

Programme national de l'AFPC en santé et sécurité au travail

Développements récents et enjeux

Denis St-Jean

Agent national en santé et sécurité au travail

Conférence régionale en santé et sécurité

Laval, Québec – 8 au 10 avril, 2011

Le Conseil national mixte



Le Conseil national mixte (CNM) est un organisme consultatif composé de représentants de la gestion et des syndicats de la fonction publique fédérale.

Le CNM a été constitué dans le but d'établir des pratiques d'emploi, des conditions de travail et des avantages sociaux uniformes dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Le Conseil national mixte



Parmi les sujets traités au CNM:

- les voyages en service commandé
- la réinstallation
- les postes isolés et les logements de l'État
- le service extérieur (outre frontière)
- le réaménagement des effectifs
- la prime au bilinguisme
- le régime de soins de santé de la fonction publique
- la sécurité et la santé au travail

Le Conseil national mixte



Ces Directives sont élaborées de concert avec les représentants de l'employeur et des agents négociateurs membres du Conseil national mixte.

Les dispositions font partie des conventions collectives des parties concernées en vertu du Règlement du Conseil national mixte.

En sa qualité d'agent négociateur, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) représente les intérêts de ses membres.

Le Conseil national mixte

Le CNM compte maintenant 18 agents négociateurs dont:

- Institut professionnel de la fonction publique du Canada
- Association canadienne des agents financiers
- Association canadienne des employés professionnels
- Association canadienne du contrôle du trafic aérien
- Association des employés du Conseil de recherches
- Association des juristes de Justice
- Association des pilotes fédéraux du Canada
- Association des professeurs des collèges militaires canadiens
- Association professionnelle des agents du service extérieur
- Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité
- Guilde de la marine marchande du Canada
- Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN

Le Conseil national mixte



Le Conseil national mixte inclue le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et plusieurs «employeurs distincts» dont:

- Agence canadienne d'inspection des aliments
- Bureau du vérificateur général du Canada
- Centre de la sécurité des télécommunications Canada
- Conseil national de recherches Canada

Directives santé et sécurité

Principaux changements

- La directive ne détaille que les améliorations existantes à la Partie II du Code canadien du travail et à ses règlements y afférents qui font partie de la Directive sur la SST
- Inclusion de la Partie II du Code et de ses règlements (les versions du 1er avril 2008)
- En cas de modifications législatives ou réglementaires ayant des répercussions sur le Code, le Comité de la SST du CNM se réunira pour préciser l'impact de ces changements sur la convention collective en vigueur

Directives santé et sécurité

Principaux changements

Procédure de règlement des griefs du CNM

- Cette procédure peut être utilisée pour déposer un grief relativement au libellé de n'importe quelle convention collective qui apporte une protection complémentaire au Code
- Elle ne peut toutefois être utilisée s'il existe, en vertu du Code, une autre procédure administrative en matière de recours

Directives santé et sécurité

Principaux changements

Norme appropriée

- Désigne dorénavant une norme ou un ensemble de normes, avec ses modifications successives, dans la mesure où la norme la plus récente assure le niveau le plus élevé de sécurité

Directives santé et sécurité

Principaux changements

Refus de travailler: Aucune réaffectation

- Nous ne conservons que les améliorations aux critères législatifs qui sont bien meilleures que le précédent libellé de la convention collective
- Nous avons conservé la restriction en vigueur faite à l'employeur d'affecter tout autre employé en attendant le règlement de la situation, jusqu'à ce que l'agent de santé et de sécurité au travail de RHDSC commence une enquête

Directives santé et sécurité

Principaux changements

Comités de la santé et sécurité

Comités national, régionaux et en milieu de travail

- En plus des deux niveaux de comités exigés en vertu du Code, la Directive reconnaît clairement les comités régionaux de la santé et sécurité s'ils sont créés
- Les comités régionaux doivent respecter les règles applicables au comité d'orientation prévues par le Code y compris les pouvoirs, obligations et privilèges qui sont accordés à ses membres

Directives santé et sécurité

Autres critères pour les comités

- Plusieurs critères ont été établis pour déterminer la taille des comités
- De nouvelles questions ont été incluses dans le mandat des comités, par exemple la consignation des procès-verbaux et l'adoption de l'ordre du jour
- Un comité peut arrêter un processus par lequel l'une ou l'autre partie du comité peut consigner sa position respective sur toute question donnée dans le procès-verbal
- Obligation d'informer tous les employé(e)s au moins une fois par an de l'objet du comité de la santé et sécurité et de sa composition actuelle.

Directives santé et sécurité

■ Partie IX – Hygiène

9.5. Eau potable – Une norme minimale pour la qualité de l'eau potable:

«L'employeur se conforme au minimum aux Recommandations pour la qualité de l'eau potable au Canada ou à toute autre norme fédérale, provinciale ou territoriale appropriée et toute ligne directrice prévoyant un niveau supérieur de protection pour les travailleurs.»

