



Les femmes et le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail

Commentaires au

Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

par le
Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick

Octobre 2007

ISBN 978-1-55471-057-7

Publication du

Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, créé par une loi provinciale, a été mandaté pour étudier les dossiers relatifs à la condition féminine, conseiller le gouvernement du Nouveau-Brunswick et porter à l'attention du public et du gouvernement les questions relatives aux femmes. Les 13 membres du Conseil consultatif, nommés par le gouvernement, se réunissent au moins quatre fois par an pour décider des mesures prioritaires concernant les questions féminines.

Octobre 2007

This document is available in English. Ask for *Women and the Workplace Health, Safety and Compensation System*.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
1. Analyse comparative entre les sexes et la santé et la sécurité au travail des femmes	5
2. Harcèlement psychologique.....	10
3. Questions liées à la protection des travailleurs	16
3.1 Protection obligatoire des employeurs.....	16
3.2 Protection des bénévoles	17
3.3 Coût de la protection pour les organismes à but non lucratif	18
Conclusion et recommandations.....	20

Introduction

En tant qu'organisme provincial autonome qui s'occupe de promouvoir l'équité des femmes dans tous les secteurs de la société au Nouveau-Brunswick, le Conseil consultatif sur la condition de la femme est heureux de pouvoir présenter son point de vue au Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick.

Le comité de trois membres, établi en mai 2007, cherche à obtenir la participation du public à « un examen ouvert et complet » du système actuel afin de déterminer si la CSSIAT fonctionne correctement et à son plein potentiel. Le président du comité, Louis R. Comeau, le représentant syndical, Robert Breen, et le représentant patronal, James F. LeMesurier, ont été chargés d'aborder deux grandes questions.

Le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail est-il adéquat lorsqu'il est comparé à ses contreparties canadiennes?

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) offre-t-elle une protection suffisante dans le contexte socioéconomique du Nouveau-Brunswick?

Les domaines à évaluer comprennent la gouvernance, la portée de la protection, les prestations et taux de cotisation, les efforts en matière d'éducation et de prévention et le système d'appel.¹

Le comité a maintenant publié six documents de réflexion et tiendra des consultations auprès du public en novembre 2007. Le comité devrait présenter un rapport au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et à la CSSIAT d'ici janvier 2008.

Nos commentaires portent sur plusieurs questions qui préoccupent les femmes, notamment la nécessité de procéder à une analyse comparative entre les sexes pour guider l'élaboration des politiques et les décisions relatives aux programmes, l'inclusion du harcèlement psychologique et de l'intimidation en milieu de travail dans la protection sur le plan de la santé et de la sécurité au travail ainsi que les questions liées à la portée et au coût de la protection des travailleurs.

Nous reprenons un certain nombre de préoccupations soulevées dans le mémoire que nous avons présenté en 2002 à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.²

¹ Le mandat du comité est disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/irp-cri/mandate-f.asp>

² *La santé et la sécurité au travail et les femmes du Nouveau-Brunswick*, commentaires du CCCF NB à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick, décembre 2002.

1. Analyse comparative entre les sexes et la santé et la sécurité au travail des femmes

Les recherches sur la santé et la sécurité au travail des femmes ne sont pas nombreuses et, parmi celles qui existent, les femmes ne sont pas suffisamment représentées. On en connaît encore moins sur les incidences des tâches effectuées par les travailleuses de garderie, les préposées à l'entretien, les commis à la vente, les réceptionnistes, les enseignantes, les travailleuses des centres d'appel, les serveuses dans des endroits enfumés, les travailleuses d'usines de transformation du poisson, etc.

Les données existantes montrent toutefois que les femmes éprouvent des problèmes de santé au travail particuliers qui découlent de leur exposition différente à des facteurs de risque, de leurs situations sociales diverses et de certaines différences biologiques dans la masse corporelle, la composition de la matière grasse et l'appareil génital.³

Il existe également des preuves qui font état d'inégalités dans les efforts de prévention, dans le taux d'approbation des réclamations et dans les indemnisations accordées aux femmes exposées à des dangers dans leur milieu de travail.⁴

Il existe encore beaucoup de lacunes en matière de recherche, notamment l'absence d'un inventaire des besoins les plus pressants en matière de recherche qui permettrait de cibler les risques les plus importants rencontrés par les femmes au travail et de décrire les liens qui existent entre le travail des femmes et leurs problèmes de santé les plus courants.⁵

Beaucoup de chercheurs déplorent fortement l'exclusion que subissent les femmes des études importantes pouvant fournir de l'information sur leur santé et les problèmes spécifiques ou communs de leurs emplois. Par exemple, une étude publiée en 1976 sur le cancer dans l'industrie du plomb a exclu 950 travailleuses afin d'assurer un échantillonnage uniforme.⁶ Dix ans plus tard, une étude sur les causes des naissances prématurées n'a inclus aucune variable touchant l'emploi.⁷

Un examen effectué en 1989 au sujet des périodiques importants a démontré que les scientifiques du domaine médical généralisaient à outrance à partir de données concernant uniquement les hommes, n'identifiaient pas certaines variables importantes pour la santé des femmes et négligeaient les questions de santé des femmes.⁸ C'est d'ailleurs le cas d'une étude menée en 1988 à l'Université Harvard sur les maladies cardiovasculaires. Les résultats de cette étude, qui consistait à prendre une aspirine par jour pour réduire les risques de crise cardiaque, étaient généralisés pour tous les malades alors que l'échantillon était composé de 22 000 hommes et d'aucune femme. Les femmes qui prennent une aspirine à chaque jour ont des résultats différents ainsi que des effets secondaires.⁹

³ Karen Messing et Pirooska Östlin (2006), *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, Genève, Organisation mondiale de la santé, p. 9-10, disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.who.int/occupational_health/publications/genderwork/en/index.html

⁴ *Idem*, p. 14-15 et 20-21; Karen Messing et Jeanne Mager Stellman, « Sex, gender and women's occupational health: The importance of considering mechanism », *Recherches sur le milieu*, 101 (2006), p. 149, disponible en ligne à l'adresse suivante : www.sciencedirect.com

⁵ *Idem*, p. 158.

⁶ Cité dans Karen Messing pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada (1991), *La Santé et la sécurité des travailleuses canadiennes, document de référence*, p. 7.

⁷ *Idem*.

⁸ *Idem*.

⁹ Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick (1995), *Grille d'analyse de l'équité*, <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>. L'inclusion des femmes dans un plus grand nombre d'essais cliniques de médicaments depuis le milieu des années 90 – bien qu'elles ne soient toujours pas représentées de façon équitable – a entraîné le retrait d'un nombre croissant de médicaments en raison de

Beaucoup trop souvent, ces pratiques qui ne tiennent pas compte des sexes sont reflétées dans les rapports et les documents produits par les organismes gouvernementaux. Les données sur les accidents, les blessures, les réclamations et les prestations présentées dans les publications de la CSSIAT du Nouveau-Brunswick, y compris dans le Sondage sur la satisfaction de la clientèle, le Rapport aux intervenants et les rapports annuels, ne font pas allusion aux sexes.¹⁰

De telles pratiques ne reflètent pas l'analyse comparative entre les sexes et si elles ne sont pas corrigées, leurs effets voulus continueront à faire profiter la moitié de la population : les hommes.

