

CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE POUR
**AMÉLIORER LA SANTÉ ET LA
SÉCURITÉ DU PERSONNEL
DE BIBLIOTHÈQUE**

AVEC DES RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES
CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA
VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT



SCFP

INTRODUCTION

La violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont des problèmes majeurs auxquels sont confrontés les employé(e)s des bibliothèques, en particulier ceux qui travaillent dans les bibliothèques publiques. Les incidents sur le lieu de travail peuvent impliquer des violences entre usagers et des agressions contre les employé(e)s de la bibliothèque. Parfois, le travail en bibliothèque peut être dangereux et peut avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs.

Cette ressource contient une nouvelle clause de convention collective avec des recommandations spécifiques pour la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail que les travailleuses et travailleurs des bibliothèques peuvent apporter à la table des négociations. S'il est négocié dans les conventions collectives, cette clause peut améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans l'ensemble du secteur des bibliothèques et atténuer les graves conséquences de la violence et du harcèlement subis ou dont on est témoin au travail.

Tous les travailleuses et travailleurs ont droit à un environnement de travail sain et sûr. Cette ressource peut améliorer les mesures prises par votre employeur pour aider les membres à rester en sécurité.

Note pour l'unité de négociation :

Pour les besoins du présent document, « comité de santé et sécurité » désigne un comité exigé par la loi ou par une convention collective. Ce type de comité est parfois appelé « comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail », « comité en milieu de travail », etc. Lors des négociations, employez les termes utilisés dans votre province ou territoire et dans votre convention collective.

Note pour l'unité de négociation :

« Représentant(e) en santé et sécurité » désigne la personne nommée par la section locale pour soumettre à l'employeur les préoccupations en matière de santé et sécurité en l'absence d'un comité dédié. Le cas échéant, toute mention de comité dans le présent document peut être remplacée par « représentant(e) en santé et sécurité ».

Article XX – GÉNÉRALITÉS

XX.01

La violence et le harcèlement n'ont pas leur place en milieu de travail et ne figurent pas parmi les attentes ou les exigences relatives à l'emploi. La violence et le harcèlement au travail sont inacceptables, sous quelque forme que ce soit.

Les membres du personnel ont droit à un milieu de travail sûr, exempt de toute forme de violence et de harcèlement, et ont le droit de refuser un travail dangereux, y compris en situation de violence, sans crainte de représailles.

ARTICLE XX – DÉFINITIONS

XX.01

Violence

Par « violence », on entend tout commentaire, comportement ou acte portant préjudice à une travailleuse ou un travailleur, constituant du harcèlement ou pouvant raisonnablement être interprété comme une menace à son endroit.

Harcèlement

Le harcèlement désigne tout comportement offensant ou menaçant que l'on peut raisonnablement considérer comme importun et qui constitue une forme de violence.

Violence interpersonnelle

Dans le présent document, la violence interpersonnelle désigne toute forme de violence entre personnes, y compris la violence familiale, conjugale et sexuelle.

Incident

Un incident est un épisode de violence et/ou de harcèlement se produisant dans le cadre professionnel.

Milieu de travail

Un milieu de travail (parfois « lieu de travail », « cadre de travail ») désigne tout endroit où des employé(e)s travaillent.

Article XX – ÉVALUATION DES DANGERS

XX.01

Note pour l'unité de négociation :

Choisir l'une des sections suivantes, selon la taille et la complexité du comité de santé et sécurité de votre section locale.

L'employeur, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, veille à identifier et à évaluer les dangers une fois par année, ou lorsque les circonstances l'exigent (p. ex. par obligation juridique, sur recommandation du comité de santé et sécurité, à la suite d'un incident, etc.). L'évaluation des dangers est effectuée pendant les heures de travail rémunérées.

OU...

L'employeur, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, veille à ce que les dangers soient identifiés et évalués une fois par année, ou lorsque les circonstances l'exigent (p. ex. par obligation juridique, sur recommandation du comité de santé et sécurité, à la suite d'un incident, etc.). L'identification et l'évaluation des dangers sont effectuées par les membres du comité de santé et sécurité dans le cadre de leurs fonctions rémunérées.

