

Introduction

Composantes
essentielles

Sensibilisation
et formation

Comité mixte de
santé et de sécurité

Droit de refuser de
travailler dans
des conditions
dangereuses

Inspections des
lieux de travail

Divulgateion de
renseignements

Équipement de
protection
individuelle

Programme et
politique de santé
et de sécurité

Questions
particulières

Annexes

Références

Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail sont essentielles pour le personnel des universités et des collèges canadiens mais ont trop souvent été négligées au moment de la négociation collective. Dans un milieu de travail ni sain ni sécuritaire, toute autre question est sans intérêt si le stress, des difficultés ergonomiques ou l'exposition à des matières dangereuses empêchent les membres de bien accomplir leurs fonctions.



Table des matières

I	Introduction	1
II	Composantes essentielles	3
A.	Sensibilisation et formation	3
B.	Comité mixte de santé et de sécurité	5
C.	Droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses	10
D.	Inspections des lieux de travail	13
E.	Divulgateion de renseignements	14
F.	Équipement de protection individuelle (EPI)	16
G.	Programme et politique de santé et de sécurité	17
H.	Questions particulières	17
1.	Ergonomie	17
2.	Accidentés du travail et accès aux rapport	19
3.	Emploi de travailleurs handicapés	19
4.	Premiers soins	21
5.	Travail effectué seul	21
6.	Maladies infectieuses	22
7.	Stress	22
8.	Violence	23
III	Annexes	
IV	Références	

I Introduction

Le droit des travailleurs à un milieu de travail sécuritaire

Toutes les lois fédérales et provinciales en matière de santé et de sécurité au travail exigent que l'employeur fournisse à ses employés un milieu de travail sécuritaire. Certaines lois sont plus précises que d'autres, mais travailler en sécurité est un droit pour tout travailleur canadien. Selon la loi, l'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de ses employés.

Toute loi sur la santé et la sécurité au travail garantit le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses.

Droit de savoir

Tout travailleur a le droit de savoir avec quelles substances ou quelles matières il travaille. Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) lui permettra d'obtenir les renseignements nécessaires. Il recevra obligatoirement une formation sur le SIMDUT à son entrée en fonction et une formation d'appoint tous les ans.

Droit de participer

Comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) ou représentants des travailleurs
Les travailleurs ont le droit de choisir les personnes qui les représentent au sein des comités mixtes de santé et de sécurité, lesquels doivent obligatoirement exister dans tous les milieux de travail.

Droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses

Tout travailleur a le droit de refuser, sans craindre de représailles, d'effectuer un travail s'il a un « motif raisonnable de croire » que ce travail est dangereux.¹

Projet de loi C-45

Selon le projet de loi fédéral C-45,² non seulement les employeurs mais également les syndicats, les associations et les comités mixtes de santé et sécurité ainsi que les travailleurs eux-mêmes devront désormais assumer de lourdes responsabilités en matière de santé et de sécurité. Le projet de loi, à modifier le *Code criminel*, prévoit des pénalités draconiennes. Les syndicats et les associations doivent s'assurer que leurs membres reçoivent l'information nécessaire sur la sécurité dans leur milieu de travail. C'est l'employeur qui a la responsabilité de fournir les renseignements et la formation voulus, mais il incombe aux organismes qui représentent les travailleurs de renseigner leurs membres sur leurs droits pour que ceux-ci soient en mesure de déterminer si leur employeur leur donne les moyens qu'il leur faut pour travailler en sécurité.

Comment protéger nos membres

Principe de précaution

La meilleure façon de protéger nos membres est d'appliquer le principe de précaution. Selon ce principe, si une mesure ou une politique risque de causer un tort grave et irréparable et

qu'il est impossible d'arriver à un consensus scientifique sur l'absence d'un tel tort, le fardeau de la preuve incombe aux personnes qui préconisent la mesure en question.

L'Organisation internationale du Travail (OIT)³ et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)⁴ reconnaissent et approuvent le recours au principe de précaution en milieu de travail. Le juge Archie Campbell, commissaire de la Commission sur le SRAS, a déclaré dans son rapport⁵ *“That the precautionary principle, which states that action to reduce risk need not await scientific certainty, be expressly adopted as a guiding principle throughout Ontario's health, public health and worker safety systems....and by way of inclusion, through preamble, statement of principle or otherwise, in the Occupational Health and Safety Act, the Health Protection and Promotion Act and all relevant health statutes and regulations.”*

Les organisations syndicales ont toujours estimé que le principe de précaution constituait le premier moyen de défense de la sécurité et du bien-être au travail, à la maison et dans la communauté. Certaines ont inclus des clauses à cet effet dans leurs conventions collectives.⁶

Libellé des conventions collectives

La santé et la sécurité seront assurées dans nos lieux de travail dans la mesure où les conventions collectives comporteront à cet égard des libellés clairs et explicites. Il sera toujours possible, au besoin, d'invoquer les lois provinciales et fédérales, mais rien ne saura remplacer les dispositions auxquelles un employeur a consenti et qui sont enchâssées dans une convention collective.

Les droits en matière de santé et de sécurité devraient être prioritaires pendant les négociations. La santé et la sécurité au travail influent directement sur les membres de l'ACPPU dans l'accomplissement quotidien de leurs fonctions. Un équipement non ergonomique peut causer des douleurs de toutes sortes ainsi que des troubles musculo-squelettiques graves. Des produits chimiques mal entreposés peuvent exposer à des brûlures, au cancer ou à des maladies systémiques. Une surcharge de travail et des ressources inadéquates peuvent être sources de stress. Enfin, l'absence de politiques ou de mauvaises politiques en matière de santé et de sécurité au travail font que nos membres manquent de moyens adéquats pour résoudre tout différend à ce chapitre.

Pourquoi inclure ces questions dans les conventions collectives?

Il y a seulement quelques années, les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité au travail protégeaient mieux les travailleurs canadiens. Aujourd'hui, on a tendance à atténuer ou à diluer ces lois, alors que les militants des milieux syndical et de la santé et sécurité les jugent déjà insuffisantes.

Certaines mesures législatives sont meilleures que d'autres, mais aucune n'est à l'abri de l'instabilité propre au monde politique. Il importe donc au plus haut point que les associations de personnel universitaire protègent les droits garantis par les lois et règlements en vigueur en les explicitant dans leurs conventions collectives.

Les politiques des employeurs ne sont que des politiques – elles peuvent varier au gré de l'employeur. Elles n'ont pas du tout la force juridique d'une convention collective et ne doivent

à aucun titre être considérées comme un substitut pour celle-ci.

N'oubliez pas que les lois garantissent des droits *minimaux* seulement. Cherchez toujours à en obtenir davantage!

Le libellé doit prévoir ce qui suit :

- Mention de la loi provinciale ou fédérale sur la santé et la sécurité au travail;
- Affichage de cette loi dans un « endroit bien en vue », comme l'exige la loi;
- Mention du fait que l'employeur respectera la loi;
- Les trois droits — droit de savoir, droit de participer, droit de refus;
- Comité mixte de santé et de sécurité/représentation des travailleurs – chaque groupe syndical doit être adéquatement représenté dans son lieu de travail;
- Comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) – respecter la composition minimale exigée par la loi – mettre sur pied des sous-comités si les secteurs ou les spécialités sont nombreux;
- Formation assurée aux membres du comité mixte – certaines lois stipulent que la formation se donne aux frais de l'employeur. Dans le cas contraire, invoquer la clause d'obligation générale de l'employeur, en vertu de laquelle celui-ci doit faire en sorte que le CMSS soit apte à remplir ses fonctions – sans formation, cela est impossible;
- SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) – exigé par la loi, il doit néanmoins être inclus dans la convention collective. Chaque travailleur doit recevoir une formation sur le SIMDUT à son entrée en fonction, et non après des mois ou des années. Une formation d'appoint annuelle est également obligatoire;
- Comité mixte de santé et de sécurité : réunions mensuelles; procès-verbaux cosignés et affichés (dans un endroit bien en vue); rémunération maintenue pendant que les membres s'acquittent de leurs fonctions; inspection des lieux de travail chaque mois; droit d'être présent pendant les tests, les inspections du ministère du Travail, les refus d'effectuer un travail et les enquêtes sur les blessures ou les décès; droit d'accès à l'information et aux rapports; droit d'être consulté, informé et entendu au sujet de modifications envisagées telles que des rénovations, l'achat d'équipement ou d'outils technologiques, etc.;
- Droit de refuser d'effectuer un travail, tel qu'il est prévu dans les protocoles normalisés.⁷

II Composantes essentielles

A. Sensibilisation et formation

Les travailleurs ont le droit d'être informés des dangers présents dans leur lieu de travail. Cette information peut leur être fournie dans le cadre de programmes de sensibilisation offerts idéalement de concert avec l'employeur, qui est de toute façon le premier responsable en la matière (par l'entremise des superviseurs). Personne ne doit être autorisé à commencer à

travailler avant d'avoir reçu les consignes nécessaires sur les dangers du lieu de travail et la formation pertinente sur les moyens de gérer ceux-ci en toute sécurité.

Voici des extraits de conventions collectives :

Memorandum of Understanding Health and Safety

II. Training

(f) New employees

Health and Safety training for new employees will include, but not be limited to, the employee's rights and duties under provincial legislation and the role of the local Joint Health and Safety Committee. Recognizing that each plant may utilize independent means to achieve appropriate safety orientation, the Local Health and Safety Committee may make recommendations regarding its content. When classroom training is presented, a CAW instructor shall participate.⁸

Article 8 Union Representation, Health and Safety Committee

8:05The University shall acquaint its employees with such components of legislation, regulations, standards, practices and procedures as pertain to the elimination, control and management of hazards in their work and work environment. Employees shall work safely and comply with the requirements of legislation, internal regulations, standards and programmes and shall report hazards to their immediate supervisor or designate, in the interests of health and safety of all members of the community.

(Right to Know) The University recognizes the right of workers to be informed about hazards in the workplace, to be provided with appropriate training, to be consulted and have input,⁹

La clause ci-dessous, fournie à titre d'exemple, s'inspire des règlements de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail :

Training of Workers¹⁰

The employer shall ensure that a worker is trained in all matters that are necessary to protect the health and safety of the worker when the worker:

- (a) upon entering the workplace*
- (b) is moved from one work activity or work site to another that differs with respect to hazards, facilities or procedures.*

The training must include:

- (a) procedures to be taken in the event of fire or other emergency*
- (b) the location of first aid facilities*
- (c) identification of prohibited or restricted areas*
- (d) precautions to be taken for the protection of a worker from physical, chemical or biological hazards*
- (e) any procedures, plans, policies and programs that the employer is required to develop pursuant to the Occupational Health and Safety Act and its Regulations*

(f) any other matters that are necessary to ensure the health and safety of the worker while the worker is at work

This shall be deemed paid time worked. No worker shall be permitted to work until this training has taken place.

