

Le 4 avril 2003

Bulletin Santé et Sécurité

Syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS)

À mesure que le nombre de cas du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) augmente au Canada et à l'étranger, les membres de l'AFPC craignent pour leur santé et leur sécurité au travail.

Tous les membres de l'AFPC ont le droit de travailler dans un milieu de travail sain et sécuritaire. Par conséquent, le syndicat surveille la situation et collabore étroitement avec les organismes et les ministères fédéraux.

Le présent bulletin vise à vous informer de vos droits en matière de santé et sécurité afin que vous puissiez les faire valoir à votre employeur.

Qu'est-ce que le SRAS ? Comment se propage-t-il ?

Le SRAS, couramment appelé pneumonie atypique, est une maladie respiratoire grave dont la cause est inconnue. Il a fait son apparition dernièrement en Asie, en Europe et en Amérique du Nord. On croit maintenant qu'un nouveau virus (de la famille des coronavirus, qui causent le rhume) serait la cause de la pneumonie atypique.

Selon les spécialistes, le SRAS est une maladie très contagieuse avec de graves conséquences tant sur les gens que sur la collectivité. La maladie se propagerait dans l'air, selon la croyance populaire. Mais, il est plus probable qu'elle soit transmise par les gouttelettes exprimées en toussant ou en éternuant, voire par d'autres liquides biologiques. Par conséquent, le virus ne se transmet que s'il y a contact étroit entre deux personnes. Cela dit, certains spécialistes des Centres for Disease Control, aux États-Unis, auraient déclaré que, dans certaines circonstances, le SRAS pourrait se propager par voie aérienne.

À l'heure actuelle, on estime que la période d'incubation est de 1 à 10 jours (de l'exposition au virus jusqu'à l'apparition des symptômes).

Quels sont les symptômes du SRAS ?

Le SRAS est caractérisé par des symptômes rappelant d'autres maladies respiratoires : fièvre élevée (plus de 38° C), toux et essoufflement (difficulté à respirer). Parmi les autres symptômes qui ont été signalés, mentionnons les maux de tête, des étourdissements, les maux de gorge, la perte d'appétit, la diarrhée, la nausée et les douleurs musculaires.

Quels milieux de travail comportent le plus grand risque d'infection ?

Une personne est à risque si elle a un contact étroit avec une personne souffrant de pneumonie atypique, c'est-à-dire qu'elle vit sous le même toit que le malade ou qu'elle le soigne. Cette catégorie englobe les prestataires de soins qui travaillent, entre autres, dans les hôpitaux, les établissements de soins de santé, les centres de soins ambulatoires et les centres de santé communautaire où sont traitées les personnes atteintes du SRAS. Sont également à risque les travailleuses et travailleurs de la santé qui répondent aux urgences médicales liées au SRAS. En fait, toute personne qui est en contact direct avec le public est à risque, y compris les personnes qui émettent des passeports, qui offrent des services aux réfugiés et aux anciens combattants, qui travaillent dans les laboratoires et dans de nombreux secteurs dont : le transport aérien, l'immigration, douanes et revenu, l'assurance-emploi, l'inspection des aliments, les affaires étrangères, les services correctionnels et la protection de la faune et de l'environnement.

SI VOUS PRÉSENTEZ L'UN OU L'AUTRE DES SYMPTÔMES DE CETTE MALADIE ALORS QUE VOUS ÊTES AU TRAVAIL, AVISEZ IMMÉDIATEMENT VOTRE SUPERVISEUR-E ET LES SERVICES DE SANTÉ. VEUILLEZ ÉGALEMENT CONSULTER VOTRE MÉDECIN.

Recommandations de l'AFPC sur des stratégies de lutte contre les infections en milieu de travail

Les membres du syndicat qui siègent au comité mixte de santé et sécurité au travail devraient exiger une réunion d'urgence afin d'étudier tous les aspects liés au SRAS. Si les comités mixtes n'ont pas encore tenu de réunion d'urgence, les travailleuses et travailleurs concernés devraient s'assurer que cela se fasse le plus rapidement possible.

