



En bref

Nouveau thésaurus multilingue sur la santé et la sécurité au travail

L'agence d'information de l'Union européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a récemment lancé un thésaurus multilingue en ligne. Cet outil consiste en une liste de 2000 termes liés à la SST, comprenant des synonymes, des antonymes, des définitions et quelques références.

Le thésaurus a été intégré dans la base de données terminologique de l'Union européenne (IATE), un projet lancé en 1999 pour fournir une infrastructure basée sur le web pour toutes les ressources terminologiques de l'UE et pour améliorer la disponibilité et la normalisation de l'information. Depuis 2004, l'IATE est utilisée par les institutions et agences de l'UE pour la collecte, la diffusion et la gestion de la terminologie spécifique à l'UE.

Disponible dans les 25 langues de l'UE, le thésaurus a été développé dans le cadre du multilinguisme – une pierre angulaire du travail de l'EU-OSHA pour rendre les lieux de travail européens plus sûrs, plus sains et plus productifs. Le multilinguisme est un élément vital de la communication inclusive dans l'Union européenne et pour toute organisation paneuropéenne. En rendant les informations, les analyses et les outils disponibles en plusieurs langues, les organisations peuvent toucher davantage de personnes et diffuser leurs messages aussi largement que possible.



2000

termes relatifs à la SST disponibles dans les 25 langues de l'UE

La discrimination salariale est monnaie courante selon une enquête d'IndustriAll

Une analyse d'IndustriAll sur les salaires dans le secteur manufacturier a révélé que les femmes sont nettement moins payées que les hommes pour des emplois exigeant des compétences similaires. En comparant les exigences professionnelles dans les secteurs de l'électroménager et de la construction automobile, IndustriAll a conclu qu'elles impliquaient des responsabilités, des efforts physiques, des niveaux d'éducation et des risques de sécurité similaires. Pourtant, on constate un écart de rémunération de 20% en Allemagne et de 32% en Roumanie en faveur de l'industrie automobile, largement dominée par les hommes. Cet exemple montre que les préjugés sexistes profondément ancrés dans la façon dont nous évaluons les différents types de travail continuent d'être à l'origine des faibles rémunérations de millions de femmes. Cela a été plus clair que jamais pendant la crise du Covid-19, avec des travailleurs essentiels tels que les nettoyeuses, les aides-soignantes, les infirmières et les caissières parmi les professions les moins bien rémunérées.

Outre le fait qu'elles exercent des professions sous-évaluées, les femmes occupent généralement des postes de niveau inférieur et travaillent moins d'heures en raison des responsabilités de soins non rémunérées. Sur l'ensemble de l'UE, les femmes gagnent au moins 14,1% de moins que les hommes par heure et la majorité des États membres ne disposent pas non plus de mesures efficaces sur la transparence des salaires. La proposition tant attendue de la Commission européenne relative à une directive européenne sur la transparence des salaires, publiée en mars 2021, est un pas dans la bonne direction mais présente des limites importantes comme l'absence de dispositions spécifiques visant à promouvoir la négociation collective sur l'égalité des salaires.



726

anciens mineurs exposés à des substances toxiques sont reconnus comme victimes du "préjudice d'anxiété"

Au sein de l'UE, les femmes gagnent au moins

14,1 %

de moins que les hommes par heure



L'extension du préjudice d'anxiété

La cour d'appel française de Douai a reconnu que l'exposition de 726 anciens mineurs lorrains à des substances cancérigènes et toxiques a provoqué un "préjudice d'anxiété", leur permettant ainsi d'obtenir une compensation financière de 10 000 euros. Notion existant en France depuis 2010, le "préjudice d'anxiété" était initialement limité aux travailleurs de l'amiante. Défini comme le fait d'être "dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante", il permet d'engager la responsabilité d'un employeur qui n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs.

En France, les conditions d'application du préjudice d'anxiété ont été progressivement élargies grâce à une évolution de la jurisprudence en faveur d'une interprétation plus large de ce concept. La décision de la cour d'appel de Douai fait suite à un arrêt de la Cour de cassation rendu le 11 septembre 2019, qui étend le champ d'application au-delà de l'exposition à l'amiante à toutes les "substances nocives et toxiques" engendrant un risque élevé de développer une pathologie grave.

