

## La protection des travailleurs contre les maladies industrielles et les effets de la pollution

Jean Denis Gagnon\*

Il y a quelques années à peine que la protection de l'environnement soulève un intérêt général dans les pays industrialisés. Pendant longtemps, trop heureux du développement industriel et du bien-être relatif qu'il pouvait apporter, l'on ne prêtait que peu d'attention aux inconvénients très sérieux qui n'allaient pas tarder à se manifester. En réalité, ce n'est que lorsqu'elles apparurent comme un danger que l'on commença à se soucier davantage de certaines conséquences découlant d'une production massive disciplinée par aucune règle visant à protéger l'environnement.

Si l'on a généralement tardé à se préoccuper des menaces que certains types de production pouvaient faire peser sur l'environnement, il est, cependant, un secteur précis, celui des usines et des milieux de travail, à propos duquel les législateurs ont réalisé il y a longtemps la nécessité de leur intervention. Très tôt, en effet, après l'avènement de l'industrialisation dans les pays occidentaux, l'on s'est aperçu des dangers auxquels étaient exposés les ouvriers de certaines entreprises et l'on dut reconnaître l'existence de maladies nouvelles dont ils pouvaient être frappés. Ces maladies, les maladies industrielles firent l'objet de lois particulières dès la fin du siècle dernier et en 1925, l'Organisation internationale du Travail proposait à ses membres d'adopter la convention numéro 18 concernant les maladies professionnelles.

Au Canada et dans la Province de Québec en particulier, les législateurs se sont préoccupés dès la fin du siècle dernier de la protection de la santé des travailleurs dans les entreprises;<sup>1</sup> et leur activité en ce domaine n'a eu de cesse depuis lors. Par ailleurs, en plus de ces interventions législatives en matière de maladies professionnelles, l'on doit aussi souligner le rôle important que les syndicats ont joué en ce domaine, en s'efforçant d'inclure dans les conventions collectives applicables aux entreprises où certaines maladies industrielles leur paraissaient particulièrement menaçantes, des clauses destinées à assurer la protection de la santé de leurs membres.

---

\* Professeur à la faculté de droit, Université de Montréal.

<sup>1</sup> *Acte des manufactures de Québec*, 48 Vict., c.32 (Qué.) contenait certaines dispositions concernant la protection de la santé des travailleurs.

## Lois et règlements concernant la protection de la santé des travailleurs

Outre la *Loi de la qualité de l'environnement*,<sup>2</sup> de même que certains règlements ayant une portée générale en matière de lutte contre la pollution et dont quelques dispositions visent les établissements, usines et autres lieux de travail, d'autres lois ou règlements ayant trait à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à leur protection dans les cas où ils sont victimes d'accidents ou de maladies industrielles, reçoivent également application en cette matière. Certaines de ces lois ou règlements ont des fins préventives et visent principalement à instaurer dans les usines ou entreprises des conditions de travail qui assurent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs; tandis que d'autres traitent principalement des compensations versées à ceux d'entre eux qui sont victimes d'accidents ou qui, en raison des maladies industrielles dont ils sont affectés, sont privés de la totalité ou d'une partie du salaire qu'ils recevaient normalement. Parmi les lois et règlements qui visent à protéger la santé des travailleurs et à assurer leur sécurité, la *Loi des établissements industriels et commerciaux*<sup>3</sup> et la *Loi des mines*,<sup>4</sup> de même que certains arrêtés en conseil adoptés en vertu de ces textes législatifs occupent une place toute particulière.<sup>5</sup>

La *Loi des établissements industriels et commerciaux* a une portée générale, puisque les normes qu'elle établit sont de rigueur dans les manufactures, usines, chantiers et ateliers de tous genres, de même qu'en divers endroits servant à des fins commerciales, à l'exclusion, cependant, des hôtels et restaurants.<sup>6</sup> Par ailleurs, en ce qui concerne les mines, les dispositions de cette loi n'y sont de rigueur, que lorsque telle application est expressément stipulée.<sup>7</sup>

Au titre de la salubrité dans les établissements industriels et commerciaux, la loi stipule que ces lieux doivent offrir un éclairage et une circulation d'air suffisants, compte tenu du nombre d'em-

---

<sup>2</sup> L.Q. 1972, c.49. Voir en particulier arts.71 et ss. qui traitent de la salubrité des immeubles et lieux divers où des personnes exécutent un travail.

<sup>3</sup> S.R.Q. 1964, c.150 mod.par la *Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux*, L.Q. 1975, c.49.

<sup>4</sup> S.Q. 1965, Sess.1, c.34.

<sup>5</sup> D'autres lois et règlements contiennent des dispositions pouvant recevoir application dans des cas particuliers. Parmi ces lois mentionnons tout spécialement: la *Loi sur le commerce des produits pétroliers*, L.Q. 1971, c.33; la *Loi des mécaniciens en tuyauterie*, S.R.Q. 1964, c.154; la *Loi de la protection de la santé publique*, L.Q. 1972, c.42.

<sup>6</sup> S.R.Q. 1964, c.150, art.2(4).

<sup>7</sup> S.Q. 1965, vol.1, c.34, art.3.

ployés qui s'y trouvent habituellement, et qu'on doit y faire usage de moyens efficaces en vue d'éliminer les poussières produites au cours du travail, ainsi que les gaz, vapeurs et autres déchets.<sup>8</sup> Ces obligations imposées aux chefs d'entreprise sont expliquées davantage dans le règlement adopté en complément de la loi.<sup>9</sup> L'une des dispositions de ce texte stipule, en effet, que l'employeur est tenu de construire son établissement et de disposer les lieux de travail, de manière à éviter tout danger qui pourrait résulter de la présence de gaz ou de vapeurs nocives, ou de la fumée et du feu.<sup>10</sup> L'on y précise, de plus, que le système de ventilation existant dans l'établissement doit permettre au moins un changement d'air à chaque heure.

