée le 9 juin 2010.

À la suite de diverses pressions provenant notamment de veuves de travailleurs décédés au travail ainsi que de syndicats, le ministre du Travail a demandé à la CSST de souligner cet événement soit par un monument, un texte, etc., à la mémoire des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail. Des pressions en ce sens seront exercées pour que cela se concrétise.

Au cours du dernier mandat, le mouvement a franchi un pas très important, quant à l'implantation de cet événement commémoratif. Pour le prochain mandat, nous visons à ce qu'une minute de silence se tienne chaque année dans une majorité de milieux de travail.

La Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail

Dans la foulée de la recommandation du comité confédéral, en 2008, sur la tenue de la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail, cette dernière a eu lieu vers la fin octobre, et ce, lors des trois dernières années. Sur différents slogans, diverses actions ont été menées aux plans local, régional et confédéral.

Soulignons que la semaine nationale 2010 a été marquée par un virage important axé sur les actions positives des membres sur le thème, *Ensemble, la prévention on la prend à cœur*. Le comité confédéral souhaitait que :

- l'essentiel des activités soit tourné vers les membres des syndicats ;
- le message soit positif en misant sur les bons coups réalisés par les membres et sur la diffusion de ceux-ci ;
- les dirigeantes et les dirigeants de la CSN et des organisations affiliées profitent de la semaine nationale pour rencontrer les syndicats et participer aux activités planifiées.

De nouveaux moyens ont été développés pour aider toutes les composantes du mouvement à réaliser ces objectifs ambitieux : dépliants avec partie détachable, suggestions d'activités à réaliser pour les syndicats, journal relatant un « Bon coup » par fédération, visites dans plusieurs syndicats, création d'une page sur le site Web de la CSN pour relater des « Bons coups », etc.

Parmi ceux-ci, mentionnons : des modifications de postes de travail, l'achat de chaises dans plusieurs milieux de travail, des horaires de travail mieux adaptés, l'achat de chariots pour transporter les plats au service de banquets, la mise en place d'une base de données sur les produits toxiques utilisés, l'obtention d'heures de libération en prévention pour la santé et la sécurité du travail dans des secteurs non prioritaires, etc.

Reconnaître et valoriser le génie ouvrier et les actions des membres pour l'amélioration de leurs conditions de travail s'est avéré une excellente façon d'insuffler un vent nouveau pour la prévention dans les milieux de travail.

Un travail colossal a été réalisé par les responsables politiques et par plusieurs salarié-es pour mener à bien cette opération d'envergure. Mentionnons le travail minutieux d'Andrée Bouchard qui a coordonné au plan national les visites aux syndicats. En bout de piste, les efforts ont été couronnés de succès.

La nouvelle vision de la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail de la CSN devrait nous guider pour les années à venir. Le comité confédéral propose au mouvement de faire de cette semaine, une semaine officielle et statutaire dans le calendrier du mouvement.

Le Grand Rendez-vous de la CSST

Tous les ans, les membres du comité confédéral participent au Grand Rendez-vous de la CSST. Avec les salarié-es du module prévention santé, sécurité et environnement, ils sont présents au stand de la CSN. Ce dernier offre une visibilité auprès d'une grande variété de travailleuses et de travailleurs, de futurs travailleurs et de divers intervenants en santé et en sécurité du travail.

De façon marginale, c'est aussi une occasion d'intéresser des travailleurs à se syndiquer à la CSN. Il est impératif de poursuivre cette activité annuelle.

La réglementation en prévention pour la santé et la sécurité au travail

Les représentants de la CSN au conseil d'administration, Roger Valois et Andrée Bouchard, informent les membres du comité confédéral des sujets traités par les divers comités réglementaires de la CSST. Entre autres, la mise en œuvre d'un nouveau règlement sur la plongée sous-marine a eu un effet très positif pour les travailleurs de ce secteur d'activité.

