



**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité

E

**Égalité, santé
et sécurité**

Le nombre croissant

de membres de l'égalité dans nos milieux de travail signifie que nous devons examiner plus rigoureusement les questions de santé et de sécurité.

Le racisme, le sexisme, l'âgisme et les autres « ismes » continuent de montrer leur horrible visage dans nos lieux de travail. La discrimination et un traitement différentiel signifient que nombre de membres de l'égalité sont sous-employés. De nombreuses personnes de ces groupes occupent des emplois mal payés auxquels s'ajoutent de mauvaises conditions de travail ou des conditions dangereuses. Ces personnes sont souvent confinées dans des environnements trop chauds, mal ventilés; elles peuvent être exposées à l'amiante, aux moisissures, aux vapeurs toxiques et aux solvants de produits de nettoyage dangereux ainsi qu'à d'autres produits chimiques nocifs pour la santé. Certaines travaillent avec de l'équipement dangereux, sans aucune mesure de précaution ni de formation en sécurité.

De plus, les membres du SCFP sont aussi victimes d'accidents au travail qui les rendent invalides en raison des mauvaises conditions de santé et de sécurité. Une ergonomie qui laisse à désirer, les mouvements répétitifs, l'équipement dangereux et des produits toxiques contribuent tous à la hausse des cas d'invalidité chez les Canadiennes et Canadiens. Selon Statistique Canada, les personnes qui ont un handicap constituent 13 pour cent environ de la population d'âge actif.

Malgré la législation sur les droits de la personne, l'éducation et les programmes d'équité en matière d'emploi, l'intolérance est toujours présente dans nos milieux de travail. La bigoterie et les préjugés menacent sérieusement la santé et la sécurité des membres du SCFP. De nombreuses personnes souffrent de troubles émotionnels et psychologiques à cause de la discrimination. Ces personnes sont souvent humiliées, muselées, victimes de blagues nuisibles et cruelles et sujettes à des commentaires ou des sous-entendus gênants. Ce traitement injuste affecte négativement le travail d'équipe et le rendement général au travail.

Souvent oublié comme problème de santé et de sécurité, le harcèlement est une importante source de stress nuisible pour la santé. Les travailleuses et travailleurs hautement stressés voient leur pression augmenter et auront probablement plus de maladies cardiaques ainsi que des problèmes mentaux et émotionnels.

Chaque fois qu'une travailleuse ou un travailleur est victime de harcèlement, d'intimidation ou d'un comportement abusif, le bouleversement qui en découle dans leur vie peut être dévastateur. Ces personnes sont humiliées, perturbées et désespérées, ce qui peut entraîner des problèmes cardiaques, des troubles du sommeil et une dépression prolongée. Les victimes se replient souvent sur elles-mêmes et ont peur. Leur estime de soi est complètement détruite, elles sont marquées émotionnellement et incapables de faire leur travail. Une dépression extrême et prolongée peut donner lieu à une consommation excessive d'alcool et de drogue, à l'éclatement de la famille et au suicide.

Quand les travailleuses et travailleurs doivent s'inquiéter davantage de leur sécurité personnelle plutôt que de la qualité de leur travail, tout le monde en souffre. Cela est très coûteux pour les membres du SCFP, leurs familles, leurs collectivités et pour les services publics qu'elles et ils fournissent.

Il faut considérer le harcèlement comme un danger pour la santé et la sécurité au travail. Rapporter le danger n'est pas seulement un droit qu'une travailleuse ou un travailleur a, c'est aussi un devoir ou une obligation en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail. Quand on rapporte de tels incidents, on oblige l'employeur à prendre la question au sérieux et à faire enquête. Un milieu de travail empoisonné par le harcèlement est tout aussi dangereux pour les personnes qui s'y trouvent qu'un milieu qui les expose à l'amiante, aux vapeurs toxiques et à de l'équipement dangereux.