B. Comité mixte de santé et de sécurité

Pour veiller à ce que l'employeur assure des conditions de travail sécuritaires, les membres du comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) doivent absolument avoir reçu une bonne formation. Les CMSS sont légalement constitués comme entités chargées de la santé et de la sécurité au travail. Chaque loi fédérale et provinciale de santé et de sécurité au travail exige qu'un tel comité soit mis sur pied ou qu'un représentant des travailleurs en assume les fonctions.¹¹ Il leur incombe de protéger la santé et la sécurité dans les lieux de travail et doivent pour ce faire repérer les dangers, obtenir des renseignements, mener des enquêtes sur les accidents ou y participer, inspecter les lieux de travail et formuler des recommandations (ayant force obligatoire pour l'employeur) visant à améliorer la sécurité et la prévention.

Leurs recommandations, étayées par une formation, une expérience et une recherche adéquates, lient l'employeur. Les comités et les représentants des travailleurs ont un rôle de surveillance et non d'application. S'il y a lieu, un inspecteur du gouvernement¹² se chargera de faire appliquer les lois et les règlements.

Chaque association de personnel universitaire doit absolument s'assurer qu'elle est représentée au CMSS et que celui-ci est en mesure d'assumer les fonctions prévues par la loi, notamment grâce à une formation pertinente. Il est crucial d'enchâsser et de protéger dans la convention collective les rôles et les fonctions des membres de ces comités, de peur que ne viennent à s'amoindrir les exigences législatives en la matière. De même, les membres de votre association qui siègent au CMSS doivent nécessairement disposer d'un mécanisme qui leur permette d'informer votre bureau et vos membres des questions de santé et de sécurité au travail.

Chaque loi exige que “*worker representatives shall be chosen by the workers*”.¹³ A cette fin, les membres du CMSS doivent être élus ou nommés pendant une réunion tenue en bonne et due forme et l'employeur doit être informé par écrit des représentants choisis par l'association.

Dans des lieux de travail d'envergure comme les universités, qui comptent de multiples pavillons et départements et des programmes d'études très divers, il faut souvent établir des sous-comités du CMSS car un comité formé de quelques membres seulement ne suffit pas à la tâche. Les sous-comités peuvent être constitués par pavillon, par département ou par danger à surveiller. Après avoir consulté les syndicats et les associations sur le campus et mené des enquêtes et des évaluations au sujet des dangers existants, le CMSS devrait formuler des recommandations sur la structure et la mise sur pied des sous-comités, auxquels il faudra également attribuer une structure de communication et de fonctionnement. Voici des extraits de conventions collectives :

Health and Safety Committee

8:05The University will continue to respect the functions and guidelines established for the Joint Health and Safety Committee for the duration of the Collective Agreement. It is understood that should there be changes in the applicable legislation, the parties will meet to discuss the implications. ...¹⁴

Comités de la sécurité et de la santé

20.3 Comités additionnels

20.3.1 Lorsque plus d'un lieu de travail dont il est fait mention dans la présente norme relève de la compétence d'un ministère ou lorsque la taille ou la nature des activités du ministère ou du lieu de travail empêche le fonctionnement efficace d'un seul comité de la sécurité et de la santé dans ces lieux de travail, le ministère doit, après consultation avec les agents négociateurs et sous réserve de l'approbation d'un agent de sécurité ou conformément à ses directives, établir un comité de la sécurité et de la santé pour des lieux de travail qui font l'objet de l'approbation ou des directives en question.

20.6 Affichage des noms

20.6.1 Un ministère affiche et garde affiché dans un ou plusieurs endroits bien en vue, où les employés sont susceptibles de les voir, le nom et lieu de travail de chaque membre du comité de la sécurité et de la santé constitué pour le lieu de travail que le ministère contrôle.

20.7 Pouvoirs du comité

20.7.1 Le comité de la sécurité et de la santé :

1. reçoit, prend en considération et dispose rapidement des plaintes...
2. garde des registres des dispositions...
3. coopère avec les services de santé au travail qui desservent le lieu de travail;...¹⁵

Modèle de libellé :

There shall be a Joint Health and Safety Committee in the workplace. The committee's functions shall extend to wherever the workplace is defined as such. Associations shall have at least two members on the main committee. There shall be at least one Association member on any sub or specialty committees.

The JHSC shall assess the committee's scope of duties on an annual basis, and make recommendations for expansion of the committee as needed.

Formation des membres du CMSS

Les membres du CMSS doivent avoir reçu une formation adéquate en santé et sécurité pour participer pleinement et avec compétence à toutes les activités du comité.

Dans certaines provinces, une formation ou un agrément en sécurité sont exigés par la loi. Le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan permettent à tous les membres des comités mixtes de prendre congé pour suivre cette formation.

En Ontario, la formation d'agrément des membres est payée par l'employeur. Les conventions collectives devraient prévoir la formation des membres du CMSS et exiger que l'employeur en assume les frais. En l'absence d'une telle disposition, les membres devraient exiger d'être formés en invoquant l'article de la loi stipulant qu'ils ont droit à l'information qui leur permettra de s'acquitter des fonctions prescrites par la loi. Se prévaloir du droit à l'information peut comprendre le droit et la nécessité d'être formé.

La formation devrait porter sur les sujets suivants :

- Responsabilités et autorité du comité
- Loi sur la santé et la sécurité au travail
- Reconnaissance des dangers et méthodes de gestion
- Analyse de la sécurité au travail
- Hygiène professionnelle
- Inspections des lieux de travail
- Méthodes d'enquête sur les accidents et sensibilisation à la sécurité
- Communication orale efficace

Sensibilisation à la santé et à la sécurité par le syndicat/l'association

Pourquoi les associations/syndicats s'occupent-ils de sensibilisation à la santé et à la sécurité? Pour deux raisons : 1) l'employeur ne le fait pas ou 2) l'employeur n'assure pas la formation adéquate. Le personnel connaît mieux que quiconque les dangers présents dans son lieu de travail et produit les documents de sensibilisation les plus complets et les plus utiles en la matière.¹⁶

Lorsqu'elles négocient une formation en santé et sécurité, les associations membres de l'ACPPU devraient envisager de demander que cette formation soit donnée par l'association ou le syndicat. C'est ce que permet depuis vingt ans le modèle ontarien.

En Ontario, les syndicats sont nombreux à exiger que la formation soit donnée de préférence par le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses. Bien qu'il s'agisse d'un organisme provincial, le Centre est en mesure de donner dans tout le pays la meilleure formation axée sur les travailleurs qui soit. D'ailleurs, beaucoup de représentants de la direction aux comités de santé et de sécurité assistent à ses séances de formation, surtout pour l'agrément, étant donné que le matériel pédagogique du Centre est le plus approfondi et le mieux rédigé. Le Centre est l'un des onze organismes de prestation de services de santé et de sécurité de la province, et bénéficie de l'appui de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Les autres organismes de prestation sont dirigés par des employeurs et ont une philosophie différente à l'égard de la formation des travailleurs à la sécurité.

Les syndicats font former leurs instructeurs au Centre, puis organisent leurs propres séances de formation en milieu de travail ou dans les bureaux de la section locale. Les syndicats ou les sections locales qui n'ont pas d'instructeur formé peuvent en obtenir un du Centre. Que votre association décide de recourir ou non aux instructeurs ou aux outils pédagogiques du Centre, vous devriez vous assurer que les membres du CMSS de votre lieu de travail qui représentent les travailleurs ont un mot à dire sur le choix des instructeurs qui donneront

une formation à l'interne et que cette formation permette effectivement aux membres du CMSS de remplir leurs obligations en vertu de la loi. De plus, le paiement de la formation des membres du CMSS doit être prévu dans la convention collective, comme dans le libellé suivant :

The employer shall provide training for the JHSC worker members upon their appointment to the Committee. The training module shall be provided through a labour-approved body. The worker members shall receive adequate and necessary training to perform their Health and Safety functions effectively. Needs-specific training shall be provided when requested. The JHSC will review training programs annually, and make any necessary recommendations.

La formation en vue de l'agrément est une formation avancée que certains ou la totalité des membres du CMSS reçoivent. Elle permet des arrêts de travail bilatéraux (unilatéraux dans les chantiers de construction) : le travailleur et un autre travailleur agréé ont l'autorité voulue pour faire arrêter l'exécution d'un travail jusqu'à ce qu'un inspecteur du ministère du Travail arrive sur les lieux. Cette formation n'existe qu'en Ontario, mais ses principes (et le matériel pédagogique du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses) peuvent s'appliquer dans n'importe quelle province.

Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) utilise le libellé suivant pour garantir la formation, le droit à des instructeurs et à du matériel sensibles aux besoins des travailleurs et le paiement des coûts de la formation par l'employeur :

- *The employer shall ensure that members of the joint committee that have been selected as the worker certified members are trained in accord with certification training requirements set out by the Workplace Safety and Insurance Board.*
- *The employer shall ensure that all worker certified members are trained through certification training programs established by the Workers Health and Safety Centre.*
- *The employer shall pay all costs of training including cost of materials, registration fees, time off from work, travel and lodging.*

La convention collective cadre des TCA et de la General Motors renferme un libellé notable sur la formation d'agrément :

II Training (e) Certification training (Core and Hazard specific)
The parties agree to utilize the Workplace Health and Safety Agency Core Certification Training Program for members of the Joint Health and Safety Committees at all locations who have not received such training. This training will be conducted by CAW/GM instructors who have been certified by the Workers Health and Safety Centre with training sessions taking place in.....

Pendant les négociations en cours, l'entreprise et le syndicat ont convenu que la formation sur des dangers précis sera donnée aux membres du CMSS dans tous les lieux de travail. Chaque membre suivra en une semaine (40 heures) dix modules de cette formation.

A cette fin, le CMSS fera ce qui suit :

- *Confirm that the JHSC have completed their workplace hazard assessment.*
- *Have the JHSC identify and prioritize their required training based on the hazard assessment and the knowledge and prior training of the JHSC members.*
- *Identify the ten (10) modules to be given.*
- *Arrange for a CAW/GM Instructor to conduct the training.*

Réunions du CMSS et procès-verbaux

Un CMSS ne peut pas fonctionner sans tenir de réunions ni rédiger de procès-verbaux. Chaque loi prévoit un nombre minimum de réunions par année, dans la plupart des cas une fois par mois ou quatre fois par an. Idéalement, les réunions doivent être mensuelles, surtout dans des lieux de travail de grande taille comme les universités et les collèges. Fait important, certaines lois prévoient un temps de préparation des réunions rémunéré, ce qui permet à chaque organisme syndical de bien se préparer à la réunion, surtout en ce qui concerne les points litigieux.

20.10 Réunions

- 20.10.1** *Le comité de la sécurité et de la santé se réunit durant les heures de travail au moins une fois par mois et, lorsque les réunions doivent avoir lieu de façon pressante en cas d'urgence ou en d'autres circonstances exceptionnelles le comité se réunit selon le besoin, même en dehors des heures de travail.*
- 20.10.2** *Les membres d'un comité de la sécurité et de la santé peuvent s'absenter de leur travail durant le temps nécessaire pour assister aux réunions ou pour remplir les autres fonctions qui leur incombent en qualité de membres du comité, y compris un temps raisonnable pour préparer une réunion. Tout le temps que les membres emploient à remplir ces fonctions est réputé, aux fins de calcul du salaire qui leur est dû, avoir été employé à exécuter leur travail.¹⁷*

Modèle de libellé :

The JHSC shall meet monthly, on a prescheduled basis, subject to change by mutual agreement. An agenda shall be provided 5 days prior to the meeting. The worker members of the committee shall be allowed at least one hour's paid prep time prior to the meeting, or such additional time as is necessary. There shall be at least quarterly meetings at which any sub or specialty committees shall be in attendance. They shall also be allowed one hour's prep time, or such additional time as is necessary, prior to this meeting.

