

DANGERS **VIOLENCE**

La violence familiale : une question de santé et sécurité au travail

Les résultats d'un nouveau sondage viennent confirmer que la violence familiale touche de nombreux travailleuses et travailleurs, en plus d'avoir des répercussions en milieu de travail.

Plus de 8400 travailleuses et travailleurs de partout au pays ont répondu à un sondage en ligne élaboré par le Congrès du travail du Canada et l'Université Western. Le SCFP et d'autres syndicats ont aussi contribué à la préparation du sondage.

Un peu plus du tiers des répondants ont été victimes de violence familiale au cours de leur vie.

Plus de 80 pour cent d'entre eux ont déclaré que la violence familiale avait nuit à leur rendement au travail. Plus de 33 pour cent de ces répondants ont indiqué que leurs collègues avaient également été affectés.

Près de neuf pour cent ont perdu leur emploi après avoir été victimes de violence familiale.

Plus de la moitié des répondants ont indiqué que les actes de violence ont eu lieu à leur travail ou près de celui-ci, qu'il s'agisse d'appels ou de messages injurieux, de harcèlement ou encore de

l'agresseur qui communique avec les collègues ou l'employeur.

La majorité des répondants occupent des emplois stables et syndiqués. Les répercussions négatives au travail sont par contre plus importantes pour les travailleurs qui occupent des emplois précaires et non syndiqués.

Les femmes, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les LGBTTI sont plus susceptibles d'être victimes de violence familiale que les autres répondants.

Seulement 13 pour cent des répondants qui ont discuté de la violence familiale qu'il subisse avec quelqu'un au travail en ont fait part à leur syndicat.

Le SCFP et d'autres syndicats s'appuieront sur les conclusions du sondage pour faire de la sensibilisation et pour revendiquer de meilleures lois, des clauses spécifiques dans les conventions collectives et des programmes contre la violence familiale en milieu de travail.

L'Ontario et le Manitoba sont les seules provinces qui obligent les employeurs à se doter d'une politique

sur la violence familiale. Dans les autres provinces, les lois sur la santé et la sécurité au travail offrent certaines protections en matière de violence familiale.

La nouvelle trousse de protection du SCFP contre la violence expliquera aux travailleurs leurs droits et ce que les sections locales peuvent faire pour lutter contre la violence familiale et aider les membres qui en sont victimes. Elle sera disponible au courant de l'année.

■ Irene Jansen

Pour consulter l'ensemble des résultats du sondage, visitez le congresdutravail.ca

33,6 %

DES RÉPONDANTS ONT ÉTÉ VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

81,9 %

DE CEUX QUI SONT TOUCHÉS DISENT QUE LEUR PERFORMANCE AU TRAVAIL EN SOUFFRE



À L'INTÉRIEUR

2 NOUVELLES
Trois membres du SCFP ont perdu la vie au travail en février

2 HARCÈLEMENT
Le Service de l'égalité du SCFP a produit de nouveaux outils portant sur le harcèlement

3 NOUVELLES
Entrée en vigueur des modifications au *Code canadien du travail*

4 LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Le travail par quarts

NOUVELLES MEMBRES DÉCÉDÉS

Trois membres du SCFP ont perdu la vie au travail en février

Trois membres de notre syndicat ont perdu la vie au travail en février. Dellis Partridge, un membre de la section locale 4946 âgé de 60 ans, est décédé durant son premier quart de travail comme chauffeur d'autobus pour la commission scolaire Peace River. L'autobus qu'il conduisait est entré en collision avec un semi-remorque près de Grimshaw, en Alberta. Les quatorze élèves à bord de l'autobus ont été blessés, tout comme le camionneur, mais on ne déplore aucun autre décès.

Harl Hawley, un membre de la section locale 30 travaillant à l'entretien des piscines municipales d'Edmonton, est mort subitement alors qu'il œuvrait au centre récréatif Grand Trunk. La cause du décès n'a pas encore été déterminée.

Alain Bissonnette, un membre de la section locale 503 qui travaillait comme technicien en système de chauffage, de ventilation et de climatisation pour la Ville d'Ottawa, est décédé au foyer de soins de longue durée Peter-D.-Clark. Il était âgé de 40 ans. Le ministère du Travail de l'Ontario poursuit son enquête pour déterminer la cause du décès. Le ministère a toutefois ordonné que des cages de protection et des rampes soient installées sur les échelles fixes de l'établissement.

« Nous offrons nos plus sincères condoléances aux familles. Ces tristes incidents nous rappellent que malheureusement, on ne peut tenir pour acquis que l'on va rentrer chez soi sain et sauf après une journée de travail. Nous devons donc redoubler d'efforts afin de protéger nos membres et tous les travailleurs », a déclaré le président national du SCFP, Paul Moist.