XX.02

Note pour l'unité de négociation :

En fonction de votre province ou territoire, votre section locale devra peut-être ajouter une clause à celles qui suivent afin que le tout soit conforme à l'obligation légale de dépersonnaliser les rapports d'incidents afin de préserver la vie privée des parties concernées.

Dans le cadre de l'évaluation, l'employeur fournit au comité de santé et sécurité :

- a) tous les rapports d'incident de violence en milieu de travail des trois (3) dernières années;
- b) des renseignements sur la situation dans des milieux de travail similaires du même secteur au Canada (gravité et fréquence des incidents, autres dangers ou risques potentiels en matière de violence).



XX.03

Le processus d'évaluation consiste à :

- a) Évaluer l'efficacité des mesures de contrôle en place;
- b) Solliciter l'avis des parties intéressées ou d'un échantillon représentatif des parties;
- c) Vérifier que le milieu de travail fait l'objet d'inspections afin de détecter les dangers ou les conditions propices à la violence;
- d) Analyser l'information recueillie;
- e) Communiquer les résultats de l'évaluation des dangers au personnel.

Aucune restriction ne doit être imposée au comité de santé et sécurité lors de son inspection du milieu de travail.

L'employeur veille à ce que le personnel puisse prendre connaissance des résultats de l'évaluation des dangers.

Article XX – SIGNALEMENT DES INCIDENTS

Le personnel signale à l'employeur, au Syndicat et au comité de santé et sécurité tous les incidents – et quasi incidents – de violence en milieu de travail dont il fait l'objet, dont il est témoin, dont il a connaissance ou qu'il a de bonnes raisons de soupçonner.

Article XX – ÉLIMINATION ET CONTRÔLE DES DANGERS

XX.01

L'employeur veille à ce que le comité de santé et sécurité puisse prendre connaissance de chaque rapport d'incident et de l'ensemble de l'information concernant l'identification, l'élimination et le contrôle de la violence en milieu de travail. L'employeur fournit :

- a) au comité de santé et sécurité, les évaluations des risques des personnes ayant des antécédents de violence;
- b) au personnel, suffisamment de renseignements sur les personnes ayant des antécédents de violence pour qu'il soit informé des risques de violence en milieu de travail.

Article XX – RÔLE DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ EN CE QUI A TRAIT À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT

XX.01

Note pour l'unité de négociation :

En fonction de votre province ou territoire, votre section locale devra peut-être ajouter une clause à celles qui suivent afin que le tout soit conforme à l'obligation légale de dépersonnaliser les rapports de manière à protéger la vie privée des parties aux incidents de violence.

Note pour l'unité de négociation :

En fonction de votre province ou territoire, votre section locale devra peut-être ajouter une clause à celles qui suivent afin que le tout soit conforme aux dispositions selon lesquelles, à l'exception de certaines données médicales, nul renseignement concernant une tierce partie au comportement violent ne peut être occulté au comité de santé et sécurité.

L'employeur convient que le comité de santé et sécurité a notamment pour rôle et pour responsabilité ce qui suit :

- a) Collaborer avec l'employeur à :
 - i) l'élaboration de politiques et de procédures visant à éliminer ou à réduire les dangers de violence et de harcèlement,
 - ii) la sélection de programmes de sensibilisation et de formation sur la violence,
 - iii) l'élaboration de procédures de signalement des incidents et d'enquête;
- b) S'acquitter des tâches d'identification et d'évaluation des dangers;
- c) Réception des rapports d'incidents de violence et en prendre connaissance;
- d) Répondre aux inquiétudes du personnel en matière de violence au travail et les communiquer à l'employeur;
- e) Formuler des recommandations d'améliorations en lien avec la violence et

le harcèlement, les mettre en œuvre et en assurer le suivi en vue d'améliorer la santé et la sécurité du personnel;

- f) Passer en revue le programme de prévention de la violence et signaler à l'employeur les lacunes constatées;
- g) Procéder à des examens des programmes afin d'évaluer l'efficacité des mesures et procédures de prévention de la violence et de recommander des changements.