Le règlement prévoit aussi que les chefs d'établissements doivent dans certains cas fournir aux ouvriers des masques, lunettes ou autres appareils, destinés à écarter tout danger pouvant mettre en péril la vue, l'ouïe ou les voies respiratoires.<sup>12</sup> De plus, les entreprises ont l'obligation de limiter les bruits aux lieux de travail, soit en insonorisant leurs établissements, soit en isolant les endroits où des machines bruyantes fonctionnent.<sup>13</sup> Enfin, elles doivent également assurer la protection des travailleurs contre toute radiation dangereuse.<sup>14</sup>

La mise en application de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*<sup>15</sup> et du règlement du même nom<sup>16</sup> est confiée à des inspecteurs et médecins hygiénistes nommés par l'autorité gouvernementale. Ces inspecteurs ont libre accès à tout établissement et peuvent y poursuivre des enquêtes chaque fois qu'ils le jugent opportun.<sup>17</sup> Si au cours de leurs visites impromptues, ils découvrent qu'un chef d'établissement ne se conforme pas aux dispositions de la loi ou des règlements qui lui sont applicables, ils peuvent tenter des poursuites contre lui et le faire condamner aux amendes prévues par la loi.<sup>18</sup>

Outre le service d'enquête que la loi établit, le règlement des établissements industriels et commerciaux<sup>19</sup> prévoit la formation de co-

<sup>8</sup> S.R.Q. 1964, c.150, mod.par L.Q. 1975, c.49.

<sup>9</sup> *Règ. concernant les établissements industriels et commerciaux*, A.C. 3787, (1972) 104 Gaz.off.Qué. II, 11933 (no 52B, 13/12/72).

<sup>10</sup> *Ibid.*, art.2.1.1.

<sup>11</sup> *Ibid.*, art.5.1.3.

<sup>12</sup> *Ibid.*, art.12.1.

<sup>13</sup> *Ibid.*, art.5.3.2.

<sup>14</sup> *Ibid.*, art.10.3.

<sup>15</sup> S.R.Q. 1964, c.150 mod.par L.Q. 1975, c.49.

<sup>16</sup> *Supra*, note 9.

<sup>17</sup> S.R.Q. 1964, c.150 mod.par L.Q. 1975, c.49; *supra*, note 9, art.2.6.2 et 2.6.3.

<sup>18</sup> S.R.Q. 1964, c.150 mod.par L.Q. 1975, c.49.

<sup>19</sup> *Supra*, note 9.

mités de sécurité qui complètent à l'intérieur des divers établissements le travail plus général accompli par les inspecteurs.<sup>20</sup> Ces comités qui peuvent être librement formés dans toute entreprise, sont, par ailleurs, de rigueur dans les établissements qui comptent au moins 20 employés et où la fréquence des accidents de travail est élevée (25 accidents par million d'heures de travail).<sup>21</sup>

Comme il en a déjà été fait mention, la *Loi des établissements industriels et commerciaux*,<sup>22</sup> de même que le règlement du même nom, ne reçoivent application dans les mines que lorsque des dispositions particulières le stipulent expressément. Cette limite tracée à la portée de la loi et du règlement s'explique par l'existence de textes législatifs et règlements spéciaux concernant le travail dans les mines.

L'article 261 de la *Loi des mines*<sup>23</sup> permet au lieutenant-gouverneur en conseil de créer des normes concernant la sécurité et la santé des ouvriers. Les normes adoptées par l'autorité publique sont énoncées dans le règlement concernant la protection des ouvriers dans l'exploitation des mines.<sup>24</sup> Bien que les règles qu'on y trouve visent principalement à assurer la sécurité des travailleurs en réduisant les possibilités d'accidents de travail, plusieurs de ses dispositions traitent des moyens de les protéger contre diverses causes de maladies industrielles. Ainsi, l'arrêté en conseil prévoit que l'exploitant doit fournir des masques ou appareils respiratoires efficaces, aux membres de son personnel qui sont exposés "aux fumées ou vapeurs irritantes ou dangereuses ou à des concentrations inconfortables de poussières ou gaz".<sup>25</sup> De plus, l'état de ces appareils doit, précise-t-on, être vérifié à intervalles réguliers et ils doivent être stérilisés au moins une fois par semaine.<sup>26</sup> L'on prévoit également que partout dans les ateliers, usines ou laboratoires, où la présence de substances ou de réactifs nocifs peut présenter un danger pour les membres du personnel, des affiches doivent être placées bien en vue, pour en prévenir les ouvriers.<sup>27</sup> Dans ce même règlement, l'autorité publique s'est aussi souciée des bruits trop intenses auxquels les mineurs pourraient être exposés. L'on a prévu à ce sujet que lorsque leur

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, art.14.3.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> S.R.Q. 1964, c.150 mod.par L.Q. 1975, c.49.

<sup>23</sup> S.Q. 1965, Sess.1, c.34.

<sup>24</sup> Règ. concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières, A.C. 4389 (1971) 103 Gaz.off.Qué. II, 9649 (no 53A, 22/12/71).

<sup>25</sup> *Ibid.*, art.15.

