



DANS CE NUMÉRO :

Espaces clos et travail en hauteur – Victoires devant les tribunaux	2
Le stress, un risque professionnel	4
Des chercheurs canadiens espèrent dépister le cancer grâce à des selles phosphorescentes	4
Kenneth Cameron – Une passion pour notre sécurité	5
Prévention du cancer : Merci aux participants aux programmes du Centre familial d'éducation d'Unifor	6
Le plan pour l'emploi de Tim Hudak ferait disparaître des emplois verts	6
Le travail se poursuit – General Electric, Peterborough (Ontario)	7
Le SIMDUT après le SGH – Un aperçu	8
Symboles de danger du SIMDUT	9
La section locale 444 et les enfants des travailleurs de Chrysler montrent la voie à suivre!	10
Prochains événements	11

Conférence 2014 sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents du travail

Article présenté par Kelly Bondy, section locale 1285

Le système de responsabilité interne, les droits et les défis des travailleur(euse)s, la sécurité axée sur le comportement, les enquêtes sur les accidents, la santé mentale et la commission des accidents du travail ne sont que quelques-uns des sujets importants dont les militant(e)s d'Unifor ont discuté lors de la conférence nationale 2014.



PHOTO PAR KIM KENT, L4451

Sari Sairanen, directrice du Service de santé et sécurité, a ouvert la conférence en soulignant l'importance de promouvoir le changement en élaborant des stratégies et en se mobilisant. Un panel composé des président(e)s des comités permanents de santé et de sécurité de diverses régions, c'est-à-dire Scott McIlmoyle (Ontario), Brent Charron (Prairies), Gord McGrath (Colombie-Britannique) et Jennifer Benoit (Atlantique), a traité d'un grand nombre de questions touchant tous les travailleurs au Canada : le stress, les microtraumatismes répétés, le manque de formation, la violence au travail, l'intimidation des accidentés du travail, la réduction des effectifs, la hausse des exigences du travail et les nombreux systèmes de sécurité axés sur le comportement. En outre, il a indiqué qu'un grand nombre de travailleur(euse)s étaient réticents à déclarer les risques et les accidents de travail par crainte de représailles.

Notre confrère Emil Mesic, représentant en matière de santé et de sécurité de la section

locale 707, a envoyé le message clair que nous devons apporter des changements et tenir tête à nos employeurs. Les travailleur(euse)s n'affichent aucune attitude négative à l'égard de leur santé et de leur sécurité et ne font pas non plus de mauvais choix dans ce domaine, contrairement aux employeurs. Les représentant(e)s en santé et sécurité doivent être consultés. Les syndicats se sont âprement battus pour obtenir le droit légal de donner leur avis sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Ils exercent ce droit en représentant les travailleur(euse)s au sein du comité mixte de santé et de sécurité, dont les fonctions sont définies par la loi. Nous devons adopter une approche fondée sur les risques en milieu de travail. Nous devons tenir nos employeurs responsables.

En outre, Unifor peut invoquer certaines dispositions des lois sur l'indemnisation ainsi que la santé et la sécurité pour contester certains comportements dans le cadre des programmes de santé et de sécurité des employeurs.

Certaines provinces interdisent strictement aux employeurs de décourager les travailleur(euse)s de déclarer les accidents de travail. Par exemple, en Colombie-Britannique, l'article 177 de la *Workers Compensation Act* interdit aux employeurs de décourager les travailleur(euse)s de déclarer les blessures, les maladies, les décès et les conditions dangereuses.

Au Manitoba, les employeurs risquent une amende de 450 \$ au titre de la *Workers Compensation Act* s'ils tentent de persuader les travailleur(euse)s de ne pas déposer de demandes d'indemnisation des accidents du travail. Les employeurs manitobains ne peuvent pas infliger aux

travailleur(euse)s des sanctions disciplinaires, ou les menacer de le faire, s'ils les dénoncent ou tentent de les dénoncer pour avoir tenté de les dissuader de présenter des demandes d'indemnisation.

En Ontario, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* interdit à l'employeur d'user de représailles parce que le travailleur a agi conformément à la loi. Les travailleur(euse)s ont pour devoir de signaler toute infraction à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Pourtant, nous constatons que nos membres ont peur.

Le succès de nos initiatives en santé et sécurité dépend de la mesure dans laquelle nos travailleur(euse)s les appuient. Nous devons formuler des stratégies à l'aide de nos pouvoirs de négociation collective, renseigner nos membres sur les campagnes d'Unifor et appliquer rigoureusement la notion de diligence raisonnable.



Dr. Todd Conklin

La diligence raisonnable consiste à avertir l'employeur de l'existence d'un risque. Lorsque l'employeur ne prend aucune mesure, nous devons passer à l'action. Par exemple, nous proposons d'utiliser des écriteaux de façon créative.