Article XX – SENSIBILISATION ET FORMATION À LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

XX.01

L'employeur fournit au personnel une formation annuelle rémunérée sur la prévention de la violence au travail. L'employeur s'engage à tenir les activités de sensibilisation et de formation pendant les heures de travail normales. Lors de ces activités, les employé(e)s sont rémunéré(e)s conformément à la présente convention collective.

Pour l'application de la présente clause, les activités de sensibilisation et de formation proposées par le Syndicat sont considérées comme acceptables.

XX.02

Les activités de sensibilisation et de formation portent notamment sur les éléments suivants :

- a) les causes et les types de violence;
- b) les facteurs qui augmentent le risque de violence au travail;
- c) les caractéristiques de la violence au travail et les signaux d'alarme;
- d) la teneur des politiques et procédures de prévention de la violence au travail;
- e) les mesures de contrôle en place pour atténuer la violence au travail (p. ex., prévention, désescalade et gestion des incidents de violence et des situations susceptibles de dégénérer en violence); ▶

- f) les procédures d'urgence (y compris comment obtenir une assistance immédiate lors d'un incident de violence);
- g) les procédures de signalement, d'enquête et de travail documentaire en lien avec les incidents de violence au travail;
- h) la corrélation entre la violence au travail et les motifs de discrimination illicite qui sont énoncés au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

XX.03

L'employeur reconnaît que le personnel est parfois confronté à des situations de violence interpersonnelle (voir l'article XX) qui peuvent affecter l'assiduité ou le rendement au travail. Par conséquent, l'employeur veille à offrir au personnel des activités de sensibilisation et de formation sur la violence interpersonnelle et ses répercussions.

Ces activités portent notamment sur ce qui suit :

- a) comment aider un(e) collègue aux prises avec la violence interpersonnelle;
- b) comment reconnaître les signes qu'une personne vit de la violence interpersonnelle;
- c) comment signaler les cas avérés ou potentiels de violence interpersonnelle;
- d) quelles sont les ressources d'aide internes et externes à la disposition du personnel en cas de violence interpersonnelle.

Article XX – INTERDICTION DE TRAVAIL SOLITAIRE

Note pour l'unité de négociation :

À titre de comparaison, la clause *no working alone* (« interdiction de travail solitaire ») a été négociée dans la convention collective du SCFP 4948.

L'employeur ajuste les effectifs de manière à ce qu'aucun(e) employé(e) ne travaille seul(e). Pour l'application du présent article, on considère qu'une personne travaille seule lorsqu'il n'y a aucun(e) autre membre du personnel en vue ou lorsque la communication entre elle et d'autres membres du personnel nécessite un dispositif.

Article XX – DISPOSITIFS DE SÉCURITÉ PERSONNELLE

Note pour l'unité de négociation :

À titre de comparaison, la clause *personal security device* (« dispositif de sécurité personnelle ») a été négociée dans la convention collective du SCFP 4948.

Note pour l'unité de négociation :

Il est utile de signaler les cas d'activation accidentelle d'un dispositif de sécurité. S'ils sont fréquents, il serait bon d'en rechercher la cause.

Chaque milieu de travail doit être muni de dispositifs de sécurité personnelle que le personnel peut porter sur lui pour appeler immédiatement de l'aide. L'employeur est responsable de l'entretien courant, des réparations et des tests périodiques des dispositifs. Le personnel est renseigné et formé sur l'utilisation du dispositif et le soin raisonnable à y apporter.

Un rapport d'incident doit être soumis chaque fois qu'un dispositif de sécurité est activé par un(e) employé(e), y compris en cas d'activation accidentelle.

Article XX – ÉLIMINATION DES DANGERS LORS D'UN TRAVAIL SOLITAIRE

Note pour l'unité de négociation :

Si votre section locale obtient la clause d'interdiction de travail solitaire, vous n'avez pas besoin de négocier celle qui suit, car aucun(e) employé(e) ne travaillera seul(e). À l'inverse, si votre section locale ne parvient pas à obtenir cette clause d'interdiction, vous devrez négocier la clause suivante dans votre convention collective.

