

## Pleins feux sur la santé et sécurité au travail

En manchette dans ce numéro : la santé et sécurité au travail. Le 28 avril marque le Jour de deuil international pour les travailleuses et travailleurs tués ou blessés au travail. Ce mois-ci, prenez quelques minutes pour apprendre comment vous protéger contre les risques professionnels. Vous avez le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Des lieux de travail sains favorisent des collectivités en santé.



### Le 28 avril : pleurer les disparus et réclamer des changements

Cette année, l'observation du Jour de deuil international marque le 25<sup>e</sup> anniversaire de cette journée solennelle, qui souligne chaque année la mémoire des travailleuses et travailleurs tués, blessés ou devenus malades à cause de leur travail.

Établi d'abord au pays par le Congrès du travail du Canada en 1984, le 28 avril a été choisi pour commémorer l'adoption de la *Loi sur les accidents du travail* de l'Ontario en 1914 – la première loi du genre au Canada.

En décembre 1990, le Parlement du Canada a édicté la *Loi sur le jour de compassion pour les travailleurs* et l'observation du Jour de deuil est devenue un événement national. Partout au pays, les drapeaux sont mis en berne et un moment de silence est observé à 11 heures dans le cadre des nombreuses cérémonies organisées.

En 1996, le 28 avril a été proclamé Jour de deuil international et désormais, les travailleuses et travailleurs de plus d'une centaine de pays se joignent au Canada pour souligner cette journée.

L'observation annuelle du Jour de deuil contribue à renforcer la volonté de chacun d'établir des conditions de travail sécuritaires pour tous et d'exiger que l'on mette fin à la souffrance causée par des conditions de travail dangereuses.

### Connaissez vos droits : La violence est un danger en milieu de travail

Saviez-vous que votre employeur est tenu légalement de prévenir la violence en milieu de travail et de vous en protéger? Cela englobe la violence physique, le harcèlement et l'intimidation. Aucun de ces comportements n'est acceptable et vous avez droit à un milieu de travail exempt de tout danger physique ou émotionnel.

Lors de la refonte du *Code canadien du travail* en 2000, une modification majeure a été apportée obligeant les employeurs à veiller à ce que leurs milieux de travail soient

exempts de violence. Un nouveau règlement intitulé *Prévention de la violence au travail* est entré en vigueur le 8 mai 2008. Il prévoit de nouvelles protections dans les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral :

- Constitue de la « violence » tout agissement, comportement, menace ou geste à l'égard d'un employé qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. En d'autres mots, le concept de violence ne se limite pas à des gestes physiques de violence, mais englobe aussi le harcèlement, y compris le harcèlement psychologique, la discrimination et l'intimidation.
- Les employeurs doivent consulter le Comité national d'orientation en matière de santé et sécurité pertinent dans leur lieu de travail – pour s'assurer qu'ils respectent leurs obligations et rendent compte de leurs actions.
- Les employeurs doivent élaborer une politique pour la prévention de la violence et l'afficher dans le lieu de travail. Celle-ci précise

leurs obligations d'offrir un lieu de travail sain, sécuritaire et exempt de violence. Cette politique oblige les employeurs à affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et d'autres comportements injurieux ou agressifs. Elle oblige également les employeurs à aider les employés exposés à de la violence en milieu de travail.

- Les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables

susceptibles d'empêcher la violence au travail et doivent revoir leurs politiques et procédures en la matière tous les trois ans.

### **Mesures à prendre pour remédier à la violence en milieu de travail**

Outre toutes les mesures de prévention qu'exige le nouveau règlement, les employeurs doivent élaborer des procédures de notification d'urgence en vue de freiner toute violence le plus rapidement possible. Cette mesure d'urgence doit être affichée dans le lieu de travail dans un endroit visible.

Le nouveau règlement oblige également les employeurs à régler avec l'employé touché toute situation de violence au travail dans les meilleurs délais. Si la situation n'est pas réglée, l'employeur nomme une personne compétente pour faire enquête.

### **La solution passe par la formation**

La meilleure manière de prévenir la violence est d'offrir de la formation aux employés en expliquant ce qui constitue de la violence en milieu de travail et en insistant sur la nécessité de créer un milieu accueillant et exempt de toute discrimination. Le nouveau règlement oblige les employeurs à offrir ce genre de formation au moins tous les trois ans.