Directives santé et sécurité

■ Partie X – Pesticides

Lutte antiparasitaire intégrée (LAI)

- Les éléments de la LAI ont été révisés de manière qu'ils tiennent compte de l'approche actuelle en matière de LAI (planification et gestion des écosystèmes au moyen de stratégies de lutte antiparasitaire ciblées)
- Reconnaissance d'une hiérarchie des contrôles de lutte antiparasitaire
- Les dispositions portant sur les procédés de travail, l'entreposage et l'évacuation des pesticides ont toutes été mises à jour

Directives santé et sécurité

- Partie XI – Substances dangereuses
- **11.2 Enquêtes sur les risques** – Clarification et élaboration d'exigences en matière de protection pour les fonctionnaires qui effectuent les recherches:

«Nul employé ne doit être tenu de rechercher des agents chimiques, biologiques, radiologiques, nucléaires et explosifs (CBRNE) potentiels ou d'autres menaces au travail à moins que cela n'entre dans le cadre de ses fonctions habituelles et qu'il n'ait reçu les directives et la formation requises sur les méthodes et les procédés sécuritaires à suivre.»

Directives santé et sécurité

Autres sujets traités

- Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques
- Utilisation et occupation des bâtiments
- Premiers soins
- Substances dangereuses
- Équipement et vêtements de protection individuelle
- L'utilisation des véhicules automobiles
- Manutention des matériaux
- Outils et équipement
- Espaces clos

Directives santé et sécurité

- **Date de la prochaine révision périodique**
- La date du prochain appel de propositions pour la Directive du CNM sur la SST est fixée à trois ans suivant la date de la mise en œuvre (le 1er janvier 2011). En théorie la Directive expire le 31 décembre 2013.
- Le processus de révision prend habituellement 1 an.

Commission Royale Ham 1976

- Le gouvernement de l'Ontario a nommé une Commission royale d'enquête touchant la santé et la sécurité dans les mines
- Commission présidée par le Dr. James Ham, Université de Toronto
- Création du système interne des responsabilités
- 3 droits fondamentaux



Commission Royale Ham 1976

- Travailleurs doivent aviser l'employeur quant aux risques
- Communications s'effectuent par les comités paritaires
- Recommandations à l'employeur
- Intérêts convergents(???)



Loi santé et sécurité du travail au Québec

- En 1979, le gouvernement du Parti Québécois adopte la Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Elle intègre plusieurs des revendications défendues par la FTQ et le mouvement syndical québécois depuis les années 1960:
 - l'obligation de prévention
 - la reconnaissance des maladies professionnelles
 - le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses

Code canadien du travail

- La première pièce significative de la réglementation sur la « sécurité », au Canada, fut le code canadien du travail (Normes) qui fut voté en 1965
- Il fut suivi par le Code canadien du travail (Sécurité) en 1966 et les deux furent presque immédiatement amalgamés sous le nom de Code canadien du travail (CCT)

Code canadien du travail

- En 1978, Travail Canada obtient un mandat pour développer la législation et les règlements
- Les dispositions concernant les comités locaux ont été incorporées au Code mais leur application exigeait l'intervention du ministre
- Ce mandat ne couvrait que les agences et les affaires soumises à l'autorité du Parlement du Canada, mais n'incluait pas les employés du gouvernement fédéral et les employés du Parlement (qui, à ce jour, n'ont toujours pas de loi applicable à eux)

Code canadien du travail

- Cette révision majeure de 1978 va enfin permettre à un travailleur ou une travailleuse d'avoir le droit de refuser de travailler face à un danger imminent, et la loi protégeait le travailleur ou la travailleuse contre une action disciplinaire pour avoir exercé ce droit

Code canadien du travail

- En 1983, les Normes du Conseil du Trésor sur la sécurité et la santé au travail firent partie des Conventions collectives de la fonction publique (elle deviendront les directives du Conseil National Mixte)



Luttes de l'AFPC

ARGUS-JOURNAL

Vol. 16, n° 6
Juin 1983
Part de valeur garanti
233, rue Orléans
Ottawa K2P 0P1

Canada Post
Ensemble
Bulk En nombre
third troisième
class classe
3000
Ottawa

Alliance de la Fonction publique du Canada

AVERTISSEMENT:
Travailler peut être nuisible à votre santé et à votre sécurité.