Les programmes de sécurité axés sur le comportement compromettent la santé et la sécurité des travailleur(euse)s, car ils excusent les fautes antérieures et actuelles de l'employeur. Ils focalisent l'attention sur les travailleur(euse)s, qui, dans la plupart des cas, contribuent peu, voire aucunement, à la sélection de la machinerie ou de l'équipement, de la méthode de travail, de l'organisation du travail, des procédés, des matériaux, des dispositifs de protection, etc. Ils n'insistent pas sur l'élimination des risques en milieu de travail. Ils visent à changer le comportement des travailleur(euse)s par des conséquences positives ou négatives. Autrement dit, il s'agit d'un système de punitions et

de récompenses. Les incitatifs, les prix en argent, les repas de pizza et les pauses gâteau et café paraissent invitants, mais ils incitent les travailleur(euse)s à ne pas déclarer les accidents de travail, stimulent l'esprit de compétition entre travailleurs et empoisonnent le climat de travail. Il y a fort à parier que les travailleur(euse)s ne déclareront pas les accidents de travail s'ils croient qu'ils encourrent une sanction ou laissent tomber leur équipe, surtout en période économique difficile.

Espaces clos et travail en hauteur – Victoires devant les tribunaux

Par : Doug Dutton, président de la section locale 52 et personne-ressource en matière de santé et de sécurité chez Bell

Le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (TSSTC) a reconnu le bien-fondé de deux instructions données par des agents fédéraux de santé et sécurité concernant le matériel de sauvetage et la formation connexe des employés de Bell Canada qui travaillent dans des espaces clos et en hauteur, à proximité des lignes hydroélectriques.

La première décision, rendue le 10 septembre, portait essentiellement sur l'interprétation de l'alinéa 11.3d) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, qui stipule que chaque employeur doit « désigne[r] l'équipement de protection et l'équipement de secours à utiliser dans l'espace clos lors d'opérations de sauvetage et lors des opérations effectuées dans d'autres situations d'urgence. »

L'instruction initiale de M. Tremblay, qui remontait à avril 2012, comprenait deux types précis d'espaces clos. Elle a été non seulement confirmée, mais aussi renforcée de façon à inclure tous les espaces clos chez Bell Canada. En outre, elle ordonne à l'entreprise de désigner l'équipement de protection, conformément à l'alinéa 11.3d).

Pendant au moins 20 ans, les militants syndicaux du domaine de la santé et de la sécurité ont répété à l'employeur qu'il n'était pas suffisant d'appeler le 911 et qu'il fallait un plan de sauvetage clair pour les employés travaillant dans des espaces clos, y compris des procédures, de l'équipement et de la formation.

Le combat a repris avec ardeur à la suite du décès de deux employés contractuels de Bell dans un espace clos à Oakville, en Ontario, en 2007. Les membres du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité ont recommandé à l'employeur de fournir un trépied, un harnais de sécurité et une longe lors des opérations de sauvetage et d'offrir aux employés une formation sur l'utilisation de l'équipement. L'agent de santé et sécurité Tremblay a qualifié l'utilisation de cet équipement désigné de « bonne pratique de santé et de sécurité » et a recommandé qu'il soit fourni. Bell a manifesté son désaccord en soutenant qu'il mettait des

téléphones cellulaires à la disposition de ses employés pour qu'ils appellent le 911 au besoin.

Dans sa décision, le président a indiqué ce qui suit : « J'estime que le fait de fournir seulement un téléphone cellulaire pour appeler les services d'urgence ne satisfait pas aux exigences de l'alinéa 11.3d). [...] Compte tenu des risques potentiels associés au travail en espace clos, l'employeur a davantage la responsabilité de s'assurer que des procédures adéquates sont mises en place et que de l'équipement approprié est offert pour préserver la santé et la sécurité de ses employés en cas d'urgence. »

Des efforts sont actuellement déployés pour désigner l'équipement de sauvetage et établir une procédure de sauvetage pour les espaces clos de Bell, mais cela ne se fera pas du jour au lendemain. J'ai bon espoir que ces efforts aboutiront d'ici la fin de l'année.

Rendue le 3 octobre, la deuxième décision avait trait à l'application du paragraphe 8.10(3) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* et à une instruction donnée par l'agent de santé et sécurité Chris Wells le 23 janvier 2013. Cette dernière soutenait que l'employeur n'avait pas fourni « la formation et l'entraînement requis » sur la façon de secourir les personnes blessées au cours d'un travail de ce genre.

