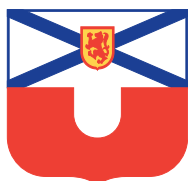


La santé et la sécurité au travail :

Connaître ses droits

Un guide à l'intention
des membres du NSTU



Nova Scotia
Teachers Union

Table des matières

Les risques pour la santé et la sécurité au travail : Un guide à l'intention des membres ...	3
Les risques pour la santé et la sécurité au travail : Un guide à l'intention des membres du Comité CSST du NSTU	7
La violence au travail : Un guide à l'intention des membres	11
La violence au travail : Un guide à l'intention des membres du Comité CSST du NSTU	14
Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres	17
Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres du Comité PSST du NSTU	20
FOIRE AUX QUESTIONS	23
1 Qu'est-ce que l'Occupational Health and Safety Act?	23
2 Qu'est-ce que le système de responsabilité interne?	23
3 En tant qu'employé, comment puis-je m'exprimer sur la façon dont les choses sont faites?	23
4 En tant qu'employé, quelles sont les étapes que je dois suivre pour signaler quelque chose que j'estime dangereux dans le lieu de travail?	24
5 Quelles sont les obligations et les précautions imposées aux entités du système éducatif en vertu de cette loi?	24
6 Quelles sont les obligations et les précautions imposées aux membres en vertu de cette loi?	25
7 Qu'est-ce qu'un Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?	25
8 Quel est le rôle du représentant du NSTU?	25
9 Quelles sont les fonctions et les responsabilités du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?	25
10 Quelles sont les procédures appliquées par le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?	26
11 Qu'est-ce qu'un représentant de la santé et de la sécurité?	26
12 Comment un employé peut-il avoir accès à l'information sur la santé et la sécurité dont il a besoin?	27
13 Qu'est-ce qu'une politique de santé et de sécurité au travail?	28
14 Qu'est-ce qu'un programme de santé et de sécurité au travail?	28

15	Un membre a-t-il le droit de refuser de faire un travail particulier, s'il pense que celui-ci met sa santé ou sa sécurité en danger?	29
16	Quelles sont les procédures à suivre en cas de refus de travailler?	29
17	Le membre peut-il se voir assigner d'autres travaux?	29
18	Lorsqu'un employé refuse un travail particulier, ce travail peut-il être assigné à un autre employé?	30
19	Que se passe-t-il au cours d'une enquête consécutive à un refus de travailler?	30
20	Un membre peut-il faire l'objet de mesures disciplinaires pour refuser de faire un travail particulier?	30
21	Que devrait faire un membre s'il fait l'objet de mesures discriminatoires de la part de l'employeur?	31
22	De quels pouvoirs dispose le fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire?	31
23	Une entité du système éducatif a-t-elle l'obligation d'établir la liste des substances chimiques dangereuses manipulées ou autrement présentes dans le lieu de travail?	31
24	Quelles sont les exigences de déclaration pour les employeurs, lorsqu'un accident se produit sur le lieu de travail?	32
25	L'employé a-t-il le droit de faire appel d'une ordonnance ou d'une décision rendue par un fonctionnaire du ministère du Travail?	32
26	Quelles sont les sanctions prévues par la loi?	32
27	Quels sont les problèmes particuliers pour la santé et la sécurité rencontrés par les membres du NSTU?	33

POUR TOUT RENSEIGNEMENT

Nova Scotia Teachers Union
 (902) 477-5621 • 1-800-565-6788
 centraloffice@nstu.ca • www.nstu.ca

Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire
 Division de la santé et de la sécurité au travail
 Demandes de renseignement et rapports
 1-800-952-2687
 OHSDivision@gov.ns.ca

Les risques pour la santé et la sécurité au travail : Un guide à l'intention des membres

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller, et nous vous encourageons à contacter un cadre de direction du NSTU, surtout si vous avez le sentiment que votre santé ou votre sécurité est en danger.**

Processus de rapport pour le membre

Si un membre pense que le lieu de travail présente un danger pour sa santé ou sa sécurité :



Rapport au directeur d'école ou au superviseur



Si la situation n'est pas corrigée à la satisfaction du membre, faites un rapport au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail (PSST).



Si la situation n'est pas corrigée à la satisfaction du membre, faites un rapport au bureau de la Division de la santé et de la sécurité au travail.

- Exemples de risques éventuels pour la santé et la sécurité au travail : qualité de l'air, moisissures, amiante, risques électriques, émanations, fumée et poussière, menaces et violence.
- Les membres ont une obligation légale de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger leur propre santé et sécurité et celle des autres personnes sur le lieu de travail ou à proximité.
- Si le risque dans le lieu de travail est imminent et grave, le membre peut avoir le droit de refuser de travailler: un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité. Voir Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres.
- L'employeur a une obligation, en vertu de *l'Occupational Health and Safety Act*, de protéger la santé et la sécurité des membres, d'informer les membres des risques pour la santé ou la sécurité au travail, de préparer une liste de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail qui peuvent présenter un risque pour la santé et de sécurité, d'avoir en place un système pour surveiller régulièrement le lieu de travail et détecter les risques éventuels, de présenter sur demande des rapports d'inspections, de contrôles ou de tests relatifs à la santé et à la sécurité et de tenir compte des recommandations écrites du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail.
- Si le membre a détecté un risque pour la santé ou la sécurité au travail, il ne doit pas tarder à agir. Le membre doit :
 - o **Signaler le danger au directeur d'école/superviseur** en prenant les mesures suivantes :
 - Signaler verbalement le danger au **directeur d'école/superviseur**.
 - Communiquer avec son cadre de direction du NSTU.
 - Avec l'aide du cadre de direction du NSTU, confirmez par écrit le rapport de danger au directeur d'école/superviseur, envoyez une copie aux RH et au Comité CSST. Indiquez :
 - Le nom du membre et l'emplacement du lieu de travail.
 - Le nom des personnes concernées (le cas échéant).
 - Le lieu de l'incident.
 - La date de l'incident.