L'analyse comparative entre les sexes devient encore plus urgente dans un contexte où les femmes sont sous-représentées comme analystes de politiques et comme décideurs.

La CSSIAT a récemment nommé sa première présidente, mais il y a actuellement une seule femme parmi les sept autres membres du conseil d'administration qui ont droit de vote.¹¹ Elle siège à titre d'un des trois représentants des travailleurs et, comme les deux autres, elle est issue des rangs des travailleurs syndiqués dans une province où la grande majorité des travailleurs ne sont pas syndiqués.¹² Trois membres du conseil d'administration représentent les employeurs et un autre représente le public.

Le processus utilisé par le conseil d'administration pour solliciter les commentaires des intervenants dans son travail d'élaboration de politiques a également besoin d'être revu. Le Nouveau-Brunswick est l'une des quelques administrations à ne pas avoir formulé par écrit de processus sur les moyens de cibler les intervenants ou de les amener à participer au processus d'élaboration de politiques de la CSSIAT.¹³

Des organismes internationaux, notamment le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, recommandent que les gouvernements intègrent dans leurs recherches, leurs politiques et leurs programmes un point de vue qui tient compte des rapports sociaux entre les sexes afin de prendre en considération les différences biologiques ou liées au sexe et les inégalités sociales ou attribuables au sexe qui façonnent les expériences des femmes et des hommes.¹⁴ L'analyse comparative entre les sexes, comme l'analyse de l'impact environnemental, révèle les effets et les résultats possibles. Elle assure que les différences dans la façon dont les femmes et les hommes vivent, travaillent et se divertissent sont prises en considération dès la conception d'une politique ou d'un programme jusqu'aux étapes de la mise en œuvre et de l'évaluation. Une telle approche reconnaît en outre les différences *parmi* les femmes et *parmi* les hommes, selon leur statut socio-économique, leur race, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur invalidité, etc.¹⁵

taux élevés d'effets indésirables chez les femmes. Voir Instituts de recherche en santé du Canada, *Analyse des différences de genre et des différences de sexe dans les recherches en santé - Guide pour les comités d'examen par les pairs des IRSC*, p. 5, disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/32019.html>

¹⁰ Les éditions de 2006 sont actuellement disponibles en ligne à l'adresse suivante :

http://www.whscc.nb.ca/corcntcor_f.asp

¹¹ La composition du conseil d'administration est disponible en ligne à l'adresse suivante :

http://www.whscc.nb.ca/cor2_f.asp

¹² Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (septembre 2007), *Document de réflexion : Gouvernance / Structure*, p. 4, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/irp-cri/discussion-f.asp>

¹³ *Gouvernance / Structure*, p. 7.

¹⁴ Voir par exemple le Programme d'action de 1995 adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>

¹⁵ L'importance d'utiliser une approche sexospécifique est soulignée dans un grand nombre de rapports et d'études. Voir, par exemple, Instituts de recherche en santé du Canada, *Analyse des différences de genre et des différences de sexe dans les recherches en santé - Guide pour les comités d'examen par les pairs*

Les données ventilées selon le sexe et l'analyse comparative entre les sexes sont nécessaires parce que les expériences en milieu de travail et la vie des femmes sont très différentes de celles des hommes.

Les hommes et les femmes ne sont pas représentés de façon égale dans les différents groupes de professions et d'emploi. La plupart des femmes sont plus concentrées dans le travail de bureau, les services, la vente, la médecine et la santé, l'enseignement, le commerce, etc.¹⁶ Même à l'intérieur de certains titres d'emploi, les femmes sont souvent affectées à des tâches plus spécifiques. À titre d'exemple, une analyse de titres d'emploi a démontré que dans la catégorie d'emploi « préposé(e) au magasin », les responsables des pharmacies et des entrepôts de produits chimiques étaient majoritairement des hommes, mais à l'intérieur de cette même catégorie d'emploi, les responsables des travaux légers étaient majoritairement des femmes.¹⁷ Il en va de même dans d'autres secteurs. Dans les usines de transformation du poisson, les femmes et les hommes travaillent à des endroits différents de la chaîne de production et exécutent des tâches différentes dans des conditions différentes.¹⁸

En général, la plupart des emplois occupés principalement par des femmes sont moins bien rémunérés, sont peu respectés et se situent à des niveaux hiérarchiques inférieurs. Ils ont aussi tendance à comporter des conditions de travail susceptibles d'avoir des effets néfastes pour la santé.

Les femmes sont davantage victimes de maladies professionnelles que d'accidents du travail, qui produisent les décès et les blessures les plus visibles qui ont historiquement été au centre des interventions en matière de santé et de sécurité au travail.¹⁹ Une étude récente des décès reliés au travail au Canada révèle que les femmes ne représentent que 3% des décès en milieu de travail mais 33% des lésions amenant la perte des gains en 2005.²⁰

Au Nouveau-Brunswick, les maladies professionnelles ne représentent que de un à trois pour cent des réclamations actuellement acceptées par la Commission. Dans le cas d'une maladie professionnelle, comme le note le Comité indépendant, « l'effet de l'exposition est habituellement perçu sur une certaine période » alors que dans le cas d'un accident au travail, la lésion est perçue immédiatement, en règle générale.²¹ La Commission concentre d'importantes ressources en matière de prévention sur les industries affichant un nombre de réclamations et des coûts élevés, notamment l'exploitation forestière, les scieries, les foyers de soins et l'industrie de la transformation du poisson.²²

des IRSC, disponible en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/32019.html>;

Beth E. Jackson, et al. (avril 2006), *Analyse comparative entre les sexes et temps d'attente : Nouvelles questions, nouvelles connaissances*, disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/pubs/system-regime/2006-wait-attente/gender-sex/index_f.html

¹⁶ CCCF NB, *Bulletin 2006 de la situation des femmes au Nouveau-Brunswick*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

¹⁷ Cité dans Karen Messing, pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada (1991), *La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes - un document de référence*, p. 9.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ Karen Messing (1999), *Building alliances to improve women's occupational health*, p. 7, disponible à l'adresse suivante : <http://www.acewh.dal.ca/e/info/reports.asp>

²⁰ Andrew Sharpe et Jill Hardt (décembre 2006), *Five Deaths a Day : Workplace Fatalities in Canada, 1993-2005*, Centre d'études des niveaux de vie, p. 48, disponible à l'adresse suivante : http://www.csls.ca/res_reports.asp

²¹ Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (septembre 2007), *Document de réflexion : Couverture/Prestations*, p. 20, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/IRP-CRI/discussion-f.asp>

²² Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (octobre 2007), *Document de réflexion : Prévention des blessures*, p. 7, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/IRP-CRI/discussion-f.asp>