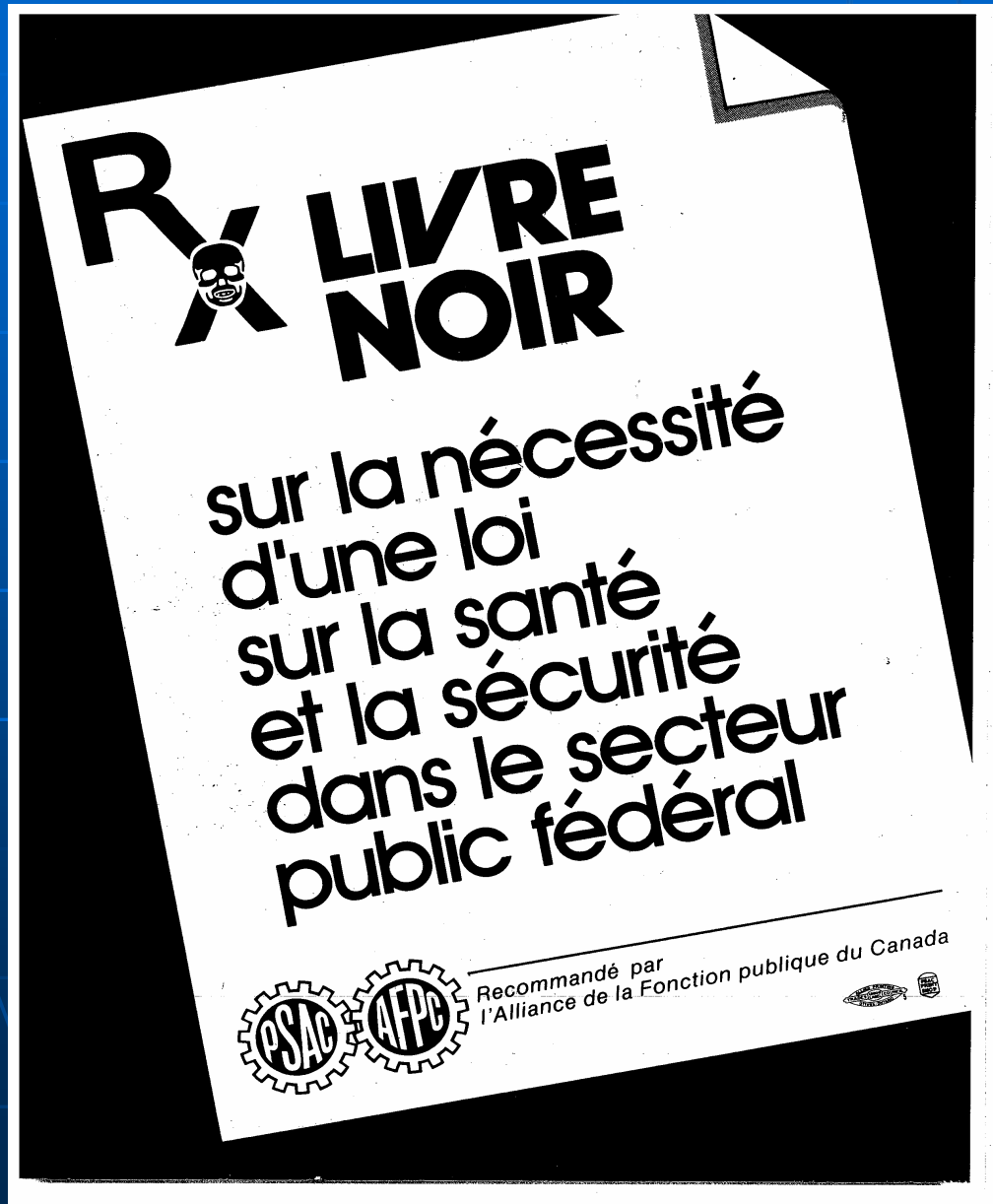


Voir à l'intérieur

Protégez-vous. Obtenez les données de votre section de santé et de sécurité

Juin 1983

Luttes de l'AFPC



Novembre
1983

Luttes de l'AFPC

Juin 1984

Projet de loi C-34 est promulgué assurant une protection légale en santé et sécurité à la fonction publique fédérale mais elle ne sera mise en oeuvre qu'en mars 1986

ARGUS-JOURNAL

Vol. 19, n° 7
Juillet-Août 1984

PSAC AFPC

Poste de vente agréé
225, rue Ouellet
Ottawa K1P 6H1

Canada Post
Ensemble
troisième
classe
3000
Ottawa

Alliance de la Fonction publique du Canada

Santé et sécurité une victoire

D'importants amendements au Code canadien du travail (Bill C-34) sont devenus loi depuis le 29 juin 1984.

Cependant, la loi s'appliquera lorsque les amendements auront été promulgués — entre temps, les protections actuelles s'appliquent. (Voir page 3)

APPLICATION

Les membres présentement assujettis au Code bénéficient d'une loi renforcée.

Seulement la partie IV (Santé et sécurité professionnelles) a été étendue de façon à s'appliquer à tous les employés de la Fonction publique fédérale, ce qui leur assure enfin une protection légale en matière de santé et de sécurité.



Information

L'employeur doit assurer à chacun de ses employés l'information, l'instruction, la formation et la supervision nécessaires pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Les comités mixtes de santé et de sécurité auront librement accès à tous les rapports du gouvernement et de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

DANGER

Les travailleurs pourront refuser du travail dangereux lorsqu'ils ont des raisons raisonnables de croire qu'il y a danger. Auparavant, le retrait ne s'appliquait qu'aux cas de danger éminents, qui sont difficiles à prouver.



Participation

Les comités mixtes de santé et de sécurité seront maintenant obligatoires dans tous les lieux de travail qui comptent 20 personnes ou plus. Ces comités ont le pouvoir de disposer des plaintes en matière de santé et de sécurité, de participer à des enquêtes et de vérifier les programmes.

Un représentant en santé et en sécurité sera choisi par l'agent négociateur pour les lieux de travail qui comptent 5 employés ou plus, où il n'y a pas de comité.

Responsabilité

Employeur

L'employeur a un rôle officiel dans la protection de la santé et de la sécurité des employés. L'employeur doit s'assurer que les immeubles et que l'équipement sont conformes aux normes, il doit faire rapport de tous les accidents, fournir des vêtements de protection, contrôler les produits chimiques et veiller à ce que les employés soient au courant de tous les dangers possibles en milieu de travail.

Employé

Les employés doivent respecter les instructions en matière de santé et de sécurité, et se conformer aux procédures.



Code canadien du travail

- Le 31 mars 1986, des changements au Code sont entrés en vigueur afin de rendre obligatoire la création de comités locaux et pour lui ajouter de nouvelles dispositions concernant les représentants



Code canadien du travail

- Le 31 octobre 1988, le Règlement sur le système d'information relatif aux matières dangereuses dans le lieu de travail (du Congrès du Travail du Canada) (SIMDUT) fut appliqué



Droits en santé et sécurité

- Bientôt, toutes les lois santé et sécurité prévoient trois droits fondamentaux:
 - Le droit de connaître
 - Le droit de participer
 - Le droit de refuser un travail dangereux



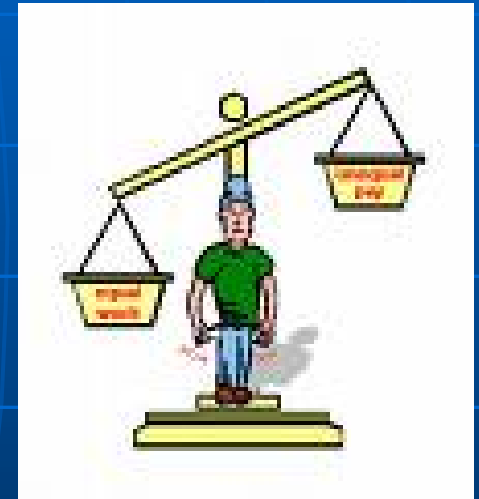
Systeme de responsabilite interne

- Philosophie fondamentale de la loi de santés et sécurité dans toutes les juridictions
- Les travailleurs et les gestionnaires sont responsables de leur propre sécurité
- Les gouvernements vise une conformité (souvent volontaire) au lieu d'une application stricte de la loi



Systeme de responsabilite interne

- Il y a un desequilibre dans le rapport de force entre les deux parties
- L'employeur a le pouvoir de prendre des decisions et de prevoir des budgets pour mettre en oeuvre les action necessaires
- La loi fait a peine plus qu'etablir un cadre exigeant aux deux parties de se reunir



Systeme de responsabilite interne

- Le systeme actuel permet à l'employeur d'avoir un double veto sur les questions de sante et securite
- Les representants d'employeur sur les comites de sante et securite peuvent exercer un veto sur les changements necessaires
- S'ils conviennent que les changements sont necessaires, la haute gestion peut exercer un autre veto quant aux recommandations du comite



Code canadien du travail

- Le Code a été modifié en 2000 (projet de 10 ans)
- Vise à renforcer le système interne de responsabilité
- la création d'un processus de règlement interne qui aidera les parties à régler les problèmes plus rapidement et de façon plus autonome (art.127.1 processus de règlement interne des plaintes)
- l'accroissement des pouvoirs des comités locaux de santé et de sécurité en vue de leur permettre de cerner et de régler les problèmes à mesure qu'ils surgiront