Si un(e) employé(e) est appelé(e) à travailler seul(e), l'employeur doit d'abord identifier tous les dangers présentant un risque accru de violence et de harcèlement pour cette personne et évaluer la pertinence des mesures de contrôle en place.

Avant qu'un(e) membre du personnel ne commence un travail comportant un danger, l'employeur doit prendre des mesures pour :

- a) Éliminer le danger;
- b) Minimiser le risque s'il est impossible d'éliminer le danger, auquel cas l'employeur doit collaborer avec le comité de santé et sécurité pour mettre en place un programme et consigner par écrit les mesures qui seront mises en œuvre dans le cadre de celui-ci pour minimiser le risque lié au danger en question.

Article XX – PROCÉDURES D'URGENCE

XX.01

L'employeur veille à ce que le personnel puisse prendre connaissance des procédures d'urgence.

XX.02

Chaque fois qu'une nouvelle mesure de contrôle est mise en place, le programme de lutte contre la violence au travail est mis à jour de manière à inclure la nouvelle mesure.

XX.03

Note pour l'unité de négociation :

Parfois, en dépit de toutes les précautions, un incident de violence se produit. Le travail des membres de certaines sections locales du SCFP les amène parfois à devoir intervenir pour protéger le public ou d'autres travailleurs et travailleuses contre un acte de violence (gardes de sécurité, p. ex.). Pour ces membres, il faut intégrer une clause de sensibilisation et de formation particulières ainsi que des mesures de protection supplémentaires dans leur convention collective.

Beaucoup d'employeurs se contentent d'enseigner à leur personnel les techniques « d'intervention physique » ou d'autodéfense de base visant à maîtriser une personne violente. Bien que ces techniques puissent être utiles dans certaines professions, en particulier celles de la protection, il est impératif que les sections locales négocient des mesures de protection dans les conventions collectives des membres à qui on les enseigne en vue d'une application en milieu de travail. Les sections locales devraient insister pour que la convention collective précise la formation et l'équipement requis, notamment l'équipement de protection individuelle, ainsi que les mesures de protection contre les représailles pour le personnel ayant réagi face à une personne violente.

Si votre section locale représente des gardes de sécurité, ajoutez une clause comme celle qui suit à celles traitant des procédures d'urgence.

XX.04

Note pour l'unité de négociation :

Si votre section locale ne représente pas de gardes de sécurité, mais estime que la présence de gardes serait nécessaire, vous pouvez proposer à l'employeur d'en embaucher comme appoint pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Le cas échéant, veillez à inclure dans la convention collective les mesures de protection supplémentaires décrites ci-dessus.

L'employeur engage des gardes de sécurité qui sont autorisé(e)s à user de la force physique pour protéger le personnel si des personnes présentes sur le lieu de travail se montrent menaçantes, harcelantes ou violentes. Les gardes de sécurité doivent posséder les compétences et la formation appropriées en matière de désescalade et de prévention proactive de la violence. L'employeur voit à ce que chaque garde de sécurité dispose de l'équipement de protection individuelle et de toutes les ressources nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Article XX – DÉCLARATION DES SITUATIONS D'URGENCE

Lorsqu'un incident de violence se produit, l'employeur en informe immédiatement l'employé(e) qui copréside le comité de santé et sécurité (ou toute autre personne qui représente l'unité de négociation concernée), et un rapport écrit est dressé dans les 48 heures qui suivent l'incident.

Article XX – ENQUÊTES EN CAS DE SITUATIONS D'URGENCE

Lorsqu'un incident de violence survient, l'employeur et le comité de santé et sécurité mènent une enquête conjointe et formulent des recommandations dans la semaine qui suit l'incident, à moins que la complexité du cas n'exige un plus long délai.

Article XX – PRISE DE MESURES IMMÉDIATES

XX.01

L'employeur corrige toute situation dangereuse dès que possible. Si une mesure de contrôle permanente ne peut être prise dans l'immédiat, une mesure temporaire est mise en œuvre jusqu'à ce qu'une solution permanente soit trouvée.