- La nature de l'incident.
 - Suggérer des mesures correctives spécifiques à prendre :
 - o Cesser l'exposition à la source.
 - o Mettre en œuvre un contrôle de la poussière.
 - o Fournir des informations sur tout risque pour la santé ou la sécurité qu'ils peuvent rencontrer au travail.
 - o Prélever un échantillon et tester la substance ou la qualité de l'air et communiquer les résultats.
 - o Déménager les membres et les élèves dans une autre zone ou un autre bâtiment.
 - Dater et signer le rapport.
- o **Signaler le danger au Comité CSST**, si le directeur d'école/ superviseur n'a pas remédié à la situation à la satisfaction du membre, en prenant les mesures suivantes :
- Signaler verbalement le danger au Comité CSST.
 - Avec l'aide du cadre de direction du NSTU, confirmer l'inquiétude par écrit et envoyer une copie aux RH.
 - Demander au Comité CSST de formuler des recommandations précises pour remédier au danger, par ex., que les travaux de construction aient lieu durant les fins de semaine ou les vacances, ou que des mesures strictes soient mises en place pour le confinement des poussières et des émanations, ou que l'employeur effectue des tests de qualité de l'air. Demander au comité d'exiger, par écrit, que l'employeur tienne compte des recommandations. L'employeur doit répondre dans un délai de 21 jours.
 - Le cas échéant, demander au Comité CSST de solliciter par écrit auprès de l'employeur des copies de tous les rapports d'inspections, de contrôles ou de tests relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ou de tout autre renseignement relatif au risque pour la santé ou la sécurité.
- o **Signaler le danger à la Division de la santé et de la sécurité au travail**, si le Comité CSST n'a pas remédié à la situation à la satisfaction du membre, en prenant les mesures suivantes :
- Signaler verbalement le danger à la Division.
 - Avec l'aide du cadre de direction du NSTU, confirmer l'inquiétude par écrit et envoyer une copie aux RH.
 - Demander à l'agent de la Division de formuler des recommandations spécifiques.

- o Si l'agent de la Division ne rend pas l'ordonnance que le membre juge nécessaire pour la santé ou la sécurité des personnes au travail, le membre, avec l'aide du cadre de direction du NSTU, peut demander que la décision de l'agent de la Division soit communiquée par écrit et le membre peut **faire appel auprès du directeur de la Division de la santé et de la sécurité au travail**. Le délai est de 14 jours.
- o Le membre peut contester la décision du directeur de la Division en **faisant appel auprès de la Labour Board (commission du travail)**. Le délai est de 21 jours.
- Le NSTU peut à tout moment décider de déposer un grief pour tenter de faire en sorte que l'employeur remédie convenablement aux risques du lieu de travail.
- *Le NSTU est là pour aider les membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide de leur cadre de direction du NSTU s'ils ont un souci relatif à un risque pour la santé ou la sécurité sur le lieu de travail.*

Les risques pour la santé et la sécurité au travail : Un guide à l'intention des membres du Comité CSST du NSTU

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller ou conseiller le membre, et vous devriez, le cas échéant, conseiller au membre de contacter un cadre de direction du NSTU, surtout si vous avez le sentiment que la santé ou la sécurité du membre est en danger.**

Le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail

Il se réunit une fois par mois (une réunion d'urgence peut être convoquée à tout moment).



Il reçoit les préoccupations et les plaintes du personnel de l'école.



Il discute des solutions ou de la formation nécessaires pour répondre à l'inquiétude. (En contactant l'entité du système éducatif ou des organismes externes au besoin).



Il fait des recommandations à l'employeur.



Il informe les employés des mesures correctives.



Il tient des procès-verbaux de ses réunions et les affiche au vu de tous les employés.

- Exemples de risques éventuels pour la santé et la sécurité au travail : qualité de l'air, ventilation, moisissures, amiante, risques électriques, émanations, fumée et poussière, menaces et violence.
- Le Comité PSST est chargé, en vertu de l'*Occupational Health and Safety Act* de « recevoir, étudier et régler promptement les questions et les plaintes concernant la santé et la sécurité au travail » (art. 31(c)) et de « faire des recommandations à l'employeur, aux employés et à toute personne pour l'amélioration de la santé et de la sécurité des personnes sur le lieu de travail » (art. 31(f)).
- En tant que membre du Comité CSST, vous devez être au courant des obligations de l'employeur en vertu de l'*Occupational Health and Safety Act* :
 - o L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la santé et la sécurité des membres (art. 13(1)(a)).
 - o L'employeur doit veiller à ce que les membres soient au courant de tous les risques pour la santé ou la sécurité qu'ils peuvent rencontrer sur le lieu de travail (art. 13(1)(d)).
 - o L'employeur doit exercer ses activités de manière à ce que les membres ne soient pas exposés à des risques pour la santé ou la sécurité dans le cadre de ces activités (art. 13(1)(f)).
 - o L'employeur a une obligation proactive d'aviser le Comité PSST de l'existence de rapports d'inspections, de contrôles ou de tests relatifs à la santé et à la sécurité au travail, et, sur demande, il doit mettre ces rapports à la disposition du comité (art. 35(1)).
 - o L'employeur doit également fournir des rapports d'inspections, de contrôles ou de tests relatifs à la santé et à la sécurité au travail à un employé qui en fait la demande (art. 35(2)).
 - o L'employeur doit répondre par écrit dans un délai de 21 jours à toute demande écrite du Comité CSST de fournir des informations relatives à la santé ou à la sécurité, et la réponse doit soit fournir les renseignements demandés soit donner les raisons empêchant de fournir ces renseignements (art. 35(3)).
 - o L'employeur doit avoir un programme écrit de santé et de sécurité au travail comportant un système d'identification des risques et prévoyant :
 - Une évaluation du lieu de travail afin d'identifier les dangers éventuels.

