

## Exemple de plan de cours pour accompagner la fiche de renseignements sur la sécurité et l'hygiène au travail

Cet outil donne des conseils au personnel des services d'établissement et aux instructeurs d'ateliers au sujet de la présentation de l'information faisant partie de la fiche de renseignements à l'intention des participants intitulée « Information à l'intention des nouveaux arrivants au Manitoba sur la façon de rester en sécurité et en santé au travail ». Cette fiche de renseignements a pour but de présenter les enjeux en matière de sécurité et d'hygiène du travail aux nouveaux arrivants, dont la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

La fiche de renseignements est recommandée pour :

- les nouveaux arrivants qui se préparent à intégrer le marché du travail (c'est-à-dire qui participent à des programmes de recherche d'emploi et de préparation à l'emploi);
- les immigrants qui viennent de commencer à travailler.

### Pourquoi présenter ce sujet

Les nouveaux travailleurs (en provenance d'autres pays ou nés au Canada) font face à un risque accru de blessures au cours de leur premier mois de travail, et plus de 40 pour cent de toutes les blessures infligées au travail se produisent au cours des six premiers mois de travail.

Les nouveaux arrivants ou les nouveaux immigrants font face à des défis particuliers. Les nouveaux arrivants au Manitoba ne trouvent pas toujours le travail qu'ils espéraient trouver dès le début, si bien qu'ils finissent par accepter des « emplois de survie » qui ne relèvent pas de leur domaine. Selon des études, les nouveaux immigrants au Canada sont plus susceptibles de faire un travail manuel, pour lequel le risque de blessures est plus grand.

### À quel moment présenter le sujet

Vous devriez aborder ce sujet lorsque vous discutez de l'information sur le marché du travail, des droits des travailleurs et de la qualité du travail.

### Comment utiliser ce plan de cours

Ce plan de cours est conçu pour les instructeurs d'ateliers et le personnel des services d'établissement qui possèdent peu de connaissances ou d'expérience à ce sujet, et qui désirent obtenir une certaine formation. L'exemple de plan de cours suit la formulation de la fiche de renseignements distribuée aux participants. Il comprend aussi quelques exercices à faire en classe.

À la fin du plan de cours, les instructeurs d'ateliers présentent des « ressources utiles » aux participants. Les numéros de téléphone et les adresses de sites Web sont fournis à toutes fins pratiques, quoiqu'ils n'aient pas besoin d'être communiqués verbalement pendant l'atelier parce que cette information figure dans la fiche de renseignements.

## Introduction

Aujourd'hui, nous allons parler de sécurité et de santé au travail. Tous les jours, des travailleurs subissent des blessures au travail. Il incombe tant à vous qu'à votre employeur (votre patron) de jouer un rôle pour rendre votre milieu de travail plus sécuritaire. En tant que nouvel arrivant au Canada, vous ne trouverez pas nécessairement d'emploi dans votre domaine. Il se peut que vous finissiez par accepter un emploi auquel vous n'êtes pas habitué, ou que vous vous serviez d'outils ou de machines que nous n'avez jamais employés auparavant.

## Premier exercice

Demandez aux participants s'ils ont déjà entendu l'expression « sécurité et hygiène du travail ». Si oui, demandez-leur ce qu'ils savent déjà à ce sujet. Posez-leur des questions sur la sécurité et l'hygiène du travail dans leur pays d'origine, ainsi que sur les façons dont ils ont appris à travailler en sécurité (ou à ne pas travailler en sécurité) dans le cadre d'autres emplois, au Canada ou dans leur pays d'origine.

## Au sujet de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Au Manitoba, la loi qui protège les gens au travail s'appelle la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (Loi SHT)*. La *Loi SHT* et ses règlements aident à rendre les milieux de travail plus sécuritaires et confèrent des droits fondamentaux aux travailleurs pour qu'ils soient en sécurité au travail.

## Qui est couvert par la Loi SHT ?

La *Loi SHT* couvre les travailleurs de TOUS les milieux de travail du Manitoba, sauf ceux qui relèvent du gouvernement fédéral, comme les bureaux de poste, les aéroports et les banques, car ceux-ci sont protégés en vertu des lois fédérales.

Sécurité et hygiène du travail est responsable de la mise en application de la *Loi SHT*. Cette division a le droit d'inspecter les milieux de travail et d'ordonner aux employeurs de faire des changements en cas de problèmes observés dans les milieux de travail.

## Obligations des employeurs, des superviseurs et des travailleurs en vertu de la Loi SHT

Les employeurs, les superviseurs et les travailleurs ont tous des obligations particulières dans le milieu de travail.

