APSSAP

Association paritaire
pour la santé et la sécurité du travail,
secteur « Administration provinciale »

Brochure d'information

Organisation de la prévention

La procédure à suivre lorsqu'un problème de santé et de sécurité survient

LA PROCÉDURE À SUIVRE LORSQU'UN PROBLÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ SURVIENT

Lorsqu'une problématique en santé et sécurité du travail est rencontrée, les travailleurs, les gestionnaires et le comité de santé et de sécurité ne sont pas toujours au fait de leurs responsabilités. Nous examinerons donc le processus de cheminement d'une problématique en santé et sécurité du travail et préciserons le rôle des différents intervenants.

Soumettre la problématique

Un travailleur témoin d'une situation problématique en santé et sécurité du travail devrait toujours s'adresser, dans un premier temps, à son supérieur immédiat. L'employeur est responsable de l'identification des risques et de la mise en place de moyens permettant d'éliminer ou de contrôler ceux-ci. Si un travailleur prévient le comité de santé et de sécurité, ce dernier doit s'assurer que le supérieur immédiat a été préalablement avisé. Le rôle du comité n'est pas de résoudre la problématique, mais plutôt de supporter l'employeur, au besoin, dans la recherche de solutions.

Traiter la problématique

Lorsqu'il est saisi d'une requête, le supérieur immédiat devrait d'abord vérifier si la problématique rencontrée entraîne réellement un risque de blessure ou de maladie professionnelle pour les travailleurs et les gestionnaires de l'établissement. S'il juge qu'il n'y a pas de risque, l'employeur devrait en expliquer les raisons aux travailleurs concernés. S'il juge qu'il y a un risque, il a l'obligation de mettre en place des moyens pour l'éliminer ou le contrôler (LSST a. 51). Au besoin, le représentant de l'employeur peut faire appel au comité de santé et sécurité pour l'aider dans le traitement de la problématique.

Mettre en place des correctifs

En fonction de la nature des mesures préventives ou correctives envisagées, l'employeur peut avoir à faire des démarches auprès de différents acteurs pour la mise en place de celles-ci : les cadres supérieurs, le propriétaire, les fournisseurs, la direction des ressources humaines, la direction des ressources informationnelles et matérielles, la Société immobilière du Québec et plusieurs autres.

Le délai d'intervention peut varier en fonction de la nature du problème, des correctifs à apporter et des acteurs impliqués. L'employeur a donc tout intérêt à informer les travailleurs des développements pour éviter leur mécontentement lors de délais plus longs. Il est à noter que, dans un tel cas, des mesures temporaires devraient tout de même être envisagées pour corriger ou prévenir les risques en attendant que les correctifs soient mis en place de façon permanente.

MISE EN PLACE ET SOUTIEN DES CSS

La mise en place d'un nouveau comité est une étape importante. À la suite d'échanges et d'accords entre les deux parties (patronale et syndicale), il faut former les membres de ce comité.

BESOIN D'AIDE ?

L'APSSAP a créé divers outils vous permettant de mieux gérer vos comités et mieux organiser vos activités de prévention de la santé et de la sécurité du travail.

Pour de plus amples informations à ce sujet, communiquez avec nous au 418 624-4801.

Que faire si l'employeur ne corrige pas le problème ?

Lorsque la problématique n'est pas traitée ou n'est pas corrigée par le supérieur immédiat ou le gestionnaire concerné, le travailleur peut soumettre une requête au comité de santé et de sécurité, dans la mesure où un comité est en place. Le membre du comité qui reçoit la requête doit, d'une part, vérifier qu'elle est en lien avec le mandat du comité de santé et de sécurité et, d'autre part, recueillir toutes les informations nécessaires pour traiter efficacement la demande.

