

- يقدموا صفحة بيانات سلامة المواد (MSDS) مع معلومات حول المواد الخطرة
- يمدوا العمال بمعلومات حول المادة الخطرة وكيفية التعامل على نحو آمن معها.

تُكْتَب صفحة بيانات سلامة المواد من قبل صانع المُنتَج. وهي تتضمن قائمة بالمحتويات الخطرة والآثار الصحية جراء الإفراط في التعرض وبعض المعلومات حول الطريقة التي يستطيع بها العمال حماية أنفسهم. ويلزم أن يقدم الصانع أو المورّد هذه الصفحة وأن تكون متاحة للعمال في مكان عملهم.

الحق في المشاركة

يحق للعمال المشاركة في شواغل الصحة والسلامة في مكان عملهم. يمكن للعمال أن يثيروا تلك الشواغل في لجنة الصحة والسلامة أو لدى مندوب الصحة والسلامة في مكان العمل.

لجان الصحة والسلامة

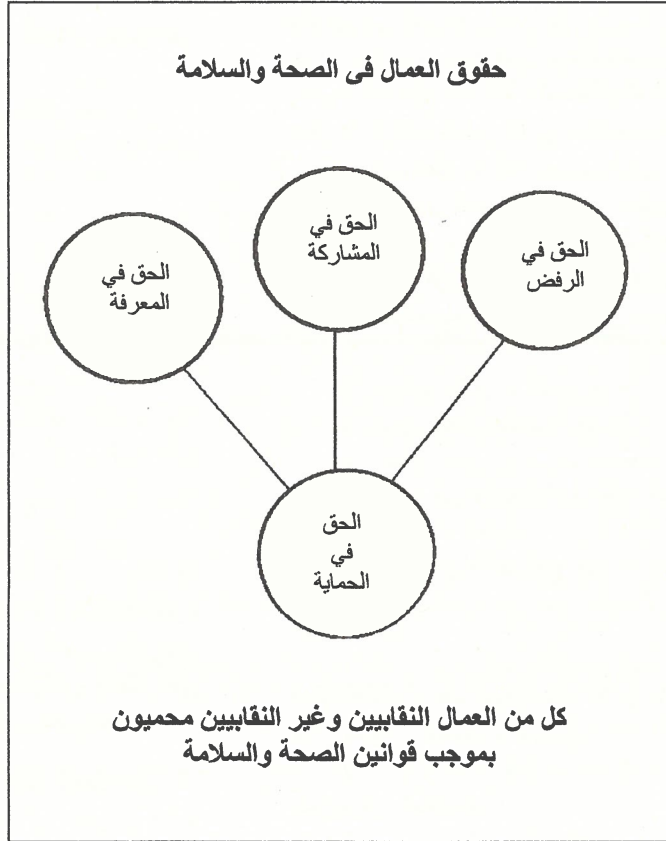
يلزم على أماكن العمل التي تُوظّف ٢٠ عاملاً أو أكثر أن تنشأ لجنة صحة وسلامة مشتركة (من أصحاب العمل والعمال). ويلزم أن يكون نصف أعضاء هذه اللجنة على الأقل من العمال.

المشاركة في اللجنة

يحق للعمال أن يقرروا من ينبغي أن يمثلهم في اللجنة. ويمكن انتخاب ممثلي العمال هؤلاء من قبل زملائهم العمال أو أن يتم تعيينهم من قبل النقابة. يلزم أن تُنشر أسماء أعضاء

اللجنة بشكل بارز في مكان العمل.

حقوق العمال في الصحة والسلامة



كل من العمال النقابيين وغير النقابيين محميون بموجب قوانين الصحة والسلامة

حقوق الصحة والسلامة في مكان العمل

عمال مانيتوبا

قانون الصحة والسلامة

يضمن قانون سلامة وصحة مكان العمل وقانون العمل الكندي

حقوق السلامة والصحة في مانيتوبا. وتحدد صحيفة الوقائع هذه حقوق العمال المحمية بموجب قانون سلامة وصحة مكان العمل في مانيتوبا.

معظم العمال محميون بموجب قانون سلامة وصحة مكان العمل في المقاطعة. كما أن العمال الذين يتم تعيينهم من قبل وكالات الخدمة العمومية الفدرالية ومؤسسات التاج الفدرالية أو قطاعات البنوك والنقل والاتصالات وصناعات الحبوب محميون بموجب قانون العمل الكندي.

ومع أن حقوق الصحة والسلامة التي يوفرها قانون العمل الكندي متشابهة، فإنها ليست متطابقة تماماً. وينبغي على العمال المحميين بموجب قانون العمل الكندي أن يتصلوا ببرنامج العمل في الوكالة الكندية للتوظيف والتنمية أو بنقابتهم للحصول على المعلومات حول حقوق الصحة والسلامة خاصتهم.

حقوق الصحة والسلامة للعمال

الحق في المعرفة

يحق للعمال أن يعرفوا المخاطر التي ينطوي عليها مكان العمل الذي يعملون به. وأصحاب العمل مطالبون بموجب القانون أن يُعلِّموا العمال بكافة مخاطر وظيفتهم وأن يدربوهم عليها وعلى كيفية التعامل على نحو آمن مع هذه المخاطر.

كما أن العمال محميون بموجب نظام معلومات المواد الخطرة في مكان العمل (WHMIS). ويتطلب هذا النظام من أصحاب العمل أن:

- يضعوا ملصقات على الحاويات التي تحتوي على مواد خطيرة

واجبات اللجنة

يلزم على لجان الصحة والسلامة أن تجتمع مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر. وتقوم هذه اللجان بعمليات تفتيش في مكان العمل، وتحقق في الحوادث وتشارك في حق رفض عمليات التفتيش وتناقش شواغل الصحة والسلامة في مكان عملها.