Le secrétaire trésorier national du SCFP, Charles Fleury, a aussi offert ses sympathies. « Nos pensées accompagnent les familles de ces travailleurs, ainsi que leurs amis et collègues. Ce mois-ci a été très difficile pour plusieurs de nos sections locales », a souligné Charles Fleury.

RESSOURCES HARCÈLEMENT

Le Service de l'égalité du SCFP a produit de nouveaux outils portant sur le harcèlement

Non au harcèlement : guide à l'intention des sections locales du SCFP

est une trousse de 14 pages élaborée pour les délégués syndicaux, les dirigeants syndicaux et les militants au sein des sections locales. La trousse couvre :

- la définition du harcèlement.
- les effets du harcèlement.
- un aperçu des droits des travailleurs et des responsabilités des employeurs.
- les moyens que peut prendre le syndicat pour intervenir en cas de



harcèlement et pour soutenir les membres affectés.

- un aide-mémoire pour l'élaboration des politiques et des clauses de convention collective contre le harcèlement.

Le dépliant *Brisons le silence! Non au harcèlement* s'adresse aux membres qui ont été victimes ou témoins de harcèlement, ou qui souhaitent s'organiser pour le combattre.



De plus, un nouveau document de recherche intitulé *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail* révèle que le harcèlement est l'une des principales causes du stress et des blessures psychologiques.

Les mauvaises conditions de travail favorisent le harcèlement et les travailleurs marginalisés sont les plus affectés.

Ces documents sont disponibles en ligne à scfp.ca



Le Canari, le bulletin santé et sécurité du SCFP, est publié quatre fois par année. Les canaris étaient autrefois utilisés dans les mines afin d'alerter les travailleurs d'une détérioration de la qualité de l'air. Depuis, le canari est devenu le symbole de la santé et de la sécurité au travail. Il rappelle aussi qu'il existe encore des conditions de travail dangereuses. Pour en apprendre plus sur l'importance de ce symbole, rendez-vous à scfp.ca/canari.

Pour toute correction, question ou suggestion, faites parvenir un courriel à Troy Winters à sante_securedite@scfp.ca. Vous trouverez les anciens numéros du Canari à scfp.ca/canari.

Abonnez-vous à la version en ligne à scfp.ca/abonnement.

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

SEPB 491

Entrée en vigueur des modifications au *Code canadien du travail*



Les modifications relatives à la santé et sécurité apportées au *Code canadien du travail* sont entrées en vigueur le 31 octobre 2014. Ces modifications s'appliquent seulement aux travailleurs qui sont régis par le *Code canadien du travail*, plutôt que par les lois provinciales en matière de santé et sécurité. C'est le cas notamment des membres du SCFP qui travaillent dans les secteurs des communications, des ports, du transport aérien, du transport ferroviaire et du transport interprovincial.

Trois modifications majeures affectent les membres du SCFP.

1) DÉFINITION DE DANGER

Le *Code canadien du travail* exige désormais qu'une situation, tâche ou risque constitue une « menace imminente ou sérieuse » pour être considéré comme dangereux. Le SCFP s'oppose à cette nouvelle définition parce qu'elle sous-entend qu'une exposition à long terme à des produits dangereux, l'amiante par exemple, pourrait ne pas être considérée comme dangereuse (consultez l'édition de *Canari* de l'hiver 2014 pour en savoir davantage). Peu importe la définition, si l'on vous demande d'exécuter un travail et que vous croyez en toute sincérité qu'il puisse présenter un risque majeur pour votre santé et votre sécurité actuelles ou futures, vous avez le

droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Le cas échéant, nous vous recommandons d'ailleurs d'exercer ce droit.

2) PROCESSUS D'ENQUÊTE POUR LE DROIT DE REFUSER

Le processus d'enquête pour les refus de travailler a également été modifié. Il comporte de nouvelles obligations concernant la participation des comités à l'enquête et à la production de rapports écrits. Un résumé de la nouvelle procédure et des explications complètes rédigées par le gouvernement fédéral sont disponibles à scfp.ca. Vous n'avez qu'à entrer « droit de refuser » dans le moteur de recherche pour y accéder.

3) REFUS DE TRAVAILLER JUGÉS FRIVOLES, VEXATOIRES, FUTILES OU DE MAUVAISE FOI

Le *Code canadien du travail* offre désormais à l'employeur et au ministre du Travail, ou au représentant du ministre, la possibilité de refuser d'effectuer une enquête pour un refus de travail jugé frivole, vexatoire, futile ou de mauvaise foi. Le SCFP est fermement opposé à cette nouvelle clause, car elle vise à dissuader les travailleurs d'exercer leur droit de refus.