Les travailleuses et travailleurs doivent bénéficier d'un programme de lutte contre les infections, actif et à jour, particulièrement adapté à leur lieu de travail. La connaissance des risques de contracter le SRAS nous permet d'adopter une approche préventive face aux maladies infectieuses au travail.

Les travailleuses et travailleurs doivent participer aux programmes de lutte contre les infections. Les sections locales, par l'entremise des comités de santé et de sécurité au travail, sont les mieux placées pour atteindre cet objectif. Il est essentiel de consulter les travailleuses et travailleurs pour élaborer des politiques et des procédures de prévention des infections en milieu de travail.

Il faut offrir des programmes de formation et de sensibilisation aux travailleuses et aux travailleurs. De bons programmes de formation et de sensibilisation sont la pierre angulaire de la réponse de l'employeur aux maladies infectieuses.

Faire participer les travailleuses, les travailleurs et le syndicat à l'élaboration du programme et du matériel de formation. Cela rend le programme plus crédible et plus adapté aux besoins des travailleuses et travailleurs. Les cours de formation doivent être payés par l'employeur et être approuvés par le comité de santé et de sécurité au travail.

Le comité de santé et de sécurité au travail devrait opter pour des mises à jour quotidiennes comme stratégie globale de communication et la mettre en œuvre immédiatement dans votre milieu de travail.

L'employeur fournira aux travailleuses et aux travailleurs l'équipement de protection individuelle (EPI) et leur donnera une formation complète sur la manière d'utiliser l'équipement. L'équipement de protection individuelle et les pratiques de travail doivent protéger **efficacement** contre la transmission des maladies. La qualité des gants et de l'équipement de protection individuelle doit être telle qu'ils assurent une protection contre toute infection possible.

Pour le SRAS, le masque N95 est la meilleure protection pour les personnes qui sont exposées à une personne atteinte de la maladie, soit dans leur milieu de travail, soit dans l'exercice de leurs fonctions à l'extérieur de leur milieu de travail. Il faut changer de masque dès qu'il est mouillé ou selon les conseils du fabricant. Pour faciliter l'élimination sûre du masque, remettre un sac de plastique en même temps.

L'usage d'autres mesures de précaution (les gants, masques et couvre-chaussures, par ex.) est fonction du risque d'exposition dans chaque lieu de travail. Le comité de santé et de sécurité au travail doit participer activement à l'évaluation et aux choix de l'EPI approprié.

De bonnes mesures d'hygiène; y compris se laver les mains régulièrement, sont essentielles. Il convient de se laver les mains dès que vous croyez avoir été exposé.

L'employeur, de concert avec le comité de santé et de sécurité au travail, doit réévaluer ses pratiques de désinfection. Ceci implique, dans les cas de contamination présumée d'un lieu de travail, le nettoyage de toutes les surfaces à l'aide d'un détergent à large spectre qui tue les virus.

L'employeur doit également fournir les moyens de contrôle techniques et les contrôles sur les pratiques de travail. Une attention toute spéciale sera donnée aux pratiques de travail sécuritaires. Dans le cas du SRAS, on devrait prévoir la mise en place de mesures de protection additionnelles lorsque le personnel doit interagir avec des personnes pouvant avoir été contaminées.

L'employeur doit informer les autorités et documenter toute maladie de nature professionnelle reliée au SRAS.

L'employeur, avec le concours du comité de santé et de sécurité au travail, doit procéder à un examen adéquat et assurer l'entretien des installations de chauffage, de ventilation et de conditionnement de l'air, y compris du système d'humidification.

L'employeur doit documenter tout risque d'exposition professionnelle, de le signaler au comité de santé et de sécurité au travail et de tenir des statistiques précises.

Qu'arrive-t-il à mon salaire si je ne peux pas travailler ?