These meetings shall be minuted, and the minutes shall be signed-off by the committee co-chairs. The minutes shall be posted in a conspicuous place in the workplace and remain posted until the succeeding of meeting minutes are posted.

C. Droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses

Il faut protéger à tout prix le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses – trop souvent, ce droit est la seule chose qui empêche les accidents du travail qui sont la cause de mutilation ou de mort.

Les employeurs doivent veiller à ce que tous les employés sachent qu'ils ont le droit de refuser d'effectuer un travail qui pourrait les mettre en danger ou mettre d'autres personnes en danger. Il faut expliquer à tous les modalités à suivre pour refuser un travail.

When an employee, with reasonable cause to believe, exercises their Right to Refuse, they notify their designated supervisor who promptly notifies the union co-chair or designate who participates in all stages of the investigation. The worker stays in a safe place and participates fully in the investigation of the hazard.¹⁸

Toutes les lois (fédérales et provinciales) de santé et de sécurité au travail prévoient la possibilité de refuser de travailler dans des conditions dangereuses,¹⁹ ainsi qu'un protocole et des dispositions contre les représailles.

Refusal to Work

28. (1) A worker may refuse to do an act at the worker's workplace where the worker has reasonable grounds for believing that the act is likely to endanger the worker's occupational health or safety or the occupational health and safety of another worker.²⁰

Chapitre III, Droits et obligations

12. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'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 l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.²¹

L'employeur doit s'assurer qu'on ne demande ni ne permet à aucun autre employé de faire le travail que quelqu'un refuse d'effectuer, à moins que cet autre employé soit informé du (des) motif(s) du refus en présence du coprésident du CMSS représentant les employés ou de son délégué et du travailleur qui refuse de travailler.

Si le coprésident représentant les employés ou son délégué et le superviseur n'arrivent pas à s'entendre sur une solution, la présence d'un inspecteur du gouvernement doit être demandée.

Aucun employé ne peut être congédié, pénalisé, intimidé ni soumis à la coercition ou à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler dans des conditions dangereuses ou pour s'être conformé à la loi ou aux règlements. On parle généralement de dispositions « anti-représailles » ou « anti-discrimination ».

45(1) *In this Section and in Section 46, "discriminatory action" means an action that adversely affects an employee with respect to terms or*

conditions of employment or any opportunity for employment or promotion and includes dismissal, layoff, suspension, demotion, transfer of job or location, change in hours of work, coercion, intimidation, imposition of any discipline, reprimand or other penalty including reductions in wages, salary or other benefits, or the discontinuation or elimination of the job of the employee.

- (2) *No employer or union shall take, or threaten to take, discriminatory action against an employee because the employee has acted in compliance with this Act or the regulations or an order or direction made thereunder or has sought the enforcement of this Act or the regulations or, without limiting the generality of the foregoing, because...(c) the employee has refused to work pursuant to subsection (43(1));...*²²

Il importe de toujours préciser, dans l'article de la convention collective traitant de santé et de sécurité, que les travailleurs ont le droit de refuser de travailler pour des motifs raisonnables. Voici un exemple de libellé :

Health and Safety Committees

*8:05and the right to refuse unsafe work where there is an immediate danger to their health and safety or the health and safety of others.*²³

Cette clause est faible et contredit même la loi, selon laquelle *un motif raisonnable de croire suffit*. Elle montre que l'association ou le syndicat doit veiller à ce que la convention collective n'exige pas moins que la loi. Un meilleur exemple de formulation du droit de refus est présenté ci-dessous :

Work Refusal Notification of Health and Safety Representatives:

In the event that a work refusal pursuant to the provisions of a Provincial Health and Safety Act occurs on the shift where the regular Health and Safety Representative is assigned, it will be the Company procedure to call the Health and Safety Representative.

In the event that such a work refusal occurs on a shift other than the regular shift of the Health and Safety Representative, the Company will endeavour to contact the Health and Safety Representative by telephone...

Complaint Procedure

The Local Committee will within a reasonable period of time and without undue delay visit the area where the complaint arose and observe the conditions complained of...

Provincial Legislation

*Nothing herein shall be construed to restrict any employee's rights under provincial legislation...Furthermore, nothing herein shall be construed to restrict any employee's right to refuse to work or to do particular work where the employee has reason to believe that the employee's health and safety is in danger under sections 43-50 inclusive of Parts 5 and 6 of the Ontario Occupational Health and Safety Act in effect on the date of the Master Agreement.....*²⁴

Les employés qui travaillent dans des services essentiels ou d'urgence ont normalement un « droit de refus limité ». C'est le cas du personnel infirmier et paramédical, des policiers, des pompiers et d'autres groupes désignés, dont le travail est considéré « intrinsèquement dangereux ». Ces travailleurs jouissent bien du droit de refus, mais à l'intérieur de certains paramètres. Par exemple, un pompier ne peut pas refuser de pénétrer dans un bâtiment en flammes à moins qu'il puisse montrer que celui-ci menace de s'écrouler; de même, une infirmière ne peut pas refuser de soigner un malade contagieux ou violent, à moins qu'elle ne montre que l'équipement de protection individuelle nécessaire n'est pas disponible ou que les protocoles de sécurité voulus ne sont pas en place. La convention collective de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario tire son article à ce sujet directement de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario :

- xi)A) *"This section does not apply to a [nurse]*
- 1) *when a circumstance described below is inherent in the worker's work or is a normal condition of the worker's employment; or*
 - 2) *when the worker's refusal to work would directly endanger the life, health or safety of another person". Re: Occupational health and Safety Act, Sec. 43(1)*
- B) *"A worker may refuse to work or do particular work where he or she has reason to believe that,*
- 1) *any equipment, machine, device or thing the worker is to use or operate is likely to endanger himself, herself or another worker;*
 - 2) *the physical condition of the workplace or the part thereof in which he or she works or is to work is likely to endanger himself or herself; or*
 - 3) *any equipment, machine, device or thing he or she is to use or operate or the physical condition of the workplace or the part thereof in which he or she works or is to work is in contravention of this Act or the regulations and such contravention is likely to endanger himself, herself or another worker". Re: Occupational Health and Safety Act, Sec. 43(3).*

Modèle de libellé :

A worker who has reasonable cause to believe that their working conditions pose a health and safety hazard to themselves or others, has the right to refuse such potentially unsafe work. There shall be no reprisals by the employer regarding this action. The worker shall remain at work in a safe place, unless otherwise released by the employer, and may be assigned reasonable, alternative work during the work refusal. All work time that is part of the continuing process of the work refusal shall be considered paid work time. The work refusal shall be promptly investigated by the JHSC members. If a resolution is not mutually agreed upon, a Ministry of Labour Inspector shall be called for further investigation.

D. Inspections des lieux de travail

Chaque loi sur la santé et la sécurité au travail prévoit que tout lieu de travail assujéti à ses dispositions doit être inspecté régulièrement par le CMSS. En règle générale, les inspections se font tous les mois, à moins que le lieu de travail soit d'une taille considérable, auquel cas il faut en avoir fait l'inspection complète au bout d'un an. L'objet de l'inspection est d'évaluer régulièrement les dangers reconnus ou possibles afin d'y remédier ou de les prévenir.

6.05 Santé et sécurité au travail

e) Comité paritaire de santé et de sécurité

(v) C) pendant le temps nécessaire pour exercer les fonctions visées aux paragraphes 9 (26), 9 (27) et 9 (31); réf. : Loi sur la santé et la sécurité au travail, par. 9(34)²⁵

Modèle de libellé :

The workplace shall be inspected once per month by the workplace JHSC members. The results of these inspections shall be for remediation and prevention purposes. The results of these inspections shall be considered part of the JHSC Minutes.

The employer shall ensure that monthly inspections are completed by providing JHSC and JHSC sub-committee members the training and paid time to do so. All worker members shall be trained in effective inspection techniques. The JHSC worker members shall have the right to training by certified trainers of their choosing.

The JHSC will develop an appropriate format for doing the physical inspection, and the accompanying written monthly report. This report shall be presented at the following JHSC meeting or any meeting where workplace health and safety issues arise. Each worker member of the JHSC and their union or association shall be entitled to a copy of this report, and any other report flowing from the inspection process.

Inspections d'accidents et d'incidents

Chaque blessure, maladie ou quasi-accident ayant nécessité ou ayant pu nécessiter des soins médicaux pour un travailleur doit faire l'objet d'une enquête. Les coprésidents ou leurs délégués doivent faire enquête sur l'accident, la maladie ou l'incident. Voici un exemple de libellé approprié :

Comités de la sécurité et de la santé

5. participe à toutes les enquêtes et investigations qui touchent la sécurité et la santé au travail et requiert selon qu'il est nécessaire les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire. Le rôle que joue le comité dans ces activités doit faire appel à la participation de membres du comité nommés par les présidents;

8. s'assure que soient tenus, sur une base régulière, des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé et que soient contrôlées les données qui s'y rapportent.²⁶

...Receive prompt notification of any employee fatalities or serious injuries resulting from work-related accidents. When such events occur during the 2nd or 3rd shift, the Management Member of the Local Committee will endeavour to notify and inform the Union member of the Local Committee of the facts, and arrange upon request, for the Union member to enter the plant and investigate such events.²⁷

Modèle de libellé :

The JHSC worker member(s) shall be promptly notified of any fatality, serious injury or near-miss, and shall have the right to be present and fully participate in any investigation. Should a JHSC member be off-site, they shall be called, and allowed to enter the workplace to participate in the investigation.

Droit d'accompagner les inspecteurs

Les lois sur la santé et la sécurité au travail permettent aux membres du CMSS de consulter ou d'accompagner un inspecteur du Ministère dans le lieu de travail. Il est extrêmement important de protéger le droit des membres du comité et de tous les employés de communiquer avec l'inspecteur dans le lieu de travail ou ailleurs. Sans cette possibilité d'interagir librement avec l'inspecteur, on met en péril l'échange de renseignements fondamentaux menant au déroulement d'une enquête en bonne et due forme et à la délivrance possible d'une ordonnance. Le co-président représentant les travailleurs ou son délégué devrait toujours avoir le droit d'accompagner un inspecteur du gouvernement dans sa tournée d'inspection et de lui parler en privé s'il le désire.

Accompany Provincial Governmental Health and Safety inspectors and Union Health and Safety Professionals on plant inspection tours. Also, accompany Corporate Health and Safety professionals on regular surveys requested by the Union and upon request receive results of such surveys. Advance arrangements should be made to permit participation in such surveys.²⁸

Modèle de libellé :

The worker JHSC members shall have the right to accompany a Government or other Inspectors or Health and Safety Professionals in their duties at the workplace.