Bien que les conditions puissent changer d'une juridiction à l'autre, la responsabilité de l'employeur est commune à tous les États membres de l'UE en vertu de la directive 89/391/CEE, qu'ils sont tenus de transposer en droit national. L'arrêt de Douai pourrait être le point de départ d'une réévaluation, dans d'autres pays de l'UE, de la portée de cette obligation.

47 000 décès annuels par cancers professionnels dans l'UE sont dus à l'amiante



Les syndicats demandent une mise à jour des valeurs limites

Dans sa réponse à la consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive sur l'amiante au travail (2009/148/CE) et de la directive sur les agents chimiques (98/24/CE), la Confédération européenne des syndicats (CES) demande à la Commission européenne de revoir à la baisse la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) pour l'amiante ainsi que pour le plomb et ses dérivés.

Selon la CES, la VLEP actuellement en vigueur pour l'amiante dans l'Union européenne (0,1 fibre/cm³) n'offre pas une protection suffisante aux travailleurs exposés. Sur la base des recommandations des experts de la Commission internationale de la santé au travail (CIST), la CES réclame l'établissement d'une valeur limite de 0,001 fibres/cm³ pour tous les États membres de l'UE, soit la moitié de la valeur néerlandaise, qui est actuellement la plus basse de l'UE-27. Pour les syndicats européens, la mise à jour des VLEP doit s'inscrire dans un plan plus large visant à éradiquer l'amiante en Europe, responsable d'au moins 47 000 décès annuels par cancers professionnels dans l'UE.

Procès sur le droit de retrait pendant la pandémie

Les 11 et 17 mai 2020, plus de 1000 travailleurs de la STIB, société des transports intercommunaux de Bruxelles, ont exercé leur droit de retrait du travail, estimant que leur situation mettait leur santé en danger dans le contexte de la crise du Covid-19. Cependant, la direction de l'entreprise publique n'a pas reconnu l'exercice de ce droit, estimant que tous ces travailleurs étaient suffisamment protégés et qu'il n'y avait pas de danger grave et imminent.

Cette affaire soulève un certain nombre de questions fondamentales concernant la santé et la sécurité au travail. L'une d'entre elles est de savoir si l'exposition au virus peut être considérée comme un "danger grave et imminent" qui détermine si l'exercice du droit d'arrêter le travail est justifiable. Inscrit dans le droit européen et international, ce droit s'applique à tous les travailleurs européens. Bien que transposé en droit belge par l'article 1.2-26 du Code du bien-être au travail, ses modalités d'application sont controversées, d'autant plus qu'aucun tribunal ne s'est encore prononcé sur cette question. Les conséquences de cette affaire judiciaire permettront de clarifier la portée de ce droit non seulement en Belgique, mais aussi dans les États membres où il a été négligé par le passé.



54 % des lieux de travail fortement infectés avaient du personnel travaillant sans EPI adéquat

1000 travailleurs de la STIB ont exercé leur droit de retrait du travail pour des raisons de sécurité



Des conditions de travail médiocres dans les maisons de repos

Des environnements de travail dangereux, des conditions d'emploi précaires et des pénuries de personnel ont joué un rôle crucial dans la propagation du Covid-19 dans les maisons de repos en Suède, constituant une grave menace à la fois pour les travailleurs et pour les résidents âgés. Selon un sondage réalisé par le syndicat suédois Kommunal, le personnel a ressenti de l'impuissance et de la frustration parce que ses conditions de travail ne lui permettaient pas de fournir les soins qu'il souhaitait aux personnes âgées.

Dans 54 % des maisons de repos fortement infectées, le personnel travaillait sans équipement de protection individuelle (EPI) adéquat. Près d'un tiers des personnes interrogées soupçonnaient que le personnel avait été infecté pendant les heures de travail. Dans une maison de retraite où plusieurs résidents étaient atteints de Covid-19, l'employeur avait fourni au personnel des masques faciaux fabriqués à partir de sacs d'aspirateur. Le responsable de la sécurité de Kommunal a tiré la sonnette d'alarme et, avec le soutien du bureau d'aide juridique de LO-TCO, l'affaire a été portée devant un tribunal administratif, qui a statué que les travailleurs avaient droit à des masques avec filtre FFP2.

Le manque de personnel dans le secteur des soins aux personnes âgées est évident depuis longtemps, et de nombreuses maisons ont une forte proportion d'employés à durée déterminée qui n'ont souvent pas la sécurité financière nécessaire pour refuser du travail. L'enquête montre que les maisons de repos où la propagation de l'infection est la plus forte ont une plus grande proportion de personnel rémunéré à l'heure.