Les travailleuses et travailleurs ne devraient pas avoir de problèmes financiers parce qu'elles et ils sont atteints du SRAS ou ont été exposés au risque de SRAS. Les personnes qui sont en quarantaine ne devraient pas subir de perte de salaire et leurs congés de maladie ou leur droit aux vacances ne devraient pas être affectés.

De manière similaire, les travailleuses et travailleurs dont les quarts sont annulés à la suite de la fermeture du service ne devraient pas être privés de salaire et elles et ils ne devraient pas avoir à utiliser du temps compensatoire ou des jours de vacances pour compenser pour les quarts perdus. Si votre salaire est coupé, vous pouvez communiquer avec votre délégué-e syndical ou un membre de l'exécutif de votre section locale.

Faut-il faire une demande d'indemnisation pour maladie professionnelle ?

L'AFPC recommande de faire une demande d'indemnisation pour maladie professionnelle dans les cas suivants : si les membres ont été diagnostiqués avec le SRAS; si l'on croit qu'ils sont infectés par le SRAS; s'ils sont mis en isolement à la maison parce qu'ils ont été en contact avec une personne atteinte du SRAS; s'ils ont été envoyés à la maison parce que leur lieu de travail est fermé à cause du SRAS.

En Ontario, les travailleuses et travailleurs devraient faire une demande auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail dès que possible. Vous pouvez aussi le faire en composant le 1 800 567-2483 ou le (416) 344-3842 et demander de faire une demande d'indemnité. Vous pouvez aussi présenter un formulaire 8 ou 6, ou demander le nouveau formulaire qui couvre les travailleuses et travailleurs en quarantaine.

Dans les autres provinces, les travailleuses et travailleurs devraient faire une demande auprès de leur commission des accidents du travail respective.

Où puis-je trouver des renseignements supplémentaires ?

L'AFPC continuera de suivre l'évolution du SRAS. L'information sur le site Web de l'AFPC sera mise à jour à mesure que les renseignements sont disponibles. Vous pouvez trouver des renseignements supplémentaires sur le SRAS sur les sites suivants :

Services de santé publique de Toronto - fiche d'information
http://www.toronto.ca/health/pdf/pneumonia_factsheet_fr.pdf

Services de santé publique de Toronto - document d'information
http://www.toronto.ca/health/pdf/pneumonia_backgrounder_fr.pdf

Organisation mondiale de la santé
<http://who.int./csr/sars> (en anglais seulement)

Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario
<http://www.gov.on.ca/health/indexf.html>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
<http://www.ccohs.ca/headlines/text102.html> (en anglais seulement)

Santé Canada
http://www.hc-sc.gc.ca/francais/protection/mises_en_garde/sras/index.html

Ministère de la Santé et des services sociaux du Québec
<http://www.msss.gouv.qc.ca/f/accueil/syndromerespir.htm>

Ministère de la Santé et du mieux-être du Nouveau-Brunswick
<http://www.gnb.ca/0051/index-f.asp>

U.S. Centre for Disease Control
<http://www.cdc.gov/ncidod/sars/> (en anglais seulement)

Quels sont vos droits en matière de santé et de sécurité ?

En vertu du *Code canadien du travail* - partie II, vous disposez des droits suivants :

Obligations générales et particulières de l'employeur

L'employeur doit veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail (article 124).

L'employeur est tenu d'offrir à chaque employé l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité (alinéa 125(1)(q)).

L'employeur est tenu de veiller à ce que soient portés à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles (notamment les maladies infectieuses) que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille (alinéa 125(1)(s)).

L'employeur est tenu de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise (notamment une personne du public) dans le lieu de travail (alinéa 125(1)(y)).

L'employeur est tenu d'enquêter sur toute exposition à des substances dangereuses et d'apprécier celle-ci avec l'aide du comité local ou du représentant ou de la représentante en santé et sécurité (alinéa 125.1(f)).

L'employeur est également tenu de veiller à la tenue de dossiers sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et de faire en sorte que chacun d'eux puisse avoir accès aux renseignements le concernant à cet égard (alinéa 125.1(g)).