N'oubliez pas que la loi donne aux travailleuses et travailleurs le droit de refuser tout travail dangereux. Cela pourrait s'appliquer aux problèmes de violence et de harcèlement. Par exemple, si une plainte concernant un problème dans un milieu de travail n'est pas réglée, ou si le problème est trop pressant pour qu'il soit traité par voie de rapport, alors une travailleuse ou un travailleur peut avoir le droit de refuser de travailler. Un tel droit peut être accordé ou précisé dans la convention collective de la section locale du SCFP ou il peut s'appliquer en tant que droit prévu à la loi.

La violence est un autre problème qui a des répercussions étendues et négatives sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs canadiens. Le SCFP a identifié la violence au travail comme un problème grave de santé et de sécurité et il travaille pour l'éliminer. On peut définir la violence au travail comme tout incident qui fait qu'une personne est agressée, menacée ou assaillie pendant son travail. Cela inclut l'application de la force, des menaces avec ou sans armes, des agressions verbales graves et du harcèlement sexuel ou racial persistant*.

* Section locale 3499 du SCFP – Central Interior Family Foundation, C.-B.

Les sondages du SCFP menés dans les secteurs des soins de santé, les services sociaux et municipaux ainsi que dans le secteur de l'éducation montrent qu'un nombre alarmant de nos membres ont vécu des incidents de violence et de harcèlement au travail. Une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT) montre que les travailleuses et travailleurs canadiens ont connu certains des taux les plus élevés d'agressions et de harcèlement sexuel documentés parmi tous les pays du monde.

Bien que toute personne qui travaille peut être affectée, les membres des groupes de l'égalité sont particulièrement vulnérables à la violence au travail parce qu'ils sont visés pour être l'objet de discrimination. De plus, en accomplissant du travail dans le secteur public, les membres du SCFP sont menacés en raison des risques liés à la violence qui font souvent partie de leur travail. Par exemple, les recherches ont identifié que le travail avec le public, le travail solitaire et le travail par quart représentent des risques de violence possible. Les recherches ont également démontré que les travailleuses et travailleurs dans les soins de santé, les services sociaux et l'éducation sont également exposés à la violence, surtout à celle des patients, des clients et des utilisateurs du système. Ces personnes sont des femmes pour la plupart et il y en a beaucoup qui sont des personnes de couleur.

Une combinaison de facteurs, dont les niveaux de dotation en personnel insuffisants, le surmenage, le manque de formation et les compressions peuvent susciter la violence au travail. Une mauvaise conception des lieux de travail, un éclairage et un aménagement inadéquats peuvent isoler les travailleuses et travailleurs et les rendre plus vulnérables aux agressions. De plus, des gens entassés dans des espaces restreints et un environnement bruyant, qui sont surmenés et stressés, risquent plus de se mettre en colère et d'agir avec violence.

Parmi les membres du SCFP, il y a des gais, des lesbiennes, des personnes bisexuelles et transgenres qui occupent de nombreux emplois différents. Hélas, nombre de personnes de ces groupes « se cachent » parce qu'elles ont peur de leur environnement de travail. Ces membres sont confrontés à l'homophobie, aux attaques contre les gais, à la discrimination, au harcèlement, à l'intimidation, aux agressions verbales et physiques.

Nombre de sections locales du SCFP ont négocié des clauses qui interdisent le harcèlement et la violence sous de nombreuses formes ainsi que des dispositions qui réfèrent à la loi sur la santé et la sécurité. Les sections locales ont également négocié des mesures de protection contre la discrimination dans leurs conventions collectives. Quand on élabore des clauses sur le harcèlement et la discrimination,

il est important de les lier à la santé et à la sécurité. Les sections locales devraient aussi utiliser leur droit légal pour former des comités mixtes de santé et de sécurité ainsi que ceux prévus dans les lois sur les droits de la personne et sur la santé et la sécurité pour régler les problèmes de l'égalité.

Adapté de : *Taming the Beast, Getting Violence out of the Workplace*, de Frema Engel.