## **Vous avez le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux**

Votre patron vous a-t-il déjà demandé d'exécuter un travail que vous jugiez non sécuritaire? Selon le *Code canadien du travail*, vous avez le droit de refuser de faire un travail dangereux. Voici quelques lignes directrices :

- Signalez sans délai à votre employeur le danger que vous percevez et indiquez lui que vous exercez votre droit de refuser du travail parce que vous croyez que ce travail est dangereux.
- Si votre employeur convient qu'il existe un danger, il doit prendre des mesures immédiates pour vous protéger et informer le comité ou le représentant en matière de santé et sécurité de la mesure prise pour résoudre le problème.

Si le problème n'est pas résolu :

- Vous pouvez maintenir votre refus d'effectuer le travail et présenter sans délai à votre employeur et au comité local ou au représentant en matière de santé et sécurité un

## **Programme de bourses d'études de l'AFPC**

Un de vos enfants entre au collège ou à l'université l'automne prochain? Vous songez à retourner aux études? Auriez-vous besoin d'un petit coup de main financier?

L'AFPC offre, une fois de plus en 2009, 15 bourses de 1 000 \$ à 4 000 \$. La majorité des bourses sont offertes aux enfants et aux personnes à charge des membres de l'AFPC. Trois des sept bourses régionales de 1 000 \$ peuvent être attribuées aux membres de l'AFPC qui retournent aux études à plein temps, soit à l'université, soit au collège, soit à un établissement d'enseignement supérieur reconnu.

Les membres de l'AFPC doivent être en règle au 31 mars 2009, qu'ils soient eux-mêmes candidats ou qu'ils soient les parents de la candidate ou du candidat.

L'attribution des bourses d'études n'est pas limitée aux étudiantes ou étudiants de première année. Une seule bourse d'études sera attribuée à une même famille au cours d'une année donnée. Personne ne se verra accorder une bourse d'études plus d'une fois.

L'attribution de la bourse d'études repose principalement sur la rédaction d'une dissertation de 800 mots. Voici le sujet pour 2009 :

*La nature de la main-d'œuvre et de l'effectif de l'AFPC est en train de changer. Une vague sans précédent de départs à la retraite touche le marché du travail au Canada. Résultat : la composition démographique se transforme pour refléter une main-d'œuvre plus jeune et plus diversifiée. Ce phénomène se voit aussi au sein de l'effectif de l'AFPC. Veuillez proposer deux stratégies qui permettraient à l'AFPC de demeurer un syndicat de choix aux yeux d'un effectif plus jeune et plus diversifié.*

**Date d'échéance : 16 juillet 2009, 16 heures**

**Renseignements complémentaires et lignes directrices : [www.psac-afpc.com](http://www.psac-afpc.com)**

rapport circonstancié à cet effet.

- Saisi du rapport, votre employeur est tenu de faire enquête à ce sujet en votre présence et en la présence d'un membre du comité local ou d'un représentant en matière de santé et sécurité; si aucune de ces personnes n'est disponible, une personne choisie par vous dans le même lieu de travail.
- Si votre employeur conteste que la situation présente un danger, mais que vous avez des raisons valables de croire que le danger persiste, vous pouvez maintenir votre refus de travailler.
- Après avoir été informé du maintien de votre refus, l'employeur en fait rapport à un agent de santé et sécurité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).
- L'employeur peut ensuite vous affecter à d'autres tâches convenables ou exiger que vous demeuriez en un lieu sûr proche du lieu en cause.
- Une fois informé du maintien de votre refus, l'agent de santé et sécurité fait enquête à ce sujet en présence de toutes les parties.
- Au terme de l'enquête, l'agent de santé et sécurité décide de l'existence ou non du danger et informe par écrit l'employeur et l'employé de sa décision.

Appel d'une décision :

- L'employé qui n'est pas d'accord avec la décision de l'agent de santé et sécurité ne peut maintenir son refus de travailler; toutefois, il a dix jours pour en appeler par écrit de la décision à un agent d'appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (TSSTC).
- Tout employeur, employé ou syndicat peut, dans les 30 jours qui suivent la date où les

instructions sont données par l'agent de santé et de sécurité, interjeter appel par écrit à un agent d'appel du TSSTC.

## Les blessures musculo squelettiques

### Un mal répandu dans tous les lieux de travail, mais que l'on peut prévenir

Les blessures musculo squelettiques continuent de présenter une menace importante pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Parfois appelés microtraumatismes répétés, ces types de blessures se produisent dans tous les lieux de travail et touchent de nombreux groupes professionnels. On estime qu'une personne sur dix au Canada souffrira d'une blessure musculo squelettique et que ces blessures représentent environ 30 % de toutes les blessures liées au travail dans les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral.