Une étude récente du Centre canadien d'hygiène et de santé au travail note que les décès imputables aux maladies professionnelles ont augmenté sans arrêt au cours des deux dernières décennies. Toutefois, reconnaître et prévenir les maladies professionnelles demeurent difficiles pour plusieurs raisons dont la compréhension limitée de la relation exposition-effet, la longue période de latence de nombreuses maladies, le faible taux de signalement des maladies et la collecte des données qui n'est pas encore systématique ainsi que la fragmentation des responsabilités entre divers ministères gouvernementaux.²³

Selon une étude entreprise par la CSSIAT en 2005-2006 pour examiner l'éventualité que les réclamations pour maladies professionnelles augmentent, environ le tiers seulement de ces réclamations qui pourraient être soumises à la Commission le sont vraiment.²⁴

Les maladies professionnelles dont souffrent les femmes sont souvent reliées à des tâches de travail exigeantes nécessitant une posture figée, fixe ou contraignante, des mouvements répétitifs sur de longues périodes ou continus, la concentration de la force exercée sur une seule surface corporelle (la main ou le poignet), un rythme de travail élevé, l'insuffisance du temps de récupération entre chaque mouvement, etc. Ces maladies se résument surtout à des troubles du système musculo-squelettique, qui peuvent notamment se traduire par des bursites et par le syndrome du canal carpien, par exemple. Ces troubles sont aussi connus sous le nom de microtraumatismes répétés, puisqu'ils sont causés par des tâches répétitives.²⁵

Les microtraumatismes répétés affectent davantage les membres supérieurs (mains, poignets, coudes, cou et épaules) et sont particulièrement fréquents chez les couturières, les caissières et les préposées à la saisie de données.²⁶

Pour diverses raisons, les lésions professionnelles des femmes ne sont pas toutes déclarées. Tout d'abord, comme les effets d'un bon nombre de blessures ne sont pas immédiatement perceptibles, certaines lésions sont plus difficiles à associer au milieu de travail. Par exemple, les stress du travail peuvent aggraver des maladies ou conduire à des troubles cardiovasculaires qui sont attribués à l'âge. Ensuite, si le lien de cause à effet paraît évident entre une chute d'une échelle et une fracture à la jambe, on ne peut en dire autant d'un grand nombre de maladies dont les symptômes peuvent être diffus, irréguliers ou encore ne se déclarer qu'à la retraite.

Dans une étude récente sur les centres d'appel d'Halifax, les femmes ont rapporté divers troubles de santé et de bien-être incluant les maux de tête, l'irritabilité, l'anxiété, la dépression, les troubles digestifs et du sommeil, etc. Elles affirment que tous leurs problèmes sont engendrés par les stress liés au travail suivants : les heures de travail irrégulières, le manque de sécurité d'emploi, les tâches répétitives et rapides, les quotas de rendement irréalistes, les horaires de travail variés, le manque de clarification des rôles, la peur d'être réprimandée, la violence verbale, le contrôle excessif, le manque de propreté de l'environnement de travail, la mauvaise qualité de l'air, le bruit, les fluctuations de température, les chaises inconfortables, etc.²⁷

²³ Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (octobre 2005), *Reconnaître et prévenir les maladies professionnelles : stratégies et recommandations des Canadiens*, p. i, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ccohs.ca/products/publications/surveyreport.html>

²⁴ Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (octobre 2007), *Document de réflexion : Rendement financier*, p. 12, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/IRP-CRI/discussion-f.asp>

²⁵ Karen Messing (2004), « Physical Exposures in Work Commonly Done by Women, » *Canadian Journal of Applied Physiology*, 29, (5), p. 5-6.

²⁶ Conseil du statut de la femme du Québec (mars 1997), *Le travail, est-ce toujours la santé? – Document d'information sur la santé et la sécurité à l'intention des travailleuses*.

²⁷ C. Putnam, A. Fenety et C. Loppie (octobre 2000), *Who's on the Line? Women in call centres talk about their work and its impact on their health and well-being*.

Ces résultats indiquent que les emplois occupés par les femmes les prédisposent souvent à une détérioration à long terme de leur état de santé général.

De plus, la situation des femmes dans la population active fait qu'elles acceptent souvent des conditions de travail désavantageuses et précaires. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans de petites entreprises et d'occuper des emplois atypiques : elles font de la sous-traitance ou travaillent à temps partiel, à domicile ou par roulement.²⁸ La grande majorité des femmes ne sont pas syndiquées, elles gagnent en moyenne moins que les hommes et sont plus susceptibles d'être chefs de famille monoparentale, ce qui contribue à leur situation précaire. Dans ce contexte, les femmes ont peu d'occasions de faire valoir leur droit à un environnement de travail sain et sécuritaire.

Dans de telles circonstances, les normes et les mécanismes de protection en matière de santé et de sécurité au travail, conçus à l'origine à partir de modèles de travail de moins en moins présents aujourd'hui, excluent systématiquement les femmes. Ces normes doivent être adaptées pour inclure les femmes.

De plus, le harcèlement sexuel est un risque réel pour les femmes sur le marché du travail. La prévention du harcèlement est une question de sécurité au travail et les conséquences du harcèlement sont reliées aux risques du travail.

De même, la violence dans certains milieux de travail est un risque réel, notamment pour les femmes qui travaillent dans le domaine des soins de santé. Les employeurs devraient être tenus d'adopter des mesures de prévention et d'évaluation des risques.

Certaines provinces dont la Saskatchewan et l'Alberta ont apporté des modifications à leur loi sur la santé et la sécurité au travail afin de décrire les obligations de l'employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique et des modalités pour lutter contre la violence au travail.²⁹ La Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère de l'Environnement et du Travail du gouvernement de la Nouvelle-Écosse a élaboré un code de pratique sur la prévention de la violence en milieu de travail pour trois secteurs qui comportent des risques élevés. Cette initiative fait partie d'une stratégie de prévention plus globale lancée en avril 2007. De nouveaux règlements sur la violence en milieu de travail qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} avril 2008 en Nouvelle-Écosse rendront obligatoires des évaluations de risques et des programmes de prévention de la violence là où nécessaires.³⁰ D'autres juridictions ont adopté des politiques et offrent de l'information sur la prévention de la violence au travail.³¹

Par ailleurs, d'autres problèmes précis liés à la santé au travail découlent du fait que les femmes doivent concilier les exigences du travail rémunéré et les exigences familiales. Les données sur l'emploi du temps révèlent que malgré la participation croissante des femmes à la population active, elles continuent à supporter la plus grande partie du fardeau du travail non rémunéré : travaux ménagers, soins des enfants et soins des parents âgés.³² « On ne peut pas comprendre la santé des femmes reliée au travail sans ajouter d'autres cadres de travail liés aux rôles des hommes et des femmes et au travail des femmes dans le milieu familial », insistent Karen Messing et Piroska Östlin, des chercheuses canadienne et suédoise chefs de file dans le

²⁸ Isik Urla Zeytinoglu et al. (mars 2003), *La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques*, Ottawa, Condition féminine Canada, disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubalpha_f.html#S

²⁹ *Document de réflexion : Prévention des blessures*, p. 11.