Le litige a débuté en 2006. À cette époque, le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité a été saisi d'un renvoi concernant une formation d'appoint sur le sauvetage en travail aérien. Après moult discussions et ententes au comité d'orientation, l'employeur est revenu sur son engagement et, sans consulter le syndicat, a écrit à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) pour lui demander une interprétation du paragraphe 8.10(3) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

En juin 2006, Bell a reçu une interprétation du paragraphe 8.10 (3) du *Règlement* de l'agent de santé et sécurité Jacques Maltais. Ce dernier a précisé ce qui suit : « En ce qui concerne le paragraphe (3), selon notre interprétation, l'interdiction de travailler sur un poteau peut être levée si l'employé a reçu une formation et un entraînement sur la façon de secourir les personnes blessées au cours d'un travail de ce genre. À notre avis, la formation n'est donc pas une condition réglementaire préalable lorsque l'employé travaille seul. »

Selon Bell, cette interprétation est à l'origine de la fin de la formation puisque la plupart des employés externes de Bell travaillent seuls.

Le comité d'orientation a poursuivi ses discussions. Comme nous n'avons pas réussi à trouver un terrain d'entente, j'ai déposé une plainte au nom du SCEP, maintenant Unifor, auprès de RHDC. La plainte a été étudiée par l'agente de

santé et sécurité Sacco avant d'être confiée à l'agent de santé et sécurité Wells. Ce dernier a déterminé que « l'employeur n'avait pas fourni la formation et l'entraînement requis sur la façon de secourir les personnes blessées au cours d'un travail de ce genre. »

L'article 8.10 stipule ce qui suit :

Avant qu'un employé monte sur un poteau ou une construction élevée utilisés pour supporter un outillage électrique, l'employeur doit lui donner la formation et l'entraînement concernant l'inspection et la vérification préalables des poteaux ou des constructions élevées.

(3) Il est interdit à un employé de travailler sur un poteau ou une construction élevée visés au paragraphe (1) à moins d'avoir reçu une formation et un entraînement sur la façon de secourir les personnes blessées au cours d'un travail de ce genre.

Même si Bell a tout d'abord respecté l'instruction à l'adresse indiquée dans cette dernière, il a interjeté appel aux termes de l'article 146 du *Code canadien du travail*.

Dans sa décision, le président du TSSTC a écrit ce qui suit : « [...] le *Règlement* ne concerne que le travail sur les poteaux ou les constructions élevées utilisés pour supporter un outillage électrique. Il n'associe d'aucune façon la condition préalable obligatoire qu'est l'entraînement ou la formation à l'exigence que les techniciens travaillent en équipe de deux ou plus sur les poteaux. Indépendamment de la façon dont un employeur choisit de répartir le travail entre ses employés, les normes minimales établies dans le *Code* et le *Règlement* s'appliquent en tout temps, à défaut d'instructions contraaires claires, ce qui n'est pas le cas dans l'affaire qui nous occupe. »

Les deux décisions du TSSTC auront une incidence sur les travailleurs réglementés par le gouvernement fédéral qui travaillent dans des espaces clos ou des poteaux et des constructions élevées utilisés pour supporter un outillage électrique.

Il est possible de consulter les décisions complètes aux adresses suivantes :

Sauvetage en espace clos TSSTC 14-017

http://www.ohstc.gc.ca/eng/content/html_archive/decisions2014/ohstc-14-017.shtml

Sauvetage en travail aérien TSSTC 14-019

http://www.ohstc.gc.ca/eng/content/html_archive/decisions2014/ohstc-14-019.shtml

Le stress, un risque professionnel

Article présenté par Gary Clark, sergent d'armes de la section locale 2215/ comité mixte de santé et de sécurité au travail

Le stress nous affecte tous, et ce, d'une manière différente, que ce soit au travail, à la maison (eh oui!) ou en voiture. L'essentiel, c'est de reconnaître les facteurs de stress et de trouver des moyens de les éliminer. Le stress peut causer des problèmes de santé. Les migraines, les troubles de l'alimentation et du sommeil, la dépression, l'anxiété et les problèmes cardiaques n'en sont que quelques exemples. Il peut également entraîner la mort.

Commençons par la conduite automobile. Le trajet de retour vous stresse-t-il en raison du trafic? Ce stress s'ajoute au stress subi pendant la journée, et vous rentrez à la maison deux fois plus stressé. Erreur! Au lieu de vous ruer vers la sortie, vous pouvez attendre quelques minutes, vous détendre et vous débarrasser de votre stress, afin d'effectuer un trajet de retour relaxant.

À la maison, les facteurs de stress sont omniprésents : les enfants (problèmes scolaires), les animaux domestiques, le robinet qui coule, les difficultés financières et même le travail. Tracez une frontière entre le travail et la maison. Attaquez-vous à un problème à la fois pour éviter qu'ils s'accumulent et dégénèrent. Les programmes d'aide aux employés peuvent également vous donner un coup de main. N'ayez pas peur d'y avoir recours. Envisagez d'intégrer ce programme dans votre convention collective s'il n'est pas offert dans votre milieu de travail.