Les services, mis en place par ce règlement (ligne téléphonique et accès à un médecin 24 heures par jour, 7 jours sur 7) conjointement avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, ont même bénéficié à la population en général en sauvant la vie à des amateurs de plongée sous-marine.

D'autres sujets ont été traités souvent de façon très laborieuse, tels le cadenassage et la protection respiratoire. Le règlement sur le contrôle et la disposition de l'amiante dans les bâtiments et les travaux de génie civil est toujours en élaboration après plusieurs années de pourparlers. Notons que ces sujets touchent beaucoup d'entreprises dans l'ensemble des secteurs d'activité économique à la grandeur du Québec, il faut vraiment faire le tour de la question.

Par ailleurs, des règlements sectoriels sont régulièrement mis à jour par des comités paritaires (patronat, syndicat) de la CSST.

Pour les modifications des normes d'exposition aux produits toxiques de l'Annexe 1 du Règlement de la santé et de la sécurité du travail, la CSST a introduit une nouvelle façon de faire. Il y a une consultation large de la population sur certains éléments précis et prédéterminés directement sur le site Web de la CSST. Les deux premiers sujets traités sont le manganèse et les farines. Les résultats semblent probants et ce mécanisme devrait être poursuivi.

Le 10 juin 2009, le projet de loi n° 35 a été sanctionné par l'Assemblée nationale. Cette loi permet d'alléger les modalités de paiement de la cotisation des employeurs. Celle-ci est maintenant prélevée par le ministère du Revenu et non plus par la CSST. Cela diminue quelques opérations administratives pour les employeurs.

Mais la plus grande nouveauté de cette loi est l'augmentation des montants d'amendes pour les employeurs en infraction avec la loi et les règlements. Depuis 1979, ce montant n'avait jamais été augmenté. Les amendes n'avaient plus aucun pouvoir dissuasif quant aux employeurs délinquants. Cela induisait aussi une forte disproportion avec les barèmes d'amendes des autres provinces canadiennes et du gouvernement fédéral.

La loi 35 permet :

- de hausser progressivement le montant des amendes. De 1979 au 30 juin 2010, l'amende minimum à un premier manquement quant aux divers règlements était de 200 \$. Le 1^{er} juillet 2010, elle passe à 400 \$. En janvier 2011, elle triple pour atteindre 600 \$. Les augmentations suivent la même tendance pour les récidives, passant du maximum de 50 000 \$ à 150 000 \$ (voir tableau). En 2011, les amendes auront atteint le même niveau que si elles avaient été indexées annuellement depuis 1979 selon l'indice des prix à la consommation (IPC);
- d'indexer le montant des amendes selon l'IPC, à compter de 2012;
- d'introduire la notion de récidive additionnelle, pour une 3^e offense. En 2011, le montant maximum pour une récidive additionnelle se situe à 300 000 \$. Cette mesure devrait inciter davantage les employeurs à la prévention des lésions professionnelles.

De plus, depuis juin 2010, la CSST a précisé son cadre d'intervention en prévention-inspection. La CSN s'assurera que l'information concernant ce nouveau cadre d'intervention soit communiquée à l'interne, à l'ensemble des intervenants en santé et en sécurité du travail. L'augmentation des amendes ne doit pas nous faire oublier notre revendication sur l'augmentation du nombre d'inspectrices et d'inspecteurs.

Le statu quo des employeurs et de la CSST a comme conséquence de faire durer de nombreux problèmes relatifs à la norme du bruit, aux troubles musculosquelettiques, à la santé psychologique au travail, etc.