Dépôt d'une plainte

En vertu de l'alinéa 126(1)(g) du *Code*, l'employé est tenu de signaler immédiatement à son employeur toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.

Selon l'alinéa 125(1)(z.02), l'employeur est tenu de répondre sans délai à tout rapport fait par un employé au titre de l'alinéa 126(1)(g).

Processus de règlement interne des plaintes

Selon le paragraphe 127.1(1), l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la loi ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

L'employeur doit suivre le processus de règlement interne des plaintes (prévu aux paragraphes 127.1(1) à (10)) lorsqu'il fait enquête et établit le dossier de la plainte, notamment lorsque doit intervenir une agente ou un agent de santé et de sécurité de DRHC-Travail.

Le processus interne pour le règlement des plaintes prévoit les étapes suivantes :

Étape 1 : Une travailleuse ou un travailleur croit, avec raison, qu'il y a eu une contravention au *Code* ou qu'il risque d'y avoir un accident ou un risque pour la santé et fait une plainte à son supérieur hiérarchique (paragraphe 127.1(1));

Étape 2 : La travailleuse ou le travailleur et son supérieur hiérarchique doivent essayer de régler la plainte entre eux dès que possible (paragraphe 127.1(2));

Étape 3 : Si la plainte n'est pas résolue par les parties, l'une ou l'autre partie peut la renvoyer à une présidence du comité local qui fera une enquête conjointe (paragraphe 127.1(3));

Étape 4 : Les personnes qui enquêtent sur la plainte doivent informer la travailleuse ou le travailleur et l'employeur par écrit des résultats de l'enquête (paragraphe 127.1(4));

Étape 5 : Les personnes qui enquêtent sur la plainte peuvent faire des recommandations à l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte, qu'ils en arrivent ou non à la conclusion que la plainte est bien fondée (paragraphe 127.1(5));

Étape 6 : Si on décide que la plainte est bien fondée, l'employeur avise par écrit et sans tarder les personnes chargées de l'enquête de la manière dont il remédiera à la situation, et dans quels délais, et il doit prendre les mesures appropriées (paragraphe 127.1(6));

Étape 7 : Si les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence d'un danger, l'employeur doit faire en sorte qu'aucune travailleuse ou qu'aucun travailleur n'est exposé à ce risque jusqu'à ce que la situation soit corrigée (paragraphe 127.1(7));

Étape 8 : La travailleuse ou le travailleur ou l'employeur peut renvoyer une plainte à une agente ou un agent de santé et de sécurité dans les cas suivants (paragraphe 127.1(8)):

- a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;
- b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;
- c) les personnes chargées de l'enquête en s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

Étape 9 : L'agente ou l'agent de santé et de sécurité doit faire enquête sur la plainte (paragraphe 127.1(9));

Étape 10 : Après enquête, l'agente ou l'agent de santé et de sécurité (paragraphe 127.1(10)) :

- a) peut donner à l'employeur ou à la travailleuse ou au travailleur des instructions;
- b) peut recommander que l'employeur et la travailleuse ou le travailleur règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;
- c) si l'agent conclut qu'un danger existe, donne des instructions pour régler la situation.

Refus de travailler en cas de danger

Vous pouvez toujours refuser de travailler si vous avez un motif raisonnable de croire que quelque chose présente un danger pour vous-même ou pour une ou un collègue de travail ou si une condition existe qui constitue un danger pour vous (alinéas 128(1)(a) et (b)). Dorénavant, vous pouvez refuser de travailler si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour vous-même ou pour une autre personne (alinéa 128(1)(c)).