- Des procédures et un calendrier pour des inspections régulières.
 - Des procédures pour assurer le signalement des risques et la responsabilité des personnes chargées de remédier aux risques (art. 28(2)(e)).
 - o L'employeur doit établir une liste de tous les produits chimiques régulièrement utilisés, manipulés ou présents sur le lieu de travail et qui peuvent présenter un risque pour la santé ou la sécurité des employés ou que les employés soupçonnent de présenter un tel risque (art. 59(1)).
- Si le membre signale une inquiétude relative à un risque pour la santé ou la sécurité au travail au Comité PSST, vous devriez :
 - Assurer que le comité a une entrevue avec le membre.
 - Assurer que l'employeur se conforme à ses obligations statutaires.
 - Envisager de formuler des recommandations spécifiques, par écrit, à l'employeur afin de remédier au danger, par ex. que les travaux de construction aient lieu durant les fins de semaine ou les vacances, ou que des mesures strictes soient mises en place pour le confinement des poussières et des émanations, ou que l'employeur effectue des tests, p. ex. de la qualité de l'air. Dès réception des recommandations écrites du Comité CSST et de la demande d'intervention, l'employeur doit répondre dans un délai de 21 jours, soit en indiquant qu'il accepte les recommandations soit en donnant les raisons pour lesquelles il est en désaccord avec les recommandations (art. 34(1)).
 - Le cas échéant, envisager de demander, par écrit, que l'employeur fournisse au comité tous les rapports d'inspections, de contrôles ou de tests relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ou toute autre information relative au risque pour la santé ou la sécurité (art. 35(1) and (3)).
 - Si le Comité PSST n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur aux demandes qu'il a formulées, il devrait le signaler rapidement à un agent de la Division de la santé et de la sécurité au travail.

- Si le membre estime que le Comité PSSST n'a pas remédié à la situation à sa satisfaction, il a le droit de :
 - o Signaler la situation à un agent de la Division de la santé et de la sécurité au travail.
 - o Un agent de la division a l'autorité :
 - de pénétrer dans le lieu de travail, de prélever des échantillons et d'effectuer des tests (art. 47(a)) et (f)).
 - d'exiger la production de documents (art. 47(c)).
 - d'interroger des individus (art. 47(e)).
 - d'ordonner à l'employeur d'effectuer des tests et d'obtenir un rapport ou une évaluation afin de déterminer si les agents ou éléments biologiques, chimiques ou physiques sont conformes à la *loi* ou aux bonnes pratiques professionnelles (art. 52).
 - d'ordonner à l'employeur de faire toute chose ou de prendre toute mesure réglementée ou exigée par la *loi* (art. 55(1)).
- Le membre a le droit de faire appel de la décision de la Division au directeur de la Division de la santé et de la sécurité au travail et le droit de faire appel de la décision du directeur de la division auprès de la Labour Board (commission du travail).
- *Le NSTU est là pour aider les membres du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail et les membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, et les membres du comité et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide d'un cadre de direction du NSTU s'ils ont un souci relatif à la santé et à la sécurité. Le NSTU peut, à tout moment au cours du processus, décider de déposer un grief pour tenter d'assurer que l'employeur remédie convenablement au risque signalé au travail.*

La violence au travail : Un guide à l'intention des membres

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller, et nous vous encourageons à contacter un cadre de direction du NSTU, surtout si vous avez le sentiment que votre santé ou votre sécurité sont en danger en raison de la violence au travail.**

La violence au travail

Droit de refus :

Si un membre a des motifs raisonnables de croire que le travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité,

consulter « Le droit de refuser de travailler :

Un guide à l'intention membres ».



Chercher le « Plan de prévention des risques de violence ».



L'employeur a-t-il fourni au membre des informations sur ce risque?



Suggérer des mesures correctives spécifiques, y compris une formation du personnel.

- Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité. Voir Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres.
- L'employeur est tenu d'effectuer une évaluation du risque de violence dans chaque lieu de travail, et si un risque important de violence est établi lors de l'évaluation, l'employeur est tenu de mettre en place un plan de prévention de la violence au travail. Le membre, avec l'aide du cadre de direction du NSTU, devrait porter ces obligations à l'attention du directeur d'école/superviseur, de l'employeur et du comité.
- Lorsqu'un membre est exposé à un risque important de violence, l'employeur doit fournir au membre des informations sur la nature et l'étendue du risque et sur les facteurs susceptibles d'augmenter ou de réduire ce risque, qu'il y ait eu ou non une plainte directe ou un refus de travailler. Le membre, avec l'aide du cadre de direction du NSTU, devrait vérifier auprès du directeur d'école/superviseur, de l'employeur et du comité si cette obligation a été remplie.
- Le cadre de direction du NSTU peut encourager l'employeur à envisager des mesures correctives précises lors de l'évaluation d'une plainte ou d'un refus de travailler pour cause de violence dans le lieu de travail, y compris :
 - o Envisager si le membre devrait faire l'objet d'une nouvelle affectation.
 - o Envisager si la police devrait être informée.
 - o Envisager si le membre devrait obtenir un engagement de ne pas troubler l'ordre public.
- En cas de violence perpétrée par un élève, selon la nature de la violence, l'âge et le niveau de développement de l'élève, le cadre de direction du NSTU peut suggérer que l'employeur envisage tout ou partie des mesures correctives supplémentaires suivantes :
 - o Envisager si l'élève doit être suspendu.
 - o Envisager si les parents devraient se voir demander de garder l'élève à la maison.
 - o Envisager s'il devrait y avoir une réunion immédiate du membre, du service des ressources humaines, des services aux élèves, de l'administration et/ou des parents.

- o Envisager si de la formation et/ou des ressources supplémentaires sont requises, notamment :
 - Identification des déclencheurs et moyens de les éviter.
 - Équipement de protection personnel.
 - Modifications des installations.
 - Personnel supplémentaire.
 - Ressources supplémentaires pour le membre ou l'élève.