Au travail, les facteurs de stress abondent : le rythme rapide, le volume de travail croissant, la précarité des emplois, la conception des tâches, l'environnement de travail, les facteurs liés à l'organisation du travail et les conditions sociales et économiques. Ils peuvent provoquer un stress et poser des risques pour la santé. Nous devons donc maintenant passer à l'action en disséminant de l'information, en faisant circuler des pétitions, en faisant campagne pour le changement et, tout simplement, en reconnaissant la présence de stress. La commission des accidents du travail, ou Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (gouvernement), et les employeurs font fi de ce problème, pourtant réel.

Ensemble, nous pouvons introduire des dispositions dans nos conventions collectives et mener des évaluations de risques et des analyses ergonomiques en collaboration avec le comité mixte de santé et de sécurité au travail, ce qui réduirait les pertes de temps et permettrait à l'entreprise de réaliser des économies. Nous devons modifier la loi, à l'exemple du Danemark, qui a fait de l'ordonnance sur l'exécution du travail un règlement afférent à la loi sur l'environnement de travail. Cette ordonnance stipule que la santé mentale ou physique des travailleur(euse)s ne doit pas être compromise par des

facteurs liés à l'organisation du travail, comme le rythme de travail, le travail itératif et l'isolement au travail. Reconnaissons le stress et travaillons ensemble pour amener du changement et l'éliminer de nos vies.

Des chercheurs canadiens espèrent dépister le cancer grâce à des selles phosphorescentes

Article rédigé par Kevin Connor, Agence QMI – 5 septembre 2014

TORONTO – Des chercheurs croient avoir découvert une méthode non invasive d'analyse des selles pour dépister le cancer colorectal.

En collaboration avec la Société canadienne du cancer, deux chercheurs de l'Université McMaster à Hamilton, en Ontario, réalisent une étude sur l'utilisation d'enzymes fluorescentes pour déceler les marqueurs du cancer dans des échantillons de selles. Les molécules brilleront si les patients souffrent du cancer, ce qui permettra leur prise en charge précoce. Le biochimiste Yingfu Li et le gastroentérologue Bruno Salena ont eu cette idée radicale et novatrice pendant une ronde de golf. M. Li étudie les DNAzymes fluorescentes, alors que le Dr Salena traite des patients atteints du cancer colorectal.

« Nous nous sommes mis à discuter des enzymes fluorescentes et des possibilités de dépistage précoce du cancer et j'étais emballé, a indiqué le Dr Salena. J'ai examiné les données de M. Li et elles m'ont intéressée. J'ai pensé que c'était quelque chose de nouveau que nous pouvions essayer. »

Les deux spécialistes ont déposé une demande dans le cadre du programme de subventions pour l'innovation de la Société canadienne du cancer et ont convaincu celle-ci de leur octroyer 200 000 \$ pour une étude s'échelonnant sur deux ans.

« Le programme de subventions pour l'innovation est parfait pour ce type d'étude, a affirmé M. Li. Aucun autre programme de subventions n'appuie les approches non traditionnelles comme la nôtre au Canada. »

Tout d'abord, ils créeront un bassin d'ADN contenant un quadrillion de séquences d'ADN différentes. Ensuite, ils tenteront de déceler les DNAzymes phosphorescentes dans les échantillons de selles des patients atteints du cancer colorectal, mais inapparentes dans les échantillons des participants en santé. Si leurs recherches sont fructueuses, les médecins pourront utiliser ce test pour dépister le cancer colorectal et même commencer à procéder à des analyses d'urine aux fins du dépistage du cancer du foie et de la vessie.

Bien qu'il puisse être traité dans 90 % des cas, le cancer colorectal est la deuxième cause de mortalité par cancer au Canada.

LES VISAGES DE VIA

Kenneth Cameron

LA PASSION POUR NOTRE SÉCURITÉ



Kenneth « Ken » Cameron est représentant national et président, employés, du Comité d'orientation de santé et sécurité Unifor-VIA Rail, en plus de veiller au bien-être des employés depuis les années 1980. Cependant, bien peu de gens savent qu'il a fait ses débuts à bord des trains du CN en 1967, comme aide cuisinier! Voici le portrait d'un homme qui, en plus d'avoir à cœur notre sécurité, a le chemin de fer dans le sang.

Ken est un travailleur du rail de cinquième génération : depuis son arrière-arrière-grand-père, les hommes de sa famille ont œuvré à bord des trains. Ce n'était donc pas

une surprise lorsqu'il a été employé aux fourneaux des locomotives du CN, durant l'exposition universelle de Montréal. À l'époque, il était loin de se douter que son histoire chez VIA Rail durerait si longtemps : « Je ne pensais pas en faire une carrière. Tout ce que je voulais, c'était un emploi d'été. Je suis quand même revenu pour travailler à temps plein en 1974 et je ne suis jamais reparti! ».