### Votre employeur ou votre superviseur doit :

- vous donner l'information, la formation et la supervision nécessaires pour protéger votre sécurité et votre hygiène au travail;
- vous informer des dangers présents dans votre milieu de travail, et prendre toutes les précautions nécessaires pour vous protéger;
- veiller à ce que des méthodes de travail sécuritaires soient en place et employées, et à ce que les outils, la machinerie et l'équipement de protection individuelle soient utilisés correctement;
- s'assurer que l'équipement de protection, tant l'équipement de protection individuelle que l'équipement de sécurité installé sur les outils et les machines, est en bon état;
- collaborer et travailler avec les comités mixtes de la sécurité et de la santé au travail et les délégués à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs;
- présenter les consignes de sécurité et d'hygiène du travail afin d'aider les nouveaux travailleurs à se familiariser avec leur milieu de travail et avec les risques auxquels ils (ou les autres) peuvent être confrontés.

### En tant que travailleur, vous devez :

- utiliser l'équipement de sécurité, tant l'équipement de protection individuelle que l'équipement de sécurité installé sur les outils et les machines, que votre employeur vous demande d'utiliser;
- communiquer à votre employeur l'existence d'équipement en mauvais état de fonctionnement ou de problèmes de sécurité;
- veiller à ne pas utiliser d'équipement ou de machinerie susceptible de vous blesser ou de blesser un autre travailleur;
- agir de manière responsable en milieu de travail;
- signaler à votre employeur les violations à la Loi SHT ou aux règlements afférents.

## Vos droits en vertu de la Loi SHT

La Loi SHT confère aux travailleurs quatre droits visant à aider à protéger leur hygiène et leur sécurité en milieu de travail.

### 1. Le droit d'être au courant des risques en matière de sécurité et de santé au travail

Votre employeur doit vous informer de tous les risques connus qui sont présents en milieu de travail. Cela peut se rapporter au genre de travail que vous effectuez ou encore, au matériel ou aux produits chimiques dont vous vous servez et qui sont susceptibles de vous nuire.

### Deuxième exercice

Demandez aux participants de trouver des choses susceptibles de les rendre malades ou de les blesser au travail.

Demandez aux participants de nommer des risques courants en milieu de travail. Chaque emploi comporte des risques de toutes sortes, et certains sont plus évidents que d'autres.

En voici des exemples :

- des couteaux ou des outils pour couper (dans les restaurants ou les usines de fabrication) → coupures
- des planchers mouillés ou des débris sur les planchers → chutes ou dérapages
- des températures extrêmes (froides ou chaudes) → muscles endoloris, fatigue
- des produits de nettoyage toxiques ou des produits chimiques → maladie professionnelle ou maladie, dans l'immédiat ou à long terme
- les quarts de travail → fatigue, difficulté à dormir
- les mouvements répétitifs → douleur au dos, au cou, aux bras, aux poignets
- des endroits malpropres (surtout les aires de restauration ou les toilettes) → maladies résultant de bactéries ou de virus
- de la machinerie ou des appareils → coupures, perte de membres, décès

Autres risques en matière de sécurité et de santé pour les nouveaux arrivants : travailler rapidement (le taux de blessures est plus élevé lorsque les travailleurs doivent travailler vite); être fatigué (parce que la personne occupe deux emplois ou fait des quarts de travail); avoir l'impression que les tâches sont trop faciles (ce qui fait que les travailleurs n'accordent peut-être pas assez d'attention à la sécurité).

## 2. Le droit de jouer un rôle afin de conserver un milieu de travail sécuritaire et hygiénique

Vous avez le droit de rendre votre milieu de travail plus sécuritaire en faisant part de vos idées ou en formulant vos plaintes en matière de sécurité et d'hygiène à votre employeur ou à votre délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs ou comité d'hygiène et de sécurité au travail. Au Manitoba, tous les milieux de travail qui emploient plus de dix personnes (mais moins de 20) doivent avoir un délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs. Les milieux de travail qui comptent 20 employés ou plus doivent être dotés d'un comité mixte de la sécurité et de la santé.

Les délégués à la sécurité et à la santé des travailleurs et les comités d'hygiène et de sécurité au travail inspectent le milieu de travail afin de déceler la présence de conditions non sécuritaires, puis ils font part de ces conditions à l'employeur et aux travailleurs. Les délégués sont des travailleurs nommés par d'autres travailleurs. Au moins la moitié des membres de la plupart des comités mixtes de la sécurité et de la santé au travail sont des travailleurs choisis par d'autres travailleurs. Lorsque vous commencez à travailler pour un employeur, vous devriez tâcher de savoir qui sont vos délégués ou les membres de votre comité de la sécurité et de la santé au travail.