- *Le NSTU est là pour aider les membres du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail et les membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, et les membres du comité et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide d'un cadre de direction du NSTU s'ils ont un souci relatif à la santé et à la sécurité. Le NSTU peut, à tout moment au cours du processus, décider de déposer un grief pour tenter d'assurer que l'employeur remédie convenablement au risque signalé au travail.*

La violence au travail : Un guide à l'intention des membres du Comité CSST du NSTU

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller ou conseiller le membre, et vous devriez, le cas échéant, conseiller au membre de contacter un cadre de direction, surtout si vous avez le sentiment que la santé ou la sécurité du membre est en danger.**

La violence au travail

Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que le travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité.

Consulter « Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres du Comité CSST ».



Lorsqu'il y a une plainte concernant la violence au travail ou le refus de travailler, prenez connaissance des obligations légales de l'employeur.



Envisagez des mesures correctives précises, y compris une formation.



Envisagez de contacter le bureau de la Division de la santé et de la sécurité au travail.



Assurez-vous qu'un plan approprié d'évaluation du risque de violence et de prévention de la violence est en place.

- Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité; à titre de membre du Comité PSST, vous serez avisé du refus de travailler du membre après que le membre aura signalé son refus au directeur d'école/ superviseur, si ce dernier ne remédie pas à la situation à la satisfaction du membre. Consulter : Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres du Comité PSST du NSTU.
- Lorsqu'une plainte au sujet de la violence au travail, ou un refus de travailler en raison de la violence au travail, est déposée devant le comité, celui-ci devrait s'assurer que l'employeur remplit ses obligations légales :
 - o d'effectuer une évaluation du risque de violence au travail et, si un risque important de violence a été établi, de mettre en place un plan de prévention de la violence au travail. Le comité devrait examiner le plan, s'il existe, à titre d'information (art. 5 et 7, Règlements relatifs à la violence au travail).
 - o Lorsqu'un membre est exposé à un risque important de violence, fournissez aux membres des informations sur la nature et l'étendue du risque et sur les facteurs susceptibles d'augmenter ou de réduire ce risque (art.10 –Règlements relatifs à la violence au travail).
- Certaines mesures correctives doivent être envisagées lors de l'évaluation d'une plainte ou d'un refus de travailler pour cause de violence au travail. P. ex. le comité devrait :
 - o envisager si le membre devrait faire l'objet d'une nouvelle affectation.
 - o envisager si la police devrait être informée.
 - o envisager si le membre devrait obtenir un engagement de ne pas troubler l'ordre public.
- En cas de violence perpétrée par un élève, selon la nature de la violence, l'âge et le niveau de développement de l'élève, le comité peut envisager d'autres mesures correctives comme :
 - o envisager si l'administration devrait suspendre l'élève.
 - o envisager si les parents devraient se voir demander de garder l'élève à la maison.
 - o envisager s'il doit y avoir une réunion immédiate du membre, du service des ressources humaines, des services aux élèves, de l'administration et/ou des parents.

- o envisager si de la formation et/ou des ressources supplémentaires sont requises, notamment :
 - Identification des déclencheurs et moyens de les éviter.
 - Équipement de protection personnel.
 - Modifications des installations.
 - Personnel supplémentaire.
 - Ressources supplémentaires pour le membre ou l'élève.
- Enfin, le comité devrait insister pour qu'une évaluation du risque de violence et un plan de protection soient faits s'ils n'existent pas, et s'ils existent, le comité devrait indiquer à l'employeur s'ils devraient être revus à la lumière des nouveaux incidents violents (art. 6(1) et 8(1) Règlements relatifs à la violence au travail).
- *Le NSTU est là pour aider les membres du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail et les membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité, et les membres du comité et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide de leur cadre de direction du NSTU s'ils ont un souci relatif à la violence au travail.*

Le droit de refuser de travailler : Un guide à l'intention des membres

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller, et nous vous encourageons à contacter un cadre de direction du NSTU, surtout si vous avez le sentiment que votre santé ou votre sécurité est en danger.**

Le droit de refuser de travailler

Le droit de refuser de travailler : Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que le travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité.



Signalez la situation au directeur d'école/superviseur.



Si la situation n'est pas corrigée à la satisfaction du membre, signalez-la au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail.



Si le comité recommande à l'unanimité que le membre reprenne le travail, le membre doit reprendre le travail, mais il peut ensuite signaler la situation à la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail.

- Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité.
- Toutefois, le membre ne peut pas refuser de travailler lorsque ce refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.
- Si le membre a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité, il doit immédiatement signaler verbalement son refus de travailler au directeur d'école/superviseur.
- Le membre doit donner suite par une confirmation écrite de son refus de travailler au directeur d'école/superviseur et il devrait, à ce stade, solliciter l'assistance de son cadre de direction du NSTU.
- L'employeur a l'obligation légale :
 - o de prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour assurer la santé et la sécurité des membres;
 - o de fournir l'information, l'instruction, la formation, la supervision et les installations qui sont nécessaires à la santé et à la sécurité des membres et
 - o d'assurer que les membres sont mis au courant de tout risque pour la santé ou la sécurité qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans le lieu de travail.
- Le directeur d'école/superviseur devrait s'entretenir avec le membre qui a exercé son droit de refus.
- Si le directeur d'école/superviseur ne remédie pas à la situation à la satisfaction du membre, le membre peut signaler son refus de travailler au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail. Là encore, le membre devrait obtenir l'appui du cadre de direction du NSTU pour le faire.
- Le Comité PSSST devrait s'entretenir avec le membre avant de prendre la décision de recommander que des modifications soient apportées au lieu de travail ou que le membre reprenne le travail.