De fil en aiguille, Ken fut nommé président, employés, du Comité d'orientation de santé et de sécurité Unifor-VIA Rail. Il suffit de lui parler quelques instants pour constater sa passion pour le domaine : « Lorsque j'arrive sur un lieu de

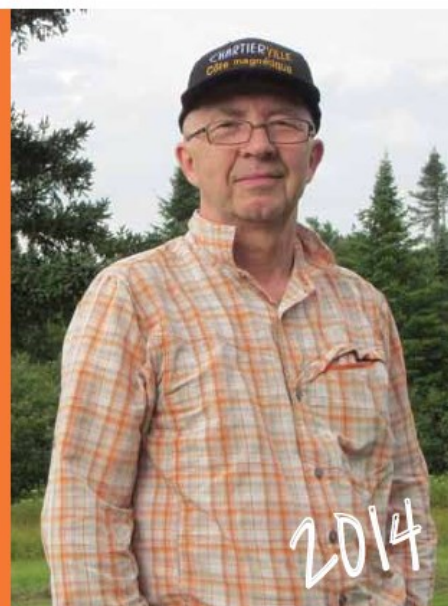
travail, je cherche toujours à identifier les problèmes potentiels. Je déteste les accidents, parce que beaucoup trop d'entre eux sont prévisibles. Ce qui me motive, c'est de pouvoir les contrer avant même qu'ils ne se produisent ».

La vision de Ken en tant que promoteur de la sécurité chez VIA Rail est claire : nous devons tous participer à l'établissement d'un milieu de travail sécuritaire et favorisant notre bien-être.

Ken peut être très fier du travail accompli.

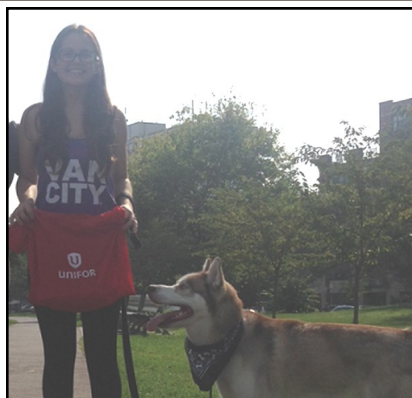


« Après 40 ans dans le domaine du transport ferroviaire, je devrai bientôt passer le flambeau. J'essaie de transmettre mon savoir à mes futurs successeurs, parce que je sais que les défis en santé et sécurité seront toujours présents! »



Prévention du cancer : Merci aux participant(e)s aux programmes du Centre familial d'éducation d'Unifor

Alexandra Wolff, qui est la conjointe de Carlos Cordeiro, un membre de la section locale 707 d'Unifor travaillant à l'usine d'assemblage de Ford à Oakville, tient à remercier tous les membres d'Unifor ayant suivi des cours offerts par le Centre familial d'éducation d'Unifor qui ont fait des dons à l'équipe « Billy le husky » dans le cadre de Bark for Life, une promenade de chiens de 10 km visant à lutter contre le cancer. Le courageux Billy le husky a fait un don de 880 \$ à la Société canadienne du cancer pour l'aider à prévenir le cancer.



La marche s'est déroulée à Toronto le 19 septembre 2014.

Le plan pour l'emploi de Tim Hudak ferait disparaître des emplois verts

La promesse du chef du Parti progressiste-conservateur d'abolir les subventions pour l'énergie éolienne et solaire ferait disparaître des milliers d'emplois dans le secteur manufacturier le plus récent de l'Ontario : l'énergie verte.

Article fourni par Bleu Vert Canada et publié dans le Toronto Star le mercredi 5 mars 2014

Ce n'est un secret pour personne : l'Ontario doit créer des emplois. Notre taux de chômage est trop élevé. Toutefois, c'est très étrange d'avancer qu'il est possible de créer des emplois en faisant disparaître ceux qui existent déjà. Pourtant, c'est exactement ce que propose Tim Hudak, chef du Parti progressiste-conservateur de l'Ontario, dans son plan pour l'emploi, déposé à l'Assemblée la semaine dernière.

En sus de procéder à des licenciements massifs dans le secteur public, la promesse de M. Hudak d'abolir les subventions pour l'énergie éolienne et solaire aurait pour effet de faire disparaître des milliers d'emplois dans le secteur manufacturier le plus récent de l'Ontario : l'énergie verte.

Le discours de M. Hudak repose sur une volonté de contenir les prix de l'électricité, mais il a été clairement établi que la hausse des prix n'est pas attribuable à l'énergie verte. L'énergie éolienne est moins coûteuse que presque toutes les autres nouvelles sources d'électricité, même le gaz naturel. En ce moment, l'énergie solaire est une source d'électricité négligeable en Ontario et n'a qu'une incidence minime sur les prix. En outre, des avancées technologies majeures font diminuer rapidement les coûts de l'énergie solaire. Voilà pourquoi les observateurs de l'industrie conviennent que

l'énergie solaire représente l'avenir.