<sup>26</sup> *Ibid.*, art.18.

<sup>27</sup> *Ibid.*, art.32.

intensité dépasse les normes acceptées par le service d'inspection, l'exploitant doit fournir à ses employés des appareils protecteurs.<sup>28</sup>

Pour restreindre au minimum les causes des maladies industrielles dans les mines, l'autorité gouvernementale a établi certaines mesures d'hygiène auxquelles on doit se conformer. Ainsi, les lieux où les travailleurs prennent leurs repas doivent être convenablement aérés et tenus dans des conditions hygiéniques acceptables.<sup>29</sup> De plus, le règlement précise certaines normes qui sont de rigueur concernant les lieux d'aisance.<sup>30</sup>

En ce qui concerne, par ailleurs, le traitement des ouvriers malades ou blessés, le règlement édicte que dans chaque mine un service de premiers soins dont sont responsables des personnes ayant reçu une certaine formation, doit être mis à la disposition des travailleurs;<sup>31</sup> et partout où des substances ou gaz toxiques sont utilisés, l'on doit garder à un endroit facilement accessible, des quantités suffisantes d'antidotes appropriés au traitement des mineurs blessés ou malades.<sup>32</sup> Sous ce même titre des soins à donner aux blessés ou malades, rappelons, de plus, que la *Loi des mines*<sup>33</sup> stipule que le lieutenant-gouverneur en conseil peut autoriser le ministre des Richesses naturelles à ordonner la création de postes de sauvetage dans les mines. Lorsque le ministre prononce des ordonnances de cette nature, l'inspecteur en chef détermine le nombre de personnes dans chaque mine qui doivent "suivre des cours sur l'usage et l'entretien des appareils de sauvetage".<sup>34</sup>

L'application des dispositions de la *Loi des mines* et des divers règlements ayant trait à la sécurité des travailleurs est confiée à un service d'inspection établi par la loi.<sup>35</sup> Les représentants de cet organisme peuvent ordonner par écrit à un exploitant de remédier aux situations ou pratiques jugées dangereuses<sup>36</sup> et en cas de refus de sa part d'obtempérer à une telle ordonnance, engager des poursuites contre lui.<sup>36a</sup>

Enfin, l'on ne saurait terminer cette brève présentation de la réglementation du travail dans les mines, sans faire état d'un arrêté

<sup>28</sup> *Ibid.*, art.22.

<sup>29</sup> *Ibid.*, art.31.

<sup>30</sup> *Ibid.*, arts.26-27.

<sup>31</sup> *Ibid.*, art.23.

<sup>32</sup> *Ibid.*, art.33.

<sup>33</sup> S.Q. 1965, vol.1, c.34.

<sup>34</sup> *Loi des mines*, S.Q. 1965, c.34, Sess.1, art.263.

<sup>35</sup> *Ibid.*, art.262-267.

<sup>36</sup> *Ibid.*, art.267.

<sup>36a</sup> *Ibid.*, art.273.

en conseil adopté le 30 avril 1975, lequel traite du "certificat médical des ouvriers employés dans les exploitations de mines et de carrières".<sup>37</sup> Aux termes de ce règlement, tout ouvrier doit subir chaque année un examen médical complet "incluant une radiographie des poumons", pour se voir remettre un certificat l'habilitant à accomplir un travail dans une exploitation minière; et le règlement précise qu'aucun exploitant ne peut employer un ouvrier "qui ne détient pas un certificat médical valide".

Ce règlement qui a été adopté après que l'on se soit alarmé de l'état de santé précaire d'un grand nombre d'ouvriers employés dans les mines d'amiante de la province, a été grandement critiqué tant par les syndicats que par les employeurs. En effet, ces derniers ont jusqu'à maintenant, refusé de licencier leurs employés atteints de silicose ou d'amiantose dont la Commission des accidents du travail n'a pas renouvelé les certificats médicaux prévus par le règlement; d'ailleurs, leur association<sup>38</sup> conteste actuellement devant les tribunaux la légalité de cet arrêté en conseil. Quant aux centrales syndicales, elles adoptent des positions différentes concernant le licenciement des travailleurs atteints d'amiantose ou de silicose.<sup>39</sup> Si l'une d'elles désire que le règlement soit appliqué intégralement, sans subir au préalable aucune modification, deux autres organismes syndicaux soutiennent que le mineur atteint d'amiantose ou de silicose devrait avoir la liberté de décider lui-même, après avoir été informé de son état de santé véritable, de quitter son emploi ou au contraire d'y demeurer, sans que d'autres personnes, employeurs ou médecins de la Commission des accidents du travail, ne puissent décider de son avenir.

En plus de s'intéresser aux mesures préventives qui doivent être prises dans les entreprises pour protéger la santé des travailleurs et éviter les accidents, le législateur québécois, comme d'ailleurs ceux des autres provinces canadiennes a établi un régime juridique particulier en ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles, afin de mieux protéger ceux qui en sont victimes. Les compensations auxquelles a droit un salarié atteint d'une mala-

---

<sup>37</sup> Règ. d'application de la Loi des mines concernant le certificat médical des ouvriers, A.C. 1787 (1975) 107 Gaz.off.Qué. II, 2077 (no 18, 30/4/75).

<sup>38</sup> L'Association des Mines d'Amiante.