- Le Comité PSST s'entretiendra avec le directeur d'école/superviseur.
- Le Comité PSST peut faire des recommandations à l'employeur.
- Le Comité CSST peut recommander à l'unanimité que le membre reprenne le travail, avec ou sans recommandations.
- Si le Comité PSST ne peut parvenir à une recommandation unanime, il doit renvoyer l'affaire devant la Division de la santé et de la sécurité au travail.
- Si le Comité PSST ne remédie pas à la situation à la satisfaction du membre, celui-ci a le droit de signaler son refus de travailler à la division. Là encore, le membre devrait solliciter l'aide du NSTU, et le cadre de direction devrait assister à l'entrevue avec l'agent de la Division.
- Si l'agent de la Division conseille au membre de reprendre le travail, celui-ci doit le faire. Toutefois, le membre peut faire appel de la décision de l'agent auprès du directeur de la Division. Le délai maximum est de 14 jours. Le membre peut également faire appel de la décision du directeur de la division auprès de la Labour Board (commission du travail). Le délai maximum est de 21 jours. Là encore, le membre devrait solliciter l'aide du NSTU dans le cadre de ces appels
- À un stade quelconque, le NSTU peut décider de poursuivre l'affaire par le biais de la procédure de grief stipulée dans la convention collective.
- ***Le NSTU est là pour aider ses membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide de leur cadre de direction du NSTU s'ils ont le sentiment que leur santé ou leur sécurité est en danger.***

Le droit de refuser de travailler : **Un guide à l'intention des membres** **du Comité PSST du NSTU**

*****Sachez que les cadres de direction du NSTU sont toujours à votre disposition pour vous conseiller ou conseiller le membre, et vous devriez, le cas échéant, conseiller au membre de contacter un cadre de direction du NSTU, surtout si vous avez le sentiment que la santé ou la sécurité du membre est en danger.**

Le droit de refuser de travailler

Le droit de refuser de travailler : Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que le travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité.



Le refus de travailler sera communiqué au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail si le directeur d'école/superviseur ne remédie pas à la situation à la satisfaction du membre.



Vous devez tenir compte de l'obligation légale de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des membres et de fournir l'information et la formation qui sont nécessaires à la santé et à la sécurité des membres.



Si le comité ne peut parvenir à une recommandation unanime, sollicitez l'assistance de la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail.

- Un membre a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que la poursuite de l'exercice de ses fonctions est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité (art. 43(1) et 43(7) de l'*Occupational Health and Safety Act*).
- Toutefois, le membre ne peut pas refuser de travailler lorsque ce refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger est inhérent au travail du membre (art. 43(9)).
- À titre de membre du Comité PSSST, vous serez avisé du refus de travailler du membre après que le membre aura signalé son refus au directeur d'école/superviseur, si ce dernier ne remédie pas à la situation à la satisfaction du membre (voir art. 43(2)(b)).
- Vous devez garder à l'esprit que l'employeur a l'obligation légale :
 - o de prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour assurer la santé et la sécurité des membres;
 - o de fournir l'information, l'instruction, la formation, la supervision et les installations qui sont nécessaires à la santé et à la sécurité des membres;
 - o d'assurer que les membres sont mis au courant de tout risque pour la santé ou la sécurité qu'ils sont susceptibles de rencontrer sur le lieu de travail (art. 13(1)(a), (c) and (d)).
- Le comité doit examiner l'affaire. Cela devrait comporter une entrevue avec le membre. Le comité peut faire des recommandations à l'employeur. Le comité peut recommander à l'unanimité que le membre reprenne le travail, parfois sous certaines conditions. Ne vous sentez pas obligé de donner votre accord si vous pensez que l'employeur n'a pas rempli son obligation légale de protéger le membre. Le comité a le droit de solliciter l'assistance de la Division de la santé et de la sécurité au travail s'il estime que cela le soutiendra dans l'exercice de son obligation légale.
- Si le comité ne remédie pas à cette situation à la satisfaction du membre, le membre a le droit de signaler son refus de travailler à la division (art. 43(1) et (2)). Vous devrez conseiller au membre de solliciter l'assistance du NSTU.

- *Le NSTU est là pour aider les membres du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail et les membres qui ont des questions relatives à la santé et à la sécurité, et les membres du comité et les membres devraient être encouragés à solliciter l'aide de leur cadre de direction du NSTU s'ils ont un souci relatif à la santé et à la sécurité.*

FOIRE AUX QUESTIONS

1 Qu'est-ce que l'Occupational Health and Safety Act?

Cette loi fournit un cadre pour la protection et l'amélioration de la santé et de la sécurité de tous les Néo-Écossais. Les employeurs et les employés sont encouragés à agir de manière responsable pour garantir la santé et la sécurité des employés et des autres personnes dans le lieu de travail et à proximité et ils sont également tenus de le faire. Le fondement de la loi est le système de responsabilité interne.

2 Qu'est-ce que le système de responsabilité interne?

La direction et les employés doivent **partager la responsabilité** d'assurer que le lieu de travail est sain et sécuritaire. La loi établit les responsabilités et les obligations de toutes les parties du lieu de travail.

La direction et les employés sont les éléments clés et, dans certaines circonstances, le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire joue un rôle essentiel dans le système.

3 En tant qu'employé, comment puis-je m'exprimer sur la façon dont les choses sont faites?

En vertu de la loi, vous avez le **droit** de vous exprimer. La loi fournit à toutes les parties du lieu de travail trois droits fondamentaux.

Le droit de savoir – vous avez le droit de recevoir des informations sur les questions qui touchent votre santé et votre sécurité et, dans la plupart des cas, la santé et la sécurité des autres personnes dans le lieu de travail.

Le droit de refuser – vous avez le droit de refuser un travail qui met en danger votre santé et votre sécurité.

Le droit de participer – vous pouvez participer au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou devenir représentant de la santé et de la sécurité, signaler les conditions dangereuses et exprimer vos préoccupations ou vos opinions sur toute question concernant la santé et la sécurité au travail.

4 En tant qu'employé, quelles sont les étapes que je dois suivre pour signaler quelque chose que j'estime dangereux dans le lieu de travail?

