

Sommaire

Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux

p. 2

Faites appel à votre syndicat et à votre collectivité

p. 2

Tableau à découper : Clause 33.13 de la convention collective de l'exploitation urbaine

p. 3

Retard de la formation mixte en santé et sécurité

p. 4

Quel est le lien entre le « mieux-être » et la santé et la sécurité au travail?

Pour les employeurs, les programmes de mieux-être semblent constituer la dernière mode en matière de solutions aux problèmes de santé et de sécurité au travail. À Postes Canada, ce type de programme porte parfois l'appellation « semaine de la promotion de la santé en milieu de travail » ou « semaine du mieux-être ». Le STTP s'oppose à ces programmes et en a avisé la Société canadienne des postes (SCP) dans le cadre des réunions du Comité national mixte de santé et de sécurité.

Le taux d'accidents des membres du STTP augmente à un rythme alarmant et les choses ne semblent pas s'améliorer. En raison des nouveaux procédés adoptés par la SCP quant à l'établissement des rapports, il est de plus en plus difficile de vérifier les statistiques sur les accidents fournies par l'employeur. Par conséquent, le Syndicat a de la difficulté à se faire une idée précise du nombre d'accidents subis par ses membres. Il est à se demander si ce n'était pas l'objectif que visait la SCP lorsqu'elle a mis en place ces nouveaux procédés.

En outre, certaines sections locales ont fait face à des difficultés lorsqu'elles ont essayé de faire valoir leur droit de représenter les membres durant le processus d'enquête relatif à un accident du travail. Est-ce encore une autre tentative de barrer la route au Syndicat?

Aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*, les comités locaux mixtes de santé et de sécurité sont tenus de créer des programmes de prévention des accidents au travail. Après avoir recueilli les données relatives aux accidents, le comité local mixte examine le lieu de travail et fait des recommandations en vue de l'élimination des risques existants. Les recommandations peuvent viser l'amélioration de l'équipement, l'achat de matériel plus récent ou des changements aux pratiques de travail responsables des accidents.

Nous ne pouvons pas établir de programme efficace sans données de référence exactes sur les accidents.

Dans le cadre d'un programme de mieux-être, l'employeur met habituellement l'accent sur les travailleurs et travailleuses et leur vie privée, notamment en ce qui concerne leur consommation de tabac, d'alcool et de drogues, leur alimentation, leurs pratiques sexuelles, leurs activités physiques, leur environnement social et leurs ressources personnelles. L'employeur examine ces « risques pour la santé » en demandant aux travailleurs et travailleuses de lui communiquer des renseignements de nature médicale ou se rapportant à leur mode de vie. L'employeur utilise cette information pour éduquer les membres quant à la protection de leur santé.

Selon la philosophie du « mieux-être », tous les problèmes de santé et de sécurité au travail sont liés au mode de vie malsain des travailleurs et travailleuses. En apportant les changements appropriés à leur mode de vie, les travailleurs et travailleuses sont supposés pouvoir réduire les risques pour leur santé et éliminer tous les problèmes au travail.

L'employeur a souvent recours à des solutions toutes faites pour régler pratiquement tous les problèmes personnels. Ces solutions vont des conseils en matière de régime alimentaire (« manger une pomme par jour »), au contrôle de la pression artérielle et du taux de cholestérol, en passant par les exercices physiques dans les lieux de travail.

Les employeurs mesurent de différentes façons le degré de succès de leurs programmes de mieux-être. L'employeur peut par exemple examiner les économies réalisées grâce à la mise en œuvre des programmes. Il peut également établir le degré de succès des programmes en fonction des critères suivants :

...suite à la page 2



Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux

Il n'y a pas si longtemps encore, il était plus ou moins convenu que, pour travailler, il fallait accepter d'être exposé à toutes sortes de dangers. Au cours des années 1970 et 1980, des changements apportés aux mesures législatives en matière de droit du travail ont accordé à l'ensemble des travailleurs et travailleuses le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Aujourd'hui, les employeurs ne peuvent pas imposer de mesures disciplinaires aux travailleurs et travailleuses qui exercent leur droit de refus, à moins qu'il ne soit prouvé que ce droit a délibérément été exercé de façon abusive.

