



Les meilleures sources d'information sur les dangers en milieu de travail sont les travailleurs et les travailleuses. Réaliser un sondage permet de recueillir des renseignements essentiels auprès des personnes les plus susceptibles de rencontrer des problèmes de santé et de sécurité au travail.

Préparation

Le sondage peut être effectué uniquement par la représentante ou le représentant syndical, mais il sera plus facile à réaliser avec la collaboration de l'employeur. On pourra alors distribuer les questionnaires, les remplir et les recueillir durant les heures de travail, ce qui fera augmenter le taux de participation.

Conditions pour réaliser un sondage en collaboration avec l'employeur

Avant de procéder, assurez-vous que les conditions suivantes sont réunies et que l'employeur les accepte par écrit.

Le sondage ne vise qu'à cerner les dangers pouvant entraîner des blessures ou des maladies professionnelles.

L'employeur et le syndicat s'entendent sur les questions qui seront posées.

Les membres du comité de santé et de sécurité et les personnes qui représentent le syndicat distribueront les questionnaires et recueilleront les réponses durant les heures de travail.

Le sondage sera mené de façon à préserver l'anonymat et à garantir la confidentialité des réponses.

L'employeur ne pourra pas consulter les réponses écrites ni les données brutes du sondage (seules des synthèses lui seront fournies).

Les résultats seront transmis à tout le personnel.



Si l'employeur n'approuve pas le sondage ou si les parties ne s'entendent pas sur les conditions ci-dessus, la section locale devra faire son propre sondage. Il faudra alors le mener en dehors des heures de travail et prévoir plus de temps pour permettre à tout le monde d'y répondre. Le comité de santé et de sécurité et la direction de la section locale peuvent aider à élaborer le questionnaire et à le distribuer.

Une fois le questionnaire prêt et approuvé, le comité rédige une lettre qui explique la raison pour laquelle il mène le sondage et fournit les coordonnées des personnes pouvant répondre aux questions. Si l'employeur a accepté de collaborer, la lettre précise également le temps alloué pour remplir le questionnaire durant les heures de travail.

Communication en matière de santé et de sécurité

LES PERSONNES SALARIÉES PEUVENT-ELLES FAIRE DES SUGGESTIONS AUX MEMBRES DU COMITÉ OU AUX REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX?

Absolument! La transmission régulière de suggestions au comité ou aux représentantes et représentants syndicaux est d'ailleurs signe d'une saine communication. Pour maintenir ce dialogue, il est important de répondre à toute personne qui soulève une question de santé ou de sécurité au travail. Si le suivi prend du temps, expliquez pourquoi. C'est en donnant promptement suite aux questions et aux suggestions des membres que vous entretiendrez le dialogue et les interactions.

QUAND UNE RECOMMANDATION N'EST PAS APPLIQUÉE, EN EXPLIQUE-T-ON LES RAISONS AU COMITÉ?

Il arrive que les recommandations du comité ne sont pas appliquées immédiatement. C'est le cas, par exemple, s'il faut commander de l'équipement, réaliser des travaux ou obtenir une autorisation financière.

Si elle ne donne pas suite à une recommandation, la direction devrait en expliquer les raisons au comité, de sorte qu'on puisse envisager ensemble une solution de rechange. Dans certains cas, la loi exige que ces raisons soient consignées par écrit et fournies dans une période donnée (p. ex., 30 jours). Si la direction n'explique clairement pas les motifs de son refus durant cette période, son inaction pourrait entraîner des malentendus et être considérée comme un manque d'intérêt envers la santé et la sécurité de son personnel.

PEUT-ON CONSULTER LE REGISTRE COMPLET DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ, DE LEUR MISE EN ŒUVRE ET DES MOTIFS DE REJET?

Pour que le personnel soit bien conscient des questions de santé et de sécurité au travail, il faut le tenir au courant de ce qui se passe et faire le suivi des solutions proposées. Comment? En fournissant des procès-verbaux complets, en entretenant des contacts personnels avec les membres et en faisant rapport aux réunions syndicales-patronales. Parlez des victoires du comité, notamment lorsque la direction met en œuvre vos recommandations.

Élaboration du sondage

Au moment de préparer le questionnaire, il est important de prendre en compte la liste des dangers possibles dans le milieu de travail.

Les questions peuvent être posées à l'écrit ou à l'oral, sous forme de questionnaire à remplir ou d'entrevues individuelles. Si quelqu'un veut fournir des renseignements de nature délicate, il serait sans doute préférable qu'il le fasse par écrit. En effet, la personne se sentira probablement plus à l'aise de répondre à un sondage anonyme que de rapporter certains problèmes de vive voix. D'un autre côté, les rencontres individuelles pourraient renforcer les liens avec les membres de la base, qui auraient une occasion en or de rencontrer leurs leaders syndicaux et de discuter de leurs conditions de travail.

Stimuler la participation

Demandez aux membres du comité ou aux représentantes et représentants de distribuer le sondage à leur équipe, dans leur service ou dans un lieu particulier. Pour inciter les gens à le remplir, ne leur accordez que quelques jours pour le faire. Demandez ensuite à la personne qui a distribué le questionnaire de recueillir les réponses et de relancer ceux et celles qui n'ont pas encore terminé.

Que l'employeur ait choisi ou non de collaborer, il serait avantageux d'organiser une réunion syndicale avant de lancer le sondage. Vous pourrez y expliquer le but de votre démarche, la façon dont le sondage sera administré, les moyens de préserver l'anonymat et à quoi serviront les résultats. Vous pourrez également en profiter pour assigner les différentes tâches. N'oubliez pas de faire appel à votre représentante ou représentant en santé et sécurité et à votre représentante ou représentant de l'AFPC pour obtenir de l'aide et des conseils, au besoin.

Pratiques exemplaires

Le meilleur sondage est celui qui a été élaboré en fonction de votre milieu de travail. Il est toujours bon de déterminer les dangers et d'évaluer les risques afin d'établir les interventions prioritaires.

Les sondages sont très utiles pour améliorer divers aspects du milieu de travail, comme la température, la ventilation, la qualité de l'air intérieur et les espaces partagés. Ils permettent également de déceler des problèmes concernant les horaires, la charge de travail, le télétravail et les facteurs de stress psychologique, pour ne citer que ceux-là.