<sup>39</sup> La Confédération des syndicats Nationaux accepte les règles énoncées au règlement, malgré leur caractère coercitif; par ailleurs, la Centrale des Syndicats Démocratiques, de même que les Métallurgistes-Unis d'Amérique préconisent un régime qui permettrait aux travailleurs de décider librement de quitter leur emploi ou, au contraire, d'y demeurer, après avoir été mis au courant de leur état de santé et des dangers que présente leur travail.

die professionnelle sont prévues à la *Loi des accidents du travail*.<sup>40</sup> Lors de l'adoption de ce texte législatif, le législateur québécois a, selon toute vraisemblance, été grandement influencé par une loi ontarienne de 1914,<sup>41</sup> laquelle reproduisait les dispositions essentielles d'une loi anglaise de 1906.<sup>42</sup>

L'on a souvent souligné avec raison le caractère d'exception de la *Loi des accidents du travail*.<sup>43</sup> Cette dernière ne s'applique, en effet, suivant son article premier, "qu'aux industries mentionnées dans les cédules 1 et 2". Cependant, l'on ne saurait conclure en se fondant uniquement sur le mode de rédaction adopté ici par le législateur québécois, qu'une minorité seulement des employeurs tombe sous le coup de la *Loi des accidents du travail*. A ce sujet, il suffit de se reporter aux deux "cédules" auxquelles l'article 1 fait référence, pour se rendre compte qu'elles comprennent des entreprises et services de toutes sortes et qu'en réalité, peu d'établissements échappent à l'application de la loi.

Par ailleurs, ce ne sont pas les seuls salariés qui peuvent, le cas échéant, réclamer les compensations prévues puisque, d'une part le mot "ouvrier" tel qu'il est défini à l'article 2(a) comprend tout aussi bien le personnel de cadre, que les salariés et que, d'autre part, les employeurs ou administrateurs d'entreprises eux-mêmes peuvent bénéficier des avantages prévus à la loi, moyennant l'accomplissement de certaines formalités qu'elle détermine.

La *Loi des accidents du travail*<sup>44</sup> ne contient pas de définitions de la "maladie industrielle"; en réalité, sont seules considérées comme maladies industrielles pour les fins de cette loi, celles qui sont énumérées à la troisième cédule apparaissant à la fin de ce texte législatif. Par ailleurs, il importe aussi de souligner qu'en règle générale les salariés affectés de maladies industrielles ne peuvent réclamer les indemnités ou prestations prévues à la *Loi des accidents du travail*<sup>45</sup> que "pourvu que telle maladie soit due à la nature du travail accompli dans un ou plusieurs établissements durant les douze mois qui ont précédé l'incapacité".<sup>46</sup> Cette disposition qui établit une sorte de prescription opposable à celui qui néglige pendant trop longtemps d'exercer les recours que la loi lui reconnaît en raison de la maladie

<sup>40</sup> S.R.Q. 1964, c.159, mod.par S.Q. 1966-67, c.52; L.Q. 1969, c.52; L.Q. 1971, c.45; L.Q. 1972, c.41; L.Q. 1975, c.54

<sup>41</sup> *Workmen's Compensation Act*, S.O. 1914, c.179.

<sup>42</sup> *Workmen's Compensation Act, 1906*, 6 Edw.VII, c.58 (U.K.).

<sup>43</sup> S.R.Q. 1964, c.159 tel que mod.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> *Ibid.*, art.105(1).

qui l'affecte, peut malheureusement aussi dans bien des cas être invoquée contre le salarié qui se plaint d'une maladie dont les effets se font sentir trop longtemps après qu'elle a commencée à produire ses ravages.

Les compensations versées aux salariés affectés de maladies professionnelles sont déterminées de la même manière que celles que reçoivent les victimes d'accidents du travail. Si l'ouvrier malade est atteint d'une incapacité totale et permanente, il reçoit une rente hebdomadaire équivalente à 75% du salaire moyen qui lui fut versé pendant les douze mois précédant le moment où il a dû abandonner son emploi.<sup>47</sup> Par ailleurs, si son incapacité n'est que partielle, il reçoit une rente proportionnelle à cette incapacité, laquelle est établie en prenant comme base de calcul un montant égal à 75% du salaire qu'il recevait auparavant.<sup>48</sup> Dans le cas du décès d'un salarié attribuable à une maladie industrielle dont il était affecté, sa veuve et ses enfants reçoivent une somme d'argent en raison des frais que leur occasionne le décès, de même qu'une rente mensuelle.<sup>49</sup>

Les indemnités mentionnées ci-dessus sont payées par la Commission des accidents du travail elle-même, si l'entreprise où travaillait l'ouvrier affecté par la maladie est comprise à la cédule 1, où sont énumérées les "industries pour lesquelles les employeurs sont tenus de contribuer au fond d'accident", ou, au contraire, si le salarié était employé dans un service ou une entreprise mentionnée à la cédule 2, par son employeur ou son ex-employeur personnellement. Par ailleurs, si ce dernier démontre que l'ouvrier a contracté la maladie qui l'affecte, alors qu'il était au service d'une autre personne ou entreprise, la Commission peut ordonner au véritable responsable de payer la compensation.<sup>50</sup> De plus, dans le cas d'une maladie qui se développe progressivement, en raison de procédés industriels utilisés dans certaines entreprises, les employeurs successifs de l'ouvrier au cours des douze mois précédant sa maladie, qui lui ont confié des tâches de nature à engendrer les malaises dont il se plaint, peuvent être tenus de payer une quote-part de la compensation ou indemnité due à lui-même ou à sa famille.<sup>51</sup>

Depuis l'adoption de la *Loi des accidents du travail*, l'on s'est souvent demandé dans quelle mesure les règles de la responsabilité civile continuaient de recevoir application dans les cas d'accidents du

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, arts.37(1) et 105.