- i) Signalez la situation à votre superviseur;
- ii) Si le superviseur ne corrige pas la situation à **vos** satisfaction, signalez-la au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou au représentant de la santé et de la sécurité;
- iii) Si le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité ne corrige pas la situation à **vos** satisfaction, signalez-la au ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire.

5 Quelles sont les obligations et les précautions imposées aux entités du système éducatif en vertu de cette loi?

L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de toute personne se trouvant sur le lieu de travail ou à proximité. Ces mesures comprennent l'obligation de :

- i) mettre les employés au courant des risques pour la santé et la sécurité;
- ii) gérer les écoles de manière à ce que les employés ne soient pas exposés à des risques pour la santé ou la sécurité;
- iii) consulter le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité et coopérer avec lui;
- iv) fournir les informations, les consignes de sécurité, la formation professionnelle, la supervision et les installations qui sont nécessaires à la santé et à la sécurité des employés;
- v) fournir une formation supplémentaire aux membres du comité ou aux représentants; le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail;
- vi) coopérer avec les personnes qui exercent des fonctions ou des attributions en vertu de l'Occupational Health and Safety Act;
- vii) s'assurer que les employés disposent du matériel approprié et de l'équipement de sécurité nécessaire pour faire leur travail en toute sécurité;
- viii) se conformer à la loi et aux règlements et s'assurer que les employés s'y conforment également.

6 Quelles sont les obligations et les précautions imposées aux membres en vertu de cette loi?

Les employés doivent également prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer leur santé et leur sécurité et celle des autres personnes dans le lieu de travail.

Les employés doivent :

- i) se conformer aux instructions de l'employeur de porter un équipement de sécurité approprié et d'utiliser des procédures de sécurité lorsque c'est nécessaire;
- ii) consulter le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité et coopérer avec lui;
- iii) coopérer avec les personnes qui exercent des fonctions ou des attributions en vertu de l'Occupational Health and Safety Act;
- iv) se conformer à la loi et aux règlements.

7 Qu'est-ce qu'un Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?

La création d'un Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail fait partie intégrante de la **responsabilité** et du **droit de participer** de l'employeur et de l'employé. Ces comités, composés d'au moins 50 pour cent (50 %) de personnel non cadre, sont **exigés** dans tout lieu de travail où plus de vingt (20) travailleurs sont habituellement employés.

8 Quel est le rôle du représentant du NSTU?

Dans la mesure du possible, le NSTU encourage le représentant de l'école à siéger au comité. L'opinion exprimée par le représentant peut fournir une assistance clé au comité.

9 Quelles sont les fonctions et les responsabilités du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?

La fonction de ce comité est de permettre à l'employeur et aux employés de travailler ensemble pour protéger, et pour améliorer au besoin, la santé et la sécurité au travail. **Ensemble**, ils veilleront à ce que :

- i) les risques soient identifiés;
- ii) les exigences en matière de santé et de sécurité soient respectées;
- iii) les questions ou les plaintes relatives à la santé et à la sécurité qui surgissent dans le lieu de travail soient rapidement traitées;
- iv) la participation aux inspections, aux enquêtes et aux investigations soit assurée;

- v) des conseils sur les équipements de protection individuelle soient offerts par le comité;
- vi) une consultation ait lieu avec l'employeur concernant la politique de santé et de sécurité au travail et le programme de santé et de sécurité au travail qui sont exigés en vertu de cette loi;
- vii) tous les rapports, les inspections et les tests environnementaux faits sur le lieu de travail par un fonctionnaire de la santé et de la sécurité, ou les tests effectués à la demande d'un fonctionnaire ou du conseil scolaire, soient examinés;
- viii) les comptes-rendus et les procès-verbaux des réunions du comité soient conservés et affichés.

10

Quelles sont les procédures appliquées par le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail?

Les procédures suivantes sont appliquées :

- i) l'employeur et les employés doivent **se mettre d'accord** sur le nombre de membres siégeant au comité;
- ii) au moins la moitié des membres du comité doivent être des employés n'exerçant pas de fonctions de gestion;
- iii) le comité aura des coprésidents représentant les intérêts de la direction et des employés non cadres, à moins que les **membres du comité conviennent** d'une autre méthode pour présider le comité;
- iv) le comité doit se réunir **au moins une fois par mois**;
- v) les employés siégeant au comité ont droit à des **congés** payés, pour participer aux travaux du comité et à la formation;
- vi) le comité **doit** créer ses propres règles de procédures.

11

Qu'est-ce qu'un représentant de la santé et de la sécurité?

Dans un lieu de travail comportant plus de cinq (5) mais moins de dix-neuf (19) employés, l'employeur doit demander aux employés de sélectionner au moins un représentant de la santé et de la sécurité. Le représentant doit être choisi parmi les employés du lieu de travail n'ayant pas de liens avec la direction. Les fonctions du représentant sont similaires à celles du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail, à l'exception des comptes-rendus, des procès-verbaux et autres questions ayant trait aux réunions.

12

Comment un employé peut-il avoir accès à l'information sur la santé et la sécurité dont il a besoin?

La communication de l'information fait partie intégrante de la **responsabilité** et du **droit de savoir** de l'employeur et de l'employé. Voici quelques-unes des obligations stipulées dans la loi pour faciliter la communication :

- i) L'employeur qui reçoit une demande écrite de suivre une recommandation du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou du représentant de la santé et de la sécurité ou d'un employé doit répondre dans un délai de **vingt-et-un (21)** jours civils. Si l'employeur ne peut pas fournir l'information, il doit donner une explication par écrit.
- ii) L'employeur est tenu d'informer le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité des rapports sur les inspections, les contrôles et les tests de santé et de sécurité ou de donner la raison pour laquelle les rapports ne peuvent pas être fournis.
- iii) Le nom de tous les membres du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou du représentant de la santé et de la sécurité doit être affiché avec les procès-verbaux des réunions mensuelles du comité.
- iv) Une copie de la loi et les numéros de téléphone du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse doivent être affichés.
- v) La politique de santé et de sécurité au travail et le programme de santé et de sécurité doivent être affichés.
- vi) L'employeur doit afficher toute ordonnance reçue du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, ainsi que l'avis de conformité et tout avis d'appel ou décision.
- vii) Un employé qui remarque un danger doit immédiatement signaler ce danger au superviseur.
- viii) Un membre du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité a le droit de participer aux inspections, aux procédures de contrôle et aux tests relatifs à la santé et à la sécurité au travail.
- ix) Si un employé le demande, les procédures de contrôle et de test doivent lui être expliquées afin qu'il comprenne ce qui se passe.