## 3. Le droit de refuser de faire des tâches que vous jugez non sécuritaires

D'après la loi, vous pouvez refuser de faire votre travail si vous avez raison de croire que vous risquez de vous blesser ou de blesser un autre travailleur. Cela comprend des situations pour lesquelles vous croyez que l'équipement ou les machines dont vous devez vous servir ne sont pas sécuritaires ou sont employés d'une manière susceptible de vous blesser ou de blesser quelqu'un d'autre, ou encore, des situations où les conditions matérielles du milieu de travail présentent un danger. Ce refus ne donne pas le droit à votre patron de vous congédier. Pour que la Loi SHT vous protège cependant, vous devez refuser de faire le travail en procédant d'une certaine manière. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez vous reporter au site Web SAIN ET SAUF du Manitoba : [safemanitoba.com/bulletin-193-french](http://safemanitoba.com/bulletin-193-french).

### Troisième exercice

Demandez aux participants s'ils ont déjà fait quelque chose au travail qu'ils ne jugeaient pas sécuritaire. Avec les participants, discutez des raisons pour lesquelles un travailleur pourrait avoir peur de refuser de faire des tâches non sécuritaires ou se sentir intimidé. Demandez aux participants de faire des jeux de rôle pour voir comment ils pourraient refuser de faire des tâches non sécuritaires.

## 4. Le droit d'être protégé contre la discrimination

Si vous essayez de vous protéger ou de protéger un autre travailleur contre des conditions de travail non sécuritaires, vous ne pouvez pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou de discrimination en autant que vous ayez l'impression d'agir au nom de la sécurité et de la santé.

## Violence et harcèlement au travail

Tous les employés doivent pouvoir travailler sans craindre la violence ou le harcèlement, et évoluer dans un milieu sain et sécuritaire. Au Manitoba, la violence et le harcèlement au travail ne sont pas tolérés.

**La violence en milieu de travail** se définit comme la tentative ou l'action réelle de recourir à la force physique contre une personne et une déclaration ou un comportement menaçant de manière à donner à qui que ce soit raison de croire que la force physique sera employée contre la personne en question.

**Le harcèlement au travail** prend la forme d'une conduite inappropriée, ce qui comprend des commentaires, des manifestations, des actions ou des gestes faits en fonction de ce qui suit : la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques déterminées par le sexe, la situation conjugale, la situation de famille, la source du revenu, la croyance politique, l'association politique, l'activité politique, l'invalidité, la taille, le poids, l'âge, la nationalité, la descendance ou le lieu d'origine.

Le harcèlement peut également prendre la forme d'« intimidation », ce qui peut comprendre une conduite grave et répétée susceptible d'avoir un effet néfaste sur le bien-être psychologique ou physique advenant que cette conduite puisse raisonnablement faire en sorte que le travailleur soit humilié ou intimidé, ne serait-ce qu'une seule fois, s'il est prouvé que la conduite a un effet néfaste et de longue durée sur un travailleur.

Des mesures prises par un employeur ou un superviseur qui font partie du cours normal des activités ne sont habituellement pas considérées comme du harcèlement au travail. C'est le cas même si les actions ont des conséquences désagréables pour un travailleur. Parmi les exemples qui ne sont normalement pas considérés comme du harcèlement au travail, notons les affectations de tâches ou de périodes de travail, les évaluations de rendement, les inspections du lieu de travail, les codes vestimentaires et les mesures disciplinaires.

De manière générale, les différences d'opinions et les désaccords de moindre importance entre les collègues de travail ne constituent pas du harcèlement.

Les lieux de travail doivent être dotés de politiques ou de programmes contre la violence et le harcèlement. Votre employeur doit vous parler de ces politiques et de ces programmes de prévention, ce qui comprend la marche à suivre pour déclarer les incidents de violence ou de harcèlement au travail, et la manière dont votre employeur

entend faire enquête sur les incidents ou les plaintes, et s'occuper de ces incidents ou de ces plaintes.

Si vous êtes victime de violence ou de harcèlement au travail, veuillez en informer votre employeur, votre superviseur, le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs ou le comité mixte de la sécurité et de la santé. S'il est impossible de résoudre le problème à l'interne (au sein de votre milieu de travail), vous devez alors communiquer avec Sécurité et hygiène du travail. Les coordonnées de cette division se trouvent dans la section sur les *Ressources utiles*.

Si vous êtes en danger immédiat ou en situation d'urgence, vous devez communiquer avec la police.