³⁰ "Workplace Violence Strategy Released," 26 avril 2007 disponible à <http://www.gov.ns.ca/news/details.asp?id=20070426007>; règlements sur la violence en milieu du travail disponibles à <http://www.gov.ns.ca/just/regulations/regs/ohsviolence.htm>

³¹ *Document de réflexion : Prévention des blessures*, p. 11.

³² Voir, par exemple, CCCF NB, *Bulletin 2006 de la situation des femmes au Nouveau-Brunswick*, p. 40, disponible à l'adresse suivante : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

domaine de la santé.³³ Par exemple, certaines études montrent que bien que la pression artérielle des hommes diminue lorsqu'ils rentrent à la maison, celle des femmes augmente souvent, et on a constaté que les femmes ayant trois enfants ou plus courent deux fois plus de risques de souffrir de maladies cardiovasculaires que les femmes ayant moins ou pas d'enfants.³⁴

Le Conseil consultatif recommande ce qui suit :

- Que les nominations au conseil d'administration de la CSSIAT aient pour but d'obtenir une plus grande diversité et d'établir un équilibre entre les sexes, et que les représentants proviennent d'un large éventail de situations d'emploi pour les femmes, y compris d'emplois non syndiqués et atypiques.
- Que le conseil d'administration de la CSSIAT adopte un processus formel de consultation des intervenants, y compris des femmes occupant un emploi atypique.
- Que la CSSIAT adopte une politique exigeant une analyse comparative entre les sexes de ses politiques et de ses programmes afin d'assurer une protection équitable des femmes du Nouveau-Brunswick en matière de santé et de sécurité au travail. Cette politique devrait mettre en place un programme de formation et des instruments de responsabilité.
- Que les statistiques et les rapports émanant de la Commission comprennent des données ventilées selon le sexe et des analyses comparatives entre les sexes.
- Que des recherches soient entreprises afin d'étudier les effets sur la santé des diverses conditions de travail courantes dans les emplois occupés par des femmes et le temps qu'ils mettent à se manifester.
- Que les femmes soient incluses de façon représentative dans les échantillons de recherches futures sur la santé et la sécurité au travail.
- Que le harcèlement sexuel et la violence soient inclus dans les questions de sécurité au travail.

2. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, ou l'intimidation en milieu de travail, est reconnu sur le plan international comme un problème important de sécurité et de santé au travail. Ce problème mérite qu'on y porte attention dans le cadre législatif et réglementaire sur la santé et la sécurité au travail.

En mars 2007, le Conseil consultatif a adopté un énoncé de position sur le problème, incorporant les conclusions des recherches nord-américaines et européennes et les commentaires obtenus de citoyens, de chercheurs et de professionnels de la santé et des ressources humaines.³⁵ Une version abrégée suit.

³³ Karen Messing et Piroska Östlin, *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, p. 25-26.

³⁴ ICIS, *Analyse des différences de genre et des différences de sexe dans les recherches en santé*, p. 8.

³⁵ Énoncé disponible à l'adresse suivante : <http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw3.asp>

L'intimidation en milieu de travail est un comportement répétitif déraisonnable qui vise à intimider ou à humilier un ou plusieurs employés.³⁶ L'Organisation internationale du travail (OIT) considère que l'intimidation est une des formes de violence en milieu de travail. L'intimidation au travail – qu'on désigne également comme harcèlement psychologique, harcèlement au travail, violence émotive ou harcèlement moral – prend diverses formes³⁷ :

- faire des remarques offensantes ou propager des rumeurs au sujet de l'apparence, des habitudes, des idées ou de la vie privée d'une personne;
- formuler de façon constante des critiques sévères devant les autres, dissimuler des renseignements ou refuser des ressources nécessaires à l'exécution du travail, retirer des responsabilités ou imposer des échéances impossibles à respecter en guise de punition;
- ignorer la victime pour l'isoler et inciter d'autres à se retourner contre elle;
- se liquer entre collègues de travail contre un employé – une pratique parfois appelée « persécution collective » – le forçant même à quitter son emploi.

L'intimidateur peut être le gérant, le surveillant, un collègue, un client, un fournisseur ou même un visiteur du lieu de travail. Les manœuvres d'intimidation de parents envers un enseignant, d'un patron envers un travailleur ou d'un fournisseur envers un vendeur sont de l'intimidation en milieu de travail.

Des études laissent entendre que les femmes et les hommes sont représentés à peu près à parts égales parmi les personnes responsables de harcèlement. Toutefois, les femmes sont plus susceptibles d'en être les victimes.³⁸

Une personne victime de harcèlement peut souffrir de problèmes de santé physique et mentale dont les conséquences peuvent se faire sentir à long terme, y compris des problèmes d'anxiété, de dépression, d'insomnie, de perte d'appétit et de concentration et de troubles digestifs. Elle risque aussi d'avoir une piètre estime de soi et de consommer de l'alcool et des drogues. Les autres conséquences peuvent inclure l'isolement social, les tensions familiales et les problèmes financiers en raison de ses absences, de sa démission ou de son licenciement.³⁹

³⁶ Voir par exemple les définitions présentées par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2002), feuillet d'information numéro 23 sur le harcèlement moral sur le lieu de travail, disponible à l'adresse suivante : <http://osha.eu.int/publications/factsheets/23?language=fr>

³⁷ « Workplace bullying » est le terme qui est utilisé le plus souvent au Canada, au Royaume-Uni et en Australie. Dans les pays scandinaves et les pays germanophones, le terme « mobbing » est courant. Les termes « workplace harassment » et « emotional abuse » sont communs aux États-Unis. Le terme « harcèlement psychologique » est le plus utilisé au Québec et le terme « harcèlement moral » est le plus utilisé en France et en Belgique. Helge Hoel, Kate Sparks et Cary L. Cooper (2001), *The Costs of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*, rapport pour l'OIT, Genève, p. 18-19, disponible à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/costof.htm>; OIT (2000), *Safework, Introduction to violence at work* (2000), disponible à l'adresse suivante : www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm

³⁸ Gary Namie (octobre 2003), *The Workplace Bullying & Trauma Institute 2003 Report on Abusive Workplaces*, <http://www.bullyinginstitute.org/res.html>; communication avec Judy MacIntosh, PhD., faculté des sciences infirmières de l'UNB, le 11 mai 2006.