Le ministère fédéral du Travail a également publié de nouveaux documents qui clarifient le droit

des comités de participer à une enquête sur le refus de réaliser un travail. Les nouvelles interprétations, politiques et lignes directrices réitèrent que le terme « participe » exige que le comité de santé et sécurité participe activement à chacune des activités mentionnées dans le code, et ce, du début à la fin. Cela signifie que la participation des membres des comités est obligatoire comme elle l'a toujours été.

Le SCFP continue de s'opposer à toutes les lois qui diminuent les exigences élémentaires en matière de santé et de sécurité au travail. Les politiques du gouvernement conservateur nuisent aux familles canadiennes. Heureusement, nous ne sommes qu'à une élection près d'obtenir les changements que nous désirons. En effet, le NPD défend les intérêts des travailleurs canadiens. Le mouvement syndical canadien et le SCFP ont d'ailleurs contribué à sa création. Ensemble, nous pouvons bâtir un meilleur pays, doté de lois fortes pour faire en sorte que tous les travailleurs puissent faire leur travail, sans nuire à leur santé ou à leur sécurité. Si vous croyez que le temps est venu d'avoir un gouvernement pro-travailleurs à Ottawa, votez pour le vrai changement en appuyant le NPD.

■ **Troy Winters et Julie Jobin**

La sécurité @ travail



FAITS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU SCFP

Le travail par quarts

Comme de nombreux services essentiels doivent être assurés 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, certains membres du SCFP doivent effectuer du travail par quarts. Il est toutefois possible d'atténuer les impacts négatifs du travail par quarts sur leur santé, et ce, sans compromettre la qualité des services.

Le travail par quarts englobe tous les horaires de travail quotidiens autres que les horaires de jour réguliers (de 7 h ou 8 h jusqu'à 17 h ou 18 h).

Effets du travail par quarts

Les rythmes circadiens sont les modifications d'ordre physique, mental et comportemental qui suivent un cycle d'environ 24 heures. Ils sont activés principalement par l'alternance du jour et de la nuit.

Les travailleurs dont le sommeil est affecté par les perturbations de leur rythme circadien ont probablement un risque plus élevé de développer un cancer du sein ou un cancer colorectal.

Le travail par quarts peut avoir d'autres effets négatifs :

- troubles du tube digestif.
- troubles du système cardiovasculaire.
- troubles métaboliques.
- accidents de travail plus fréquents à cause de la fatigue.
- effets négatifs sur la croissance du fœtus et, par conséquent, sur le poids des bébés à la naissance.
- anxiété et dépression causées par l'isolement social.
- perturbation de la vie personnelle et familiale.

Stratégies pour contrer les effets du travail par quarts

Les personnes qui travaillent par quarts vivent de multiples problèmes dus au bouleversement de leurs habitudes de repas, de sommeil et de travail. Pour en atténuer les effets, les travailleurs peuvent notamment :

- travailler selon une rotation de courte durée, comprenant deux ou trois quarts de jour, puis deux ou trois quarts de nuit, suivis d'une période de repos. Cette forme de rotation diminue la perturbation des rythmes circadiens, tout en permettant aux travailleurs de maintenir, du moins en partie, des interactions sociales régulières.
- négocier des périodes de repos adéquates pour les travailleurs effectuant des quarts, éliminer le plus possible les horaires discontinus et le travail de nuit et porter une attention particulière lorsque le travail est effectué seul.
- dans le cas des quarts de travail effectués en rotation, adopter une forme de rotation qui progresse vers la fin du jour plutôt que l'inverse. Une rotation allant du jour au soir puis à la nuit permet une meilleure adaptation des rythmes circadiens. Il est aussi préférable d'éviter les quarts de travail qui commencent avant 6 h.
- prévoir des siestes de 20 à 30 minutes pendant les pauses, surtout durant les quarts de nuit.
- faire une activité physique régulière pour favoriser le sommeil et en améliorer la qualité. L'exercice diminue également la sensation de fatigue, tout en augmentant la vigilance, la vigueur et l'énergie.
- prendre des collations et des repas nutritifs et consommer des aliments peu transformés et pauvres en gras, en glucides et en sucre, ce qui aide à prévenir les baisses d'énergie et à minimiser les bouleversements du sommeil.
- limiter le recours aux stimulants comme la caféine, la nicotine et l'alcool, surtout au coucher.
- demander à l'employeur de prévoir une aire de repos spéciale, aussi sombre et tranquille que possible.

CET ARTICLE EST UN CONDENSÉ. Pour plus d'informations sur le travail par quarts, notamment sur les stratégies plus larges facilitant l'adaptation des travailleurs, consultez la fiche d'information complète à scfp.ca/sante-et-securite.

VISITEZ NOTRE SITE WEB SCFP.ca/sante-et-securite

• plus d'informations sur la santé et la sécurité au travail • feuillets de renseignements et directives sur un large éventail de sujets • dernières nouvelles en santé-sécurité ET PLUS ENCORE