Article XX – SIGNALEMENT DES SITUATIONS DANGEREUSES

Les membres du personnel doivent signaler dès que possible à leur supérieur(e) ou à l'employeur ce qui leur semble être une situation ou un acte dangereux ou nuisible, à la suite de quoi la personne qui reçoit le signalement, le Syndicat ou le comité de santé et sécurité enquête sur la situation ou l'acte en question et veille à ce que les mesures correctives qui s'imposent soient prises immédiatement.

Article XX – ABSENCE DE DISCRIMINATION, DE REPRÉSAILLES OU DE MESURES DE BÂILLONNEMENT

XX.01

L'employeur ne prendra aucune mesure discriminatoire, mesure de représailles ou mesure de bâillonnement, sous quelque forme que ce soit, en lien avec les démarches – plainte, grief, recours ou autre – d'un(e) employé(e) qui a été victime ou témoin de violence, qui agit au nom du Syndicat ou qui est membre d'un comité de santé et sécurité.

Article XX – PROCÉDURES CONSÉCUTIVES À UN INCIDENT

XX.01

L'employeur établit un protocole de désamorçage/débriefage en cas d'incident critique, de pair avec des membres du personnel ou des ressources externes possédant la qualification professionnelle, les compétences, la formation ou l'expérience appropriées pour aider les personnes qui ont été victimes ou témoins d'actes de violence en milieu de travail.

XX.02

En cas d'incident de violence au travail, l'employeur invite les employé(e)s concerné(e)s, y compris les témoins de l'incident, à assister à une séance d'information sur les incidents critiques. Les personnes qui doivent s'absenter du travail pour assister à cette séance ne subissent aucune perte de salaire.

L'employeur met les services d'un(e) professionnel(le) de la santé à la disposition des membres du personnel qui disent avoir subi un préjudice physique ou moral du fait de l'incident de violence pour les épauler, les conseiller ou les aiguiller vers d'autres ressources.

Les employé(e)s qui sont victimes ou témoins d'un incident de violence au travail ont droit à un congé payé pour se rétablir des préjudices physiques et psychologiques qui en découlent, ainsi qu'à un retour progressif au travail, si nécessaire.

XX.03

Note pour l'unité de négociation :

Si l'employeur n'offre pas de programme d'aide aux employé(e)s, votre section locale pourrait négocier une clause selon laquelle il doit rembourser à toutes les personnes touchées par l'incident les honoraires de consultation d'un(e) thérapeute de leur choix.

L'employeur fournit à chaque membre du personnel touché(e) par un incident de violence au travail un soutien immédiat par l'entremise du programme d'aide aux employé(e)s.

XX.04

L'employeur relate tous les incidents de violence au travail dans des rapports qu'il transmet au comité de santé et sécurité.

XX.05

L'employeur enquête sur tous les incidents de violence afin de déterminer la cause de l'incident, les conditions de travail qui ont permis que l'incident se produise et les mesures à prendre pour éviter qu'il ne se reproduise.

Les enquêtes sur les incidents de violence relèvent à la fois de l'employeur, du Syndicat et du comité de santé et sécurité.

Article XX – VIOLENCE INTERPERSONNELLE

XX.01

L'employeur désigne, au sein de l'organisation, une personne-ressource rompue à l'identification et à la prévention de la violence interpersonnelle, à l'évaluation et à la gestion des risques, ainsi qu'aux questions de protection de la vie privée. L'employeur communique le nom et les coordonnées de cette personne à l'ensemble du personnel chaque année, ou plus souvent au besoin (p. ex., en cas de changement dans les effectifs).

La personne-ressource de l'employeur rencontre les employé(e)s qui sont victimes de violence interpersonnelle pour discuter de la planification de leur sécurité personnelle et de celle de tout le personnel qui partage leur milieu de travail. Les employé(e)s peuvent se faire accompagner d'une personne de confiance ou d'un(e) représentant(e) syndical(e).

XX.02

Nulle mesure hostile ou de nature disciplinaire (y compris une lettre d'attentes) ne peut être prise à l'encontre des membres du personnel si leur assiduité ou leur rendement au travail sont affectés par la violence interpersonnelle.

