



Santé et sécurité
Health and Safety



SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE

QU'EST-CE QUE LE SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ INTERNE?

Le système de responsabilité interne (SRI) est un partenariat entre l'employeur et son personnel qui vise à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. La responsabilité interne part du principe qu'un simple contrôle réglementaire ne garantit pas la sécurité au travail.

Pour être efficaces, les mesures de santé et de sécurité au travail doivent être conçues et mises en œuvre par l'employeur et les personnes salariées.

COMMENT ÇA FONCTIONNE?

Le SRI est la pierre angulaire de toute loi sur la santé et la sécurité au travail. Il encourage l'employeur et son personnel à collaborer pour que le milieu de travail soit plus sain et sécuritaire. Comme les lois et les règlements ne précisent pas toujours les étapes de leur mise en application, le SRI permet de tenir l'employeur responsable de respecter ses devoirs.

LA PERSPECTIVE SYNDICALE

Le concept de SRI avait son importance au moment où il a été lancé parce qu'il officialisait le rôle des travailleuses et travailleurs et de leurs syndicats dans l'identification et la prévention des dangers. Pour les syndicats, le SRI est le nom que les décideurs gouvernementaux ont donné au rôle qu'ils entendent jouer dans l'application de la loi.

En effet, plutôt que d'appliquer directement la loi, le gouvernement a choisi de déléguer aux employeurs et à leur personnel la responsabilité de régler leurs différends, se réservant un rôle de dernier recours. Dans la plupart des cas, le gouvernement s'en sert pour justifier une

application partielle de la loi, affirmant qu'il s'appuie avant tout sur les parties concernées pour la faire respecter.

Dans le cadre du SRI, les personnes salariées devraient travailler avec l'employeur pour prévenir les blessures et les maladies professionnelles. Mais les deux parties ne voient pas cette collaboration du même œil. Trop souvent, l'employeur estime que le syndicat devrait surveiller ses membres, alors que cette responsabilité lui revient.

Les syndicats ont mis de l'avant le concept de comités mixtes de santé et de sécurité au travail. Ces comités permettent de soulever les préoccupations des personnes salariées et de s'appuyer sur la loi pour obliger l'employeur à reconnaître les dangers et à investir dans la prévention. Un des principaux défauts du SRI est de supposer que les deux parties ont le même objectif, alors que ce n'est pas le cas. L'évaluation des risques, par exemple, se chiffre en dollars pour l'employeur, tandis que pour les travailleuses et travailleurs, elle se calcule en nombre d'accidents et de taux de maladie.

Le SRI ne tient pas non plus compte du déséquilibre des pouvoirs. La loi exige que les parties se rencontrent, mais c'est l'employeur qui tient les cordons de la bourse et qui prend les décisions. Il peut donc ignorer des changements nécessaires ou s'y opposer, même si le comité les a approuvés.

En l'absence d'un engagement ferme de la part du gouvernement, le SRI se réduit donc à un transfert de responsabilité des organismes de réglementation aux parties concernées, sans obligation de prendre des mesures concrètes et de rendre des comptes.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada