



Health and Safety Santé et sécurité



Réaffectation ou congé de maternité

Une employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Elle a ainsi le droit de recevoir sa rémunération et ses avantages sociaux normaux, en attendant une décision d'un médecin de son choix, conformément à l'article 132 du Code canadien du travail (CCT), Partie II.

Étape 1 : Une employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'employée, l'employeur en informe le comité local ou le(la) représentant(e) de la santé et sécurité (*paragraphe 132(1) du CCT, Partie II*). Le syndicat encourage les employées à donner leur consentement de sorte que les représentant(e)s de la santé et de la sécurité des employées puissent les aider, selon les besoins.

Étape 2 : L'employée consulte un médecin de son choix pour décider si la poursuite de **l'une quelconque des fonctions actuelles de son emploi** pose un risque à sa santé ou à celle du fœtus ou de l'enfant (*paragraphe 132(1) du CCT, Partie II*).

Les employées ne doivent consulter qu'un(e) spécialiste de l'hygiène du travail et de l'obstétrique. Les médecins de famille ne sont généralement pas habilités à évaluer le(s) risque(s) lié(s) aux blessures et maladies professionnelles, et à la grossesse. Les employées devraient consulter leur médecin de famille uniquement à des fins d'orientation vers un(e) spécialiste en hygiène du travail et obstétrique.

Tant que l'employée n'aura pas obtenu la décision ou l'opinion médicale de son(sa) spécialiste, elle doit être réaffectée (*paragraphe 132(4) du CCT, Partie II*) ou renvoyée chez elle en congé payé, avec l'intégralité de ses avantages sociaux.

Étape 3 : L'évaluation ou l'opinion médicale écrite du(de la) spécialiste doit préciser la durée envisagée du(des) risque(s) potentiel(s), les activités/conditions pour éviter/éliminer le(s) risque(s), ainsi que toute mesure d'adaptation proposée. Cette évaluation doit reposer sur une analyse véritable du risque professionnel

(ARP) du poste de l'employée, préparée et approuvée par le Comité de la santé et de la sécurité.

Les employées doivent obtenir une copie de cette ARP auprès de leur employeur et confirmer auprès de leur représentant(e) du Comité de la santé et de la sécurité si l'ARP en question est authentique.

L'employée doit remettre à l'employeur une copie de l'évaluation/opinion de son(sa) spécialiste. Dès que le(la) spécialiste a déterminé s'il existe ou non un risque, l'employée ne peut plus cesser l'exécution des fonctions de son poste en vertu des dispositions spéciales de l'alinéa 132.(1) du CCT, Partie II.

Il est fondamental que les employées obtiennent une évaluation médicale d'un(e) expert(e) en hygiène du travail et obstétrique, plutôt qu'auprès de leur médecin de famille. Il se peut que l'employeur demande à une employée enceinte ou qui allaite de se procurer une note médicale de son médecin de famille. Toutefois, l'employée ne devrait pas accepter une telle demande. Il est extrêmement difficile de faire remplacer une opinion médicale obtenue rapidement par celle d'un(e) spécialiste à une date ultérieure. Une mauvaise évaluation médicale peut faire en sorte que l'employeur rendra une décision qui n'est peut-être pas dans le meilleur intérêt de l'employée, de son fœtus ou de son enfant.

N'oubliez pas qu'une employée enceinte ou qui allaite a droit à un médecin de son choix, en vertu du Code. L'employeur ne devrait pas exercer de pression sur les employées pour qu'elles agissent autrement, car cela constituerait une sérieuse violation du Code. Au cas où une telle situation se présenterait, les employées devraient immédiatement contacter leur syndicat pour obtenir son aide.

Étape 4 : Lorsque le(la) spécialiste médical(e) de l'employée appuie une modification ou réaffectation, l'employeur doit faire tout son possible pour respecter les directives du(de la) spécialiste. Si après avoir consulté l'employée, l'employeur en arrive à la conclusion qu'une telle modification ou réaffectation n'est pas possible, il en informe l'employée par écrit. Celle-ci aura droit à un congé. L'employée pourrait recevoir une certaine rémunération en vertu de l'actuelle convention collective, de la Loi sur l'assurance-emploi ou du régime d'assurance privée de l'employeur.

Il incombera à l'employeur de faire tous les efforts raisonnables pour prendre des mesures d'adaptation en faveur de l'employée enceinte ou qui allaite.

Étape 5 : En règle générale, la plupart des employeurs voient la valeur des mesures d'adaptation pour les employées enceintes ou qui allaitent, afin de les conserver dans leur milieu de travail. Toutefois, lorsque des employées enceintes ou qui allaitent rencontrent des difficultés quelconques, elles devraient communiquer avec le(la) représentant(e) de la santé et de la sécurité et/ou le(la) représentant(e) syndical(e), pour recevoir de l'aide et déterminer leur recours possible.

Lorsque des mesures d'adaptation sont prises en faveur de l'employée concernée, les comités de la santé et de la sécurité participent à l'évaluation du(des) risque(s) du milieu de travail de l'employée.

Pour en savoir davantage sur cette question, veuillez consulter la Brochure 5 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) – Employées enceintes ou qui allaitent :
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/publications/sante_securite/pdf/employees_enceintes_allaitantes.pfd .

Formation en santé et sécurité de l'AFPC

L'AFPC offre des cours de formation en santé et sécurité au travail (SST) dans les régions. Veuillez vous rendre sur la page de votre région de l'AFPC ou bien communiquer avec votre bureau régional pour en savoir davantage. Par ailleurs, l'AFPC organise des conférences régionales et nationales sur la santé et la sécurité pour permettre aux militant(e)s en santé et sécurité de discuter et de débattre de questions touchant la santé et la sécurité au travail, en plus d'élaborer des stratégies pour mieux protéger les travailleurs et travailleuses et améliorer notre environnement ainsi que nos communautés.

Autres ressources de l'AFPC en la matière :

Réseau électronique de santé et sécurité de l'AFPC – Inscrivez-vous dès aujourd'hui à :
<http://www.pfac-afpc.org/news/2009/what/20090330-f.shtml>

[Trousse – Santé et sécurité – AFPC](#)
[Trousse de sensibilisation de l'AFPC pour des environnements exempts de toute odeur](#)
[La polysensibilité chimique au travail](#)

http://www.pfac-afpc.org/what/healthsafety/H&S_Publications-f.shtml

Sélection des membres des comités de la santé et sécurité et des représentants d'après les « fonctions de direction »

Il est important que les sections locales s'assurent que les individus qui siègent en tant que représentant(e)s de la direction aux comités de la santé et sécurité ou simplement de représentant(e)s, exercent bien des « fonctions de direction ».

Bien des discussions ont eu lieu pour savoir si ces représentant(e)s de la direction, sélectionné(e)s par l'employeur, exercent véritablement des « fonctions de direction », comme le prévoient le Code canadien du travail, Partie II, et son Règlement.

Afin d'aider les sections à déterminer si ces représentant(e)s de la direction sont bien les personnes adéquates, il leur faudrait suivre les *Interprétation, politiques et guides (IPG)* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) sur la

question. L'interprétation qu'en donne RHDCC se trouve à l'adresse : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/ipg/006.shtml>.

En somme, bien qu'il n'existe pas de définition unique des « fonctions de direction », RHDCC a néanmoins déterminé qu'il s'agit de fonctions indiquant qu'un(e) employé(e) est investi(e) de responsabilités de direction. Les fonctions et responsabilités doivent avoir une « influence importante » sur les conditions de travail des autres employé(e)s.

Pour assurer une mise en application cohérente et uniforme du Code et de son Règlement, les critères se résument ainsi :

1. l'employé(e) a des pouvoirs décisionnels dans les questions relatives aux finances, aux opérations, au personnel et aux politiques;
2. l'employé(e) a le pouvoir de prendre des décisions ou de présenter des recommandations qui influent réellement sur les conditions de travail des autres employé(e)s, autrement dit des recommandations auxquelles on donne suite habituellement;
3. l'employé(e) a le pouvoir d'embaucher, de congédier, de suspendre, de rétrograder, de muter ou, autrement, de punir les employé(e)s;
4. l'employé(e) joue un rôle dans la procédure de règlement des griefs.

Les superviseurs n'exerçant pas des fonctions de direction, ils ne constituent donc pas une option acceptable comme représentant(e) de la direction aux comités de la santé et sécurité au travail. Des exceptions peuvent néanmoins être faites en consultation avec le Comité national d'orientation de la politique en santé et sécurité au travail (SST), et avec son accord.

Si vous avez besoin de précisions ou d'aide en la matière, veuillez contacter votre co-président(e) syndical(e) au Comité d'orientation de la politique en SST.

Programme de verrouillage et d'étiquetage

Les comités de la santé et de la sécurité au travail devraient mettre en application les procédures de verrouillage et d'étiquetage chaque fois que cela est nécessaire, afin de contrôler l'énergie dangereuse.

Ce programme de verrouillage et d'étiquetage établit les méthodes uniformes à utiliser pour arrêter le matériel mécanique, les machines et autres circuits électriques avant l'inspection, l'entretien, la maintenance ou les réparations, pour s'assurer que les travailleurs et travailleuses sont protégé(e)s contre toute mise en marche accidentelle ou inattendue.

Par **verrouillage** on entend, en ce qui a trait à tout équipement ou autre machine ou appareil, l'arrêt de l'équipement, de la machine ou de l'appareil en question, qui ne peut être mis en route ou sous tension sans le consentement de la personne qui l'a rendu inopérant.

Par **étiquetage** on entend l'utilisation d'étiquettes conjointement avec des verrous pour mieux faire voir et comprendre que la machine ou l'équipement n'est pas sous tension ni activé.

L'employeur, les employé(e)s et les comités de la santé et de la sécurité au travail ont tous des rôles et responsabilités directs en la matière. Un programme de verrouillage et d'étiquetage doit clairement définir les responsabilités de chacun.

Il incombe à l'employeur d'éduquer et de former toutes les personnes qui peuvent être tenues de suivre les procédures de verrouillage et d'étiquetage, alors que les employé(e)s quant à eux et elles sont chargé(e)s de respecter les procédures établies et de suivre la formation requise. Les comités de la santé et de la sécurité participent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la surveillance des procédures de verrouillage et d'étiquetage.

Lorsque des procédures de verrouillage et d'étiquetage sont élaborées, les comités doivent s'assurer qu'elles sont conformes au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, plus particulièrement les paragraphes suivants :

- 1.8(1) Médias substitués
- 8.12(1) Isolation de l'outillage électrique
- 8.23(1) Interrupteurs et dispositifs de commande
- 11.4(1) Entrée dans un espace clos
- 13.16(1) Utilisation, mise en service, réparation et entretien des dispositifs protecteurs
- 18.9(1) Plan de plongée

Les procédures de verrouillage et d'étiquetage devraient à tout le moins inclure les éléments suivants :

- Préparation en vue de l'arrêt
- Arrêt de l'équipement
- Isolement de l'équipement
- Spécifications de l'équipement
- Mise en application des procédures de verrouillage et d'étiquetage
- Contrôle de l'énergie accumulée
- Vérification de l'isolement de l'équipement
- Prolongation des procédures de verrouillage et d'étiquetage
- Levée des procédures de verrouillage et d'étiquetage
- Verrouillage collectif

***La santé et la sécurité, c'est avant tout rentrer chez soi vivant tous les jours.
Assurez-vous qu'il n'y ait ni blessures ni tragédies à votre lieu de travail.***

Decembre 2010