E. Divulgence de renseignements

Pour que le CMSS puisse bien s'acquitter de ses fonctions, ses membres doivent avoir accès à des renseignements pertinents sur les dangers présents dans le lieu de travail. L'employeur doit fournir à l'association et au comité une information écrite sur tous les dangers biologiques, chimiques et physiques qui s'y trouvent. Ces renseignements comprendront, sans toutefois s'y limiter, la composition chimique des produits de marque, des détails utiles sur les dangers possibles, les résultats des tests menés pour établir les niveaux de contamination, les niveaux maximum permis, les précautions qui s'imposent, les symptômes, le traitement médical et les antidotes.

Les renseignements fournis doivent renvoyer aux règlements fédéraux connus sous le nom de SIMDUT²⁹ (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail). Le SIMDUT fait partie de chaque loi et est normalement mentionné dans l'article traitant de matières dangereuses ou de substances toxiques.

20.7 Committee Powers

10. may request from a department such information as either party of the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes or equipment in the work place

11. shall have full access to all correspondence and reports....shall not have access to the medical records of any employee, except with the consent of the employee³⁰

6.05 Occupational Health and Safety

(e) Joint Health and Safety Committee

iii) The Hospital agrees to cooperate in providing necessary information and management support to enable the Committee to fulfill its functions. In addition, the Hospital will provide the Committee with access to all accident reports, health and safety records and any other pertinent information in its possession. The Committee shall respect the confidentiality of the information.³¹

Modèle de libellé :

Hazardous Materials³²

The employer shall ensure that all hazardous materials present in the workplace are identified in the prescribed manner, and shall obtain or prepare, as may be prescribed, an unexpired material safety data sheet (MSDS) for all hazardous materials present in the workplace.

These MSDS' shall be available to the JHSC and workers in an easily accessible manner. MSDS' shall be reviewed for update on an annual basis.

Accès au lieu de travail

La plupart des syndicats font préciser dans leur convention collective que le personnel syndical (représentants syndicaux rémunérés, aux niveaux national, provincial ou local) doit avoir accès au lieu de travail au nom des membres du syndicat qui y travaillent. On fait souvent appel à des experts externes pour résoudre des problèmes de santé et de sécurité complexes. Les associations de personnel universitaire ou leurs représentants au CMSS pourraient souhaiter qu'un expert de l'association locale qui ne siège pas au CMSS ou l'agent de santé et de sécurité au travail de l'ACPPU soit présent dans certains cas. La clause ci-dessous prévoit cette possibilité; sinon, l'employeur peut invoquer le droit de la direction de décider des personnes qui peuvent avoir accès au lieu de travail.

Memorandum of Understanding Health and Safety

IV CAW National Health and Safety Coordinator

(b) Access for National Health and Safety Coordinator

The Company agrees to provide access, upon reasonable notice, to all Company

*plants and locations to National Union CAW Health and Safety Representatives.*³³

Vous pourriez envisager d'ajouter à la convention une disposition qui vous donne le droit d'assister aux réunions du comité ou de l'association et de mener les inspections, les enquêtes et les contrôles voulus dans le lieu de travail.

F. Équipement de protection individuelle (EPI)

L'emploi d'équipement de protection individuelle (EPI) est normalement une exigence réglementaire obligatoire pour les personnes qui travaillent avec des substances biologiques, chimiques ou physiques ou avec d'autres matières dangereuses. L'amiante est bien connu dans les universités et les collèges canadiens. Toute personne travaillant dans un milieu ou près d'un milieu où se trouve de l'amiante qui a été déplacé ou qui est détérioré doit porter un équipement de protection spécial, qui peut comprendre un respirateur et une combinaison. Les laboratoires doivent être dotés d'un échangeur d'air adéquat et les personnes qui y travaillent, qu'il s'agisse d'étudiants ou de professeurs, doivent porter des lunettes et des vêtements de protection. Les départements de beaux-arts doivent être équipés de masques antipoussières/de respirateurs, de gants appropriés et d'un système de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air muni de filtres HEPA.

Les travailleurs ont le droit d'obtenir un EPI s'ils le demandent et il incombe à l'employeur de le leur fournir et d'en assumer les frais.

L'exemple ci-dessous, provenant du Conseil national mixte, est un modèle de libellé clair et concis.

Partie XII Équipement et vêtements de protection individuelle

12.3 Vêtements protecteurs

12.3.1 On doit fournir des vêtements protecteurs aux employés lorsque cela est nécessaire aux fins de l'un des points suivants :

- a. la sécurité au travail;*
- b. la santé au travail;*
- c. la propreté au travail.*

12.3.2 Les dispositions du paragraphe 12.3.1 comprennent les mesures spéciales à prendre lorsque :

- *il faut protéger l'employé contre le risque de maladie;*
- *il faut prévenir la contamination ou la dissémination de maladies;*
- *il faut prévenir des dommages considérables ou permanents à la peau, aux cheveux ou aux vêtements personnels d'un employé;*
- *il faut empêcher l'employé de salir considérablement ses vêtements personnels, p. ex., en fournissant des salopettes dans le cas des mécaniciens, des sarraus de laboratoire.*

12.3.3 Les vêtements protecteurs doivent être :

- fournis gratuitement aux employés;
- remplacés gratuitement lorsqu'ils ne sont plus utilisables;
- habituellement portés par-dessus les vêtements personnels;
- appropriés au sexe de l'employé.

12.3.4 Les vêtements protecteurs sont entretenus et nettoyés par l'employeur. Cependant, dans les cas exceptionnels, lorsque les vêtements protecteurs sont fournis à titre personnel et portés hors du lieu de travail, à la demande de l'employé, ce dernier est responsable de leur entretien et de leur nettoyage.³⁴

Modèle de libellé :

*The company shall provide all employees whose work requires them to wear protective devices, with the necessary tools, equipment and protective clothing chosen by the committee or recommended by regulation or supplier. It shall include, but not be limited to, safety footwear (replaced at least once a year) and safety glasses (prescription, if required). These shall be maintained and replaced at the employer's expense. It is recognized that such protective equipment and clothing are temporary measures. The conditions necessitating their use shall be subjected to ongoing corrective measures through engineering changes, substitution or elimination of the hazard.*³⁵

G. Programme et politique de santé et de sécurité

L'employeur est tenu par la loi d'élaborer et d'instaurer un programme ou une politique de santé et de sécurité au travail. Trop souvent, le CMSS et les travailleurs font fi de cette exigence. Or, ces programmes et politiques visent à assurer les initiatives de prévention nécessaires pour réduire et éliminer les blessures au travail et les maladies professionnelles. Veillez à ce que votre employeur mette en place un programme ou une politique à cet égard et consultez la loi en vigueur dans votre province pour en connaître les exigences précises.³⁶

Modèle de libellé :

The employer shall provide a Health and Safety Program (Policy) as required by the Occupational Health and Safety Act, which shall be in writing and shall be posted in the workplace. The JHSC members shall participate in the formation and function of such a program, and the employer shall provide the resources, including personnel, for the program to function effectively.

H. Questions particulières

1. Ergonomie

Les troubles musculo-squelettiques et les microtraumatismes répétés sont de plus en plus courants chez le personnel universitaire et les employés du fait que ceux-ci utilisent davantage l'ordinateur qu'auparavant et passent de longues périodes dans la même position : debout sur des surfaces

dures pendant les cours, assis pendant les séances de recherche ou la correction de travaux, ou en position statique en laboratoire. Plus que jamais, des conditions de travail ergonomiques doivent faire partie de la protection de base qui garantit la santé et la sécurité au travail.

La Colombie-Britannique³⁷ et la Saskatchewan sont les seules provinces à avoir adopté des règlements en matière d'ergonomie,³⁸ et l'Ontario travaille encore à l'élaboration de ses propres mesures législatives. C'est la Suède qui possède jusqu'ici les meilleurs règlements au monde à ce chapitre. On pourrait s'inspirer de ses dispositions au moment de rédiger les conventions collectives et d'élaborer les programmes de santé et de sécurité au travail.³⁹

L'extrait suivant de la convention collective de la section locale du SCFP (CUPE 951) à l'Université de Victoria est un excellent exemple du soin qu'il faut apporter à l'établissement d'un protocole de prévention des microtraumatismes répétés :

Section C – Ergonomics

29.08 *The term musculoskeletal injuries (MSI) includes cumulative trauma disorders, repetitive strain injuries and other similar injuries.*

29.09 *To prevent or limit the occurrence of MSI, the University will, in consultation with the joint Occupational Health and Safety Committee, develop and maintain an effective Ergonomics Program which includes early recognition and intervention strategies. The program will include the following elements:*

- (a) *identification of ergonomics hazards in the workplace that expose employees to risk of MSI;*
- (b) *assessment of the risk of MSI including the following risk factors where applicable:*
 - (i) *the physical demands of work activities, including force required, repetition, duration, work postures, and local contact stresses*
 - (ii) *appropriate aspects of the layout and condition of the workplace or workstation, including working reaches, working heights and seating*
 - (iii) *characteristics of objects handled*
 - (iv) *environmental conditions*
 - (v) *characteristics of the organization of work, including work-recovery cycles, task variability, and work rate.*
- (c) *training and education of supervisors, and employees who are exposed to a risk of MSI, including the identification for new employees of all such risks in their job, training in how to reduce those risks, and further training if needed when there are changes in risk factors as outlined in Article 29.09(b).*
- (d) *a system of annual review to monitor the effectiveness of the Ergonomics Program, including identification of deficiencies and a plan for correction without delay.*

- 29.10 *Where risk factors have been identified, the University must eliminate or, if that is not possible, minimize the risk of MSI. Where a permanent control measure is delayed the University agrees to implement an interim control measure without delay for the employee who is at risk.*
- 29.11 *The University will ensure that the work schedule of employees are arranged with sufficient task variation, which may include alternate work assignments or breaks as appropriate to the task, to minimize the risk of MSI.⁴⁰*

2. Accidentés du travail et accès aux rapports

Dans la plupart des provinces, les employés qui se blessent au cours de leur travail et qui doivent en conséquence aller se faire soigner ou rentrer chez eux sont rémunérés pour toute la journée de travail. Dans le cas contraire, la politique devrait être précisée dans la convention collective. Le transport de l'employé au cabinet de son médecin, à l'hôpital ou chez lui devrait aussi lui être fourni.

Modèle de libellé :

Any worker who is injured during the course of their work, shall be entitled to time for medical treatment, transportation to a health care facility for that treatment and/or to their home, if needed. There shall be no loss of pay for the working day of the injury.

Les rapports de blessure (ayant entraîné ou non une perte de temps), de maladie professionnelle, d'incident et de quasi-accident doivent être mis à la disposition des membres du CMSS, ce qui leur permettra de concevoir des programmes de prévention adéquats.

3. Emploi de travailleurs handicapés

Les droits en matière d'emploi des travailleurs qui se blessent ou contractent une maladie professionnelle dus à une exposition aux dangers du milieu de travail doivent être protégés. Dans certaines provinces, les professeurs d'université et les chargés de cours n'ont pas droit à l'indemnisation gouvernementale des accidentés du travail. La clause ci-dessous est essentielle pour garantir au personnel en cause le droit de retourner au travail.