Code canadien du travail

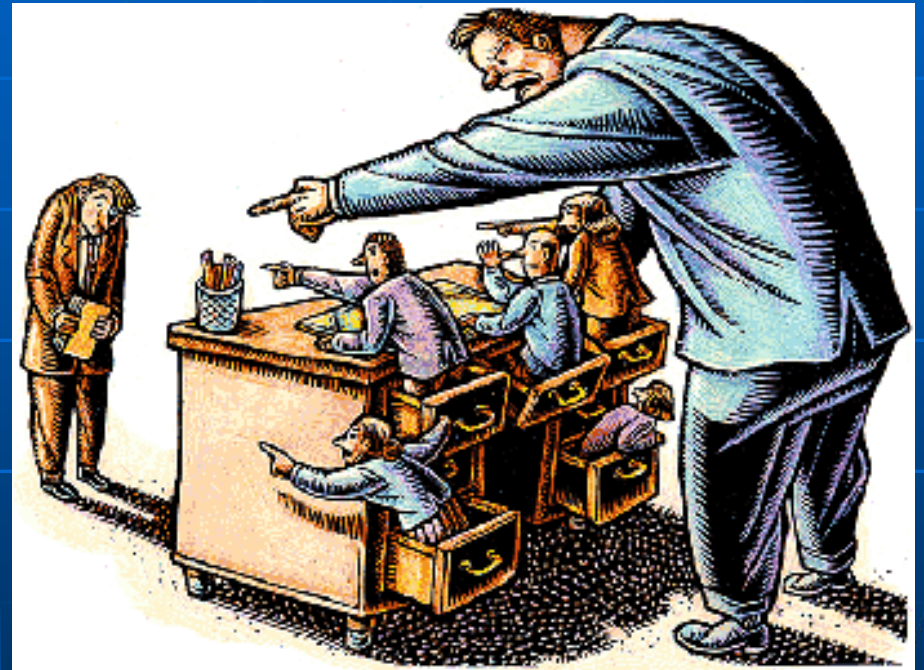
- la création, dans le cas des employeurs comptant plus de trois cents employés, de comités d'orientation qui pourront régler les questions de SST pour l'ensemble de l'organisation
- l'obligation pour les employeurs d'établir et de maintenir un programme de prévention en matière de SST
- En réponse au problème grandissant de la violence au travail, l'article 125(1)(z.16) a été ajouté et exige que l'employeur prenne les mesures prescrites nécessaires pour prévenir la violence au travail
- Les articles 125(1)(t) et (u) réfèrent à des normes ergonomiques prescrites qui nous permettront de traiter les problèmes ergonomiques au travail

Code canadien du travail

- Nouvelle réglementation sur les Programmes de prévention publiée en décembre 2005
- La réglementation sur les Programmes de prévention publiée est amendée afin d'inclure des dispositions sur l'ergonomie en décembre 2007

Code canadien du travail

- Nouvelle réglementation sur le Prévention de la violence en milieu de travail publiée en juin 2008



Code canadien du travail

- Règlementation sur les comités de santé et sécurité et les représentants
- Comité consultatif s'est réuni la première fois en mars 2003
- Le rapport final a été complété en janvier 2004
- Publication dans la partie 1 de la Gazette du Canada 1: ????????

Code canadien du travail

- Règlementation sur les comités de santé et sécurité et les représentants
- Pierre angulaire du système interne des responsabilités et pourtant c'est le dernier règlement en attente de publication

TENDANCE LOURDE

Réglementation prescriptive

VS

réglementation axée sur la
performance

- Le principal objectif de la mise en place d'un système de règlements est de codifier les prescriptions de SST (rôle des gouvernements)

Réglementation prescriptive

- Les règlements prescriptifs sont très précis et expliquent comment veiller à la SST.
- Ils offrent l'avantage d'énoncer, à l'intention de l'organisme de réglementation et de l'exploitant, des dispositions clairement définies pour telle ou telle activité ou situation.

Réglementation prescriptive

- Ils prescrivent les moyens et les méthodes qu'il faut utiliser pour satisfaire aux prescriptions réglementaires afin d'atteindre un niveau satisfaisant de protection et de sécurité.
- Les règlements prescriptifs permettent de réduire la durée d'examen d'une demande d'autorisation ou d'une inspection et le nombre d'experts requis à cette fin, du fait que ces activités consistent alors essentiellement à vérifier qu'ils sont respectés.

Réglementation prescriptive

Par exemple:

- Partie II : Sécurité dans les édifices (normes de hauteur portes, édifices, garde-fous, etc.)
- Partie III : Structures temporaires et excavations (normes précises d'échafaudage, d'excavation, etc.)
- Partie VI : Éclairage (normes précises – espaces à bureau, espaces industriel, etc.)
- Partie VII : Niveaux de bruit (normes précises d'exposition)
- Partie IX : Mesures d'hygiène (nombres de toilettes, lavabos, etc.)
- Partie X : Matières dangereuses (SIMDUT)
- Partie XVI : Premiers soins (nombres de secouriste, trousse, etc.)