XX.03

Note pour l'unité de négociation :

À titre de comparaison, les 10 jours de congé payé, les 17 semaines additionnelles de congé non payé et les deux sections suivantes ont été négociées dans la convention collective du SCFP 2348.

Note pour l'unité de négociation :

La clause de « personne à charge qui subit de la violence familiale, ou la menace d'une telle violence, de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou avait une relation interpersonnelle » a été ajoutée aux clauses de la convention collective du SCFP 2348. Elle est inspirée d'une clause qui se trouve dans certaines conventions collectives des fonctionnaires du gouvernement fédéral qui travaillent un peu partout au Canada pour les ministères et organismes de l'administration publique centrale.

Note pour l'unité de négociation :

Consultez la loi sur les normes d'emploi de votre province ou territoire afin de comparer les dispositions relatives au congé pour violence interpersonnelle qu'elle contient et celles négociées par le SCFP 2348. Par exemple, selon la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, les personnes ayant travaillé pendant au moins 13 semaines consécutives ont droit à 10 jours individuels et jusqu'à 15 semaines de congé au cours d'une année civile. Toutefois, seuls les cinq (5) premiers jours sont rémunérés. Les autres sont considérés comme des congés non payés. La clause ci-dessous est donc plus stricte que la loi ontarienne.

Un(e) employé(e) qui subit de la violence familiale, ou la menace d'une telle violence, ou qui est le parent d'une personne à charge qui subit de la violence familiale, ou la menace d'une telle violence, de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou avait une relation interpersonnelle se voit accorder jusqu'à 10 jours de congé payé par année civile. Un enfant comprend un beau-fils ou une belle-fille, un enfant sous tutelle légale ou un enfant de famille d'accueil de moins de 18 ans. Il peut s'agir de journées complètes ou partielles, et il n'est pas nécessaire de prendre ces congés en une seule fois. Les employé(e)s ont également le droit de prendre jusqu'à dix-sept (17) semaines supplémentaires de congé non payé. Là encore, il n'est pas nécessaire de prendre ces congés en une seule fois; ils peuvent être utilisés tout au long de l'année en fonction des besoins personnels. Seules les heures non travaillées sont considérées comme des heures de congé.

L'employeur préserve la confidentialité de tout ce qui touche aux congés pris par le personnel en vertu de la présente clause. L'employeur ne peut communiquer aucun renseignement relatif à ces congés à qui que ce soit, sauf si un(e) autre employé(e) a besoin de les connaître pour exercer ses fonctions, si la loi l'exige ou si l'employé(e) concerné(e) y consent.

Les parties comprennent que la violence interpersonnelle peut toucher n'importe qui et s'engagent à collaborer pour améliorer la santé et la sécurité du personnel en cas de divulgation. Les parties conviennent de se rencontrer afin d'établir un plan de sécurité pour l'employé(e) concerné(e) et l'ensemble du personnel. Elles conviennent en outre qu'une personne de confiance de l'employé(e) ou un(e) représentant(e) syndical(e) peut assister à la rencontre. Toute l'information en la matière sera traitée de manière confidentielle et ne sera communiquée que comme convenu.



Article XX – VÉRIFICATION DES POLITIQUES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE VIOLENCE AU TRAVAIL

XX.01

Les parties conviennent que dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la présente convention collective, l'employeur, avec la participation du comité de santé et sécurité, procédera à une vérification des politiques et procédures en matière de santé et sécurité et de violence au travail dans le but de s'assurer de leur application et de leur efficacité. Le rapport de vérification faisant état des éléments conformes et non conformes sera soumis au comité de santé et sécurité, qui émettra des recommandations.

XX.02

Au besoin, les politiques et procédures sont mises à jour après la vérification faite par l'employeur.

CLAUSES GÉNÉRALES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Note pour l'unité de négociation :

Ces clauses sont très importantes et devraient être négociées dans la convention collective si elles n'y figurent pas déjà. Toutefois, elles ne doivent pas être intégrées aux clauses de prévention de la violence et du harcèlement, mais plutôt aux clauses générales de santé et sécurité.