Safe Return to Work:

1. *No worker shall be discriminated against or harassed because he or she has become disabled or ill.*
2. *All injured/ill workers shall be treated in compliance with the Ontario Human Rights Code, the Occupational Health and Safety Act, Workplace Safety and Insurance Act, and the Collective Agreement.*
3. *A worker's disability or illness shall be accommodated with meaningful work that has been modified to allow the worker to perform the work without risk of injury, illness or distress to the worker or the worker's co-workers. The work shall be modified without introducing new hazards into the workplace.*
4. *The work shall be modified in accord with sound ergonomic principles in an effort to adapt the workplace to promote the highest degree of emotional and physical*

well-being of the injured worker.

5. *In accommodating the disabled worker, every effort shall be made to provide a supportive work environment for the disabled worker by:*
 - (a) *providing paid time off work for activities such as, but not limited to, physiotherapy sessions, rehabilitative exercise programs, and medical appointments;*
 - (b) *making available the employee assistance program to aid in counseling, financial and/or legal assistance.*
6. *A modified work program shall be maintained to assist in accommodating all workers with occupationally and non-occupationally related disabilities.*
7. *Every worker in a modified work program has the right to the following:*
 - (a) *workers' compensation, short term income protection, weekly disability income and/or long term disability income benefits;*
 - (b) *maximum medical recovery;*
 - (c) *assurance that the work does not hamper the rehabilitation process;*
 - (d) *voluntary participation in the modified work program subject to the approval of the worker's treating physician;*
 - (e) *to leave the modified work program if the worker has reason to believe that participation in the program is detrimental to his or her health and safety or the rehabilitation process;*
 - (f) *confidentiality of medical information such that the employer is only entitled to know the nature of the worker's limitations for the purpose of modifying the work;*
 - (g) *accumulation of seniority;*
 - (h) *pursuit of career advancement that shall not be impeded by the worker's disability and any modifications necessary to accommodate the worker's disability.*
8. *Prior to the employee's entry into a modified work program, the employer shall conduct the following assessments in consultation with the worker, his or her treating physician and the union:*
 - (a) *determination of the essential job duties;*
 - (b) *physical and psychosocial demands analysis;*
 - (c) *job hazard analysis;*
 - (d) *ergonomic assessment of the job modifications;*
 - (e) *determination of the modifications necessary to safely accommodate the worker's medical restriction.*
9. *The employer shall pay all costs incurred for any medical or professional assessment and evaluation related to the worker's placement in a modified work program.*
10. *The employer shall ensure that all individuals involved in the accommodation of disabled workers are appropriately trained.*⁴¹

4. Premiers soins

L'administration des premiers soins est normalement prévue dans chaque loi,⁴² à l'article traitant du SIMDUT ou de substances toxiques. Vérifiez si votre CMSS a examiné cette disposition et s'il l'a appliquée comme il se doit à votre lieu de travail.

Modèle de libellé :

There shall be paid time First Aid training for employees working in all hazardous programs, which shall be identified by the JHSC.

5. Travail effectué seul

Le travail réalisé sur le terrain ou ailleurs est de plus en plus courant et recèle des dangers qu'il ne faut pas négliger. L'isolement comporte des risques inhérents : certaines blessures pourraient causer la mort si le travailleur n'est pas secouru sur-le-champ. Veuillez examiner la loi en vigueur dans votre province et vous en inspirer pour votre convention collective. Voici deux exemples, celui de la Colombie-Britannique et celui de la Saskatchewan.

Modèle de libellé :

4.21 Procedures

- (1) *The employer must develop and implement a written procedure for checking the well-being of a worker assigned to work alone or in isolation under conditions which present a risk of disabling injury, if the worker might not be able to secure assistance in the event of injury or other misfortune.*
- (2) *....time interval between checks....procedure....in case worker cannot be contacted...emergency rescue.*
- (3) *A person must be designated....contact with worker at predetermined intervals...*
- (4) *...check at end of shift...*
- (5) *...procedure....developed in consultation with joint committee...*
- (6) *Time intervals...developed in consultation with worker assigned to work alone...*
Note: High risk activities ...shorter time intervals between checks...

4.22 Training...

4.23 Annual Review....⁴³

The steps to eliminate or reduce the risks

- (a) *must include the establishment of an effective communication system that consists of radio communication, phone or cellular communication or another effective means.*
- (b) *regular contact by the employer*
- (c) *limitations on or prohibitions of specified activities*
- (d) *establishment of minimum training or experience or other standard of competency*
- (e) *provision of personal protective equipment*
- (f) *establishment of safe work practices or procedures*
- (g) *provision of emergency supplies for use in travelling under conditions of extreme cold or other inclement weather conditions⁴⁴*

6. Maladies infectieuses

Le personnel universitaire étant en contact avec de nombreuses personnes, il est à risque de contracter des maladies infectieuses. Il importe au plus haut point d'adopter et de respecter des pratiques sécuritaires, non seulement pour la santé des membres, mais également pour celle des étudiants ainsi que des malades, des clients et des membres du public qui risquent d'être exposés de façon directe ou indirecte à des maladies infectieuses. Le risque est encore plus élevé en laboratoire et dans le milieu de la santé, ainsi que dans les programmes de médecine vétérinaire, d'agriculture et de pêche. Voici un exemple de libellé adéquat :

6.05 Santé et sécurité au travail

e) Comité paritaire de santé et de sécurité

viii) Lorsque l'Hôpital désigne des secteurs à risque élevé où les infirmières sont exposées à des maladies infectieuses ou transmissibles pour lesquelles existent des médicaments protecteurs, ces médicaments sont fournis gratuitement aux infirmières.⁴⁵

Modèle de libellé :

Where workers are required to handle, use or produce an infectious material or organism or are likely to be exposed to an infectious material or organism, an employer, in consultation with the JHSC shall develop a written plan that

- (a) identifies workers who may be exposed*
- (b) describes the ways in which the exposure may occur*
- (c) describes the signs and symptoms of any disease which may arise from such exposure*
- (d) describes infection control measures*
- (e) sets out procedures to be followed where there has been a spill or leak of infectious material or organism; when a worker has been or believes to have been exposed*
- (f) sets out methods of cleaning and disinfecting, and disposal of contaminated clothing, protective equipment or other equipment*
- (g) describes training for workers who may be exposed*
- (h) requires the investigation and documentation of any work-related exposure incident*
- (i) requires the investigation of any occurrence of an occupationally transmitted infection or infectious disease⁴⁶*

7. Stress

Maladie professionnelle des temps modernes, le stress est de plus en plus considéré par les commissions des accidents du travail comme une blessure indemnisable authentique⁴⁷, bien qu'on en limite souvent la portée à un événement traumatique ou post-traumatique. Toutefois, deux jugements récents en cour d'appel, un en Nouvelle-Écosse⁴⁸ et l'autre à Terre-Neuve-et-Labrador⁴⁹, créent une atmosphère propice à la reconnaissance du « stress d'apparition graduelle », qui peut découler du harcèlement, d'une surcharge de travail ou d'autres facteurs professionnels. Si les employés ont rarement le contrôle sur la plupart des causes de leur stress en milieu de travail (financement insuffisant, insécurité de l'emploi, charges de travail excessives, niveaux de rendement), ce n'est pas le cas de l'employeur, qui a la responsabilité de les atténuer. Au travail, le stress peut aussi être provoqué par l'intimidation ou le

harcèlement, qui, bien que difficiles à prouver, ont des répercussions mentales et affectives très dommageables. On pourra faire échec à ce danger insidieux en s'assurant que l'employeur a adopté des politiques efficaces en la matière, comme l'exige la loi⁵⁰, qu'il les fait connaître et qu'il les fait observer. Voici un exemple de libellé dont vous pourriez vous inspirer :

Workplace Stressors

1. *The employer recognizes that exposure to work-related stressors can have an adverse effect on the health and well being of employees. Such stressors include but are not limited to: heavy workloads, unreasonable deadlines and quotas, exposure to various forms of violence, physical conditions of the workplace such as excessive noise, heat or cold, poor ergonomic design and indoor air quality, and harassment.*
2. *The employer agrees to take all reasonable measures to eliminate or reduce exposure to these stressors...*
3. *The employer agrees to compensate any employee for lost time resulting from a stress-related or physiological disorder which requires time off from work; or requires accommodation which cannot be provided by the employer or where the WSIB disallows such a claim or discontinues benefits in such a claim.*
4. *Benefits payable under section 3 shall be payable by the employer at the prevailing WSIA rates.⁵¹*

8. Violence

La violence sous ses multiples formes (verbale, physique, sexuelle ainsi que mentale et émotive, y compris le harcèlement personnel) est devenue chose courante. L'employeur est tenu par la loi d'assurer un milieu de travail sans harcèlement ni violence.

Il faut rédiger et remettre à chaque travailleur des politiques qui vont au-delà des lois sur la santé et la sécurité au travail et des lois fédérale ou provinciales sur les droits de la personne ou du moins qui les respectent. L'employeur doit mettre en place, par écrit, un protocole et une procédure d'enquête pour tout cas de harcèlement ou de violence.

L'association de professeurs doit veiller à ce que de telles politiques existent et être disposée à représenter ses membres en cas de plainte.

Certaines lois sur la santé et la sécurité au travail traitent explicitement de violence et de harcèlement, faute de quoi la clause d'obligation générale s'applique.

Chaque convention collective doit confirmer que les membres ont le droit à un lieu de travail sans violence ni harcèlement et que l'employeur est tenu d'assurer un tel lieu de travail; elle doit énumérer les lois provinciales et fédérale en vigueur et prévoir un protocole pour l'administration de la politique et la réalisation d'enquêtes en la matière.