Réglementation axée sur la performance

- Les règlements axés sur la performance spécifient essentiellement les objectifs généraux de SST.
- Relativement faciles à élaborer, ils sont axés sur les résultats à obtenir en termes de protection et de sécurité.
- Parce qu'ils fixent des objectifs au lieu d'imposer des prescriptions précises, ils offrent l'avantage de ne pas avoir à être modifiés si fréquemment pour tenir compte de l'évolution des technologies ou des connaissances.

Réglementation axée sur la performance

- Les règlements axés sur la performance obligent les employeurs et les syndicats à s'impliquer davantage pour déterminer comment atteindre les objectifs.
- Le gouvernement doit évaluer si l'objet de ces règlements est respecté en déterminant comment l'employeur a interprété ces règlements dans chaque situation particulière.
- Il faut ensuite envisager l'élaboration de **guides réglementaires** qui énonceraient des moyens acceptables de satisfaire aux règlements axés sur la performance (Élaboration conjointe des deux guides sur partie XIX et XX).

Réglementation axée sur la performance

Par exemple (les plus récentes):

Partie XIX : Programme de prévention des risques

- 19.2 (1) L'employeur doit:
 - a) élaborer un plan de mise en oeuvre qui fait état de l'échéance de chacune des étapes de l'élaboration et de la mise en oeuvre du programme de prévention;
 - b) contrôler le déroulement de la mise en oeuvre des mesures de prévention;
 - c) vérifier à intervalles réguliers l'échéancier prévu au plan de mise en oeuvre et, au besoin, le modifier.
- 19.3 (1) L'employeur élabore une méthode de recensement et d'évaluation des risques, y compris ceux liés à l'ergonomie

Réglementation axée sur la performance

Par exemple (les plus récentes):

Partie XX : Prévention de la violence dans le lieu de travail

- 20.3 L'employeur élabore et affiche dans un lieu accessible à tous les employés une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail qui fait notamment état de ses obligations (...).
- 20.8 (1) L'employeur élabore, consigne par écrit et met en oeuvre la procédure de notification d'urgence pour obtenir l'aide immédiate nécessaire en cas de violence dans le lieu de travail.
- (2) Il veille à ce que les employés soient informés des procédures de notification d'urgence qui s'appliquent à eux et à ce que celles-ci soient affichées dans un lieu accessible.

TENDANCE LOURDE

- Réglementation prescriptive et réglementation axée sur la performance
- Pour élaborer tel ou tel règlement, il faut trouver un équilibre entre le besoin de souplesse (afin de l'adapter facilement en fonction de l'évolution de la situation et des technologies) et la nécessité d'inclure des prescriptions détaillées (qui faciliteront la vérification du respect des règlements en question)

TENDANCE LOURDE

- Les risques psychosociaux (incluant la santé mentale)
- Autres organismes qui deviennent des acteurs importants:
 - BNQ (Entreprise en santé)
 - ACNOR (La santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail)
- Vers la déréglementation et l'autoréglementation (normes volontaires)

Analyse du Centre canadien de politiques alternatives

- Ce que nous ne savons pas peut nous faire mal
- Il y a eu, au cours de la dernière génération, une érosion lente, régulière et silencieuse de la réglementation causée par des gouvernements désireux de «réduire la paperasse», de rendre le Canada «plus concurrentiel» et les gouvernements, plus «rentables».



Analyse du Centre canadien de politiques alternatives

- Une grande partie de cette activité gouvernementale est oubliée en partie parce que l'on affirme que le changement constitue une «réglementation intelligente», alors qu'il constitue en réalité un reflet du trafic d'influence.
- Les grandes et les petites entreprises, les promoteurs et les groupes de lobbying professionnel exercent constamment des pressions sur les gouvernements pour qu'ils assouplissent la réglementation.

Analyse du Centre canadien de politiques alternatives

- L'autoréglementation : c'est comme confier la bergerie au loup.
- Neuf Canadiens sur 10 veulent que les gouvernements fassent davantage pour protéger notre environnement; 84 % affirment que les entreprises font passer les bénéfices avant la sécurité.



Inspectrices et inspecteurs fédéraux

Et quand
n'est-il des
services
d'inspection
fédéraux?



Inspectrices et inspecteurs fédéraux

- Dans les lieux de travail de compétence fédérale, les inspecteurs du travail fédéraux ou agents des affaires du travail (AAT) sont chargés d'appliquer la loi.
- Ils/elles sont membres de l'AFPC (Élément National)



Inspectrices et inspecteurs fédéraux

- Ils/elles font partie du groupe Services techniques qui compte environ 11 000 travailleuses et travailleurs (en négociation)
- Dans ce groupe, certains travaillent aussi comme inspectrices et inspecteurs de l'aviation civile, du transport maritime, du rail et des matières dangereuses

Inspectrices et inspecteurs fédéraux

- Le nombre de travailleurs qui sont visés par la compétence fédérale est considérable
- Plus de 1 million de travailleurs, soit environ 8 % de la population active canadienne, sont régis par la partie II du Code
- En 2008, cette réglementation fédérale est appliquée par 128 AAT répartis dans tout le pays.