Nous sommes des partisans de longue date de l'énergie verte, mais nous admettons que la *Loi sur l'énergie verte* n'est pas parfaite. Cependant, elle a aidé l'Ontario à réduire ses émissions et, aux dernières nouvelles, à créer plus de 30 000 emplois. Ce n'est pas rien.

De plus, la *Loi sur l'énergie verte* a créé un grand nombre d'emplois dans le secteur manufacturier, dont l'importance ne peut pas être sous-estimée.

Le secteur manufacturier a toujours été le moteur économique de l'Ontario. Même s'il a perdu des centaines de milliers d'emplois au cours des 10 dernières années, le secteur est encore le principal employeur en Ontario et le contributeur le plus important à notre PIB.

L'énergie verte insuffle une nouvelle vie au secteur manufacturier, ce dont il avait grandement besoin. Des usines ont ouvert leurs portes à la grandeur de la province, de Windsor à Kingston, en passant par Sault Ste. Marie. Elles fabriquent des panneaux solaires et des éoliennes pour répondre à la demande générée par la *Loi sur l'énergie verte*.

De surcroît, l'énergie verte aide les industries établies. Par exemple, les métallurgistes d'Essar Steel, à Sault Ste. Marie, lamentent maintenant de l'acier pour des mâts éoliens.

M. Hudak est certainement au fait de ces emplois puisqu'un certain nombre d'entre eux se trouvent dans sa région. Ontario Solar Manufacturing emploie environ 50 personnes à son usine de Welland. PowerBlades Inc. embauchera 200 autres personnes, aussi à Welland, pour fabriquer des pales d'éolienne. Près de Beamsville, une usine produit des composantes pour les turbines éoliennes. Nous pourrions citer bien d'autres exemples.

Surtout, un grand nombre de ces emplois sont des emplois de qualité. Ils rapportent un salaire décent, et les travailleur(euse)s que nous avons rencontrés nous parlent constamment de leur fierté de faire partie de cette industrie et de cette solution aux changements climatiques. Ils sont aussi fiers que leurs enfants pensent enfin que leur mère ou leur père « a compris ».

Voilà le type de secteur et le type d'emploi que nous devons créer. Pendant trop longtemps, on nous a dit que nous devons choisir entre l'économie et l'environnement. Nous ne pouvons pas continuer d'agir comme si cette affirmation était vraie. Nous avons besoin d'une économie robuste et d'un environnement sain.

Heureusement, nous pouvons avoir les deux. D'ailleurs, l'enthousiasme de l'Ontario pour l'énergie verte démontre que l'environnement et les emplois de qualité peuvent aller de pair.

Les Ontariens doivent comprendre que la révolution verte ne fait que commencer. Les emplois actuels découlent de la demande d'énergie éolienne et solaire en Ontario, mais, grâce à notre longueur d'avance, nous sommes dans une position favorable pour répondre à la demande mondiale croissante d'énergie de remplacement, et surtout, nous sommes bien placés pour desservir le marché nord-américain.

Tourner maintenant le dos à l'énergie éolienne et solaire serait une erreur. Nous abandonnerions une position de chef de file dans l'un des secteurs affichant la croissance la plus rapide au monde.

Dans l'immédiat, des travailleur(euse)s se retrouveraient sans emploi. Quelle étrange façon de créer des emplois!

Unifor est l'un des membres de Bleu Vert Canada.

Le travail se poursuit General Electric, Peterborough (Ontario)

La section locale 524 représente les travailleur(euse)s de l'usine de General Electric à Peterborough, en Ontario, laquelle a été construite à la fin du 19^e siècle. Il fut une époque où cette usine comptait environ 6 000 travailleurs. Aujourd'hui, elle demeure une industrie majeure de Peterborough et emploie 600 membres de la section locale 524. Au fil des décennies, les travailleur(euse)s de GE ont été exposés à de nombreuses toxines. L'amiante figure parmi les plus mortelles. Au cours de sa centaine d'années d'existence, l'usine a exploité beaucoup de services différents, lesquels utilisaient tous des procédés bien à eux. Un grand nombre d'entre eux n'existent plus ou ont changé. Par contre, un certain nombre de travailleur(euse)s affectés à ces divers services sont encore vivants de nos jours.

Sous les pressions des travailleur(euse)s, l'entreprise a lancé une étude durant les années 1990. Pendant la première phase, cette étude a révélé un nombre de cas de cancer du poumon supérieur à la normale. Une fois terminée, en 2001, l'étude s'est avérée non concluante. Les travailleur(euse)s ont continué de prôner des mesures plus efficaces et, en 2003, le syndicat a commencé à travailler avec le Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario pour l'aider à mener une enquête sur la santé des travailleurs actuels.