Ressources :

Service national de santé et de sécurité, SCSFP, Ottawa.

Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, Ontario.

L'égalité et les questions de santé et de sécurité

Les droits des employés des groupes de l'égalité sont-ils protégés dans votre milieu de travail? Cochez les cases de la liste ci-dessous :

- Les personnes employées peuvent-elles s'attendre à être traitées avec respect et dignité par leurs collègues de travail, leur employeur, leurs subordonnés et les clients?
- L'environnement de travail est-il exempt d'intimidation, de peur, d'agressions et de toute autre forme de violence?
- Le lieu de travail est-il accessible aux personnes qui ont un handicap?
- Les travailleuses et travailleurs ont-ils droit à une formation en santé et sécurité et à de l'information sur la manière d'utiliser les produits chimiques, l'équipement ainsi que sur d'autres conditions de travail?
- L'environnement de travail encourage-t-il la prévention de la violence?
- Prend-on au sérieux les préoccupations, inquiétudes et craintes des travailleuses et travailleurs en ce qui a trait à la violence?
- Les travailleuses et travailleurs participent-ils au processus pour susciter le changement?
- Les travailleuses et travailleurs peuvent-ils refuser de travailler, sans perte de salaire, s'il y a des risques physiques ou psychologiques à faire une tâche?
- Les travailleuses et travailleurs peuvent-ils expliquer les événements et les faits au sujet d'incidents violents sans être interrogés?
- Offre-t-on aux travailleuses et travailleurs la sécurité, de l'aide médicale et légale ainsi que des services de consultation psychologique pour les aider à traiter avec les incidents violents au travail?

(À SUIVRE)

L'égalité et les questions de santé et de sécurité

Négociez un programme ou une politique efficace pour prévenir la violence et des clauses de convention qui incluent les éléments principaux suivants :

- Énoncé d'intention pour garantir un lieu de travail sain, sûr et exempt de toute forme de violence.
- Engagement à adopter une philosophie organisationnelle de tolérance zéro face à la violence.
- Engagement à mener un audit sur la violence au travail.
- Engagement à développer un code de conduite.
- Définition de la violence qui inclut la violence physique et psychologique.
- Reconnaissance de la violence au travail comme une question de santé et de sécurité.
- Reconnaissance du fait que les actes discriminatoires et le harcèlement faits par d'autres peuvent créer un milieu de travail dangereux. Indiquez quelles procédures sont disponibles pour les membres afin de régler les situations qui ont des effets sur la santé et la sécurité au travail.
- Reconnaissance de la responsabilité de former toutes les nouvelles personnes en emploi, plus formation continue des travailleuses et travailleurs portant sur les situations possiblement violentes.
- Reconnaissance de la responsabilité de rapporter tous les incidents de violence.
- Création de structures, avec l'entière participation des travailleuses et travailleurs, qui permettent d'avoir un environnement sans violence.
- Engagement de soutenir les travailleuses et travailleurs exposés à la violence au travail, y compris les victimes de stress post-traumatique.

(À SUIVRE)

L'égalité et les questions de santé et de sécurité

- Engagement à fournir les ressources, y compris le temps, pour prévenir, contrôler ou réduire le risque de violence.
- Engagement à inspecter régulièrement le milieu de travail et à inclure une évaluation continue des facteurs de risque possibles.
- Engagement à modifier la conception du lieu de travail pour augmenter l'éclairage, éliminer les coins cachés et ajouter des barrières protectrices.
- Implantation de systèmes de communication et de sécurité, comme informer les travailleuses et travailleurs sur les individus ou les situations possiblement dangereuses et fournir aux travailleuses et travailleurs qui travaillent seuls des radios, des téléavertisseurs et des téléphones d'urgence.
- Changements à l'organisation du travail; par exemple, les employeurs devraient s'assurer qu'aucune personne ne travaille seule, affectant au moins deux personnes dans les secteurs à risque élevé, surtout la nuit.
- Engagement de célébrer la diversité du lieu de travail et de souligner que l'on apprécie les employés.
- Formation et soutien aux victimes directes et indirectes de la violence au travail, comme les réponses aux crises, la résolution de conflits, les soins médicaux et les services de consultation.
- Programmes d'aide aux employés.
- Rapports écrits et détaillés et procédures d'enquête pour tous les incidents violents.
- Formation donnée aux personnes qui reçoivent les rapports sur la violence et qui font enquête à leur sujet.