Inspectrices et inspecteurs fédéraux

- Les AAT sont très inquiets quant à leur capacité à bien faire leur travail
- Ils sont d'avis que les difficultés sur le plan de la gestion et **l'ingérence indue** dans leur travail sapent leur capacité à garantir la sécurité des travailleurs
- Par conséquent, les travailleurs des lieux de travail de compétence fédérale ne bénéficient pas du niveau de protection auquel ils ont droit en vertu de la loi fédérale

Inspectrices et inspecteurs fédéraux

- Nous avons collaboré avec le Centre canadien de politiques alternatives afin de prendre le pouls de nos membres/inspecteurs en SST
- Nous avons fait abondamment appel à des entrevues avec des AAT, tant individuellement qu'en groupe, de septembre 2009 à novembre 2009
- Les AAT que nous avons interrogés représentent 13% de tous les AAT qui travaillaient au moment de la rédaction du rapport
- Nous avons examiné les défis auxquels sont confrontés les AAT qui travaillent en première ligne pour faire appliquer la réglementation

Le succès n'est pas le fruit du hasard

- 2004 – 147 AAT – 7156 employés par AAT
 - 2005 – 151 AAT – 6607 employés par AAT
 - 2006 – 140 AAT – 7229 employés par AAT
 - 2007 – 125 AAT – 8057 employés par AAT
-
- Il y avait un peu plus de 7 000 employés par AAT en 2004, mais en 2007, ce chiffre avait bondi de 13 % à plus de 8 000 employés pour chaque AAT
 - Alors que les provinces réduisaient le nombre d'accidents du travail, RHDSC rendait plus difficile le travail des AAT

Le succès n'est pas le fruit du hasard

Recommandations du rapport :

- 1. Le gouvernement fédéral doit immédiatement cibler les lieux de travail à haut risque afin qu'on y augmente le nombre d'inspections et le soutien
- 2. RHDSC doit s'efforcer de réduire le taux d'accidents du travail de 20 % en cinq ans
- 3. Tous les ministères et sociétés d'État fédéraux doivent se conformer aux normes de « pratiques exemplaires » pour la sécurité des travailleurs

Le succès n'est pas le fruit du hasard

Recommandations du rapport :

- 4. RHDSC doit embaucher davantage d'AAT
- 5. Les niveaux de rémunération des AAT doivent être appropriés
- 6. Le gouvernement fédéral doit élaborer une stratégie pour la sécurité au travail dans les réserves des Premières nations

ENJEUX

- Absence de services d'inspection adéquat (nombre, expertise, rétention et recrutement difficile, etc.)
- Peu d'intervention préventive
- Intervention ponctuelle et basée sur les plaintes acheminées

ENJEUX

- Très peu de ressources pour effectuer des suivis de dossier
- Inspecteurs du gouvernement utilisent habituellement les promesses de conformité volontaire
- Très peu de cas sont propices à des poursuites légales

ENJEUX

- Emphase sur la réglementation axées sur la performance (et même des normes volontaires)
- Conformité est souvent liée sur les ententes au niveau de comités de SST
- Formation des membres syndicaux sur nos comités devient impérative

ENJEUX

- Forum national des co-présidents et co-présidentes des comités d'orientation en matière de santé et sécurité – Automne 2011
- Premier événement de ce genre dans l'histoire de l'AFPC

ENJEUX

- Formation offerte par l'employeur est souvent incomplète et insuffisante
- Peu ou pas de conséquence légale à moins d'un accident très sérieux
- Formation conjointe ??? Offerte par le syndicat (projet pilote du SEAC)

ENJEUX

- Analyse du projet pilote du SEAC – Le syndicat devrait-il devenir un acteur principal dans la formation conjointe en milieu de travail ???
 - Formation payé par à 100% par l'employeur
 - Pendant les heures de travail
 - Sur les lieux de travail de nos membres
 - Visibilité du syndicat en général et activités de formation dans un secteur d'expertise déjà bien reconnu par les employeurs (SST)
 - Promotion de notre formation syndicale

ENJEUX

Systeme général harmonisé (SGH)

- Le SIMDUT change. Les éléments essentiels tels que les étiquettes, les fiches signalétiques/fiches de données de sécurité et la formation risque de demeurer
- Cependant, le SIMDUT devait adopter la classification et les règles d'étiquetages internationaux élaborés pour le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH)

ENJEUX

Systeme général harmonisé (SGH)

2 préoccupations importantes

- 1.- Selon les représentants fédéraux, le projet est retardé car on évalue la possibilité d'harmoniser avec les normes américaines d'abord (et les américains n'ont pas indiqué s'ils adopteraient les normes internationales)
- 2.- Depuis un an, le budget du Bureau national du SIMDUT (BNS-Santé Canada) vient d'être complètement éliminé...