³⁹ Judy MacIntosh, Judy Wuest et Marilyn Merritt-Gray, « Impact of Work Place Bullying on Women's Health Promotion », présentation faite lors d'une journée de recherche à la faculté des sciences infirmières de l'UNB, à Fredericton, le 28 avril 2006. L'équipe de Fredericton, dirigée par Judy MacIntosh, a reçu un appui financier des Instituts de recherche en santé du Canada pour un projet de trois ans (de 2006 à 2009) afin d'enquêter sur l'impact de l'intimidation en milieu de travail sur la santé des femmes. Le projet pourrait aussi jeter un peu de lumière sur la façon dont l'intimidation en milieu de travail influence la participation des femmes sur le marché du travail, préciser s'il existe des similitudes et des différences entre l'intimidation en

Le harcèlement coûte cher aux employeurs, notamment en raison d'une accentuation de l'absentéisme et du roulement du personnel. L'absence de motivation réduit la productivité et l'efficacité, et pas seulement chez les cibles directes de l'intimidation. Les autres employés aussi se sentent démotivés et peuvent être amenés à partir, vu le climat malsain qui règne au travail.

Un rapport commandité par l'Organisation internationale du travail en 2001 a évalué que l'intimidation, le harcèlement sexuel et la violence physique au travail coûtaient entre 1 % et 3,5 % du PIB (frais médicaux, coût des prestations reliées à la retraite précoce et perte potentielle d'employés productifs).⁴⁰

Par contre, il est rare que les responsables de harcèlement paient pour leurs gestes. Une enquête réalisée en 2003 par un organisme américain, le Workplace Bullying and Trauma Institute, auprès de 1 000 personnes se disant victimes de harcèlement a révélé que, dans 70 % des cas, le harcèlement n'a pris fin que lorsque la victime a quitté son emploi ou a été congédiée. Dans 17 % des cas, la victime a été mutée à un autre poste au sein de la même entreprise. Les responsables du harcèlement n'ont subi des conséquences que dans 13 % des cas : 4 % se sont vu imposer une sanction et 9 % ont été mutés ou congédiés.⁴¹

Bien qu'il n'existe pas beaucoup de données comparatives fiables, il semble que l'intimidation soit un phénomène beaucoup plus répandu que le harcèlement sexuel ou la discrimination raciale.⁴² Un sondage québécois sur le harcèlement psychologique au travail auprès de 640 personnes qui occupent un emploi a révélé que 7 % affirment avoir été isolés volontairement des autres par un individu ou par un groupe, 7 % disent avoir été dévalorisés ou ridiculisés devant d'autres personnes et 9 % déclarent avoir été victimes de propos injurieux, menaçants ou dégradants.⁴³ Une étude des données de sondage sur la prévalence de l'intimidation en milieu de travail dans divers pays européens a conclu en 2001 qu'au moins 10 % des travailleurs (femmes et hommes) sont la cible d'intimidation.⁴⁴

Il existe actuellement peu de recours au Nouveau-Brunswick et ceux qui sont disponibles sont de beaucoup insuffisants. Certains employeurs ont une politique contre le harcèlement. Au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, par exemple, des lignes directrices traitent du harcèlement personnel et sexuel, du climat de travail malsain et de l'abus de pouvoir.⁴⁵

Mais dans de nombreux milieux de travail, aucune politique ou procédure n'a été établie à ce sujet.

Le harcèlement sexuel est explicitement interdit par les lois provinciales et fédérales en matière de droits de la personne, mais ces lois ne traitent pas du harcèlement psychologique, sauf dans les cas où l'on peut prouver que le comportement est motivé par la race, le sexe, l'incapacité physique ou l'orientation sexuelle de la victime ou l'un des autres motifs de distinction illicite reconnus par le Code des droits de la personne du Nouveau-Brunswick ou la *Loi canadienne sur*

milieu de travail et d'autres expériences d'abus et souligner l'effet de l'accumulation des formes de victimisation.

⁴⁰ Hoel, Sparks et Cooper, *The Costs of Violence/Stress at Work*, p. 20-21.

⁴¹ Namie, *The Workplace Bullying & Trauma Institute 2003 Report on Abusive Workplaces*.

⁴² Conseil canadien de la sécurité, «Harcèlement psychologique», <http://www.safety-council.org/CCS/sujet/SST/harcel.html>

⁴³ Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, « Violence au travail », <http://www.cgsst.com/violence/fra/default.asp>

⁴⁴ Hoel, Sparks et Cooper, *The Costs of Violence/Stress at Work*, p. 20-21; voir également l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, feuillet d'information numéro 23 sur le harcèlement moral sur le lieu de travail.

⁴⁵ Politique sur le harcèlement au travail du Gouvernement du N.-B., disponible à l'adresse suivante : <http://intranet/intellinet/adminman/adminman/2913-f.asp>

les droits de la personne, selon qu'il s'agit de milieux de travail réglementés par le gouvernement provincial ou fédéral.⁴⁶

Le harcèlement en général n'est pas mentionné dans les lois sur les normes d'emploi établies à l'échelon provincial ou fédéral ni dans la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.

Le Québec a été la première province à modifier sa législation en matière de travail afin d'offrir à tous les travailleurs une protection contre l'intimidation en milieu de travail, des dispositions qui sont en vigueur depuis juin 2004. Selon la *Loi sur les normes du travail* du Québec, « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ». Un employeur doit prendre les « moyens raisonnables » pour prévenir le harcèlement et faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance.⁴⁷

La Saskatchewan a emboîté le pas récemment. Des modifications à sa loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, qui entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2007, inclut une définition élargie du harcèlement afin d'aborder le harcèlement personnel au travail, comme l'abus de pouvoir et l'intimidation. On autorise également la nomination d'un arbitre indépendant pour entendre les appels découlant de plaintes de harcèlement.⁴⁸ Au cours de la période initiale de mise en œuvre, l'accent sera mis sur l'éducation, sous la direction d'une nouvelle unité de prévention du harcèlement au sein de la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail de la Saskatchewan.⁴⁹

Certains pays européens, comme la Belgique et la France, ont adopté des lois portant sur l'intimidation en milieu de travail, tandis que d'autres ont pris des mesures réglementaires par le biais de chartes, de lignes directrices et de résolutions.⁵⁰ Selon la Commission européenne, la prévention de l'intimidation fait partie des objectifs de sa stratégie en matière de santé et de sécurité au travail et elle a avisé ses membres d'en prendre note.⁵¹

⁴⁶ La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : l'âge, l'état matrimonial, la religion, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine nationale, la condition sociale, les convictions ou l'activité politiques, l'orientation sexuelle et le sexe, incluant l'état de grossesse. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est disponible à l'adresse <http://www.gnb.ca/acts/lois/h-11.htm> et la Foire aux questions concernant la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est disponible à l'adresse <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/faq.htm>; La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège contre la discrimination fondée sur 11 motifs : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est disponible à l'adresse <http://laws.justice.gc.ca/fr/H-6/index.html> et «Discrimination et harcèlement» sur le site de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse <http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/harassment-fr.asp>

⁴⁷ Article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/harcelement.asp#harcelement>; des guides pour les employeurs et de l'information pour les employés sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/plan/index.asp>

⁴⁸ Chapter 34, An Act to amend *The Occupational Health and Safety Act, 1993*, disponible à l'adresse suivante : <http://www.publications.gov.sk.ca/details.cfm?p=743>

⁴⁹ "Harassment Prevention Legislation Proclaimed", disponible à :

<http://www.labour.gov.sk.ca/Default.aspx?DN=e8383565-1c56-4e90-9c0e-ebd673aec66b>

⁵⁰ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, feuillet d'information numéro 23 sur le harcèlement moral sur le lieu de travail; « Métaguide – Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail » sur le site de la fonction publique fédérale de la Belgique à l'adresse suivante : <http://meta.fgov.be/pc/pce/pcep/frcep19.htm>; voir aussi le guide pour les employeurs, *Clés pour... prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* (février 2005); pour la France, voir l'Institut national de recherche et de sécurité, «Dossier – Harcèlement moral : généralités», www.inrs.fr/htm/harcelement_moral_generalites.html

⁵¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, feuillet d'information numéro 23 sur le harcèlement moral sur le lieu de travail.