CLAUSES

Section locale 3499 du SCFP et Central Interior Family Foundation, Prince-George, C.-B. (Entente de principe)

Article 27 – Santé et sécurité

27.01 Collaboration pour la sécurité

Le Syndicat et l'Employeur collaboreront pour promouvoir et améliorer les règles et les pratiques favorisant un environnement professionnel qui améliorera les conditions physiologiques et psychologiques des personnes employées et qui les protégera contre les facteurs qui nuisent à la santé et à la sécurité.

Il n'y aura pas de discrimination, de pénalité, d'intimidation ou de coercition si les personnes employées respectent cet article sur la santé et la sécurité.

27.02 Conformité à la loi sur la santé et la sécurité

L'Employeur se conformera à toute loi et à tout règlement fédéraux, provinciaux et municipaux sur la santé et la sécurité. Toutes les normes établies en vertu de la loi et des règlements constitueront une pratique acceptable minimum qu'il faudra améliorer après entente entre le Comité de santé et de sécurité syndical-patronal ou après les négociations avec le Syndicat.

27.03 Définition de la violence

La violence sera définie comme tout incident au travail au cours duquel une personne employée est agressée, menacée ou assaillie. Cela comprend l'application de la force, des menaces avec ou sans arme, des agressions verbales graves et du harcèlement sexuel ou racial persistant.

27.04 Politiques et procédures contre la violence

L'Employeur accepte d'élaborer des politiques et procédures explicites pour traiter des problèmes de violence. La politique traitera de la prévention de la violence et de la gestion des situations violentes et elle traitera aussi des conseils juridiques et du soutien offerts aux personnes employées victimes de violence. Les politiques et procédures feront partie de la politique patronale sur la santé et la sécurité et des copies écrites seront fournies à chaque personne employée.

La politique et les procédures incluront ce qui suit sans pour autant s'y limiter :

- a) fournir l'information adéquate sur le comportement passé, présent et possible d'un patient, d'un résident ou d'un client, homme ou femme, à l'égard des personnes employées;
- b) fournir des arrangements adéquats pour faire enquête sur les cas de violence et d'agression contre les personnes employées;
- c) former un comité mixte syndical-patronal de santé et de sécurité pour examiner l'efficacité de toute politique contre la violence.

27.05 Prévention de la violence

L'Employeur reconnaît que dans tous les cas où les personnes employées ou le Syndicat identifie un risque de violence pour le personnel, l'Employeur établira et maintiendra des mesures et des procédures pour réduire la possibilité d'incidents au niveau le plus bas possible. Il est entendu que les mesures et procédures sont en plus d'un programme de formation pour traiter de la violence et ne visent pas à le remplacer.

27.06 Formation

L'Employeur accepte de fournir de la formation et de l'information sur la prévention de la violence à toutes les personnes à son emploi qui sont en contact avec des personnes qui peuvent être agressives. Le programme de formation permettra aussi aux formatrices et formateurs syndicaux d'y participer.

Toutes les personnes employées qui travaillent dans des domaines où il y a un risque de violence seront formées à l'aide d'un cours qui inclura les points suivants mais sans s'y limiter : les causes de la violence; les facteurs qui causent la violence; la reconnaissance des signes avertisseurs; la prévention de l'escalade; le contrôle et la neutralisation des situations violentes.