Nouvelles problématiques ou problématiques résurgentes

L'AMIANTE

Au cours des trois dernières années, le comité a poursuivi sa réflexion sur l'utilisation sécuritaire de l'amiante. Lors de la réunion de mars 2011, le conseil confédéral de la CSN a donné suite au rap-

port présenté par le comité confédéral de santé et sécurité et a voté une résolution à l'effet de ne pas appuyer de nouveaux projets d'expansion des mines d'amiante québécoises; d'engager avec nos partenaires syndicaux (FTQ et CSD) des discussions en vue de proposer un calendrier et un programme de transition et de reconversion pour les travailleurs à l'emploi de cette industrie, le tout dans une perspective d'enclencher avec nos gouvernements les débats qui s'imposent sur le bannissement de l'amiante; d'exiger du gouvernement du Canada l'inclusion de l'amiante dans la liste des produits dangereux prévue dans la Convention de Rotterdam; de continuer à faire pression sur le gouvernement et la CSST en vue de renforcer et de promouvoir les normes de santé et sécurité au regard de l'amiante pour maximiser la prévention dans l'industrie de la construction et dans les emplois d'entretien et réparation particulièrement visés par cette grave maladie industrielle qui fait trop de morts; d'exiger de la part des instances concernées que les produits de substitution soient assujettis aux mêmes normes et exigences de sécurité que l'amiante.

RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Le Programme de maternité sans danger (PMSD) a été l'objet d'une coordination mixte avec le réseau de la condition féminine. Nous avons constaté une recrudescence des demandes d'information sur ce sujet.

Dans certains milieux de travail, on constate que les recommandations médicales changent; dans certains cas, elles permettent à plus de femmes de bénéficier du programme, dans d'autres, elles ont tendance à maintenir les femmes plus longtemps au travail ou à augmenter les contraintes qu'elles peuvent assumer.

De plus, les employeurs remettent en cause que ce programme soit assumé par la CSST (leur cotisation). Ils désirent qu'il devienne un régime social et qu'il soit pris en charge par un autre organisme.

Tout en réaffirmant le droit fondamental des femmes enceintes à travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire pour elle et pour le bébé à naître, nous continuons à dire que l'objectif du programme de retrait préventif est l'assainissement des milieux de travail par l'élimination des risques pour permettre le maintien en emploi des travailleuses. Nous suivrons la situation de très près avec la condition féminine de la CSN.

AUTRES SUIVIS

Le comité confédéral analyse toutes les nouvelles informations concernant l'utilisation par les employeurs de mesures disciplinaires à l'endroit des salarié-es pour se protéger contre d'éventuelles poursuites criminelles en vertu de la loi fédérale C-21.

Nous constatons chez plusieurs d'entre eux l'effet pervers de cette loi. Pour se conformer à un devoir d'autorité en santé et en sécurité du travail, ceux-ci utilisent des mesures disciplinaires sévères auprès du personnel. Cela incite des travailleuses et des travailleurs à se taire et à ne plus déclarer leur accident de travail de peur de se faire blâmer et sanctionner.

À l'automne 2009, une pandémie d'influenza fut décrétée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Un comité de pilotage a été mis en place à la CSN pour traiter des aspects de santé et de sécurité du travail en général, et plus particulièrement pour les réseaux de la santé et de l'éducation, de la préservation des droits prévus aux conventions collectives et des aspects juridiques découlant de cette situation particulière.

Au fil des années, nous avons vu apparaître diverses propositions visant l'amélioration de la gestion de la santé et de la sécurité du travail (ACNOR : Z-1000, OSHAS : 18 000). En février 2008, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a proposé une nouvelle norme BNQ 9700-800 intitulée Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail, à la suite d'une initiative du Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP2S). Cette nouvelle

norme, communément appelée « Entreprise en santé », vise « le maintien et l'amélioration de l'état de santé des personnes en milieu de travail »¹.

Cette norme de gestion s'adresse aux employeurs qui doivent spécifier un ensemble d'actions qui contribuent, de façon importante, à la santé des personnes en milieu de travail et reconnaît les efforts des entreprises au moyen d'une certification. On y prône la responsabilité individuelle quant à de saines habitudes de vie.