<sup>48</sup> *Ibid.*, arts.39, 41.

<sup>49</sup> *Ibid.*, art.34(1).

<sup>50</sup> *Ibid.*, art.105(4).

<sup>51</sup> *Ibid.*, art.105(5).



travail ou de maladies industrielles. Les dispositions traitant de ce sujet ne prévoient que l'hypothèse où l'on est en présence d'un accident du travail et ne mentionnent pas expressément celle où il s'agit d'une maladie industrielle;<sup>52</sup> de plus, les tribunaux n'ont jamais eu à décider si le droit de la responsabilité civile recevait ou non application dans ce dernier cas. Cependant, comme le législateur a manifesté son intention d'instituer un régime semblable en matière de maladies industrielles et d'accidents du travail, il semble que les règles édictées concernant ces derniers s'appliqueraient également dans les cas de maladies professionnelles.

En ce qui concerne l'application du droit de la responsabilité civile aux accidents du travail et aux maladies industrielles, il importe d'établir une distinction suivant que la personne qui pourrait, d'après le droit commun être tenue responsable, est l'employeur ou un compagnon de travail de la victime, ou une tierce personne. Dans le premier cas, il est clairement établi que lorsque l'accident est couvert par la *Loi des accidents du travail*,<sup>53</sup> le salarié qui a droit aux indemnités qui y sont prévues ne peut s'adresser aux tribunaux de droit commun dans le but de faire condamner son employeur ou l'un de ses compagnons de travail à des dommages-intérêts. En fait, l'obligation de l'employeur de verser une compensation n'existe dorénavant qu'en vertu des seules dispositions de la *Loi des accidents du travail*,<sup>54</sup> les règles suivies en matière de responsabilité civile ne recevant pas alors application. De plus, seule la Commission des accidents du travail, à l'exclusion des tribunaux de droit commun a juridiction pour décider si la compensation doit être accordée et pour en déterminer le montant, en tenant compte de l'incapacité résultant de l'accident.<sup>55</sup>

Par ailleurs, dans le cas où l'accident est dû à la faute d'un tiers, l'ouvrier ou ses dépendants ont un droit d'option et doivent dans les trois mois de l'accident ou du décès, informer la Commission de leur intention de réclamer les compensations auxquelles la *Loi des accidents du travail* leur donne droit, ou, au contraire, d'exercer leur droit d'action, suivant le droit commun, contre la personne, autre que l'employeur, ses préposés, ou les compagnons de travail de la victime, qui est responsable de l'accident.<sup>56</sup> Et la loi ajoute que même si l'ouvrier ou ses dépendants optent pour les compensations

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, art.7.

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> *Ibid.*, art.13.

<sup>56</sup> *Ibid.*, art.7(1)(5).

qu'elle prévoit, ils peuvent, néanmoins, réclamer du tiers responsable une somme additionnelle qui s'ajoute à la compensation, pour former une indemnité correspondant à la perte réellement subie.<sup>57</sup>

Parmi les diverses maladies mentionnées à la cédule 3 de la *Loi des accidents du travail*,<sup>58</sup> deux maladies particulières ont récemment fait l'objet d'une loi établissant un régime spécial d'indemnisation. Cette loi adoptée à l'été de 1975 et qui s'intitule *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*<sup>59</sup> est applicable à tout ouvrier qui occupe un emploi "sur l'emplacement d'une mine ou d'une carrière où une personne est exposée aux poussières d'amiante ou de silice".<sup>60</sup> Ce texte législatif détermine les indemnités qui doivent être payées à l'ouvrier qui, souffrant de la silicose ou de l'amiantose, est atteint d'une incapacité permanente. Il précise que lorsque l'ouvrier victime de la maladie doit abandonner son emploi, il a droit à une compensation égale à 90% du salaire qu'il recevait auparavant,<sup>61</sup> laquelle lui sera en principe versée jusqu'à l'âge de 65 ans.<sup>62</sup>

Les lois et règlements en vigueur au Québec concernant la protection des travailleurs, de même que leur indemnisation dans les cas où ils sont victimes d'accidents ou de maladies industrielles ont fait l'objet de nombreuses critiques au cours des dernières années.<sup>63</sup> Ceux qui doutent de leur efficacité soulignent principalement la timidité des interventions des services d'inspection chargés de leur mise en oeuvre. Leur attitude expliquerait, selon eux, l'indifférence dont plusieurs entreprises continuent de faire preuve en ce qui concerne la protection de leurs employés.

Pour rendre plus efficace ses interventions en ce domaine, il semble que l'autorité publique devrait accroître le nombre des enquêteurs chargés de voir à l'application des normes établies dans les lois et règlements, et augmenter considérablement les montants des amendes auxquelles peuvent être condamnés les employeurs négligents. De plus, il serait nécessaire de regrouper dans de mêmes textes législatifs ou réglementaires les règles, parfois difficilement concilia-

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, art.8.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> L.Q. 1975, c.55.

<sup>60</sup> *Ibid.*, art.1(b).

<sup>61</sup> *Ibid.*, art.2(b).

<sup>62</sup> *Ibid.*, art.6.

<sup>63</sup> Ces critiques ont été exprimées dans les milieux syndicaux principalement. Des chefs syndicaux considèrent que les services d'inspection ne se soucient pas toujours d'imposer aux entreprises la mise-en-oevre des mesures de protection prévues dans les lois et règlements.

bles, que l'on trouve actuellement exposées dans un trop grand nombre de lois ou règlements.