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario⁵² a publié un "Position Paper on Personal Conflict in the Workplace" ainsi qu'un document exhaustif intitulé "Violence in the Workplace – A Guide for ONA Members". Ces deux textes proposent une façon directe

et analytique de gérer la violence et le harcèlement au travail. Excellent modèle, le *Guide* fournit une marche à suivre détaillée à l'intention de l'association ou du syndicat, allant du libellé de la convention collective à l'exercice du droit de refus.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a publié un manuel intitulé "*Guide de prévention de la violence en milieu de travail*",⁵³ autre excellente ressource pour la mise en place de politiques et de protocoles en milieu de travail.■

III Annexes

- *Workers Health and Safety Centre – Annexe A
- *MOL List – Annexe B
- *Right to Refuse Legislation – Annexe C
- *NSCAD Health and Safety Policy – Annexe D
- *Swedish Ergonomic Regulations – Annexe E

IV Références

- Association des commissions des accidents du travail du Canada
www.awcbc.org/fr/index.asp
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université www.caut.ca
- Travailleurs canadiens de l'automobile www.caw.ca
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail www.cchst.ca
- Croix-Rouge canadienne www.redcross.ca
- Syndicat canadien de la fonction publique www.scfp.ca
- Gouvernement de l'Ontario www.gov.on.ca
- Gouvernement de la Saskatchewan www.gov.sk.ca (en anglais)
- Santé Canada www.hc-sc.gc.ca
- Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador www.justice.gov.nl.ca (en anglais)
- Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse www.courts.ns.ca (en anglais)
- Commission canadienne des droits de la personne (et commissions provinciales)
www.chrc-ccdp.ca
- Nova Scotia College of Art and Design www.nscad.ns.ca (en anglais)
- Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario www.ona.on.org (en anglais)
- Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario www.sefpo.org
- Alliance de la Fonction publique du Canada www.psac.com
- Office suédois du milieu de travail www.av.se/english/default/shtm (en anglais)
- Loi de la Colombie-Britannique sur l'indemnisation des accidents du travail
www.worksafebc.com (en anglais)
- Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses www.whsc.on.ca (en anglais)
- Organisation internationale du Travail www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm
- Fédération du travail de l'Ontario www.ofl.ca (en anglais)
- Organisation mondiale de la Santé www.who.int/fr/index.html

Notes

1. www.hrsdc.gc.ca, Canadian Legislation Relating to the Right to Refuse Dangerous Work
2. Bulletin juridique de l'ACPPU, Le projet de loi C-45, février 2005; Bill C-45 B A Plain Language Guide, Government of Canada
3. Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, Benjamin O. Alli, International Labour Organization 2001
4. The precautionary principle: Public Health, protection of children and sustainability Background document, WHO Fourth Ministerial Conference on Environment and Health, Budapest, Hungary, 23-25 June 2004
5. The SARS Commission, The Honourable Mr. Justice Archie Campbell, December 2006
6. Occupational Health and Safety and the Precautionary Principle, Collective Bargaining Language, Ontario Federation of Labour, Revision July 2007
7. Annexe A, Adaptation du « Worker's Health and Safety Centre »
8. Convention collective cadre des TCA et de la General Motors, 2002-2005
9. Université de Toronto, section locale du SCFP (CUPE 3261)
10. Adaptation de l'article 19 des règlements de 1996 de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail (formation des travailleurs).
11. www.rhdsc.gc.ca, Législation canadienne sur les comités conjoints de santé et de sécurité au travail
12. Annexe B, inspecteurs du MTO
13. www.rhdsc.gc.ca, Législation canadienne sur les comités conjoints de santé et de sécurité au travail
14. Université de Toronto, section locale du SCFP (CUPE 3261)
15. Le Conseil national mixte, Chapitre 2-20 - Directive sur les comités et les représentants; AFPC
16. Module de l'ACPPU sur les comités mixtes de santé et de sécurité; modules de formation du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses (Ontario)
17. Le Conseil national mixte, Chapitre 2-20 - Directive sur les comités et les représentants; AFPC
18. Protocole de refus d'effectuer un travail, module de formation du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses; module de formation en santé et sécurité de l'ACPPU

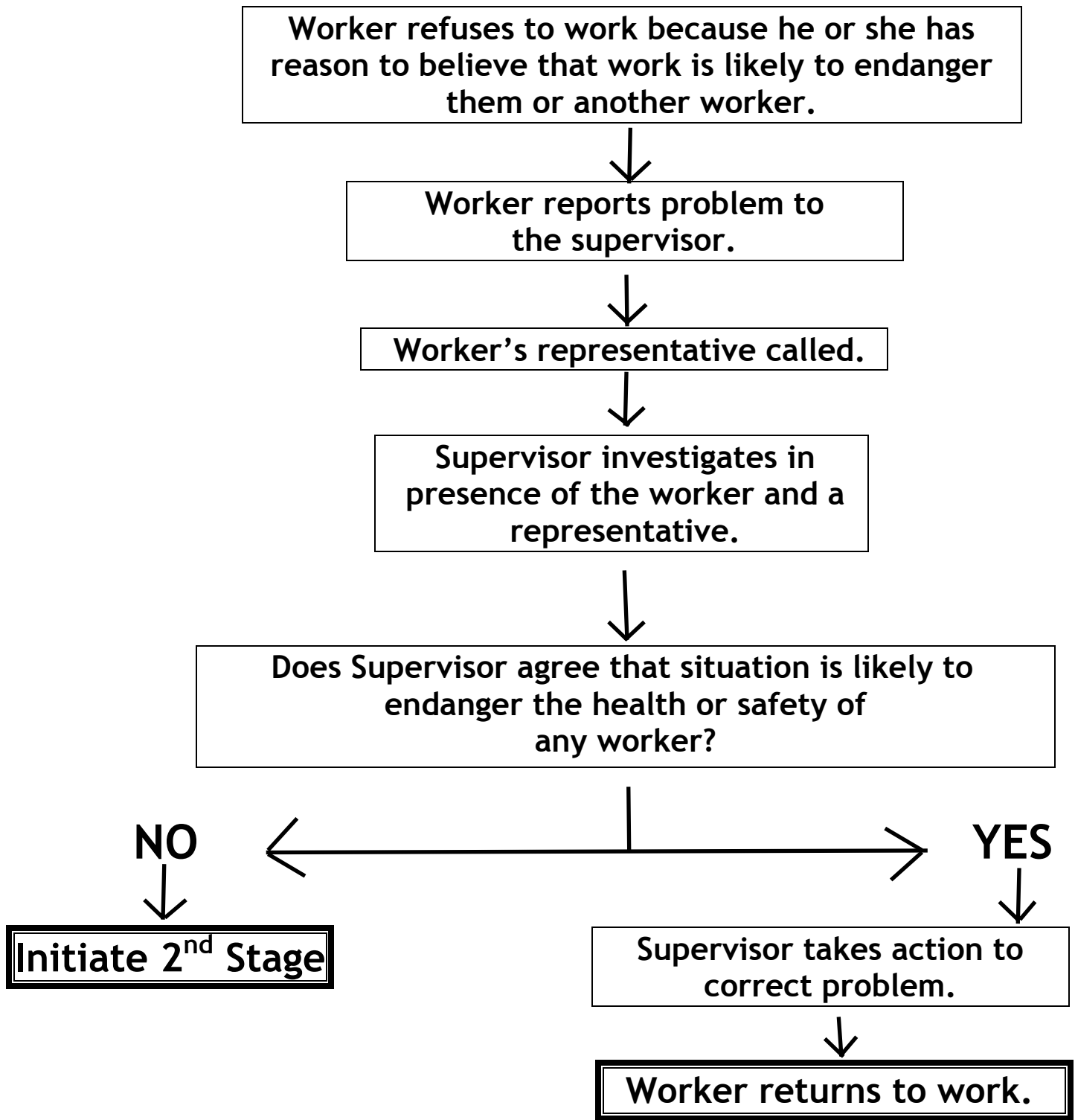
19. Annexe C, Right to Refuse Legislation
20. Loi de l'Île-du-Prince-Édouard sur la santé et la sécurité au travail, articles 28 et 29 sur le refus de travailler
21. Québec - Loi sur la santé et la sécurité du travail, chapitre III, section I, Droit de refus
22. Occupational Health and Safety Act of Nova Scotia, Section 45, Prohibition of "discriminatory action"
23. Université de Toronto, section locale du SCFP (CUPE 3261)
24. Convention collective cadre des TCA et de la General Motors, 2002-2005
25. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, Convention centrale avec les hôpitaux - 31 mars 2008
26. Le Conseil national mixte, Chapitre 2-20 - Directive sur les comités et les représentants; PSAC
27. Convention collective cadre des TCA et de la General Motors, 2002-2005
28. Convention collective cadre des TCA et de la General Motors, 2002-2005
29. SIMDUT, Santé Canada www.hc-sc.gc.ca/simdut
30. Le Conseil national mixte, Chapter 2-20 Committees and representatives directive; PSAC
31. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, Convention centrale avec les hôpitaux - 31 mars 2008
32. Adapté de la Occupational Health and Safety Act of Ontario, Hazardous material identification and data sheets, Section 37(1)
33. Convention collective cadre des TCA et de la General Motors, 2002-2005
34. Le Conseil national mixte, Partie XII Équipement et vêtements de protection individuelle, PSAC
35. Adaptation des modèles de libellés des TCA
36. Annexe D NSCAD Health and Safety Policy
37. Loi de la Colombie-Britannique sur l'indemnisation des accidentés du travail, partie 4, articles 4.46 – 4.53 (exigences en matière d'ergonomie)
38. Règlements de 1996 de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail, article 81

39. Annexe E, Provisions of the Swedish National Board of Occupational Health and Safety on Ergonomics for the Prevention of Musculoskeletal Disorders, Adopted 29th January 1998, pursuant to Section 18 of the Work Environment Ordinance (SFS 1977:1166)
40. Université de Victoria, section locale du SCFP (CUPE 951)
41. SEFPO, négociations de 2004
42. Lois fédérale et provinciales (premiers soins), Croix-Rouge canadienne
43. Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique (WorkSafe BC), partie 4 des règlements (conditions générales - travail effectué seul ou dans un endroit isolé)
44. Adaptation des règlements de 1996 de la Saskatchewan sur la santé et la sécurité au travail, article 35 sur le travail effectué seul ou dans un endroit isolé
45. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, Convention centrale avec les hôpitaux - 31 mars 2008
46. Adaption des Occupational Health and Safety Regulations, 1996, Saskatchewan, Section 85, Exposure to infectious materials, organisms
47. Association des accidents du travail du Canada
48. Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse, *Canada Post Corp. c. Nova Scotia (Workers' Compensation Appeals Tribunal)* [2004] N.S.J. No. 242 (QL)
49. Cour d'appel de Terre-Neuve-et-Labrador, *Rees c. Canada (Royal Canadian Mounted Police)* [2005] N.J. No. 103 (QL)
50. Commissions fédérale et provinciales des droits de la personne
51. SEFPO, négociations de 2004
52. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (ONA) www.ona.on.org
53. Guide de prévention de la violence en milieu de travail, CCHST www.cchst.ca