Il est fondamental de se poser la question suivante : Est-ce que la situation entraîne un risque de blessure ou de maladie professionnelle pour les travailleurs et gestionnaires de l'établissement ? Pour répondre à cette question, vous pouvez vous référer aux lois, aux règlements et aux normes en santé et sécurité du travail qui sont applicables à la situation. De plus, vous pouvez consulter vos coordonnateurs ministériel et syndical, un conseiller en prévention de l'APSSAP, les membres des équipes de santé au travail ou encore la CSST.

Voici quelques exemples d'actions que peut prendre le membre du comité pour clarifier la requête :

- Se renseigner auprès du gestionnaire concernant les actions qui ont été prises (ou non) dans le dossier et les raisons qui les motivent.
- Observer les lieux où le problème a été identifié pour prendre connaissance de ce qui lui a été rapporté par le travailleur et le gestionnaire concerné.
- Surveiller la qualité du milieu de travail (éclairage, température, humidité, bruit) à l'aide des instruments de mesure requis.
- Vérifier si d'autres personnes de l'établissement sont susceptibles d'être touchées par le problème.

Consulter les documents pertinents (programme de prévention, registre de plaintes et suggestions, registre d'accidents et incidents, rapports d'inspection).

Toutes ces informations devraient permettre au membre du comité d'avoir un portrait réaliste de la situation et d'en apprendre davantage sur l'étendue du problème.

Grâce aux informations recueillies, le membre du comité pourra juger de la pertinence de présenter ou non la requête lors de la prochaine réunion du comité.

Soumettre la requête au comité de santé et de sécurité

Lorsque le membre du comité chargé de clarifier la requête en arrive à la conclusion que la problématique rencontrée entraîne un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, il peut la soumettre au comité. Après avoir pris connaissance de la problématique préalablement documentée, les membres du comité devront réfléchir sur les moyens qui peuvent être mis en place pour éliminer ou contrôler les risques identifiés. Dans certains cas, grâce aux fonctions décisionnelles que lui confère la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), le comité peut exiger que l'employeur mette en place des mesures de prévention. Par exemple, si le comité juge nécessaire qu'une formation en santé et sécurité soit offerte à certains travailleurs, l'employeur aura l'obligation de les faire former. Or, dans la majorité des cas, le comité n'a qu'un pouvoir de recommandation concernant la mise en place de mesures préventives ou correctives. Celui-ci a donc tout intérêt à être réaliste s'il veut que l'employeur accepte ses recommandations. C'est de cette façon qu'il pourra construire sa crédibilité auprès de ses interlocuteurs.

À la suite de l'examen des différentes solutions possibles, les membres du comité devront tous s'entendre sur les mesures préventives ou correctives à envisager. Rappelons que pour respecter le principe de parité, le comité doit en arriver à un consensus entre tous les membres et qu'en aucun cas, ils ne doivent procéder à un vote majoritaire pour déterminer la position du comité. S'il y a mésentente au sein des membres quant aux solutions à envisager, ceux-ci peuvent solliciter le support des coordonnateurs ministériels et syndicaux ou des conseillers de l'APSSAP. Ces ressources possèdent une expertise en santé et sécurité qui peut être très utile pour trouver des solutions dans ce genre de situation.

LA COLLABORATION

Le travailleur, le gestionnaire et le comité de santé et de sécurité ont chacun un rôle à jouer dans le processus de cheminement d'une problématique en santé et sécurité du travail.

Il est important qu'il existe une collaboration entre ces intervenants. Ainsi, la communication demeure la clé du succès dans la résolution de problèmes.

IMPORTANT

Voici quelques questions qui peuvent être posées par les membres du comité lors de l'analyse des différentes solutions proposées :

Le risque sera-t-il bel et bien corrigé, contrôlé ou éliminé par la mesure choisie ?

Les mesures de contrôle sont-elles réalistes en termes de délais, de coûts et de faisabilité ?

Cette mesure rendra-t-elle la tâche beaucoup plus complexe ?

Aurons-nous besoin d'un haut niveau d'entretien pour maintenir la procédure en place ?