يلزم أن يحصل أعضاء اللجان على إجازة من واجباتهم الاعتيادية وذلك لأداء واجبات الصحة والسلامة، وينبغي أن يُدفع لهم مقابل ذلك الوقت.

من المهم أن يُبلِّغ العمال ممثل العمال عن أية قضايا قد تنشأ بخصوص الصحة والسلامة.

تدريب اللجنة

على أصحاب العمل ضمان تلقي أعضاء اللجنة للتدريب الذي يحتاجونه لأداء واجبات الصحة والسلامة التي تقع على عاتقهم. ويلزم على أصحاب العمل كذلك أن يسمحوا لأعضاء لجنة الصحة والسلامة بتلقي ١٦ ساعة من التدريب المتعلق بالصحة والسلامة سنوياً دون أن يخسروا الراتب أو المزايا.

ممثل الصحة والسلامة بمكان العمل

يلزم على أماكن العمل التي بها ما بين ٥ و ١٩ عاملاً أن تتضمن ممثلاً للصحة والسلامة بمكان العمل يتم تعيينه من قبل النقابة أو انتخابه من قبل العمال. ويلزم ألا يكون هذا الممثل عضواً في الإدارة.

يلزم أن يُنشر اسم هذا الممثل بشكل بارز في مكان العمل. ويكون ممثلاً للصحة والسلامة بمكان العمل مسؤولاً عن نفس واجبات لجنة الصحة والسلامة.

الحق في الرفض

يحق للعمال أن يرفضوا القيام بمهمة ما حين تكون لديهم أسباب معقولة تجعلهم يعتقدون أن مهمة أو حالة عمل ما قد تكون خطيرة عليهم أو على أي زميل لهم في العمل أو أي شخص آخر. ثمة أربع خطوات يلزم إتباعها لرفض العمل غير الآمن. ولا يمكن أن يتم تسريح العامل أو إيقافه عن العمل أو معاقبته على رفضه للعمل إذا تم إتباع الإجراءات الصحيحة.

الخطوة ١ الإبلاغ عن الشاغل ورفضك للعمل للمشرف.

إذا لم يقم صاحب العمل بإصلاح الحالة الخطيرة على الفور، يلزم على صاحب العمل والرئيس المشارك للجنة الذي يمثل العمال أن يحققا على الفور في الوضع مع العامل الذي رفض العمل.

يحق للعامل أن يستمر في رفضه للعمل حتى لو رأى صاحب العمل أنه لا يوجد أي خطر أو إذا لم يتم حل المشكلة على نحو مرض بالنسبة للعامل.

ويحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل أن يقوم بعمل آخر.

لا يستطيع صاحب العمل أن يطلب من عامل آخر بأن يقوم بنفس المهمة التي تم رفضها ما لم يخطر العامل كتابة بسبب الرفض والحق في الرفض ولماذا لا تمثل المهمة أية خطورة.

الخطوة ٣

إذا لم يتم تصحيح الحالة الخطيرة بعد عملية التفتيش، ينبغي على العامل أو صاحب العمل أو الرئيس المشارك للجنة الذي يمثل العمال الاتصال بمسؤول الصحة والسلامة في فرع السلامة والصحة بمكان العمل حول رفض العمل والأسباب التي ورائه.

الخطوة ٤

يقوم مسؤول الصحة والسلامة بالتحقيق في الوضع. سيكتب مسؤول الصحة والسلامة تقريراً يوجه صاحب العمل بتصحيح المشكلة إذا رأى المسؤول أن الوظيفة خطيرة. إذا قرر مسؤول الصحة والسلامة أن العمل آمن، يلزم عندئذ على العامل أن يعود إلى العمل.

الحق في الحماية

يحق للعمال أن يحصلوا على الحماية حين يمارسون أيًا من حقوقهم في الصحة والسلامة. لا يمكن معاقبة العمال بأية طريقة جراء ممارستهم لحقوقهم. وهذا يتضمن رفض العمل غير الآمن وإثارة الشواغل المتعلقة بالصحة والسلامة والحصول على إجازة مدفوعة الراتب للمشاركة في لجنة صحة وسلامة. إذا رأى عامل ما أنه تعرض لعقوبة جراء ممارسته لأي من حقوقه، يستطيع العامل أن يتقدم بشكوى لفرع الصحة والسلامة بمكان العمل. وسيقوم مسؤول الصحة والسلامة بالتحقيق في الشكوى. إذا قرر المسؤول أن العامل قد عوقب جراء ممارسته لأي من حقوقه، يجوز أن يُطلب من صاحب العمل أن:

- يوقف الإجراء التمييزي
- يعيد العامل لمنصبه السابق
- يدفع الأجور والمزايا المفقودة
- يلغي أي توبيخ أو أية إشارة أخرى لهذا الأمر في سجل توظيف العامل
- يدفع غرامة تتراوح من ١٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ دولار

الاستثناءات

أمام العامل أو صاحب العمل ١٤ يوماً لاستئناف القرار بعد تلقي قرار مسؤول الصحة والسلامة.

للمزيد من المعلومات:

فرع الصحة والسلامة بمكان العمل

اتصل برقم: 204-957-7233 أو 1-855-957-7233

المكاتب الإقليمية

Brandon	Winnipeg
340 9th St.	200-401 York Ave
Brandon, MB	Winnipeg, MB
R7A 6C2	R3C 0P8
Thompson	Flin Flon
59 Elizabeth Drive	202-143 Main Street Flin
Thompson, MB	Flon, MB
R8N 1X4	R8A 1K2

Employment & Social Development Canada – Labour Program

391 York Avenue, Winnipeg, Manitoba R3C 0P8

هاتف: 204-983-6375

روجعت أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