De plus, l'implication syndicale est remplacée par l'implication du personnel. Nous constatons présentement un enthousiasme chez certains employeurs. Le ministère de la Santé et des Services sociaux de même que le réseau de la santé publique font la promotion active de cette norme. Le comité confédéral suivra ce dossier particulièrement quant au rôle que les syndicats auraient à y jouer.

En ce qui a trait au plan de développement en santé mentale au travail, les travaux se sont poursuivis plus précisément sur la surcharge de travail. Des outils pour aider les syndicats à aborder cette question avec leur employeur sont en cours de production et les réseaux d'entraide se développent dans les milieux de travail. Les efforts sur cette question subissent les hauts et les bas de décisions quant au financement d'une ou d'un responsable régional du développement de l'entraide. Le guide sur les clauses à négocier pour baliser l'assignation temporaire d'un travail doit être édité. Nous espérons qu'il sera utile aux conseillères, aux conseillers, aux militantes et aux militants.

Depuis quelques années, après un jugement de la Cour supérieure (Reynald Héroux et Groupe Forage Major en 2001), la jurisprudence majoritaire concernant l'annualisation de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) des travailleuses et des travailleurs accidentés a considérablement défavorisé ceux-ci.

Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée de moins d'un an, ne sont plus annualisés comme le prévoit l'article 67 de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles. Rappelons que l'IRR doit remplacer la capacité de gain futur d'un travailleur et non être basé sur les gains antérieurs.

Autre attaque aux accidenté-es du travail, depuis 2004, ceux-ci peuvent être pénalisés de près de 2 000 \$ lors de la production de leur déclaration de revenus, ou de celle de leur conjoint, pour avoir reçu des indemnités pourtant non imposables. Nous continuons à suivre de près et à dénoncer ces deux situations.

Réflexions sur les enjeux et perspectives d'avenir

Lors du dernier bilan du comité confédéral en santé et sécurité, deux objectifs avaient été énoncés. Quelle évaluation en faisons-nous ?

1. DU TEMPS POUR LA PRÉVENTION ET DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Encore aujourd'hui, autour de 85 % des travailleuses et des travailleurs du Québec ne tirent pas avantage des mécanismes prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Pour nous, il est essentiel que tous les salarié-es du Québec puissent bénéficier de ces outils de prévention.

En mai 2009, à l'instar des travaux autour de la loi 35 augmentant les amendes des employeurs, un groupe de travail a été mis en place par le conseil d'administration de la CSST à la demande du ministre du Travail.

1. BNQ, Communiqué : La norme « Entreprise en santé » BNQ 9700-800, 25 février 2008 : http://www.bnq.qc.ca/documents/9700-800_description_norme.pdf

Composé de trois représentants des associations d'employeurs et de trois représentants des associations syndicales (CSD, CSN, FTQ) et présidé par monsieur Viateur Camiré, il reçoit le mandat de faire des recommandations concernant le régime de la santé et de la sécurité du travail notamment à l'égard des mécanismes de prévention et de tout autre volet de la LSST et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

La CSN y délègue Claude Rioux, retraité de la CSN, qui a antérieurement travaillé sur plusieurs questions de santé et de sécurité du travail. Depuis l'an 2000 (Opération Prévention-Priorité-Par-tout), c'est une première occasion de discuter de l'élargissement des mécanismes de prévention à l'ensemble des salarié-es du Québec. Un rapport devait être remis un an plus tard. À la suite d'événements malheureux survenus à monsieur Camiré, le rapport a été déposé au conseil d'administration de la CSST en décembre 2010.

Ce comité a tenu plusieurs réunions, rencontré divers intervenants de la santé et de la sécurité du travail, reçu des mémoires ou des avis d'individus ou d'organismes intéressés par le régime québécois de santé et de sécurité du travail. Syndicats et organisations affiliées à la CSN se sont exprimés à cette occasion.