Malheureusement, le taux de participation était trop faible pour tirer des conclusions valables sur les problèmes de santé



de ces travailleur(euse)s. Par conséquent, la section locale a décidé de donner le feu vert à une clinique des maladies professionnelles ciblant principalement les retraités.

Des plans ont été élaborés pendant plusieurs mois, et la clinique a finalement eu lieu les 6 et 7 mai 2004. En tout, 675 travailleurs de General Electric, principalement des retraités, se sont présentés. Il s'agit de l'une des plus importantes cliniques des maladies professionnelles organisées en Ontario. En plus de remplir des questionnaires médicaux et de présenter leurs antécédents professionnels, les travailleur(euse)s ont contribué à l'établissement d'une carte corporelle (qui situait les différentes maladies déclarées sur le schéma d'un corps) et d'une carte de l'usine (qui situait les produits chimiques auxquels les travailleurs avaient été exposés).

Des médecins du Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario ont examiné ces travailleurs et ont évalué leur niveau d'exposition aux produits chimiques en milieu de travail. Des demandes d'indemnisation à l'intention de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) ont été remplies pour les travailleur(euse)s souffrant de maladies professionnelles. Certaines demandes ont été approuvées, alors que d'autres ont été rejetées.

La section locale, avec l'aide précieuse du bureau national, s'apprête à envoyer les demandes rejetées au Bureau des conseillers des travailleurs. Elles seront étudiées par le Bureau des conseillers des travailleurs. Il sera possible d'en appeler de la décision initiale.



En décembre 2014 :

800 dossiers de demande dans la base de données

- 69 demandes acceptées
- 515 dossiers fermés
- 3 demandes en attente d'un complément d'information
- 34 demandes transmises au Bureau des conseillers des travailleurs
- 114 demandes envoyées à la CSPAAT en attente d'un complément d'information
- 65 dossiers en attente de fermeture



Le SIMDUT après le SGH

Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail



Les fiches d'information provisoires sur « Le SIMDUT après le SGH » présentent les éléments du SIMDUT tels qu'ils apparaîtront une fois que le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) sera mis en œuvre au Canada. La présente fiche a été préparée à titre d'information et n'est ni définitive ni officielle. Pour en savoir plus, consulter www.simdut.gc.ca.

Le SIMDUT après le SGH – Aperçu

Qu'est-ce que le SGH?

Le SGH est une initiative internationale visant à harmoniser à l'échelle internationale la classification des dangers et la communication des dangers associés aux produits chimiques. La transition au SGH dans le SIMDUT aidera à harmoniser les systèmes de communication des dangers dans le monde.

Le SIMDUT est un système national de communication des dangers qui fournit de l'information sur l'utilisation sécuritaire des matières dangereuses sur les lieux de travail canadiens. Le SGH ne remplacera pas le SIMDUT. Le SIMDUT sera modifié afin d'intégrer les éléments du SGH. Par conséquent, les éléments suivants seront **normalisés** :

- Règles de classification
- Exigences en matière d'étiquetage
- Format de la fiche de données de sécurité – FDS (anciennement la fiche signalétique – FS)

Classification

Les critères relatifs à la classification seront révisés dans le SIMDUT après le SGH. Le SIMDUT offrira la même protection après l'entrée en vigueur de la classification du SGH. De nouvelles classes seront ajoutées, y compris les dangers par aspiration. Pour en savoir davantage, consultez la fiche d'information *Le SIMDUT après le SGH – Classes de dangers*.

Étiquette du fournisseur

L'étiquette du fournisseur fera l'objet de nouvelles exigences. La plupart des éléments d'étiquetage seront normalisés. Chaque classe et chaque catégorie de dangers comporteront une mention d'avertissement, une mention de danger, pictogramme(s) et conseils de prudence. L'étiquette du fournisseur sera encore requise en anglais et en français. Pour en savoir davantage, consultez la fiche d'information *SIMDUT après le SGH – Étiquettes du fournisseur*.

La communication des dangers sera davantage harmonisée. Des mentions de danger, des mentions d'avertissement et des pictogrammes normalisés seront intégrés. Des conseils de prudence peuvent également être prescrits.

Fiche de données de sécurité (FDS)

La FDS utilisera un format de 16 sections renfermant des renseignements faisant l'objet d'exigences spécifiques. Ces FDS en format SGH peuvent être utilisées au Canada, pourvu qu'elles soient conformes aux exigences actuelles du SIMDUT.

Les renseignements figurant dans les FDS doivent être exacts au moment de la vente ou de l'importation pour chaque vente ou importation. Pour en savoir davantage, consultez la fiche d'information *Le SIMDUT après le SGH – Fiche de données de sécurité*.

Renseignements commerciaux confidentiels – Secrets commerciaux

Les règles actuelles relatives aux secrets commerciaux continueront de s'appliquer.