Pour obtenir de plus amples renseignements, y compris sur ce qui est considéré comme de la violence ou du harcèlement au travail en vertu de la *Loi SHT*, veuillez suivre les liens suivants : [safemanitoba.com/guide\\_sur\\_la\\_prevention\\_du\\_harcèlement\\_en\\_milieu\\_de\\_travail](http://safemanitoba.com/guide_sur_la_prevention_du_harcèlement_en_milieu_de_travail) et [safemanitoba.com/guide\\_sur\\_la\\_prevention\\_de\\_la\\_violence\\_en\\_milieu\\_de\\_travail](http://safemanitoba.com/guide_sur_la_prevention_de_la_violence_en_milieu_de_travail).

## Autres renseignements importants

Si vous ne comprenez pas les consignes en matière de sécurité et de santé ou que vous ne comprenez pas les règles de sécurité, veuillez le dire à votre superviseur. Si vous ne pouvez pas lire les règles et les consignes par vous-même, demandez à quelqu'un de les traduire pour vous. Si vous êtes nouveau au travail, demandez à votre superviseur ou à vos collègues de vous aider.

Si votre employeur essaie de vous punir de toute manière que ce soit parce que vous avez refusé de faire du travail dans des conditions que vous jugiez non sécuritaires, en diminuant vos

Le présent document ne constitue pas des conseils juridiques ni une formation officielle. Afin de déterminer les droits et les obligations en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ou de la *Loi sur les accidents du travail*, veuillez communiquer avec un conseiller juridique ou consulter les textes de loi aux adresses suivantes :

<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w210f.php> (WSH) ou [web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w200f.php](http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w200f.php) (WCB).

Le contenu original de cette trousse a été élaboré par l'Institute for Work & Health (IWH) à l'intention des agences d'aide à l'établissement et d'autres instructeurs aux nouveaux arrivants de l'Ontario (Kosny A., Lifshen M., Smith P., Saunders R. et Rhooms R., 2011).

L'Institute for Work & Health est un organisme indépendant et sans but lucratif. Sa mission consiste à faire des recherches et à communiquer les résultats de ses recherches dans le but de protéger et d'améliorer la santé des travailleurs. Ses travaux sont respectés par les preneurs de décisions, les travailleurs, les employeurs, les cliniciens et les professionnels de la santé et de la sécurité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'institut, veuillez consulter son site Web à [iwh.on.ca](http://iwh.on.ca) ou composer le 204-957-SAFE à Winnipeg ou le 1-855-957-SAFE à l'extérieur de Winnipeg.

heures de travail ou en vous congédiant, par exemple, vous pouvez signaler ce fait à Sécurité et hygiène du travail (SHT). SHT peut vous aider, mais cela dit, veuillez prendre note que ces plaintes risquent de prendre beaucoup de temps à se régler.

Toutes les blessures infligées au travail doivent être signalées à un superviseur. Au Manitoba, déclarer les blessures, c'est la loi. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indemnisation des travailleurs, veuillez vous reporter à la fiche des renseignements.

## Ressources utiles

Divers organismes s'occupent de la sécurité et de l'hygiène au travail.

**Sécurité et hygiène du travail** est l'organisme gouvernemental avec lequel vous devez communiquer pour signaler les pratiques de travail non sécuritaires, les blessures ou les incidents ou encore, pour poser des questions d'ordre général en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Composez le 1-866-888-8186 ou consultez son site Web à [safemanitoba.com](http://safemanitoba.com).

**La WCB** peut répondre aux questions se rapportant à l'indemnisation. Il s'agit également de l'organisme avec lequel vous devez communiquer pour faire une réclamation. Composez le 1-855-954-4321 ou le 204-954-4100 à Winnipeg pour faire une réclamation. Pour toute autre demande, composez le 204-954-4321 à Winnipeg ou le 1-855-954-4321, ou consultez son site Web à : [wcb.mb.ca](http://wcb.mb.ca).

**La Manitoba Federation of Labour Occupational Health Centre (MFL OHC)** est un centre de santé communautaire qui aide les travailleurs, les employeurs et les comités mixtes d'hygiène et de sécurité à améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène en milieu de travail et à éliminer les risques. Veuillez composer le 204-949-0811 ou le 1-888-843-1229 ou envoyer un courriel à [mflohc@mflohc.mb.ca](mailto:mflohc@mflohc.mb.ca).

**La Direction des normes d'emploi** peut résoudre les conflits entre les employeurs et les employés en ce qui a trait aux droits et aux responsabilités de la plupart des employeurs et des employés du Manitoba. Pour toute demande, composez le 204-945-3352 à Winnipeg ou le 1-800-821-4307, ou consultez son site Web à : [gov.mb.ca/labour/standards/index.fr](http://gov.mb.ca/labour/standards/index.fr).



**Institute  
for Work &  
Health**

Research Excellence  
Advancing Employee  
Health



**SAIN ET SAUF  
AU TRAVAIL  
MANITOBA**