### Maladies industrielles et conventions collectives

La fin des conventions collectives fut, dès leur apparition, et demeure encore, la détermination des conditions de travail des employés; par ailleurs, la notion de "conditions de travail" qui se limitait au début du siècle aux heures de travail et à la rémunération due aux employés, a suivi depuis lors une évolution constante, de sorte que de nombreux sujets qui étaient absents des ententes collectives il y a quelques décennies à peine, font maintenant généralement l'objet d'une réglementation détaillée.

Avant 1930 rares étaient les conventions conclues au Canada qui contenaient des clauses visant à protéger la santé des salariés et à assurer leur sécurité. A cette époque, vu l'état embryonnaire de la législation applicable en ce domaine, les entreprises déterminaient presque seules les mesures qui devaient être adoptées. Si les syndicats crurent nécessaire d'inclure dans les ententes des dispositions traitant de la santé et de la sécurité des travailleurs, ce fut tout d'abord en raison de l'absence de législation ou de réglementation satisfaisante en ce domaine; puis, même après l'adoption d'une législation plus élaborée, ils n'en continuèrent pas moins à considérer la santé et la sécurité des employés comme des sujets de négociation, tant leur paraissaient timides les interventions du législateur.

Aujourd'hui, un grand nombre d'ententes collectives conclues au Québec et au Canada contiennent des dispositions ayant trait à la santé et à la sécurité des salariés. Ces clauses prévoient généralement la mise sur pied de comités conjoints auxquels un rôle important est confié en ce domaine, ou définissent diverses mesures concrètes devant être prises par la direction, dans le but de protéger la santé des travailleurs et d'assurer leur sécurité.

Les comités de santé et de sécurité comprennent des représentants des entreprises et des syndicats, habituellement en nombre égal.<sup>64</sup> Il est souvent prévu que ceux qui composent ces organismes doivent suivre certains cours de formation, de nature à mieux les

---

<sup>64</sup> Suivant quelques rares ententes, le syndicat choisit seul tous les membres du Comité de santé et de sécurité. Ce mode exceptionnel de formation des comités se retrouve dans des conventions collectives conclues par United Steelworkers of America et les entreprises suivantes: Hudson Bay Mining and Smelting Company Ltd, Iron Ore Company of Canada et Anthes Western Ltd (Man.).

préparer à exercer leurs fonctions.<sup>65</sup> De plus, un bon nombre d'ententes stipulent que les membres du comité choisis par le syndicat doivent continuer à bénéficier de leur rémunération habituelle, pendant les périodes de temps où ils exercent leurs fonctions nouvelles.<sup>66</sup>

Les tâches confiées aux comités sont de nature diverse. Presque toujours, ces organismes participent à l'élaboration des normes devant être observées, tant par la direction, que par les salariés de l'entreprise. Ils ont aussi, souvent pour mission de procéder à des visites de l'établissement, ou à des enquêtes afin de s'assurer que la réglementation publique et que les normes qu'ils ont eux-mêmes établies, sont mises en vigueur. Enfin, dans certaines ententes, on leur reconnaît le pouvoir de déterminer si les salariés peuvent être justifiés de refuser d'exécuter des tâches ou fonctions qui, selon leurs prétentions, mettraient en péril leur santé ou leur sécurité.

Des quelques deux cent conventions collectives<sup>67</sup> qui furent consultées pour la préparation du présent rapport, deux seulement habitent des comités de santé et de sécurité à adopter des règlements et à déterminer le devoir des entreprises et de leurs salariés à cet égard. Par ailleurs, l'une de ces deux ententes (Marine Industries Ltée et Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel (C.S.N.)) ne prévoit pas expressément de recours qui pourrait être exercé par le syndicat, si la direction de l'entreprise refusait ou négligeait de mettre en oeuvre un règlement établi par le comité. L'autre convention collective, au contraire, stipule que les règles acceptées par les représentants des deux parties au sein du comité doivent être mises en vigueur "immédiatement et avec diligence par les responsables

---

<sup>65</sup> Ainsi, l'art.19.3 d'une entente en vigueur dans une entreprise de l'Aluminum Company of Canada Ltd (St-Lawrence) stipule:

"As of the date of signing of this Agreement the Union shall submit to the Company the names of two (2) employees from within the bargaining unit, who are trained in, or who possess the required basic qualifications for training in utilization of the necessary Company equipment for the monitoring of radiation and dust concentrations in the mine and mill areas. These employees, where necessary, shall be trained on Company time and at Company expense."

<sup>66</sup> Une stipulation de cette nature se retrouve à l'art.16.03 de l'entente collective intervenue le 12 février 1974 entre Lamarque Company Ltd et les Métallurgistes unis d'Amérique.

"Les représentants des employés siégeant au comité seront rémunérés à leur taux horaire régulier pour le temps pendant lequel ils assistent à ces rencontres (réunions mensuelles des membres du comité), si ces rencontres ont lieu pendant les heures de travail."

<sup>67</sup> Ces conventions collectives sont en vigueur dans des entreprises canadiennes de divers secteurs: exploitations minières, produits chimiques, métallurgie, fabrication de pâtes et de papier et entreprises de textiles.

de la compagnie et les employés concernés”, et que, dans le cas où la direction de l’entreprise ne se conformerait pas à l’obligation qui lui est ainsi imposée, le syndicat pourrait avoir recours à la procédure de grief (Velan Engineering Ltd et Syndicat national des employés de Velan (C.S.N.)). La procédure établie dans cette dernière entente habilite donc l’arbitre des griefs à prononcer des ordonnances dans le but de forcer l’entreprise à mettre en oeuvre les normes ou règles adoptées par le comité.