Que dit la législation sur les mesures de contrôle à appliquer ?

Formuler des recommandations à l'employeur

Lorsqu'il y a consensus entre les membres du comité concernant les recommandations à formuler, celles-ci sont transmises à l'employeur. Ce dernier est libre d'accepter ou non d'appliquer les recommandations. Il est aussi possible qu'il accepte certains moyens recommandés en modifiant les modalités d'application. Quelle que soit sa décision, l'employeur devrait toujours donner une rétroaction concernant les actions qu'il entend prendre (ou non) et les raisons qui les motivent. Dans le cas où le comité ne reçoit aucune rétroaction de la part de l'employeur, un membre devrait être mandaté pour faire le suivi. Cette manière de procéder permet d'avoir l'heure juste sur la situation afin d'éviter que les membres se lancent dans des spéculations négatives qui risquent de mettre en péril la collaboration entre l'employeur et le comité de santé et de sécurité.

Mettre en place les recommandations du comité

Dans le cas où l'employeur accepte de mettre en place les recommandations du comité, il est important pour ce dernier d'effectuer un suivi et une évaluation des mesures prévues. Le comité devrait mandater un membre chargé de faire le suivi nécessaire en fonction des échéanciers fixés par l'employeur. Il devrait également effectuer une évaluation des mesures préventives et correctives mises en place pour s'assurer qu'elles sont efficaces et corrigent réellement la problématique qui avait été identifiée.

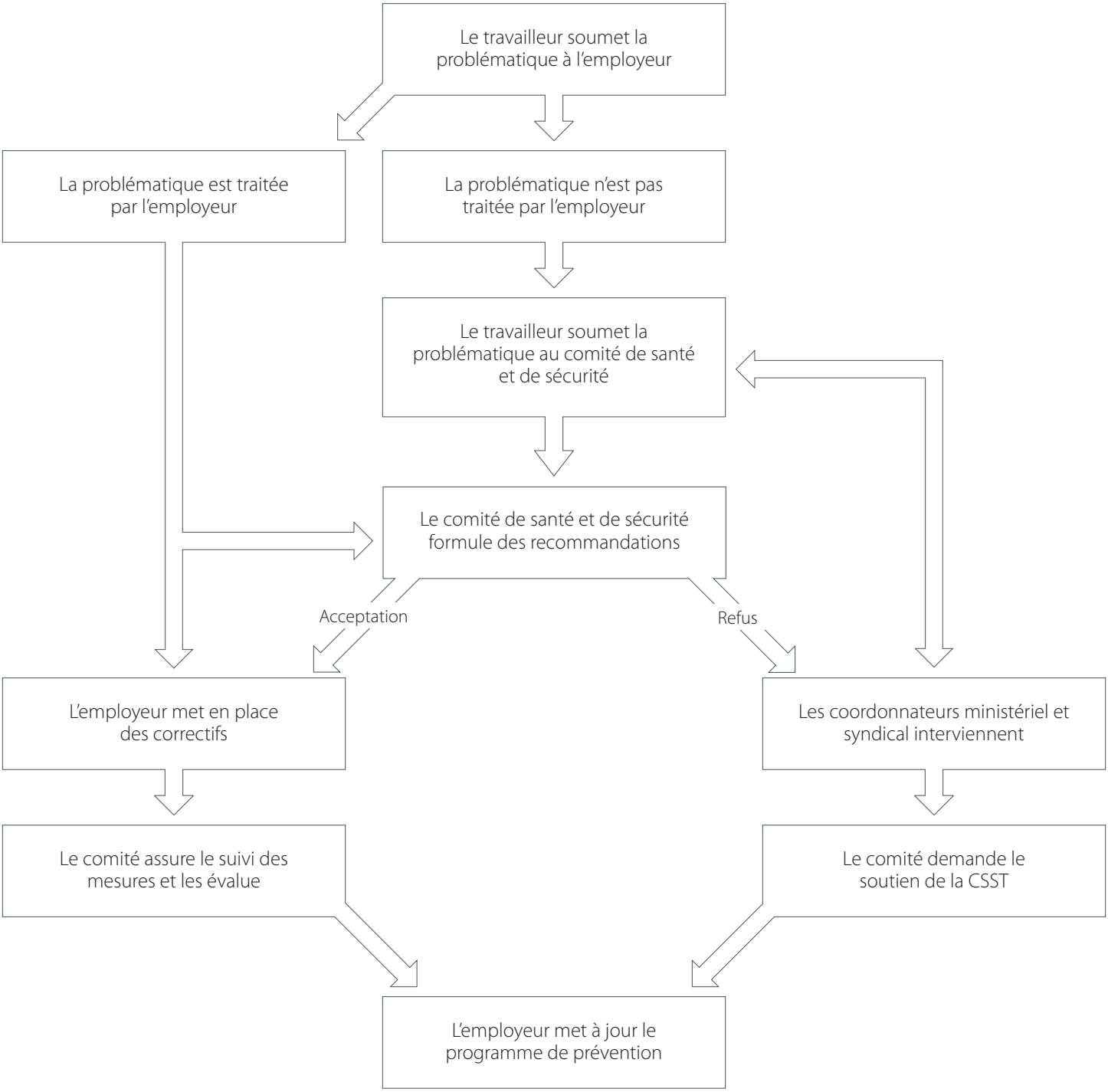
Que faire si l'employeur rejette les recommandations ?