Les recours judiciaires ne suffisent pas; la prévention est essentielle.

Une étude réalisée dix-huit mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi au Québec montre que, dans la majorité des cas, des mesures préventives n'avaient pas été mises en place dans les entreprises concernées par les plaintes. On évalue à environ 20 % le nombre de cas qui auraient pu être résolus au sein de l'organisme si des mécanismes internes formels ou non avaient été en place.⁵²

Une autre étude des plaintes déposées auprès de la Commission des normes du travail du Québec en 2004-2005 démontre qu'au sein des entreprises, les gestionnaires réagissaient initialement aux plaintes en niant ou en minimisant l'incident alors que les entreprises voulaient en général passer la situation sous silence, allant même dans certains cas jusqu'à congédier les plaignants.⁵³

Les auteurs d'un vaste sondage britannique réalisé en 2000 ont conclu que l'intimidation règne que si elle est tolérée directement ou indirectement par l'administration.⁵⁴ En fait, le sondage a révélé que 75 % des responsables de l'intimidation occupaient des postes de gestionnaires. Pour établir un environnement et une culture de travail exempts de toute intimidation, les employeurs doivent par conséquent examiner de façon critique leurs propres pratiques de gestion.

Les chercheurs en intimidation et les experts en santé et en sécurité sont d'accord à l'effet que les employeurs doivent adopter des directives et des modalités internes non seulement pour traiter les plaintes et fournir un soutien aux victimes, mais aussi pour surveiller les situations qui pourraient se détériorer. Les employeurs doivent également s'assurer que tous les employés et les gestionnaires suivent une formation et connaissent les mécanismes de rapport et de réparation.⁵⁵

Dans le but déterminer dans quelle mesure les mécanismes actuels sont efficaces lorsque vient le temps de combattre l'intimidation en milieu de travail et de découvrir les autres solutions possibles, le Conseil consultatif a publié l'annonce suivante dans les journaux quotidiens de la province en janvier 2007 :

« Êtes-vous une femme qui est victime ou qui a déjà été victime d'intimidation en milieu de travail*? Si oui, nous aimerions connaître votre point de vue. Nous prévoyons tenir en février des rencontres de groupes de réflexion afin de trouver des moyens de lutter contre ce problème. Si vous avez déjà été victime d'intimidation au travail et êtes disposée à nous consacrer quelques heures en soirée, veuillez communiquer avec nous par téléphone au ---.

*L'intimidation en milieu de travail est un comportement répétitif déraisonnable qui vise à intimider ou à humilier, notamment au moyen de remarques offensantes fréquentes, de critiques constantes devant les autres ou de la dissimulation de renseignements. Un surveillant, un collègue de travail, un

⁵² Angelo Soares (Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal), « The Anti-Bullying Law: The Quebec Experience », www.bullyinginstitute.org/res.html. D'autres études effectuées par le professeur Soares sont disponibles à l'adresse suivante : www.er.uqam.ca/nobel/r13566/

⁵³ Jean-Pierre Brun et Evelyn Kedl (janvier 2006), *Portrait et analyse de plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail*, <http://cgsst.fsa.ulaval.ca/>

⁵⁴ Helge Hoel et Cary L. Cooper (avril 2000), *Destructive Conflict and Bullying at Work*, www.csren.gov.uk/UMISTreportHelgeHoel1.PDF

⁵⁵ Voir, par exemple, «Harcèlement psychologique», du Conseil canadien de la sécurité, disponible à l'adresse suivante : <http://www.safety-council.org/CCS/sujet/SST/harcel.html>; Brun et Kedl, *Portrait et analyse de plaintes; Appel à l'action : La santé des femmes au travail et la violence en milieu de travail*, disponible à l'adresse suivante : http://www.cwhn.ca/ressources/lieu_travail/violence.html

client, un fournisseur ou même une personne qui visite le lieu de travail peut se rendre coupable d'intimidation.

Près de 60 femmes ont répondu à l'annonce et 45 ont pris part aux séances tenues au cours du mois de février 2007 à Fredericton, à Saint-Jean, à Moncton et à Tracadie-Sheila. Quelques entrevues individuelles ont aussi été effectuées. Les participantes ont donné leur opinion sur divers mécanismes proposés, y compris la médiation, l'ombudsman, les séances de sensibilisation et les campagnes de marketing social.

Le rapport de Bissett Matheson Communications, les consultants qui ont effectué les séances et les entrevues, est disponible sur demande. Les résultats clés sont les suivants :

Les mécanismes actuels qui doivent, en principe, contrer l'intimidation en milieu de travail ne sont pas seulement inefficaces, mais aggravent souvent le problème.

Les participantes croient que les plus grandes lacunes de ces mécanismes se trouvent dans le fait qu'ils n'ont aucun poids, et que la personne que doit consulter l'employé afin de recevoir de l'aide fait souvent partie du problème.

En général, les participantes anglophones s'entendaient pour dire qu'un ombudsman pourrait représenter une solution; toutefois, les participantes francophones étaient moins enthousiastes à cette idée.

Un consensus régnait à l'effet que l'éducation publique joue un rôle important dans la façon de combattre le problème de l'intimidation.

Nous estimons qu'il est essentiel, en premier lieu, de reconnaître et de nommer ce problème. Pour que l'intimidation au travail soit enfin reconnue comme un problème social et non individuel, il faut augmenter la sensibilisation du public. Il revient aux employeurs de faire savoir que l'intimidation ne sera pas tolérée et que les victimes ont des recours.

Les gouvernements doivent légiférer dans le domaine, comme ils l'ont fait contre le harcèlement sexuel et diverses autres formes de traitement discriminatoire et de problèmes de santé en milieu de travail. Les mécanismes d'application des lois et les ressources en matière d'éducation publique doivent être adéquats afin de s'assurer que les victimes seront protégées et auront un accès rapide aux indemnités.