Comme on l’a déjà mentionné, la quasi-totalité des clauses de conventions collectives ayant trait à la sécurité et à la santé des employés ne confèrent pas aux comités exerçant des responsabilités particulières en ce domaine le pouvoir d’imposer à la direction des entreprises, des obligations véritables à cet égard. Suivant ces ententes, les administrations des entreprises conservent donc le pouvoir de déterminer unilatéralement les mesures (complémentaires de celles qui sont établies par l’autorité publique) devant être prises, pour protéger la santé de leurs employés et assurer leur sécurité. La clause suivante qui est tirée d’une convention collective conclue par la compagnie Ford du Canada et le syndicat des travailleurs unis de l’automobile constitue un exemple représentatif des dispositions que l’on trouve dans un grand nombre d’ententes collectives:

La compagnie conserve le pouvoir d’adopter toute disposition raisonnable et de nature à protéger la santé des employés et à assurer leur sécurité pendant leurs heures de travail.

Dans les cas où les dirigeants des entreprises conservent le pouvoir d’établir unilatéralement les normes ou règles visant à assurer la protection de la santé des travailleurs, le rôle des comités se limite lors de l’élaboration de la réglementation pertinente, à leur présenter de simples recommandations, que ces dernières ne sont évidemment pas tenues de mettre en oeuvre. Cependant pour éviter que les recommandations des comités ne soient rejetées à la légère, certaines ententes stipulent que les représentants des syndicats peuvent s’adresser à une autorité supérieure de la compagnie propriétaire d’un établissement, s’ils sont d’avis que les dirigeants de l’entreprise refusent sans raison de donner suite aux recommandations du comité.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> L’on trouve une clause de cette nature dans une convention collective conclue par les représentants de la Compagnie d’Aluminium du Canada et ceux du Syndicat national des Employés de l’Aluminium d’Arvida, Inc.

Arts.14.06 et 14.07:

“Le comité départemental de sécurité présente par écrit les recommandations qu’il juge appropriées au surintendant concerné pour décision dans

Outre le rôle, bien modeste il est vrai suivant la majorité des ententes collectives, qu'ils exercent lors de l'élaboration des règles ou normes recevant application dans les entreprises, les comités de santé et de sécurité ont habituellement le pouvoir de poursuivre des enquêtes pour s'assurer que les lois et règlements, ainsi que les normes propres à chaque établissement reçoivent application. Suivant les conventions collectives, ces enquêtes sont faites à des intervalles réguliers ou lorsque quelque incident les rend nécessaires. Ainsi, une entente collective conclue entre la direction de la Compagnie de l'Aluminium du Canada et les porte-parole d'un syndicat représentant les employés de l'une de ses entreprises, stipule que les membres du Comité de santé et de sécurité peuvent visiter la mine toutes les deux semaines, ou plus souvent s'ils le jugent opportun, pour mesurer à l'aide d'appareils mis à leur disposition par la direction, la concentration de poussières et les effets possibles de la radiation. Dans les cas où les risques encourus par les travailleurs leur paraissent plus élevés que ce qui est toléré aux termes des lois fédérales ou provinciales, ils peuvent interdire l'accès aux lieux considérés dangereux, sauf en ce qui concerne les ouvriers qui s'y rendent pour corriger la situation qui y prévaut. Presque toujours, suivant les ententes collectives, au terme de leurs enquêtes les comités doivent porter à la connaissance de la direction tout ce qui leur semble mettre en péril la santé ou la sécurité du personnel de l'entreprise: appareils ou instruments défectueux, émanation de gaz, concentration de poussières, etc.

Enfin, dans plusieurs ententes collectives, les clauses ayant trait à la santé et à la sécurité des travailleurs confèrent au comité qu'elles établissent, le pouvoir d'effectuer des enquêtes d'une nature particulière dans les cas où des employés refusent d'accomplir certaines tâches, en raison des dangers auxquels ils pourraient être exposés pendant leur exécution.<sup>69</sup> Les dispositions traitant de telles situations stipulent habituellement que, dans les cas où ils ont de justes motifs de croire qu'un travail qu'on veut leur confier présente un danger

---

les quinze (15) jours suivants."

"Le comité peut même s'il n'y a pas unanimité en appeler par écrit de la décision du surintendant concerné dans les dix (10) jours qui suivent au directeur de division. Une copie de l'appel est envoyée au département de la sécurité. Le directeur de la division doit rendre sa décision par écrit au comité de sécurité avec copie au représentant mandaté dans les quinze (15) jours après que l'appel lui a été soumis."

<sup>69</sup> Les clauses de cette nature se retrouvent principalement dans les ententes en vigueur dans des entreprises d'exploitation minière ou de fabrication, de produits chimiques.

réel, les salariés peuvent informer le comité de leurs appréhensions et refuser de poursuivre leurs activités, jusqu'à ce que cet organisme ait pris une décision à ce sujet. Suivant quelques ententes, le verdict alors prononcé par le comité est final et lie les parties; tandis que d'autres conventions, plus nombreuses celles-là, prévoient que les employés peuvent en dernier ressort contester la décision de la direction en recourant à la procédure de grief et d'arbitrage.<sup>70</sup> En ce qui concerne cette même question, mentionnons, de plus, qu'aux termes d'un nombre non négligeable d'ententes, l'employé qui prétend qu'un travail qui lui a été confié présente des risques trop grands peut simplement faire part de son point de vue à la direction de l'entreprise, sans qu'il lui soit loisible de contester par la suite la décision qu'elle rendra.