Dans le dernier numéro de *Notre santé Notre sécurité*, nous avons fourni un tableau décrivant la marche à suivre

lorsqu'un membre refuse d'effectuer un travail dangereux aux termes de l'article 128 du *Code canadien du travail*. Il s'agit du seul droit de refus dont disposent les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS). En ce qui concerne les membres des unités de négociation du secteur privé, certains sont visés par le *Code canadien du travail* et d'autres par les mesures législatives de leur province en matière de droit du travail. Pour leur part, les membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine sont encouragés à utiliser le droit de refus prévu à la clause 33.13 de leur convention collective. Les dispositions de cette clause sont généralement beaucoup plus musclées que celles du *Code canadien du travail*.

Dans le présent numéro de *Notre santé Notre sécurité*, nous avons inclus un tableau indiquant les étapes à suivre pour exercer le droit de refus aux termes de la clause 33.13 de la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine.

Nous encourageons les membres à découper le tableau et à l'afficher dans leur casier ou sur le tableau d'affichage du Syndicat. Les militantes et militants en santé et sécurité, ainsi que les déléguées et délégués syndicaux devraient aider les membres à se familiariser avec les étapes relatives à l'exercice du droit de refus.

Si votre lieu de travail est dangereux, faites valoir votre droit de refus!

Faites appel à votre syndicat et à votre collectivité

Nous encourageons les militantes et militants en santé et sécurité, ainsi que les déléguées et délégués syndicaux à rappeler aux membres employés de Postes Canada qu'ils ont déjà accès à diverses formes de soutien ne relevant pas de la SCP. Ces ressources comprennent de l'aide médicale et psychologique indépendante et confidentielle, ainsi que des façons de faire face à leurs problèmes et préoccupations par le biais du Syndicat, de la collectivité, des professionnelles et professionnels de la santé et des régimes d'assurance-maladie complémentaires.

Le Syndicat poursuit ses efforts pour régler les risques qui existent actuellement

dans les lieux de travail, notamment en ce qui concerne les problèmes suivants :

- mauvais éclairage
- saleté et poussière
- congestion
- bruit
- équipement endommagé, brisé ou désuet
- fourniture inadéquate de vêtements et d'appareils de protection
- augmentation des volumes et de la charge de travail

- mauvaise conception ergonomique de l'équipement
- manque d'information et de formation sur les pratiques en matière de sécurité
- stress lié au travail
- violence au travail

Il reste toutefois à déterminer de quelle façon les programmes de mieux-être permettent de réduire les risques qui existent actuellement dans nos lieux de travail. Le STTP croit que l'argent alloué à ces programmes serait mieux utilisé s'il était consacré à de véritables mesures de prévention servant à diminuer les risques en milieu de travail.

Quel est le lien entre le « mieux-être » et la santé et la sécurité au travail?

...suite de la page 1

- le nombre de travailleurs et travailleuses qui ont participé aux programmes, assisté aux présentations, fréquenté le centre de conditionnement physique ou utilisé le centre de ressources, ainsi que les caractéristiques de ces travailleurs et travailleuses;

- les changements relatifs au comportement des travailleurs et travailleuses, par exemple en ce qui concerne la consommation de tabac, la gestion du stress, la réduction de la fatigue et la diminution du nombre des comportements qui vont à l'encontre des buts recherchés;
- la diminution du nombre de griefs;

- la diminution des taux d'absentéisme, de roulement du personnel et d'accidents;
- l'augmentation de la productivité et de l'efficacité;
- la diminution des interruptions du travail;
- la diminution de la période de réadaptation après une maladie ou un accident.