Si l'employeur refuse de mettre en place les mesures recommandées par le comité, ce dernier devra rechercher d'autres moyens possibles pour corriger la situation et procéder à de nouvelles recommandations. Au besoin, le comité peut solliciter le support des coordonnateurs ministériels et syndicaux ou des conseillers de l'APSSAP. En dernier recours, si toutes les avenues de solutions possibles ont été explorées et que les mécanismes de prise en charge dans le milieu n'ont pas permis de corriger la problématique rencontrée, la CSST peut être appelée à intervenir.

LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

Lorsque des mesures préventives ou correctives sont mises en place par l'employeur, par exemple une formation en santé et sécurité, il est important que le programme de prévention soit mis à jour.

LE PROCÉDURE À SUIVRE LORSQU'UN PROBLÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ SURVIENT



ÉTAPE 1	ÉTAPE 3		ÉTAPE 4
Agresseurs, problèmes ou dangers	Moyens de prévention		Évaluation des moyens de prévention
	permanents	temporaires	
Localisation	À la source	À la source	Actions
Description	Contrôle	Contrôle	Responsable
Risque	EPI	EPI	Échéancier

ÉTAPE 2

Lois, règlements et normes	Articles

Toute reproduction d'un extrait ou de la totalité de cette fiche doit être préalablement autorisée par écrit par l'APSSAP et porter la mention de sa source.

Tél. : 418.624.4801

Téléc. : 418.624.4858

apssap@apssap.qc.ca

apssap.qc.ca

Notre mission

Nous avons pour mission de favoriser la prise en charge paritaire de la prévention en matière de santé, de sécurité et d'intégrité physique des personnes du secteur de l'Administration provinciale. Pour ce faire, nous offrons des services de formation, d'information, de conseil et d'assistance auprès des membres du secteur de l'Administration provinciale.

Notre clientèle

Le secteur de l'Administration provinciale regroupe plus de 1 600 établissements qui emploient au-delà de 70 000 personnes. Dans le cadre de son programme d'action, l'APSSAP répond aux demandes des comités de santé et sécurité, des mécanismes de participation ainsi que des coordonnateurs ministériels et syndicaux. Cette procédure permet aux travailleurs et aux gestionnaires du secteur de bénéficier des services auxquels ils ont droit.

Nos conseillers

- Alexandre Côté
- Julie Forest