A suivre

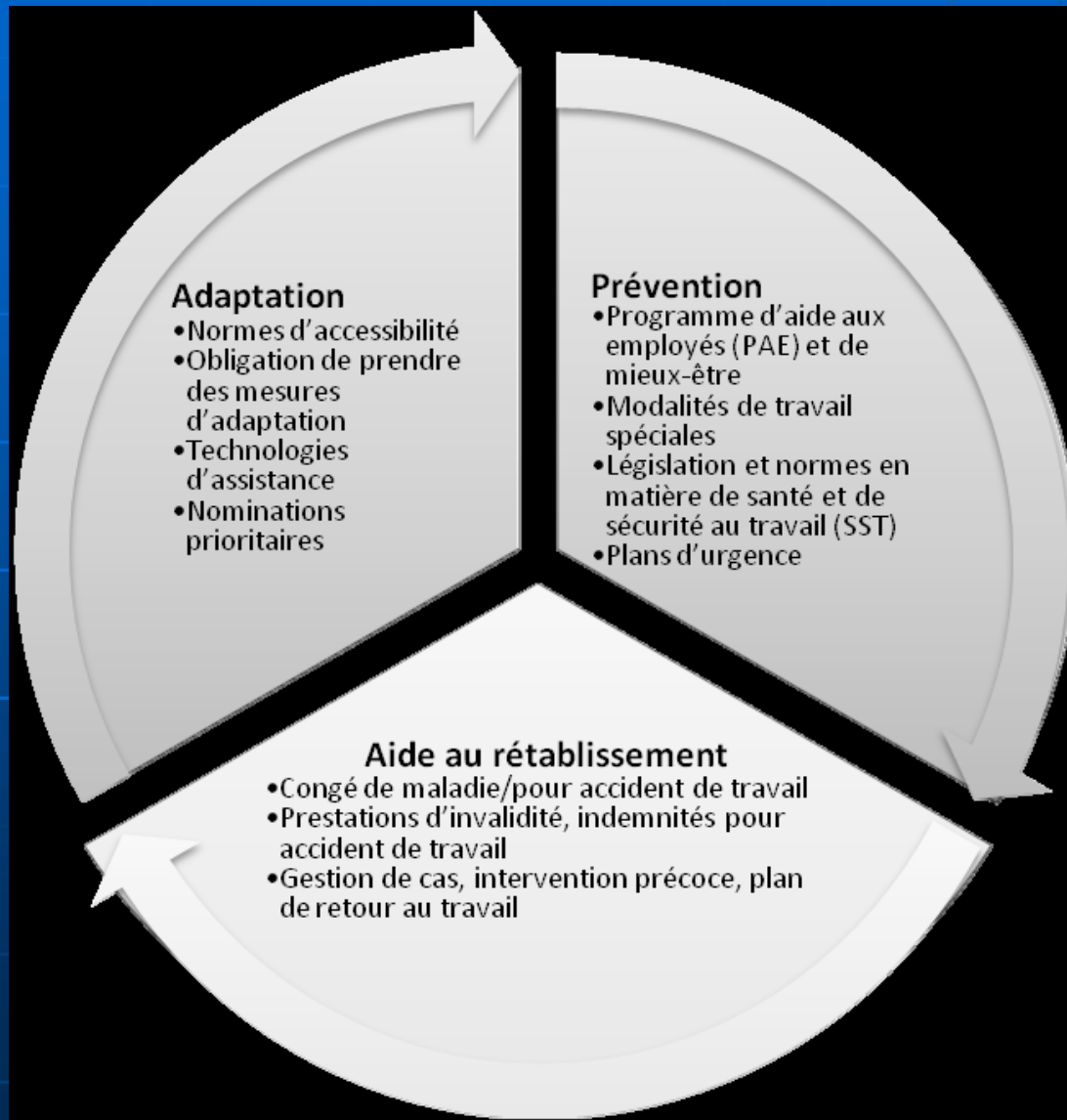
ENJEUX

Gestion du mieux-être

Secrétariat du Conseil du Trésor

<< Dans le contexte du Projet de gestion de l'incapacité, on entend par « mieux-être » un effectif en santé dans un milieu de travail sain qui fidélise les employés et favorise leur productivité. >>

ENJEUX



Gestion du mieux-être

Secrétariat du Conseil du Trésor

LE FACTEUR LE PLUS
IMPORTANT QUI MENACE
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES AU
CANADA AUJOURD'HUI ???







MERCI