Un intéressant mémoire rédigé par 13 professeurs chercheurs d'université appuie la position syndicale. De leur côté, les employeurs, sous prétexte de vouloir moderniser le régime, veulent éponger les mauvaises performances de la Caisse de dépôt et placement du Québec sur le dos des accidentés. Pour ne pas voir augmenter leur taux de cotisation, les employeurs s'en prennent aux plus démunis.

Quant aux revendications de la partie syndicale pour un élargissement des mécanismes de prévention de la LSST à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs du Québec, les employeurs affirment qu'ils ne sont pas nécessaires, même si plusieurs études scientifiques affirment le contraire. La conclusion de ce chapitre va s'écrire dans les semaines qui viennent.

Pendant ce temps, il est difficile de noter les avancées sur la mise en place de mécanismes de prévention en santé et en sécurité au travail dans les négociations collectives. Dans le secteur privé, des clauses ou des demandes locales de former des comités paritaires se sont concrétisées.

Par exemple, dans un marché d'alimentation Loblaws de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, un syndicat a négocié huit heures de libération par semaine pour faire de la prévention en santé et sécurité du travail.

De même, à la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNÉE), les chargé-es de cours de l'Université de Montréal ont négocié la formation d'un comité paritaire en santé et en sécurité. Dans le secteur public, après avoir constaté que plusieurs établissements n'avaient pas de comité paritaire, la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) a négocié une nouvelle clause quant à la mise en place d'un tel comité. À l'hiver 2011, la FSSS a déployé un plan aux niveaux local, régional et national pour mettre rapidement en place ces comités.

2- LA RÉUSSITE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Commencé en 2007, le parcours pédagogique se poursuit. Chaque année, près de 350 responsables locaux participent à la session Initiation à la santé et sécurité du travail et autour de 150 suivent la formation Action syndicale en prévention. En plus de permettre l'augmentation du nombre de nouveaux responsables syndicaux, il faut mentionner l'effet de cohésion interne suscité par ce nouveau parcours pédagogique.

Toutes les organisations impliquées, les conseils centraux, les fédérations, les responsables et les services confédéraux ont collaboré étroitement pour faire de ce parcours une réussite. Car nous visions tous le même objectif : aider les militantes et les militants des syndicats à faire plus de prévention dans les milieux de travail.

La proposition initiale du nouveau parcours pédagogique incluait le suivi et l'accompagnement postformation des nouveaux militants. Au cours des consultations et des réflexions qui ont eu cours au sein du mouvement sur ce sujet, la question de l'accompagnement postformation ramène toujours à la question de fond partagée par l'ensemble du mouvement : qu'est-ce que la CSN et ses organisations affiliées peuvent mettre en place pour qu'il s'accomplisse plus de prévention à la source dans nos syndicats ?

Trois pistes reviennent régulièrement, on peut les appeler les trois piliers de la prévention :

- la structuration du syndicat ;
- l'offre de formation ;
- le suivi et l'accompagnement.

Premièrement, il faut améliorer la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail au sein du syndicat en négociant des moyens pour faire avancer la prévention, par exemple en nommant un responsable de ce dossier au comité exécutif et en exerçant un leadership syndical sur cette question (priorité, plan de travail et suivi, formation, travail conjoint avec l'employeur).

Deuxièmement, il faut persister dans l'amélioration de l'offre de formation en santé et en sécurité du travail.

Troisièmement, il faut perfectionner ou créer des moyens de suivi et d'accompagnement. Trois moyens ont été établis pour construire ce pilier :

- a) entourer les nouveaux responsables par la structure syndicale ;
- b) échanger des bons coups et des questions avec d'autres préventionnistes lors de rencontres thématiques, régionales ou fédératives ;
- c) parfaire les connaissances abordées lors de sessions de formation par le Web ou des présentations fédératives ou régionales.

Cette réflexion autour des trois piliers de la prévention a été partagée et adoptée par tous les responsables impliqués en santé et en sécurité au travail. Il est clair que le développement du volet suivi et accompagnement sera à l'ordre du jour du prochain mandat.