13

Qu'est-ce qu'une politique de santé et de sécurité au travail?

En vertu de la loi, l'employeur est tenu de préparer une politique écrite de santé et de sécurité au travail. Cette politique doit indiquer pourquoi l'employeur a pris **l'engagement** d'assurer la santé et la sécurité au travail et stipuler que l'employeur va **coopérer avec les employés** pour tenter de réaliser l'objectif d'un lieu de travail sain et sécuritaire.

La politique doit énoncer les **responsabilités** de l'employeur et des employés en vue de créer et de maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire. La politique sera revue chaque année en consultation avec le comité ou le représentant.

14

Qu'est-ce qu'un programme de santé et de sécurité au travail?

En vertu de la loi, l'employeur est tenu de préparer un programme écrit de santé et de sécurité au travail. Le programme doit être élaboré et maintenu, en consultation avec le comité ou le représentant, aux fins de la mise en œuvre de la politique de l'employeur et de la loi et des règlements. Le programme doit comporter des dispositions pour :

- i) la formation des employés;
- ii) la préparation de procédures de travail écrites en liaison avec la santé et la sécurité;
- iii) l'établissement et le maintien d'un Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou la sélection d'un représentant de la santé et de la sécurité, le cas échéant;
- iv) la mise en place d'un programme d'identification des risques et d'un système d'enquête sur les accidents/incidents;
- v) un système de surveillance de la santé et de la sécurité au travail, de suivi rapide et de contrôle des risques déterminés;
- vi) un système permettant d'enquêter rapidement sur les situations dangereuses pour déterminer les causes et les mesures à prendre pour éviter qu'elles ne se reproduisent;
- vii) la tenue de dossiers et de statistiques;
- viii) le contrôle de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme.

15 Un membre a-t-il le droit de refuser de faire un travail particulier, s'il pense que celui-ci met sa santé ou sa sécurité en danger?

Si un employé a un motif raisonnable de croire qu'un travail particulier est dangereux pour lui-même ou pour toute autre personne dans le lieu de travail, il peut refuser de faire ce travail jusqu'à ce que :

- i) l'employeur prenne des mesures pour remédier au problème à la satisfaction de l'employé ou;
- ii) le Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ait enquêté sur la situation et **tous les** membres du comité recommandent à l'employé de faire le travail ou;
- iii) un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire enquête sur la situation et recommande à l'employé de faire le travail.

16 Quelles sont les procédures à suivre en cas de refus de travailler?

Si un employé décide de refuser de faire un travail particulier, voici les étapes qu'il doit suivre :

- i) signaler au superviseur (directeur d'école) qu'il refuse de faire le travail;
- ii) si le problème n'est pas corrigé à la satisfaction de l'employé, celui-ci doit alors le signaler au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail et au représentant de la santé et de la sécurité;
- iii) si le problème n'est toujours pas corrigé à la satisfaction de l'employé, l'employé doit le signaler au ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire.

17 Le membre peut-il se voir assigner d'autres travaux?

Lorsqu'un employé refuse de faire un certain travail, l'employeur est autorisé à lui donner d'autres travaux à faire, ou à l'affecter ailleurs.

18 **Lorsqu'un employé refuse un travail particulier, ce travail peut-il être assigné à un autre employé?**

L'employeur a le droit de donner le travail à une autre personne à condition que cette personne soit mise au courant :

- i) du refus de la première personne;
- ii) de la raison du refus de la première personne;
- iii) de son propre droit de refuser le travail en vertu de la loi.

19 **Que se passe-t-il au cours d'une enquête consécutive à un refus de travailler?**

Lorsqu'un employé refuse de faire un travail particulier, cet employé a le **droit** de participer à l'enquête en compagnie d'un membre du comité ou du représentant de la santé et de la sécurité. Le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire va entreprendre une enquête approfondie et fournir toute l'information pertinente à l'employé et au membre du comité ou au représentant de la santé et de la sécurité. Tous les contrôles et les tests doivent être expliqués à l'employé au cours de l'enquête. Durant l'enquête, l'employé recevra son salaire habituel.

20 **Un membre peut-il faire l'objet de mesures disciplinaires pour refuser de faire un travail particulier?**

Un employeur ne peut pas prendre, ou menacer de prendre, des mesures discriminatoires à l'encontre d'un employé à cause du fait que :

- i) l'employé s'est conformé à la loi ou aux règlements ou a contacté le ministère du Travail à propos d'une violation de la loi ou des règlements;
- ii) l'employé a parlé au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou au représentant de la santé et de la sécurité, il siège au comité ou travaille pour le comité ou bien il est le représentant de la santé et de la sécurité;
- iii) l'employé a refusé de faire certains travaux qu'il juge dangereux ou insalubres;
- iv) l'employé va témoigner ou a témoigné en cour au sujet des violations de la loi ou des règlements de la part de l'employeur;
- v) l'employé a signalé au Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou au représentant de la santé et de la sécurité ou à un fonctionnaire du ministère du Travail des violations éventuelles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

21 Que devrait faire un membre s'il fait l'objet de mesures discriminatoires de la part de l'employeur?

L'employé doit déposer une plainte **écrite** auprès du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire dans un délai de 30 jours. Dès réception de la plainte concernant des mesures discriminatoires, le fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire lancera une enquête et décidera si la plainte est fondée. Si la plainte est jugée fondée, le fonctionnaire ordonnera la réparation de tout « préjudice » causé à l'employé. Cela pourrait signifier que l'employé récupère son travail, qu'il reçoit son salaire, que son dossier disciplinaire est éliminé des fichiers, etc. Si le fonctionnaire du ministère du Travail décide que l'employé n'a pas de raisons de se plaindre, l'employé doit alors être avisé de cette décision.