Parmi les clauses des conventions collectives concernant la santé et la sécurité des salariés, outre celles qui créent des comités conjoints et définissent leurs pouvoirs, il en est d'autres qui précisent les obligations qui sont imposées aux entreprises ou les mesures qu'elles doivent adopter dans l'intérêt des salariés. Il serait futile de procéder ici à une étude détaillée de ces dispositions dont la nature varie suivant les domaines d'activités des établissements où elles sont appliquées; qu'il suffise de décrire en termes généraux les mesures ou normes apparaissant le plus fréquemment. Dans bien des cas, les dispositions des conventions collectives précisent un certain nombre de fonctions dans l'exercice desquelles les salariés doivent porter des chaussures ou casques spéciaux, de nature à les protéger. Par ailleurs, des accords en vigueur dans des entreprises de fabrication de produits chimiques ou dans des mines édictent que l'employeur doit mettre à la disposition des salariés, des masques qui les protègent contre les émanations de gaz nocifs ou les trop grandes concentrations de poussières.<sup>71</sup> Il est, de plus, prévu dans quelques-unes de

---

<sup>70</sup> Une clause de ce type se trouve à l'article 35 d'une entente collective conclue par les représentants de la compagnie Firestone Tire and Rubber of Canada et ceux du Local Union 113, United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America.

"The Committee may tour the plant to investigate any hazardous areas or operations, and visit the scene of any lost-time accidents, to recommend means of preventing any re-occurrence.

Minutes of the meetings will be kept and signed by both members, each of whom shall keep a copy on file. In the event the Union is not satisfied with the position of any recommendation made by its designated representative, the matter may be processed through the Grievance procedure starting at step 3."

<sup>71</sup> Parmi les conventions collectives en vigueur dans 10 entreprises de fabrication de produits chimiques, 8 prévoient que des équipements particuliers doivent être mis à la disposition des salariés.

ces ententes que les employés doivent se soumettre à intervalles réguliers, à des examens médicaux, permettant de vérifier leur état pulmonaire, leur acuité auditive et leur état de santé en général. Le coût de ces examens est habituellement assumé par la direction des entreprises.

Que penser de la présence dans les conventions collectives de règles ayant trait à la santé et à la sécurité des travailleurs? Vu l'état actuel du droit québécois en ce domaine, l'on ne saurait certes blâmer les salariés, non plus que les syndicats qui les représentent, de tenter de suppléer aux interventions trop timides de l'Etat et à l'inefficacité qui caractérise dans bien des cas les mécanismes d'enquête établis par les lois et règlements. Cependant, l'on ne peut que regretter que dans certains secteurs économiques, les travailleurs doivent encore parfois poursuivre des grèves de longue durée et qui leur sont très coûteuses, dans le but d'inciter les entreprises à procéder à des transformations de leurs établissements et à acquérir des équipements ou appareils qui permettraient aux travailleurs d'accomplir leur travail, sans compromettre leur santé.

Il semble bien, en réalité, que la négociation collective ne constitue pas un instrument idéal qui puisse permettre l'instauration dans l'ensemble des entreprises, de conditions de travail compatibles avec la protection de la santé des travailleurs; les règles ou normes qui peuvent être inscrites dans les conventions collectives ne peuvent, en effet, recevoir qu'une application limitée à l'intérieur des entreprises pour lesquelles elles furent conclues et ne sont d'aucun secours aux travailleurs, nombreux dans la province de Québec et au Canada, qui n'appartiennent à aucune association, ou qui sont regroupés dans des syndicats pour lesquels la négociation de clauses ayant trait à la protection de la santé ne constitue pas un objectif primordial.

Par ailleurs, en plus de la portée limitée des clauses des ententes collectives ayant trait à la protection de la santé des travailleurs, un autre inconvénient inhérent aux solutions négociées en ce domaine doit être souligné. Si, en effet, la négociation devait devenir le principal moyen de résoudre les problèmes que pose la protection de la santé des travailleurs, diverses entreprises, même concurrentes, pourraient être placées dans une situation d'infériorité les unes par rapport aux autres, qui pourrait être désastreuse pour certaines d'entre elles; tandis, d'une part, que celles qui négocieraient avec des syndicats puissants pourraient être forcées à se doter d'appareils ou équipements coûteux, ou à procéder à l'engagement d'un personnel spécialisé pour combattre les effets de la pollution en milieux industriels, d'autres entreprises, dont les salariés ne seraient pas



syndiqués ou seraient regroupés en des associations moins préoccupées de ces problèmes, ne seraient soumises à aucune contrainte comparable à cet égard. En raison des divers inconvénients qui viennent d'être soulignés, la négociation collective ne saurait être considérée comme un mode idéal pouvant assurer d'une manière efficace la protection de la santé des travailleurs; son rôle en ce domaine ne devrait donc être que complémentaire.

En réalité, une intervention plus dynamique de l'Etat marquée surtout par l'élaboration d'une réglementation cohérente et par la mise sur pied de services d'inspection et d'enquête efficaces est ici nécessaire. Lui seul peut assurer la protection de la santé de l'ensemble des travailleurs, sans qu'à l'intérieur d'un même secteur industriel, des entreprises soient soumises à des obligations très onéreuses, auxquelles leurs concurrents pourraient ne pas être tenus.

---