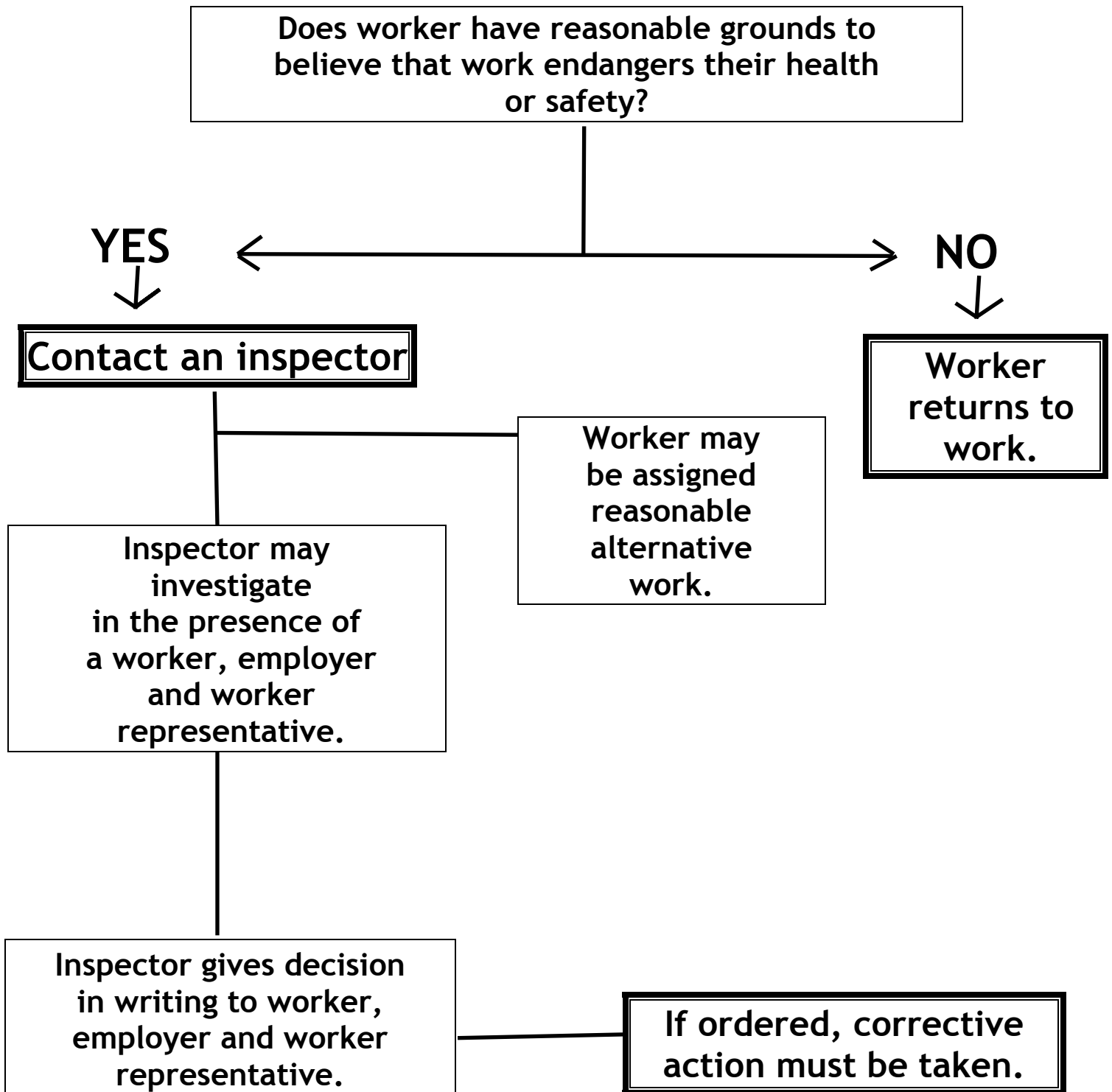
Appendix / Annexe A

PROPER PROCEDURE FOR REFUSING UNSAFE WORK

1ST STAGE:



2nd Stage:



Appendix / Annexe B

MINISTRIES OF LABOUR / MINISTÈRES PROVINCIAUX DU TRAVAIL

Alberta Workplace Health and Safety Alberta Human Resources and Employment 10th Floor, South Tower Seventh Street Plaza 10030-107 Street Edmonton, AB T5K 3E4 Call Centre: 1-866-415-8690 Fax: (780) 422-3730 E-mail: whs@gov.ab.ca Web Site: www.gov.ab.ca/hre/whs/	British Columbia Workers' Compensation Board of British Columbia PO Box 5350 Stn Terminal Vancouver, BC V6B 1J1 General Inquiries: (604) 273-2266 Toll-free: 1-800-661-2112 Fax: (604) 276-3247 Prevention Information Line Phone: (604) 276-3100 Toll-Free in B.C.: 1-888-621-7233 (SAFE) Health and Safety Emergency Accident Reporting Toll-free in B.C.: 1-888-621-7233 (SAFE) After Hours Phone: 1-866-922-4357 Web Site: www.worksafebc.com
Manitoba Workplace Safety and Health Division Manitoba Labour 200-401 York Avenue Winnipeg, MB R3C 0P8 General Inquiries: (204) 945-3446 Toll-free in Manitoba: 1-800-282-8069 After hours: (204) 945-0581 Fax: (204) 945-4556 Web Site: www.gov.mb.ca/labour/safety/	New Brunswick Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick 500 Beaverbrook Court, 4th Floor Fredericton, NB E3B 5X4 General Inquiries: (506) 453-2467 Toll-free in NB: 1-800-442-9776 Fax: (506) 453-7982 Web Site: www.whscc.nb.ca/
Newfoundland and Labrador Department of Human Resources, Labour & Employment Confederation Building, 4th Floor, West Block PO Box 8700 St. John's, NF A1B 4J6 Serious Workplace Accident Reports: (709) 729-4444 Toll-free: 1-800-563-5471 Fax: (709) 729-3445 Web Site: www.gov.nf.ca	Nova Scotia Nova Scotia Department of Environment and Labour Occupational Health and Safety Division 5151 Terminal Rd., 6th Floor PO Box 697 Halifax, NS B3J 2T8 General Inquiries: (902) 424-5300 Toll-free in NS: 1-800-952-2687 Fax: (902) 424-0503 E-mail: labrohs@gov.ns.ca Web Site: http://www.gov.ns.ca/enla/ohs/
Ontario Ministry of Labour Occupational Health and Safety Branch 655 Bay St., 14th Floor Toronto, ON M7A 1T7 General Inquiries: (416) 326-7770 Toll-free I Ontario: 1-800-268-8013 Fax: (416) 326-7731 E-mail: webohs@mol.gov.on.ca Web Site: www.gov.on.ca/LAB/main.htm	Prince Edward Island Workers' Compensation Board of PEI Occupational Health and Safety Division PO Box 757, 14 Weymouth Street Charlottetown, PE C1A 7L7 General Inquiries: (902) 368-5680 Toll-free in PEI: 1-800-237-5049 Fax: (902) 368-5705 Web Site: www.wcb.pe.ca
Québec Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) (Occupational Health & Safety Commission) CP 6056, Succursale Centre-ville Montréal, PQ H3C 4E1 Phone: (514) 906-3060 Toll-free in PQ: 1-800-667-7585 Fax: (514) 906-3062 Web Site: www.csst.qc.ca	Saskatchewan Saskatchewan Labour Occupational Health & Safety Division 400-1870 Albert Street Regina, SK S4P 4W1 General Inquiries: (306) 787-4496 Toll-free in SK: 1-800-567-7233 Fax: (306) 787-2208 Web Site: www.labour.gov.sk.ca/ Saskatoon Office: Phone: (306) 933-5052 Toll-free: 1-800-667-5023 Fax: (306) 933-7339

Appendix / Annexe C

RIGHT TO REFUSE UNSAFE WORK LEGISLATION Occupational Health & Safety Acts

Alberta: Section 35, Existence of Imminent Danger:
www.employment.alberta.ca

British Columbia: Sections 3.12 & 3.13, Refusal of Unsafe Work:
www.worksafebc.ca

Manitoba: Section 36, Stop Work Orders:
www.gov.mb.ca

Ontario: Part V, Sections 43 & 44, Right to Refuse Unsafe Work:
www.labour.gov.on.gc.ca

Prince Edward Island: Section 28, Refusal to Work:
www.gov.pe.ca

New Brunswick: Sections 19 – 23, Right to Refuse/Droit de Refus:
www.gov.nb.ca

Newfoundland: Sections 45 – 48, Right To Refuse to Work:
www.gov.nl.ca

Nova Scotia: Sections 43 & 44, Right to Refuse Work:
www.gov.ns.ca

Saskatchewan: Part IV, Sections 23 – 29, Right to Refuse Unsafe Work;
Discriminatory Action: www.labour.gov.sk.ca

Québec: Chapitre/Chapter III, Section/Division I, 9 – 20, Refus d'exécuter un travail/Refusal to Perform Work: www.csst.qc.ca

Federal: Sections 128 & 129, Refusal to Work if Danger/Refus de travailler en cas de danger: www.hrsdc.gc.ca

Appendix / Annexe D

NSCAD University

Occupational Health and Safety Policy

Scope

This Policy will apply to the NSCAD University and all of its locations.

Policy

NSCAD is committed to providing a healthy and safe environment for every member of the NSCAD University Community. NSCAD is responsible for protecting and promoting the health and safety of the university community, and to take every precaution, reasonable in the circumstances, to ensure that the university environment is safe and healthy for faculty, staff, students, and the general public.

Health and Safety is a shared responsibility. Every member of the NSCAD University community is responsible and accountable to work safely at all times, to identify and report hazards, to take whatever measures, necessary and reasonable in the circumstances, to protect and promote health and safety.

Each department is responsible for implementing and complying with this policy in all areas of departmental operations. Each level of departmental management is responsible for the provision of a safe and healthy work environment for the faculty, staff, and students in the department and the achievement of the objectives of this policy. Without limiting the responsibility levels of departmental management, it is the responsibility of Chairs, Directors and Heads of Departments to implement and comply with the NSCAD University Health and Safety Policy. This responsibility would include an obligation to take immediate action upon any report or suspicion of unsafe or hazardous conditions or situations.

All faculty, staff, and students are responsible for safe working practices and procedures so as to safeguard their own individual health and well-being as well as that of other members of the NSCAD University community. Active participation, involvement and full co-operation with those exercising responsibilities in health and safety are key ingredients in effective health and safety programs. This includes a duty to identify hazards, and to offer suggestions or ideas to further the goal of providing a safe and healthy environment.

The Occupational Health and Safety Committee is a key mechanism for the collaborative, cooperative initiation, maintenance, and support of health and safety programs.

Original signed

David B. Smith
President, NSCAD University

Date

NSCAD University
Occupational Health and Safety Committee
(Amended November 2, 2006 and December 7, 2006)

Membership

The members of the committee are to be determined by the group they represent, or designated by the union that they represent. The membership is as follows:

1. FUNSCAD Unit I – one member
2. FUNSCAD Unit II – two members
3. Non-Unionized Staff – one member
4. NSGEU – one member
5. SUNSCAD – one member
6. Office of Finance and Administration – Vice-President, Finance and Administration
7. Office of Academic Affairs and Research - one member
8. Director of Facilities Management
9. Director, Human Resources

Terms of Reference

The Occupational Health and Safety Committee, as a President's Committee, shall:

1. Recommend policies, procedures, for all aspects of health and safety within the University.
2. Recommend such alterations to physical facilities or work practices as it deems necessary or advisable.
3. Respond to health and safety concerns, complaints or work refusals raised by members of the University.
4. Participate in and/or receive incident and accident reports.
5. Conduct investigations as outlined in the Serious Accident Investigation Policy.
6. Participate in and/or receive reports of audits, inspections and workplace testing and orders issued by Labour Department officers.
7. Evaluate and make recommendations on the training that faculty, staff and students require relating to Health and Safety.
8. Annually review Occupational Health and Safety Policy and Program providing recommendations for changes when appropriate.
9. With the support of the Administrative Assistant to the Vice President Finance and Administration, maintain minutes of meetings and records of correspondence and activities.
10. Develop procedures necessary to carry out the Committee's functions, taking into account the requirements of the Occupational Health and Safety Act and Regulations.