Section locale 2950 du SCFP et Université de la Colombie-Britannique (Entente de principe)

Article 24 – Conditions de travail

24.01 L'Université accepte de maintenir de bonnes conditions de travail dans les secteurs de travail des personnes employées. Il est entendu qu'un contrôle adéquat de la chaleur (y compris le conditionnement de l'air où une bonne ventilation naturelle n'existe pas), le contrôle du bruit, des toilettes, l'éclairage et

l'espace entre les personnes employées sont nécessaires au bien-être et à la santé des personnes employées. Les règlements de la Commission des accidents du travail et des autres organismes gouvernementaux applicables constitueront les normes minimums pour des conditions de travail sécuritaires. De plus, il est entendu que des changements au-delà de telles normes minimums peuvent être exigées.

L'Université appliquera les règlements pertinents et établira des procédures de travail sécuritaires pour éliminer toute pratique dangereuse, pour contrôler l'usage des matériaux dangereux et pour protéger la santé et la sécurité des personnes à son emploi.

24.02 Conditions de travail dangereuses

Quand une personne employée a un motif raisonnable de croire que pour mener à bien tout processus de travail ou pour faire opérer de l'équipement, il y a un risque inutile pour la santé ou la sécurité de quelque personne que ce soit, elle a le droit de refuser de procéder. Une personne qui refuse de procéder rapportera immédiatement les circonstances du danger possible à sa superviseuse ou à son superviseur pour enquête. Si la personne est toujours insatisfaite, d'autres enquêtes, conformément au règlement 8.24 sur la santé et la sécurité de la Commission des accidents du travail, seront faites. Aucune personne employée ne se verra imposer de mesure disciplinaire en autant qu'elle ait agi conformément avec cette clause, au règlement 8.24 sur la santé et la sécurité au travail ou à une ordonnance rendue par un agent de la Commission.

Si le fonctionnement d'un service est interrompu en raison de l'application de cet article, les personnes employées peuvent être réaffectées temporairement à l'extérieur du service sans perte de salaire en autant qu'aucune autre personne employée ne soit déplacée en conséquence. Les personnes employées reviendront à leur poste original quand le service recommencera à fonctionner.

24.03 Comité sur les conditions de travail

Le Syndicat formera un Comité des conditions de travail et informera l'Université de sa composition. L'Université reconnaîtra ce Comité et communiquera avec lui eu égard à tout problème concernant les conditions de travail des personnes employées sur lesquelles le comité souhaite attirer l'attention de l'Université.

Sur demande, l'Université fournira au Comité l'information statistique et autre dont elle dispose concernant le problème particulier soulevé.

24.04 Représentation syndicale

L'Université et le Comité des conditions de travail ne tarderont pas à élaborer un mécanisme pour la représentation du personnel sur les comités de conception des édifices. Toute entente entre l'Université et le Comité des conditions de travail sera acceptée par les deux parties après approbation par le Syndicat puis deviendra la procédure officielle de l'Université.

Jusqu'à ce qu'un mécanisme mutuellement acceptable ait été établi et lorsque rien n'a été fait pour la représentation du personnel, chaque Comité de conception d'édifice inclura une (1) personne membre du Comité des conditions de travail comme représentant des personnes employées.

24.05 Consultation

L'Université accepte de donner l'occasion aux personnes employées de donner leur avis comme suit :

- a) lorsque de l'équipement nouveau ou additionnel est nécessaire, les personnes employées doivent être consultées avant l'achat ou la location de tel équipement;
- b) lorsque des rénovations (qui peuvent affecter le secteur de travail des personnes employées) sont prévues pour un édifice existant, les personnes employées des secteurs de travail concernés seront consultées au sujet des rénovations avant que les travaux ne débutent;
- c) lorsqu'un changement permanent est considéré dans la localisation des secteurs de travail ou dans les procédures de travail, les personnes employées concernées doivent être consultées avant que tout changement ne soit apporté.