22 De quels pouvoirs dispose le fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire?

Un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire a tous les pouvoirs et toute l'autorité et l'immunité d'un agent de la paix en vertu du Code criminel du Canada. Un fonctionnaire peut pénétrer dans un lieu de travail à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit. L'employé peut demander des dossiers, mener une enquête, prélever des échantillons, confisquer des articles, faire appel à des experts extérieurs, prendre des photos et interroger l'employeur et/ou les employés.

23 Une entité du système éducatif a-t-elle l'obligation d'établir la liste des substances chimiques dangereuses manipulées ou autrement présentes dans le lieu de travail?

Une liste de toutes les substances chimiques régulièrement utilisées ou autrement présentes sur le lieu de travail doit être établie par l'employeur. La liste doit indiquer le nom de marque des produits chimiques, le nom et l'adresse du fabricant et du fournisseur, la composition chimique de la substance et son nom générique.

La liste doit être mise à la disposition du Comité paritaire de la santé et de la sécurité au travail ou du représentant de la santé et de la sécurité.

24 Quelles sont les exigences de déclaration pour les employeurs, lorsqu'un accident se produit sur le lieu de travail?

L'employeur doit aviser le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent un accident ayant entraîné le décès d'une personne ou en cas d'une explosion accidentelle, que cela ait entraîné ou non des blessures.

En cas d'incendie ou d'accident sur le lieu de travail ayant entraîné des blessures, l'employeur a sept (7) jours pour aviser le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire.

25 L'employé a-t-il le droit de faire appel d'une ordonnance ou d'une décision rendue par un fonctionnaire du ministère du Travail?

Un employé directement concerné par une ordonnance ou une décision peut en faire appel, **par écrit**, dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de l'ordonnance ou de la décision. Le processus d'appel comporte deux niveaux, qui sont définis dans la loi.

Au premier niveau, l'employé fait appel auprès du directeur de la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire. Le directeur peut rouvrir l'enquête et confirmer, modifier, révoquer ou suspendre l'ordonnance ou la décision.

Si l'employé n'est pas satisfait des résultats de cet appel, il peut faire appel auprès du sous-ministre du Travail et de l'Éducation postsecondaire dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception de la décision susmentionnée. L'appel est entendu par la Labour Board (commission du travail), qui peut confirmer, modifier, révoquer ou suspendre la décision du directeur.

26 Quelles sont les sanctions prévues par la loi?

Toute personne qui est reconnue coupable d'une infraction à la loi pourrait, selon les circonstances, se voir infliger une amende pouvant aller jusqu'à **250 000 \$ plus 25 000 \$** pour chaque jour où l'infraction s'est poursuivie ou une **peine de prison de deux ans**, ou les deux.

Les autres sanctions imposées par les tribunaux pourraient inclure une ordonnance de publication des faits dans les médias, ou une ordonnance de contribuer à la sensibilisation du public sur la sécurité au travail ou une ordonnance de travail communautaire.

27

Quels sont les problèmes particuliers pour la santé et la sécurité rencontrés par les membres du NSTU?

- exposition à de l'air vicié en raison de la mauvaise ventilation des salles de classe;
- risques dus à des appareils et des câbles électriques mal entretenus;
- risques liés à la surveillance de la cour de récréation, non seulement dus à l'équipement de jeu, mais aussi aux conditions physiques de l'aire de jeu en raison du terrain accidenté, du verglas, de la boue et de l'eau;
- dangers de la salle d'éducation familiale en raison de matériel et d'aliments chauds, de feux de graisse et de sols glissants;
- exposition générale à des planchers glissants, qui ont été trop cirés ou qui viennent d'être lavés;
- exposition à des menaces à la bombe et à des incendies criminels;
- exposition à des produits de nettoyage toxiques;
- exposition à la poussière d'amiante; exposition aux moisissures;
- dangers des ateliers d'éducation technologique; les membres sont exposés à du matériel défectueux, de la poussière de bois, des solvants, des peintures, des résines époxyde et autres résines ainsi qu'à des niveaux de bruit élevés et des risques d'incendie causés par l'accumulation de sciure de bois;
- dangers dans les salles de reprographie; dangers dus aux produits chimiques tels que l'ammoniac, le méthanol et l'éthanol qui sont utilisés dans le processus de reprographie, à l'ozone produit par les copieurs et les duplicateurs à stencil et au tétrachlorure de carbone utilisé pour nettoyer les machines; ces espaces sont souvent mal ventilés ou pas ventilés du tout;
- dangers des laboratoires de science; les risques comportent l'exposition à des produits chimiques toxiques, des solvants et des matières corrosives ainsi que des risques d'incendie et d'explosion en raison de l'entreposage inadéquat de produits chimiques ou de matériel défectueux;

- dangers des salles d'art; les vapeurs de certains glaces peuvent être hautement toxiques lorsqu'ils sont chauffés dans un four. Les membres sont exposés à des solvants, des poussières (poussière de bois, poussière de silice, talc), des colorants d'aniline, des aérosols et des adhésifs contenant du benzène et du naphta. Les salles d'art ne sont souvent pas ventilées;
- exposition à un éclairage faible ou insuffisant;
- exposition à des conditions générales insalubres lors d'une grève du personnel d'entretien.

REMARQUES

REMARQUES

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : Le présent document en français est une traduction du document d'origine en anglais, fournie pour des raisons de commodité pour nos membres francophones. En cas de divergence ou d'interprétation différente, le document anglais prévaut.



Nova Scotia Teachers Union

3106, chemin Joseph Howe
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3L 4L7

Novembre 2023