Membership Term

All members will normally be appointed for a one-year term. Members may be reappointed to serve subsequent terms. Should they choose to do so, employee groups and the University may name alternates who, in the absence of the appointed member, may fully participate in Committee activities.

Committee Chairs

The Committee will be co-chaired by an employee representative and an employer representative. These co-chairs will serve a one year term beginning in September of each year.

Meetings

The Committee will meet four times during the academic year and other times as the chairs may consider necessary. The schedule for the year will be established each September and as much notice as is practical will be provided in the event that other meetings are required.

September - Policy and Program Review
October - Fire Safety Month
January - Crisis and Risk Management
March - First Aid and WHMIS

Agenda

Any member may place items on the agenda for discussion at a Committee meeting. When possible, members should advise the Chairs in advance of the meeting to allow relevant papers to be circulated and to allow members adequate time for preparation.

Administrative Support

Arrangements for the meetings, recording of notes, preparation of agenda and other administrative support will be provided by the Administrative Assistant to the Vice President Finance and Administration.

Conduct of Meetings

Meetings will be conducted by one of the chairs on a schedule agreed to between the chairs.

Quorum

At regular meetings, a quorum will be one half of the appointed members provided that this number includes at least two members appointed by both the employee groups and the University. In the absence of a quorum, a Committee meeting will continue except that no formal votes may be conducted.

Voting

The Committee will normally seek to operate by consensus without the need for formal votes. When a member requests a formal vote and when a sufficient number of members are present to establish a quorum, a motion will be carried when supported by one half plus one of the members present.

Sub-Committees

As required, the Committee will form sub-committees to carry out tasks on behalf of the Committee.

Upon learning of a serious incident or accident, the Occupational Health and Safety Committee shall immediately form a sub-committee comprised of the Co-Chair (Employer), Co-Chair (Employee), the Director of Facilities Management and one other member. The sub-committee will convene in person if possible (or by telephone or email if it is not possible to meet in person), and is empowered to make decisions on behalf of the Occupational Health and Safety Committee, in order to address urgent matters. Such decisions may include, but are not limited to requesting the employer to close a facility or work area, contact technical services in order to conduct repairs, and/or contact the Crisis Management Committee.

Responding to Work Refusals

As described in Section 43 the Occupational Health and Safety Act, the Committee may be asked to consider a work refusal raised by an employee of the University who believes that the concerns which prompted the refusal have not been adequately addressed by the employee's supervisor.

Procedure:

- i) Upon learning of a work refusal requiring a Committee response, a member of the Committee will immediately notify the Chairs and the Director of Facilities Management.
- ii) The Chairs, in cooperation with the Director of Facilities Management, will schedule a special meeting providing as much notice to members as is possible in the circumstances.
- iii) Those members able to attend the special meeting will constitute the Committee as described by Sections 17 (2), 43 (1) of the Occupational Health and Safety Act.
- iv) Having considered the information provided by the person exercising the right to refuse, and such other information as the Committee considers appropriate, the Committee may either:
 1. unanimously advise the employee to return to work, or

2. make such other recommendations to the employee or the University as the Committee feels appropriate.

Responding to Serious Accidents

Should a serious accident occur, the Director of Facilities Management will immediately inform the chair persons and will initiate an accident investigation as set out in the Serious Accident Investigation Policy of the NSCAD University. The following are serious accidents:

- (1) all injury which results in hospitalization or medically required absences for two or more days;
- (2) all fires or explosions;
- (3) all major spills or releases of chemicals;
- (4) any accident or series of accidents that the Occupational Health and Safety Committee wishes investigated.

A written report of any serious accident must be provided to the Director of Occupational Health and Safety within 24 hours of its occurrence.

NSCAD University Occupational Health and Safety Committee 2006-2007

Susan McEachern	FUNSCAD Unit I	8312
Michelle Alarie	FUNSCAD Unit II	8166
Anne Pickard	FUNSCAD Unit II	8310
Tori Brine	Non-Unionized Staff	8251
Joann Reynolds-Farmer	NSGEU (Local 82)	8147
Stefan Hancherow	SUNSCAD Rep.	8132
Peter Flemming	Vice-President, Finance & Administration	8112
Barbara Lounder	Dean	8123
Alexander Doyle	Director of Facilities Management	8215
Valery Hill	Director, Human Resources	8131

NSCAD University Occupational Health and Safety Program

Program

The Board of Governors, through the President, is responsible for the health and safety of its faculty, staff and students as well as that of all colleagues and members of the NSCAD community. NSCAD will make every effort to provide a healthy and safe working environment. Our objective is to eliminate the possibility of injury and illness.

Chairs, Directors and Administrative Heads of Departments have the responsibility for implementing the Occupational Health and Safety Policy and Program in accordance with the Nova Scotia Occupational Health and Safety Act and Regulations.

All faculty, staff and students are responsible for safe working practices and procedures so as to safeguard their own individual health and well being as well as that of all colleagues and members of the NSCAD University community.

In all cases of any hazardous conditions discovered, injury, accident or illness related to the workplace, the following procedures are to be follows:

1. Faculty, Staff and students are to report the situation to the responsible manager as soon as possible.
2. The responsible manager is to ensure that an incident report form is completed and that all pertinent details are listed.
3. Should the supervisor or responsible manager be able to eliminate the hazard or treat the injury without medical assistance, no further physical action is required. However all incident reports are to be delivered to the Director of Facilities Management as soon as possible.
4. The Director of Facilities Management will review all incident reports and inspect the area(s) of the campus where the injury, accident or illness related to the workplace was reported as soon as possible.
5. The Director of Facilities Management will take any immediate actions required to eliminate any and all hazardous conditions and will follow up any and all cases of injury, accident, or illness related to the workplace.
6. All incident reports will be kept on file in the Director of Facilities Management office and all incident reports not previously presented to the Occupational Health and Safety Committee will be presented at the next Occupational Health and Safety Committee meeting.
7. The Occupational Health and Safety Committee will decide if further action is required concerning all situations of hazardous conditions, injury, accident or illness related to the workplace.
8. The Nova Scotia Occupational Health and Safety Act requires that the Occupational Health and Safety Division of the Nova Scotia Department of Labour be notified of: (a) an accident in the workplace that occasions bodily injury to an employee, (b) an accidental explosion in the workplace whether any person is injured or not and (c) an accident in the workplace in which a person is killed from any cause or is injured in such a manner likely to prove fatal.

In the event of any such accident, the Director of Facilities Management must be notified immediately and in turn will be responsible for notifying the Nova Scotia Department of Labour.

Workplace Accidents

Responding to a Workplace Accident

Every member of the University community has the following obligations in responding to a workplace accident:

- 1) Administer First Aid

If required as a result of a workplace accident, administering first aid should be the first priority. This will be done by a first aid attendant if present, or by any of the persons present at the scene of an accident if not. Depending on the severity of the injury, this may require a 911 call to obtain an ambulance or for arranging the worker to be transported to the closest outpatient facility.

2) Preserve the Accident Scene

Subject to concern for the injured person, the second priority will be to take steps to properly preserve the scene of an accident. The Manager, Buildings and Grounds must be contacted immediately, and the accident scene should not be disturbed in any way.

Serious Accident Investigation

Procedures

Should a serious accident occur, the Director of Facilities Management will immediately inform the chair persons and will initiate an accident investigation as set out below. The following are serious accidents:

- (1) all injury which results in hospitalization or medically required absences for two or more days;
- (2) all fires or explosions;
- (3) all major spills or releases of chemicals;
- (4) any accident or series of accidents that the Occupational Health and Safety Committee wishes investigated.

Upon receiving notification of an accident, the Director of Facilities Management will ask two members, at least one of whom represents an employee group, to investigate the accident and, where appropriate, to make recommendations to prevent re-occurrences. Normally, the Manager will not ask a member to investigate an accident that has occurred in the member's department. On occasion, it may be necessary to enlist another member of the University whose particular expertise would assist in the investigation.

It is expected that the responsible manager, the person involved in the accident and all other members of the University will co-operate with the investigation.

The report on the investigation will be forwarded to the Chair, Director or Administrative Head of the Department, and the Occupational Health and Safety Committee.

A written report of any serious accident must be provided to the Provincial Director of Occupational Health and Safety within 24 hours of its occurrence.

NSCAD University
St. John's Ambulance Emergency First Aid Policy

NSCAD will provide and maintain first aid supplies, services and first aid attendants required by the Occupational Health and Safety First Aid Regulations pursuant to the Occupational Health and Safety Act.

NSCAD will pay for all courses, upgrading, and re-certification in first aid training. St. John's Ambulance First Aid Training will be provided to:

- i) every employee who regularly works alone
- ii) employees in Facilities Management
- iii) employees in technical support roles, and
- iv) any other employees recommended by the Occupational Health and Safety Committee

The Director, Human Resources will be responsible for:

- i) maintaining records of employees trained in First Aid
- ii) scheduling training and upgrading for employees in First Aid
- iii) ensuring that employees trained in First Aid are re-certified prior to the expiration of their certification

NSCAD University**Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) Policy**

NSCAD will handle controlled products in accordance with Workplace Hazardous Materials Information System Regulations pursuant to the Occupational Health and Safety Act.

NSCAD will pay for all courses and upgrading related to WHMIS. Training in WHMIS will be provided to:

- i) every employee who works with a controlled product or in proximity to a controlled product
- ii) employees in Facilities Management
- iii) employees in technical support roles, and
- iv) any other employee recommended by the Occupational Health and Safety Committee

In consultation with the Occupational Health and Safety Committee, NSCAD will review at least annually, or more frequently if required by a change in work conditions or available hazard information, the instruction and training provided to employees concerning controlled products. The Occupational Health and Safety Committee will establish and implement procedures and schedules for regular inspections of the hazardous materials identification system.

The Director, Human Resources will be responsible for:

- i) maintaining records of employees trained in WHMIS
- ii) scheduling training and upgrading for employees in WHMIS

NSCAD University Incident Report Form

Submit this form to the Director of Facilities Management

Date of Incident: _____ Reported by: _____
Dept.: _____ Dept. Head: _____

Nature of Incident: _____

Area of Incident: _____ Room No. _____

Time of Incident: _____ Condition of Area: _____

Medical Attention Required: Yes _____ No _____ Work days Lost? Yes _____ No _____

Nature of Medical Attention: _____

Was Person Taken to Hospital? Yes _____ No _____ How

Which Hospital? _____ Accompanied?

Hazardous Conditions Present? _____

Recommendations for Prevention: _____

Date: _____ Time _____ Signed:

Actions Taken by Facilities Management:

Date: _____ Time _____ By Whom

Date Presented to Occupational Health and Safety:

Further Action Required? Yes _____ No _____

Nature of Further Action Required:

Completion Date: _____ By Whom

No references to the identity of the individual shall be included on this form.

All forms are to remain on file in the Office of the Director of Facilities Management.

Appendix / Annexe E

Swedish Ergonomics Link

<http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9801.pdf>

*Consultez la version intégrale en format .pdf de « l'Actualité en négociation de l'ACPPU – Santé et sécurité » sur le site internet www.acppu.ca