Clause 33.13 de la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine conclue entre le STTP et la SCP

Une employée ou un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre employée ou un autre employé à un danger semblable. 33.13 a)

Ce droit ne peut pas être exercé si le refus d'exécuter le travail en question met immédiatement en péril une autre personne ou si le danger qui pourrait justifier le refus de travailler est inhérent au type d'emploi exercé. 33.13 b)

Lorsqu'une employée ou un employé décide d'avoir recours à l'alinéa 33.13 a), elle ou il doit en aviser sans délai sa superviseure ou son superviseur et sa représentante ou son représentant syndical. 33.13 c)(i)

- La SCP doit s'assurer que les enquêtes, inspections et analyses nécessaires sont faites quant à la situation qui a provoqué le refus de travailler;
- Ces actions doivent être entreprises en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical et de l'employée ou de l'employé en question, à moins qu'elle ou il décide de ne pas être présent. 33.13 d)

Pendant que l'employée ou l'employé retire ses services :

- elle ou il ne subit aucune perte de salaire; 33.13 c)(ii)
- elle ou il a le droit d'être présent pendant que s'effectue l'enquête prévue aux termes de l'alinéa 33.13 d); 33.13 c)(iii)
- jusqu'à ce que la situation soit rétablie, aucune autre employée ni aucun autre employé ne peut être affecté à l'utilisation ou à l'opération des outils ni affecté à toute partie du travail qui fait l'objet de l'enquête, sauf s'il s'agit d'une personne dont la tâche consiste à établir des conditions sécuritaires; 33.13 c)(iv)

Le STTP encourage les membres de l'unité de l'exploitation urbaine à utiliser la clause 33.13 s'ils refusent d'exécuter un travail dangereux. Les responsables syndicaux doivent s'assurer que les membres bénéficient de la représentation syndicale tout au long du processus.

La Société peut affecter temporairement l'employée ou l'employé à une autre tâche, pourvu :

- 1) qu'elle soit similaire à la sienne;
- 2) qu'il n'y ait pas perte de salaire pour l'employée ou l'employé;
- 3) qu'une telle affectation ne soit pas faite en violation des dispositions de la convention collective. 33.13 c)(v)



Les employées et employés qui utiliseront la présente clause pour des raisons frivoles et malhonnêtes seront passibles de sanctions disciplinaires de la part de la SCP. 33.13 e)

Retard de la formation mixte en santé et sécurité

En janvier 2005, le STTP et la Société canadienne des postes (SCP) devaient entamer la prochaine étape de la formation mixte en santé et sécurité. Malheureusement, le début de cette prochaine étape a été retardé en raison des difficultés auxquelles nous nous sommes butés dans le cadre des consultations avec la SCP.

Postes Canada a fait parvenir une lettre au palier national du Syndicat afin d'aviser ce dernier de sa position relative à la formation. Dans cette lettre, la Société soutient qu'un des principes fondamentaux des comités mixtes de santé et de sécurité « [traduction] est de permettre aux membres des comités, à la fois les représentantes et représentants de la direction et ceux du Syndicat, de travailler ensemble dans un esprit de collaboration et de coopération. Une démarche de collaboration facilite la résolution des problèmes et des préoccupations de façon proactive. »

La Société ajoute ce qui suit : « [traduction] Il est devenu évident au cours de la version pilote du cours, que le matériel pédagogique, dans son état actuel, ne correspond à aucun des objectifs et des buts établis. Par exemple, les représentantes et représentants de la direction qui assistaient à la formation ont remarqué que le contenu du cours portait principalement sur les dispositions de la convention collective, du *Code canadien du travail* et du mandat des comités, et que le principal objectif d'apprentissage du cours consistait à apprendre comment déposer un grief. »

La convention collective, le *Code canadien du travail* et le nouveau mandat, au sujet duquel les parties se sont presque entièrement entendues, contiennent de l'information fondamentale que les comités locaux mixtes de santé et de sécurité doivent connaître pour être en mesure de fonctionner efficacement. Pourquoi Postes Canada refuse-t-elle d'inclure cette information essentielle dans les documents de formation de nos membres?