Article XX – SENSIBILISATION ET FORMATION DU COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les activités de sensibilisation et de formation du comité de santé et sécurité sont rémunérées conformément à la présente convention collective. Elles portent notamment sur ce qui suit :

- a) le rôle du comité dans le cadre du programme global de santé et sécurité au travail de l'employeur, notamment :
 - i) approches pour bien représenter le personnel en cas de problème de santé et sécurité au travail,
 - ii) stratégies pour promouvoir la santé et la sécurité dans l'ensemble du milieu de travail et pour préparer les réunions de santé et sécurité,
 - iii) droits d'accès à l'information accordés au comité de santé et sécurité,
 - iv) obligation du comité de santé et sécurité de préserver la confidentialité de tous les renseignements personnels des employé(e)s qui lui sont soumis;
- b) l'identification et le contrôle des dangers, y compris les éléments suivants :
 - i) différence entre risque et danger,
 - ii) éventail de dangers,
 - iii) mécanismes d'évaluation et de contrôle de l'exposition aux dangers, et hiérarchie des mesures de contrôle,
 - iv) méthodes d'évaluation de l'efficacité des programmes et des mesures de contrôle en place;
- c) le processus d'enquête sur les incidents, par exemple :
 - i) rôle du comité de santé et sécurité dans le cadre d'une enquête,
 - ii) prise de connaissance de l'analyse des causes profondes, des conclusions générales, des recommandations et des plans d'action (par le comité et par l'employeur),
- iii) modèles de causalité d'incidents et application en milieu de travail;
- d) les lois, règlements, politiques, lignes directrices, normes et codes applicables;
- e) le déroulement des inspections en milieu de travail, notamment :
 - i) procédures d'identification et de signalement des dangers et des situations dangereuses,
 - ii) formulation des recommandations en matière d'élimination des dangers et de contrôle des risques;
- f) la préparation des recommandations à l'intention de l'employeur et du comité de santé et sécurité, y compris :
 - i) rédaction de recommandations visant l'amélioration globale de la santé et sécurité en milieu de travail,
 - ii) désignation des responsables de la production de rapports et de la réception des réponses aux recommandations;
- g) le refus de travailler et les dispositions connexes (lois, règlements, politiques et lignes directrices applicables en matière de santé et sécurité au travail, participation du comité de santé et sécurité dans un refus de travailler, etc.);
- h) l'évaluation et la vérification du comité de santé et sécurité;
- i) les compétences en communication (y compris en rédaction de recommandations, de correspondance générale et de rapports d'inspection de milieu de travail).

Article XX – REFUS D’EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

Note pour l’unité de négociation :

Le Service de la santé et de la sécurité du SCFP déconseille fortement de négocier les étapes du processus de refus de travail dans la convention collective, car cela pourrait vous empêcher d’obtenir réparation par le biais des lois en matière de santé et de sécurité au travail. Ne manquez pas de consulter la législation de votre province ou territoire pour connaître les exigences connexes en matière de rapports.

XX.01

Les membres du personnel ont le droit de refuser un travail dangereux. Un(e) employé(e) qui a des raisons de penser que l’exécution d’un travail ou d’une tâche représente un danger pour sa personne ou quelqu’un d’autre doit s’abstenir d’exécuter le travail ou la tâche en question. Les membres du personnel doivent informer immédiatement du danger leur supérieur(e) ou l’employeur, qui corrige alors la situation sur-le-champ.

XX.02

Note pour l’unité de négociation :

Cette clause peut être utilisée par les sections locales de l’Alberta, où les comités ne sont pas tenus par la loi de participer aux enquêtes sur les refus de travail.

Lorsqu’un refus de travail est signalé à l’employeur, un(e) employé(e) membre du comité de santé et sécurité qui représente le travailleur ou la travailleuse ayant opposé le refus de travail participe à la tenue de l’enquête, le cas échéant. Si le danger est écarté à la satisfaction du travailleur ou de la travailleuse sans qu’une enquête soit tenue, un rapport faisant état du danger et de l’issue de l’affaire est fourni au comité dans un délai de sept (7) jours.