L'expression « blessures musculo squelettiques » s'entend de diverses lésions douloureuses qui affectent les tendons, les muscles, les nerfs et les articulations situés dans le cou, le haut et le bas du dos, la poitrine, les épaules, les bras et les mains. Ces lésions sont causées par des gestes fréquents et répétitifs ou des activités qui obligent la personne à prendre des positions inconfortables.

Il y a dix ans en février, un petit groupe de personnes souffrant des effets de blessures musculo-squelettiques ont lancé la Journée de sensibilisation aux lésions attribuables au travail répétitif. L'activité annuelle, observée le dernier jour de février, était à l'origine planifiée et organisée par Catherine Fenech, une travailleuse blessée de Toronto. Aujourd'hui, le mouvement

amorcé pour sensibiliser les gens à ces types de blessures a pris une envergure internationale, des efforts continuant d'être déployés en vue de déterminer les causes des blessures musculo squelettiques et de trouver des solutions pour les contrôler ou les éliminer.

Aujourd'hui, outre une sensibilisation accrue au sujet de ces blessures, les travailleuses et les travailleurs assujettis à la réglementation fédérale disposent d'un outil facilitant la prévention des blessures musculo squelettiques. En décembre 2007, un règlement relatif à l'ergonomie a été ajouté au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, lequel s'inscrit dans la Partie II du *Code canadien du travail*. Des mesures permettant d'évaluer et d'éliminer les risques professionnels liés à l'ergonomie doivent maintenant être incluses dans un programme de prévention des risques professionnels, obligatoire dans tous les lieux de travail fédéraux.

Les employeurs, en collaboration avec les comités de santé et sécurité au travail, doivent recenser et évaluer les risques professionnels liés à l'ergonomie et prendre des mesures correctives adéquates – qu'il s'agisse de redessiner du matériel ou de fournir des aides mécaniques – pour éliminer les risques recensés.

**Si vous avez des questions relativement à l'ergonomie ou au programme de prévention des risques professionnels, veuillez vous adresser à votre représentant en matière de sécurité et de santé ou à un membre du Comité conjoint d'hygiène et de sécurité au travail. Pour en savoir davantage, visitez le site Web du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), à l'adresse [www.ccohs.ca](http://www.ccohs.ca).**

# Vous pourriez être admissibles à des paiements supplémentaires suite au règlement de la plainte en matière d'équité salariale déposée contre le gouvernement fédéral

À l'attention d'anciens travailleurs et travailleuses du gouvernement fédéral qui ont été transférés à divers gouvernements provinciaux en 1992, 1997 et 1998 en vertu d'une entente sur le transfert d'employés.

Vous pourriez avoir droit à une indemnité selon les conditions du règlement récent concernant la plainte relative aux droits de la personne qui avait été déposée contre le gouvernement fédéral. Il est à noter que les sommes dues en vertu de ce règlement s'ajoutent à toute somme que vous auriez déjà reçue suite à la décision dans la Plainte générale en matière d'équité salariale qui portait sur les taux de rémunération inéquitables en vigueur avant les transferts.

Communiquez immédiatement avec l'AFPC si :

- Vous êtes une ancienne employée ou un ancien employé du gouvernement fédéral (ou l'héritier ou l'ayant droit désigné d'un tel employé).
- Vous avez été transféré à un gouvernement provincial (Alberta, Manitoba, Québec ou Nouveau-Brunswick) en 1992, 1997 ou 1998, en vertu d'une entente sur le transfert d'employés.
- Vous apparteniez au groupe professionnel CR (commis) au moment du transfert.

Les conditions du règlement renferment des délais stricts concernant la communication de renseignements au gouvernement fédéral qui serviront à l'identification des personnes admissibles et au versement des paiements. Par conséquent, vous devriez communiquer avec l'AFPC dans les plus brefs délais.

Si vous croyez avoir droit à ces paiements ou si vous connaissez quelqu'un pouvant y avoir droit, veuillez contacter Annette Marquis à l'AFPC pour obtenir des renseignements complémentaires.

Courriel :

- [amarquis@psac.com](mailto:amarquis@psac.com)

Messagerie vocale :

- 1 888 604-7722 poste 5457

Courrier :

- Annette Marquis  
Règlement de la plainte en matière d'équité salariale  
Alliance de la Fonction publique du Canada  
233, rue Gilmour,  
bureau 901  
Ottawa ON K2P 0P1

[www.psac-afpc.com/cyberformation](http://www.psac-afpc.com/cyberformation)



**La cyberformation,  
moi j'embarque  
le 7 avril 2009!**

Apprentissage syndical en ligne