À ce sujet, la CSN a eu l'occasion d'obtenir de la CSST, pour une période de quatre ans, des sommes supplémentaires pour innover en formation.

La CSN, en collaboration avec la Télucq, utilisera cet argent pour développer un portail Web d'apprentissage en ligne en prévention de la santé et de la sécurité du travail.

Nous croyons que ce nouvel outil permettra de contacter des personnes que nous ne pouvons rejoindre aujourd'hui et stimulera les nouveaux militants pour faire de la prévention.

PERSPECTIVES

- 1) Ces dernières années, nous constatons le déploiement de plus en plus organisé et médiatisé des idées conservatrices auxquelles souscrit le patronat, la fin de non-recevoir de celui-ci quant à l'élargissement des mécanismes de prévention à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, l'utilisation abusive que font certains employeurs de la loi C-21 et l'engouement de certaines entreprises et du gouvernement pour des normes de gestion en santé et en sécurité du travail (CSA Z-1000, OSHAS, etc.).

D'un côté, ces normes de gestion, à adhésion volontaire, donnent aux gestionnaires la légitimité de dire que l'entreprise s'occupe de la santé et de la sécurité du travail, tout en n'ayant aucune obligation de consulter les représentants des travailleuses et des travailleurs. Il y a renforcement du droit de gérance des employeurs sur les aspects de la santé et de la sécurité du travail. Ils veulent gérer et avoir le maximum de latitude quant aux moyens à utiliser. D'un autre côté, on

promeut la responsabilité individuelle quant à son propre état de santé (Norme BNQ Entreprise en santé).

Ces tendances nous questionnent beaucoup sur le rôle et la place du syndicat dans la prise en charge des aspects de la santé et de la sécurité du travail. Traiter de santé et de sécurité du travail de façon collective n'est-ce pas traiter des conditions de travail, un des rôles du syndicalisme ?

Nous suggérons donc que le comité confédéral en santé et sécurité entreprenne une réflexion et propose au mouvement des pistes d'action pour préserver et, si possible, augmenter l'impact des syndicats sur ces questions qui sont au cœur des droits à défendre : celui de vivre avec tous ses morceaux et de préserver sa santé mentale et physique.

2) Les modifications du monde du travail et notre difficulté à rejoindre les petits syndicats (50 membres et moins) nous interpellent vivement. Il faudra innover quant aux moyens pour les aider.

En plus de ces deux objectifs, le comité confédéral de santé et sécurité vise aussi pour le prochain mandat de trois ans :

- qu'à l'occasion du 28 avril, une majorité de syndicats observent une minute de silence ;
- que la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail soit reconnue de façon officielle et statutaire dans le calendrier du mouvement ;
- que la CSN continue d'être présente lors du Grand Rendez-vous de la CSST ;
- que la CSN et ses organisations affiliées continuent la lutte pour obtenir du temps et des comités paritaires de prévention pour tous ;
- que le projet du portail d'apprentissage en ligne en prévention se réalise.

Conclusion

Viser un objectif stratégique : Faire que nos syndicats fassent plus de prévention a permis d'assurer une plus grande cohérence dans nos actions et une grande collaboration entre les différents intervenants du mouvement : responsables politiques des organisations, salarié-es des fédérations, du Service des relations du travail, du Service des ressources humaines, des formatrices et des formateurs, etc.

Les actions du mouvement ont aussi été orientées vers la réussite de cet objectif, que ce soit : la formation des militantes, des militants et des salarié-es, les négociations du secteur public et du secteur privé, la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail, le 28 avril, les représentations au conseil d'administration de la CSST et à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et les travaux du groupe de travail Camiré.

Le résultat de toutes ces actions nous permet de constater un avancement important et positif de la prévention au sein du mouvement. Quant à l'objectif d'obtenir du temps pour la prévention et des comités de santé et de sécurité au travail dans tous les secteurs d'activité, celui-ci demeure entier.