Il serait utile de fournir une définition légale de l'intimidation afin d'aider les employeurs à élaborer leurs propres directives et modalités à ce sujet. Un engagement ferme des employeurs est essentiel. Une stratégie efficace en milieu de travail doit comprendre un mécanisme proactif de réponse aux conflits en milieu de travail afin de désamorcer les situations potentielles de harcèlement, la mise en place de mécanismes clairs et sécuritaires en vue du signalement des incidents, l'information et la formation des employés, des surveillants et des gestionnaires ainsi que le soutien psychologique des victimes.

Le Conseil consultatif a formulé les recommandations suivantes :

- Que les lois soient modifiées de façon à reconnaître l'intimidation au travail comme un problème de santé au travail et à inclure une protection et des mesures réparatoires pour les victimes, notamment la prestation de conseils aux victimes, des procédures de traitement des plaintes, des conséquences sévères pour les employeurs qui la tolèrent et un suivi en vue de s'assurer que le problème est réglé.

- Que le gouvernement s'assure que des ressources humaines et matérielles adéquates sont affectées aux mécanismes de prévention de l'intimidation et à l'éducation publique dans ce domaine.
- Que le gouvernement aide les employeurs à élaborer des politiques de prévention et des codes de conduite et à offrir information et soutien aux victimes.
- Comme employeur, que le gouvernement enquête sur l'étendue du problème de l'intimidation dans le secteur public et adopte des mesures afin de l'éliminer.
- Que le gouvernement lance une campagne de marketing social, fournissant entre autres un numéro 800 et un site Web.
- Que le Conseil consultatif mène une campagne de sensibilisation du public au sujet du besoin de faire progresser ce dossier.

3. Questions liées à la protection des travailleurs

3.1 Protection obligatoire des employeurs

L'assurance en cas d'accident et d'invalidité au travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs et leurs travailleurs administrée par la CSSIAT est financée uniquement par les cotisations prélevées auprès des employeurs. Toutefois, les employeurs ne sont pas tous tenus d'acheter cette assurance.

Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse sont les seules provinces du Canada qui dispensent des employeurs de la protection obligatoire des travailleurs en raison de leur taille.⁵⁶ Les employeurs du Nouveau-Brunswick qui ont moins de trois employés et les employeurs de l'industrie de la pêche qui ont moins de 25 employés ne sont pas tenus d'offrir une protection à leurs travailleurs.⁵⁷ L'option offerte à ces employeurs est de se procurer une protection volontaire ou personnelle. Ainsi, des industries et leurs employés peuvent être exclus du champ d'application de la Loi.

La CSSIAT du Nouveau-Brunswick estime qu'environ 21 324 travailleurs, ou 6% de l'ensemble des employés de la province, n'avaient aucune couverture en 2006.⁵⁸ La Commission ne fournit pas la répartition selon le sexe.

Le fait de baser la protection des employeurs sur leur taille est une sorte de discrimination envers les travailleuses, puisque la plupart des femmes travaillent dans de petites entreprises, y compris dans des organismes à but non lucratif. Moins d'un organisme à but non lucratif sur cinq au Nouveau-Brunswick compte cinq employés à temps plein ou plus, et les femmes représentent 80 % du personnel rémunéré à temps plein et 86 % du personnel rémunéré à temps partiel des organismes à but non lucratif dans la province.⁵⁹

⁵⁶ Association des commissions des accidents du travail du Canada, «Étendue de la couverture», disponible à l'adresse suivante : http://www.awcbc.org/french/f_Assessment.asp, consulté le 21 septembre 2007; Voir aussi Comité d'étude indépendant sur le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (septembre 2007), *Document de réflexion : Couverture/Prestations*, p. 3-4, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/IRP-CRI/discussion-f.asp>

⁵⁷ Règlement 82-79 du Nouveau-Brunswick établi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, disponible à l'adresse suivante: <http://www.gnb.ca/0062/regl/w-13regl.htm>

⁵⁸ *Document de réflexion : Couverture/Prestations*, p. 2.

⁵⁹ Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif (septembre 2007), *Un plan d'action : Établir les fondements de l'autosuffisance*, p. 69, disponible à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/cnb/promos/nptfi/index-f.asp>

Les emplois dans les petites entreprises sont souvent précaires, à temps partiel, à la sous-traitance, par quarts, etc. Les revenus que les femmes tirent de ces emplois peuvent ne pas être suffisants pour subvenir à leurs besoins fondamentaux et certainement pas pour se procurer une protection privée.

En outre, le fait d'exclure les industries où travaillent la majorité des femmes du champ d'application de la loi donne lieu à l'exploitation et à l'intimidation des travailleuses qui veulent revendiquer leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail. Cela signifie également que les femmes bénéficient beaucoup moins des activités de prévention offertes par la CSSIAT.

Les maladies et les accidents peuvent survenir dans tous les milieux de travail, peu importe leur taille. Par conséquent, la protection devrait être basée sur le type de travail effectué et non sur la taille de l'entreprise.

Le Conseil consultatif recommande ce qui suit :

- Que la protection des travailleurs soit rendue obligatoire pour tous les employeurs, peu importe la taille de l'entreprise.

3.2 Protection des bénévoles

Au Nouveau-Brunswick, seuls certains types de bénévoles sont couverts en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* : les pompiers, les travailleurs des services d'urgence (c'est-à-dire le personnel de recherches et de sauvetage assigné en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*), les personnes venant en aide à un agent de la paix, les conducteurs d'ambulance et les agents de police volontaires ou auxiliaires.⁶⁰ Or beaucoup de citoyens, les femmes en particulier, se livrent à un vaste éventail d'activités bénévoles qui ne font pas partie de cette liste.

Le rapport publié récemment par le Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif estime de façon conservatrice qu'au Nouveau-Brunswick, 30 846 personnes donnent de leur temps chaque année, organisant des programmes et des activités, faisant partie de conseils d'administration ou participant aux collectes de fonds de groupes de bénévoles.⁶¹ Ce chiffre n'est pas ventilé selon le sexe, mais les données nationales disponibles indiquent que les femmes sont majoritairement représentées dans les activités de bénévolat.⁶²

Quoi qu'il en soit, nous savons que très peu de femmes dans les groupes de bénévoles sont couvertes en vertu de la Loi.

Le Conseil consultatif recommande ce qui suit :

- Que la protection des bénévoles soit élargie de façon à inclure les domaines où les femmes sont actives.

⁶⁰ *Document de réflexion : Couverture/Prestations*, p. 4. Même ces bénévoles ne sont pas couverts lorsque ils travaillent à des activités de collecte de fonds ou à la maîtrise des foules.

⁶¹ Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif (septembre 2007), *Un plan d'action : Établir les fondements de l'autosuffisance*, p. 68.