Le droit de déposer un grief est un droit dont disposent les travailleurs et travailleuses lorsque les représentantes et représentants de l'employeur, pour quelque raison que ce soit, ne travaillent pas « dans un esprit de collaboration et de coopération. » Le STTP considère que le dépôt de griefs en matière de santé et de sécurité constitue une très bonne

mesure proactive dont dispose le Syndicat pour veiller à la résolution des questions de santé et de sécurité qui touchent nos membres. Il s'agit d'un outil tout particulièrement efficace lorsque la direction demeure longtemps insensible aux préoccupations soulevées par le Syndicat.

Dans sa lettre, la Société mentionne que « [traduction] la formation doit aussi tenir compte de la pratique actuellement en vigueur à Postes Canada. Il ne convient pas à ce stade-ci d'introduire de nouveaux processus ou de nouvelles pratiques tant que les parties n'auront pas eu l'occasion de discuter en profondeur de ces changements et de leur impact possible. Je fais ici référence à la participation des comités locaux au processus d'enquête et aux inspections mensuelles des lieux de travail, ainsi qu'à la pratique consistant à permettre aux employées et employés de choisir la personne qui les représentera au nom du Syndicat, plutôt que ce choix ne soit automatique, lorsqu'ils soulèvent des questions ou des préoccupations auprès de leurs superviseurs... »

Il est ahurissant que Postes Canada considère que les enquêtes et les inspections sont de « nouveaux processus », compte tenu que la convention collective de l'unité de l'exploitation urbaine contient depuis des années des dispositions visant expressément cette fin, par exemple :

- Le sous-alinéa 33.03 c) vii) mentionne qu'une des fonctions des comités mixtes de santé et de sécurité consiste à « participer à des enquêtes et à des inspections relatives à la santé et à la sécurité ».
- Le sous-alinéa 33.04 b) i) stipule que la Société doit « procéder aux inspections, analyses et enquêtes nécessaires en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical ».
- Et aux termes de l'alinéa 33.06 a), « la Société fait l'enquête nécessaire pour déterminer les circonstances entourant un accident et le danger à la santé qui surviennent dans l'endroit de travail. Cette enquête

est faite en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical. »

Postes Canada semble également avoir de la difficulté à accepter le fait que nous bénéficions du droit à la représentation syndicale aux termes de la clause 9.07 de la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Les membres ont le droit de choisir les personnes qui représenteront le Syndicat aux termes de la clause 3.01 de la convention collective de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Le processus lié à la représentation syndicale est déterminé par les statuts nationaux du STTP et par les règlements des sections locales. Le Syndicat soutient que la formation mixte doit tenir compte des rôles, des responsabilités et des droits de l'employeur et du Syndicat.

Ce projet de formation en santé et sécurité a été mis de l'avant à la suite d'une revendication présentée par le STTP lors de la ronde de négociations de 2003. Postes Canada n'a présenté aucune demande en matière de santé ou de sécurité. Le STTP reconnaît qu'il est nécessaire d'offrir une formation adéquate en santé et en sécurité pour assurer la protection de nos membres. Nous ne voulons pas que Postes Canada fasse de cette formation un autre programme de « mieux-être » ne visant qu'à lui donner bonne conscience.

Le STTP poursuivra le processus de consultation avec Postes Canada dans le but d'élaborer un programme de formation neutre et efficace. Nous avons d'ailleurs proposé un nouveau calendrier pour la tenue des séances de formation. Le palier national du STTP continuera de fournir des mises à jour aux membres concernant les progrès du projet ou les obstacles que nous rencontrerons.

STTP • Notre Santé Notre Sécurité

Publié tous les trois mois en anglais et en français par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.
377, rue Bank
Ottawa (Ontario) K2P 1Y3 Canada
tél. : 613.236.7238 téléc. : 613.563.7861
site Web : www.cupw-sttp.org
ISSN : 1708-0681

COPE
SEPB 225

CUPE-SCFP

ASSOCIATION CANADIENNE
ACPS
DE LA PRESSE SYNDICALE