La conjoncture est difficile. Nous constatons la prédominance de plus en plus organisée du patronat, le mépris de certains dirigeants envers les droits des travailleurs, plus particulièrement leur droit de protéger leur santé et leur sécurité, les demandes incessantes des employeurs pour faire diminuer leurs cotisations à la CSST.

Relativement à cela, il faudra prendre un moment d'arrêt et réfléchir à notre action et surtout à la place que les syndicats doivent occuper pour protéger et étendre les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs et préserver une de nos raisons d'être : *Ne pas perdre la vie à la gagner.*

Composition du comité

Le comité confédéral de santé et sécurité au travail est composé de six membres représentant les fédérations et les conseils centraux : Steve Bouchard, Michel Fortin, Yves Gaudreau, Gilles Lamontagne, Lucy Mousseau et Alain Ouimet. Le comité a été appuyé dans ses travaux par Andrée Bouchard, représentante de la CSN au conseil d'administration de la CSST, Micheline Boucher, conseillère au module prévention du Service des relations du travail, et Michel Forget, adjoint au comité exécutif de la CSN.

Plusieurs autres personnes du mouvement et de l'externe ont contribué, de façon ponctuelle, à divers travaux, plus particulièrement Denis Mailloux, conseiller syndical au module défense des accidentés du travail du Service des relations du travail, et Claude Rioux, retraité de la CSN. Roger Valois, deuxième vice-président, est le responsable politique de ce comité.

TABLEAU DES AMENDES

	Article 236 Contraventions à la LSST ou aux différents règlements		Article 237 Compromettre directement la santé ou la sécurité d'un travailleur	
	Personne physique	Personne morale	Personne physique	Personne morale
1979 – juillet 2010	1 ^{er} manquement 200 \$ - 500 \$	1 ^{er} manquement 500 \$ - 1 000 \$	1 ^{er} manquement 500 \$ - 1 000 \$	1 ^{er} manquement 5 000 \$ - 20 000 \$
Juillet 2010 – janvier 2011	Récidive 500 \$ - 1 000 \$	Récidive 1 000 \$ - 2 000 \$	Récidive 1 000 \$ - 2 000 \$	Récidive 10 000 \$ - 50 000 \$
	1 ^{er} manquement 400 \$ - 1 000 \$	1 ^{er} manquement 1 000 \$ - 2 000 \$	1 ^{er} manquement 1 000 \$ - 2 000 \$	1 ^{er} manquement 10 000 \$ - 40 000 \$
	Récidive 1 000 \$ - 2 000 \$	Récidive 2 000 \$ - 4 000 \$	Récidive 2 000 \$ - 4 000 \$	Récidive 20 000 \$ - 100 000 \$
2011 -	Récidive additionnelle 2 000 \$ - 4 000 \$	Récidive additionnelle 4 000 \$ - 8 000 \$	Récidive additionnelle 4 000 \$ - 8 000 \$	Récidive additionnelle 40 000 \$ - 200 000 \$
	1 ^{er} manquement 600 \$ - 1 500 \$	1 ^{er} manquement 1 500 \$ - 3 000 \$	1 ^{er} manquement 1 500 \$ - 3 000 \$	1 ^{er} manquement 15 000 \$ - 60 000 \$
	Récidive 1 500 \$ - 3 000 \$	Récidive 3 000 \$ - 6 000 \$	Récidive 3 000 \$ - 6 000 \$	Récidive 30 000 \$ - 150 000 \$
	Récidive additionnelle 3 000 \$ - 6 000 \$	Récidive additionnelle 6 000 \$ - 12 000 \$	Récidive additionnelle 6 000 \$ - 12 000 \$	Récidive additionnelle 60 000 \$ - 300 000 \$

REDISTRIBUER

RÉUNIR

RE

RÉclamer

RÉ

RÉ



63^e CONGRÈS
90 ANS