⁶² Voir, par exemple, Statistique Canada, enquête sociale générale de 2003, citée dans *Femmes au Canada : un rapport statistique fondé sur le sexe*, 5^e édition, de Statistique Canada (mars 2006); voir aussi Fiona MacPhail et Paul Bowles (février 2007), *Activité bénévole appuyée par l'employeur : la situation des femmes et des organismes de femmes*, Ottawa, Condition féminine Canada, disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.cfc-swc.gc.ca/pubs/pubspr/0662448754/200702_9780662448754_1_f.html

3.3 Coût de la protection pour les organismes à but non lucratif

Le coût élevé de la protection des travailleurs pour les organismes à but non lucratif est un problème qui a été soulevé par un certain nombre de groupes de femmes que nous avons consultés lors de la préparation de notre mémoire à l'intention du Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif.⁶³ Un grand nombre des organismes du secteur bénévole qui ont rencontré le Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif ont également insisté sur le fait que les taux élevés constituaient un important fardeau financier pour les groupes qui éprouvent déjà des difficultés en raison d'un financement limité.⁶⁴

Le problème découle de la façon dont les risques posés par les organismes sont classés par la CSSIAT. Parce qu'ils sont classés dans une section à risque élevé, les organismes comme les services de garde d'enfants et les maisons de transition sont obligés de payer un taux élevé.

On compare les maisons de transition, par exemple, aux foyers pour personnes ayant un handicap ou une invalidité physique et on leur impose des frais semblables à ceux des centres de soins pour personnes alcooliques et toxicomanes et des services d'ambulance, où la nature du travail est clairement plus dangereuse que de fournir de l'aide à des femmes et à des enfants victimes de violence.

L'administratrice d'une maison de transition du Nouveau-Brunswick signale qu'elle a dû payer 2,28 \$ en cotisations au régime d'assurance contre les accidents du travail par tranche de 100 \$ de masse salariale, ce qui a entraîné une facture de plus de 3 700 \$ basée sur une estimation brute des salaires pour l'année. Elle fait remarquer que le taux équivalent pour des organismes semblables à l'Île-du-Prince-Édouard est de 29 cents par tranche de 100 \$.⁶⁵ L'administratrice a porté la question à l'attention de trois gouvernements différents, sans succès.

Par comparaison, le taux de 2007 au Nouveau-Brunswick pour un large éventail de cabinets de professionnels de la santé, de bureaux de fournisseurs de services sociaux (travailleurs sociaux, services de counseling, etc.) et de bureaux du secteur financier a été fixé à seulement 0,42 \$ par tranche de 100 \$.⁶⁶

Les groupes communautaires anglophones et francophones qui ont rencontré le Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif ont demandé le reclassement et l'harmonisation des taux de la CSSIAT afin de refléter la fiche de sécurité de l'organisme sans but lucratif.⁶⁷

Le Conseil consultatif recommande ce qui suit :

⁶³ CCCF NB, *Organisations féminines du secteur bénévole et à but non lucratif*, mémoire à l'intention du Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif, Fredericton, mars 2007, p. 14, disponible à l'adresse suivante : http://acswwccf.nb.ca/french/documents/Non-profit_TF_7_mars_FINAL_FR.doc

⁶⁴ Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif (septembre 2007), *Un plan d'action : Établir les fondements de l'autosuffisance*, p. 17, 43.

⁶⁵ Les taux de cotisation des autres provinces pour les différentes catégories d'employeurs sont présentés dans le document « Taux de cotisation des commissions des accidents du travail – 2007 », voir le lien « Calcul des primes » à l'adresse suivante : <http://www.gnb.ca/irp-cri/discussion-f.asp>

⁶⁶ CSSIAT NB, *Système de cotisation des industries*, 2007, disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.whscc.nb.ca/pubs_f.asp#pubemp, consulté le 19 septembre 2007.

⁶⁷ Groupe d'étude du premier ministre sur le secteur communautaire sans but lucratif (septembre 2007), *Un plan d'action : Établir les fondements de l'autosuffisance*, p. 17, 43.

- Que les politiques, les règlements et les structures de taux de la CSSIAT soient examinés de façon à veiller à ce que les organismes à but non lucratif soient traités de façon équitable.

Conclusion et recommandations

Le Conseil consultatif s'engage à promouvoir l'équité des femmes dans tous les secteurs de la société au Nouveau-Brunswick. Les femmes sont aux prises avec des problèmes particuliers en matière de santé et de sécurité au travail, mais leurs besoins n'ont reçu ni l'attention ni la protection qu'ils méritent dans les recherches, l'élaboration des politiques et des programmes, les efforts en matière de prévention et d'éducation et la protection des travailleuses.

Nous présentons par conséquent les recommandations suivantes au Comité d'étude indépendant :

- Que les nominations au conseil d'administration de la CSSIAT aient pour but d'obtenir une plus grande diversité et d'établir un équilibre entre les sexes, et que les représentants proviennent d'un large éventail de situations d'emploi pour les femmes, y compris d'emplois non syndiqués et atypiques.
- Que le conseil d'administration de la CSSIAT adopte un processus formel de consultation des intervenants, y compris des femmes occupant un emploi atypique.
- Que la CSSIAT adopte une politique exigeant une analyse comparative entre les sexes de ses politiques et de ses programmes afin d'assurer une protection équitable des femmes du Nouveau-Brunswick en matière de santé et de sécurité au travail. Cette politique devrait mettre en place un programme de formation et des instruments de responsabilité.
- Que les statistiques et les rapports émanant de la Commission comprennent des données ventilées selon le sexe et des analyses comparatives entre les sexes.
- Que des recherches soient entreprises afin d'étudier les effets sur la santé des diverses conditions de travail courantes dans les emplois occupés par des femmes et le temps qu'ils mettent à se manifester.
- Que les femmes soient incluses de façon représentative dans les échantillons de recherches futures sur la santé et la sécurité au travail.
- Que le harcèlement sexuel et la violence soient inclus dans les questions de sécurité au travail.
- Que les lois soient modifiées par le gouvernement provincial de façon à reconnaître l'intimidation au travail comme un problème de santé au travail et de façon à inclure une protection et des mesures réparatoires pour les victimes, notamment la prestation de conseils aux victimes, des procédures de traitement des plaintes, des conséquences sévères pour les employeurs qui la tolèrent et un suivi en vue de s'assurer que le problème est réglé.
- Que le gouvernement provincial s'assure que des ressources humaines et matérielles adéquates sont affectées aux mécanismes de prévention de l'intimidation en milieu de travail et à l'éducation publique dans ce domaine.
- Que le gouvernement provincial aide les employeurs à élaborer des politiques de prévention de l'intimidation en milieu de travail et des codes de conduite et à offrir information et soutien aux victimes.
- Comme employeur, que le gouvernement provincial enquête sur l'étendue du problème de l'intimidation dans le secteur public et adopte des mesures afin de l'éliminer.

- Que le gouvernement provincial lance une campagne de marketing social sur l'intimidation en milieu de travail, qu'il fournisse un numéro 800, un site Web, etc.
- Que la protection des travailleurs soit rendue obligatoire pour tous les employeurs, peu importe la taille de l'entreprise.
- Que la protection des bénévoles soit élargie de façon à inclure les domaines où les femmes sont actives.
- Que les politiques, les règlements et les structures de taux de la CSSIAT soient examinés de façon à veiller à ce que les organismes à but non lucratif soient traités de façon équitable.