Le processus de consultation inclura les mesures suivantes :

- a) suffisamment d'information donnée pour permettre un avis éclairé sur les changements planifiés;
- b) la possibilité pour les personnes employées qui peuvent être affectées par les changements prévus de donner avis et conseils;
- c) tenir compte des opinions et avis des personnes employées;
- d) donner la décision finale et les raisons d'une telle décision aux personnes employées affectées.

Le processus de consultation n'interviendra pas avec le droit de l'Université de faire de tels changements dans les méthodes d'opérations, les procédures et l'équipement comme elle le juge nécessaire, en autant que ces changements soient faits conformément aux dispositions de cet article.

24.06 Éclairage

Lorsque possible, raisonnablement, les personnes employées seront assises dans des secteurs de travail à proximité de fenêtres à angle normal. À cet effet, lorsqu'il est nécessaire de réaménager le secteur de travail, il y aura une entente entre l'Université et les personnes employées affectées.

Le degré d'intensité lumineuse et la qualité de l'éclairage d'un secteur donné seront tout d'abord guidés par les aspects pratiques du travail à faire dans ce secteur et non pas uniquement par des considérations esthétiques ou cosmétiques. En comprenant que la « clarté » est un phénomène subjectif, toute personne employée aura droit à une source de lumière supplémentaire pour son secteur de travail si elle en fait la demande.

24.07 Vêtements protecteurs

L'Université fournira et maintiendra, à aucun coût pour les personnes employées, des vêtements et de l'équipement de protection lorsqu'ils sont requis par la Commission des accidents du travail ou lorsque le ministère de la Santé ou le Comité de sécurité de l'Université a décidé qu'ils étaient nécessaires pour la sécurité personnelle des personnes employées. À la demande des personnes employées, l'Université fournira et maintiendra, sans frais pour les personnes employées, des vêtements protecteurs comme des blouses-tablier, des blouses de travail et des protecteurs de manchette si nécessaire pour protéger les vêtements des personnes employées.

24.08 Comité de santé et de sécurité

- a) Le Syndicat aura deux (2) personnes le représentant au Comité de santé et de sécurité de l'Université. Le Syndicat aura une représentation aux comités de sécurité des départements où des membres travaillent.
- b) Les personnes employées ne subiront pas de perte de salaire pour le temps nécessaire pour assister aux réunions du Comité.
- c) Lorsque le Comité de santé et de sécurité de l'Université exige que la personne représentant le syndicat au Comité assiste à des cours et à des séminaires sur des questions de santé et de sécurité, l'Université accordera le temps rémunéré nécessaire.

Section locale 2190 du SCFP et Catholic Children's Aid Society of Metropolitan Toronto (Entente de principe)

Article 25 – Santé et sécurité – Nouveau

25.04 Au cas où une personne employée est assaillie, menacée, harcelée ou agressée verbalement alors qu'elle accomplit son travail :

- i) la personne rapportera immédiatement l'incident à son superviseur ou à la personne désignée et la personne représentant le Syndicat ou la personne désignée et fournira un rapport écrit avec une copie au Syndicat. Il incombe à la personne employée de faire le rapport au Syndicat.
- ii) La personne employée, son superviseur ou la personne désignée et la personne représentant le Syndicat ou la personne désignée se rencontreront immédiatement et étudieront l'incident et le rapport en détail. Par la suite, la Society déterminera les mesures à prendre et le soutien nécessaire.

25.05

- i) Toute personne employée victime d'agression sera relevée de ses responsabilités et aura droit à un congé pour le reste de son quart ou de sa période de travail à moins que la personne décide de rester au travail. Lorsque la personne a eu droit à un congé, tel que décrit précédemment, la personne peut avoir droit à un congé rémunéré pour un maximum de deux jours supplémentaires.
- ii) La travailleuse ou le travailleur peut négocier d'autres périodes de congé lorsque le congé n'est pas couvert par la Commission des accidents du travail. La personne ne sera pas privée d'un tel congé sans motif valable.

Pour des clauses sur la discrimination, veuillez consulter la Partie C et la Partie G de cette trousse pour des clauses sur le harcèlement et la violence.