Pour exercer le droit d'effectuer un travail dangereux, une personne doit suivre la procédure suivante :

Étape 1 : Faire rapport de son refus à l'employeur sans plus tarder (paragraphe 128(6));

Étape 2 : Choisir une solution : la convention collective ou la Partie II du *Code* (paragraphe 128(7));

Étape 3 : Si l'employeur reconnaît qu'un danger existe, il doit prendre les mesures correctives immédiatement et en informer le comité (paragraphe 128(8));

Étape 4 : Si la question n'est pas réglée, rapporter le refus continu à l'employeur et au comité (paragraphe 128(9));

Étape 5 : L'employeur doit immédiatement faire enquête, en présence de la travailleuse ou du travailleur et de la représentante ou du représentant syndical au comité (paragraphe 128(10));

Étape 6 : Si la question n'est toujours pas réglée, faire rapport du refus de travailler à l'agente ou l'agent de santé et de sécurité (DRHC-Travail) (paragraphe 128(13)).

Remarque : l'employeur doit informer le comité de toutes les mesures prises pour protéger les travailleuses et travailleurs du danger (paragraphe 128(14)).

Enquête de l'agente ou de l'agent de santé et de sécurité de DRHC-Travail

Une fois que l'agente ou l'agent de santé et de sécurité de DRHC-Travail a été avisé du maintien du refus, la procédure suivante doit être suivie :

Étape 1 : Une fois informé du maintien du refus, l'agente ou l'agent de santé et de sécurité doit faire enquête sur la question en présence de l'employeur, de la travailleuse ou du travailleur et, dans la plupart des cas, d'un membre syndical du comité local de santé et de sécurité (paragraphe 129(1));

Étape 2: Au terme de l'enquête, l'agente ou l'agent de santé et de sécurité doit immédiatement donner avis de sa décision à l'effet que le danger existe ou non (paragraphe 129(4));

Étape 3: Avant la tenue de l'enquête et de la prise de décision de l'agente ou de l'agent de santé et de sécurité, on peut demander à la travailleuse ou au travailleur de rester dans un lieu sûr proche du lieu en cause ou affecter cette personne à d'autres tâches convenables (paragraphe 129(5));

Étape 4: Si l'agente ou l'agent de santé et de sécurité conclut à l'existence du danger, elle ou il doit donner des instructions et la travailleuse ou le travailleur peut continuer à refuser de travailler jusqu'à l'exécution des instructions (paragraphe 129(6));

Étape 5: Si l'agente ou l'agent de santé et de sécurité conclut à l'absence de danger, la travailleuse ou le travailleur ne peut plus maintenir son refus mais elle ou il, ou une personne désignée par elle ou lui, peut en appeler par écrit de la décision à un agent d'appel dans un délai de dix jours (paragraphe 129(7)).

Comités mixtes en matière de santé et de sécurité

Les membres du syndicat qui font partie des comités mixtes en matière de santé et de sécurité au travail doivent exiger la tenue d'une réunion d'urgence du comité d'orientation en vertu du paragraphe 134.1(7) ou du comité local en vertu du paragraphe 135(10). Si les comités mixtes n'ont pas encore tenu de réunions d'urgence, les travailleuses et les travailleurs concernés devraient s'assurer que cela se fasse le plus rapidement possible.

Ils ont un accès sans restriction à tous les rapports, enquêtes, études et inspections du comité d'orientation, en vertu de l'alinéa [134.1\(4\)\(d\)](#), et du comité local, en vertu de l'alinéa 135(7)(e).

Le comité d'orientation a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'état et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employé-e-s ([paragraphe 134.1\(6\)](#)).

Le comité local a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'état et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employé-e-s ([paragraphe 135\(9\)](#)).

Tout équipement de protection personnelle doit être choisi avec la pleine participation des membres du comité d'orientation, en vertu de l'alinéa 134.1(4)(e), et des membres du comité local, en vertu de l'alinéa 135(7)(f).

Les membres du comité d'orientation doivent participer à la planification de la mise en oeuvre et à la mise en oeuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail (alinéa 134.1(4)(h)).

Les membres du comité local doivent participer à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements (alinéa 135(7)(i)).

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant régional en santé et sécurité de l'AFPC ou avec le représentant de votre Élément.