Rôles, responsabilités et obligations

Les rôles et les responsabilités actuels des fournisseurs, des employeurs et des travailleurs selon *Le SIMDUT après le SGH* demeureront inchangés.

Les fournisseurs continueront à classer les produits dangereux, à préparer les étiquettes et les FDS et à fournir ces renseignements aux clients. Pour en savoir davantage, consultez la fiche d'information *Le SIMDUT après le SGH – Information pour les fournisseurs et les importateurs*.

Les employeurs seront encore tenus de veiller à ce que tous les produits dangereux soient étiquetés correctement et de mettre à la disposition des travailleurs les FDS à jour. Les employeurs devront également former et éduquer les travailleurs, et mettre en place des mesures de contrôle appropriées afin de protéger la santé des travailleurs et d'assurer leur sécurité. Pour en savoir davantage, consultez la fiche d'information *Le SIMDUT après le SGH – Information pour les employeurs*.

Les travailleurs continueront à participer aux programmes de formation sur le SIMDUT, à prendre les mesures nécessaires pour se protéger et protéger leurs compagnons de travail, et à participer à l'identification et à la maîtrise des dangers.

Calendrier

Santé Canada mène actuellement des consultations auprès des intervenants. Le SGH devrait être mis en œuvre au Canada en juin 2015.

Abonnez-vous aux Nouvelles du SIMDUT afin de recevoir les renseignements les plus récents concernant l'adoption des critères du SGH via le SIMDUT : www.simdut.gc.ca

➤ Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)

Signaux de danger du SIMDUT

● **CATÉGORIE A**
Gaz comprimés



● **CATÉGORIE D2**
Matières toxiques et infectieuses (matières ayant d'autres effets toxiques)

● **CATÉGORIE B**
Matières inflammables et combustibles



● **CATÉGORIE D3**
Matières toxiques et infectieuses (bio-dangereuse matières infectieuses)

● **CATÉGORIE C**
Matières comburantes



● **CATÉGORIE E**
Matières corrosives

● **CATÉGORIE D1**
Matières toxiques et infectieuses (matières ayant des effets toxiques immédiats et graves)



● **CATÉGORIE F**
Matières dangereusement réactives

La section locale 444 et les enfants des travailleurs de Chrysler montrent la voie à suivre!

Article présenté par Richard St. Denis, section locale 444 d'Unifor Représentant en environnement

Le 1^{er} juin 2014, les 37 enfants de nos membres ayant présenté une œuvre d'art sur l'environnement dans le cadre de notre cinquième programme annuel ont été invités, ainsi que leurs familles, à assister à une fête spéciale. Depuis 2010, notre comité conjoint sur l'environnement en milieu de travail a accueilli plus de 350 membres et leur famille à l'occasion de ces événements artistiques.

L'auditorium de l'usine était bondé d'enfants pleins d'entrain, de parents et d'invités de marque. Le vice-président, Zachary Leroux, le représentant national en environnement d'Unifor, Jamie Hansen, et le directeur de l'usine, Mike Brieda, étaient présents. Doug Boughner, membre de comité, représentait la



Gavin Cardoso teste résultats de Réaction nucléaire simulé de Dena Barrette

contenant notamment une montre qui fonctionne seulement à l'eau! Chacun d'eux a également reçu un exemplaire de notre livre d'activités sur l'énergie, qui leur donne la chance d'en apprendre davantage sur l'énergie et l'économie d'énergie dans le plaisir, en faisant des casse-têtes et diverses activités.

Chaque enfant ayant participé au programme s'est vu offrir un sac à dos regorgeant de présents, notamment des chèques-cadeaux de la librairie locale et des t-shirts de la section locale 444 d'Unifor.

Avant de partir, chaque famille a eu l'occasion de se faire photographier. Les photos de famille seront ajoutées à la vidéo musicale contenant des photos de l'événement et les œuvres d'art des enfants, dont une copie sera remise à chaque famille. Notre comité conjoint sur l'environnement en milieu de travail a créé un « mur commémoratif » pour présenter les œuvres d'art des années précédentes.



De tous ces enfants, 17 avaient déjà participé au programme. Seule Julia Cote a participé les cinq années!

section locale 444 d'Unifor.

ENWIN Utilities était l'un des commanditaires en vedette, car l'énergie était le thème de l'événement. Dena Barrette a présenté un atelier interactif sur l'énergie aux enfants. Elle leur a expliqué pourquoi toutes les formes de création d'énergie avaient des bons et des mauvais côtés. La meilleure solution consiste à **économiser** l'énergie de façon à ne jamais en avoir besoin en premier lieu! Barbara Pearce-Marshall, Veronica Friessen et Lauryn Bodde représentaient ENWIN. ENWIN a distribué à tous les enfants présents des sacs à surprises



Julia Cote et Joshua Sementilli participent à l'activité interactive sur l'énergie de Dena Barrette.

PROCHAINS ÉVÉNEMENTS EN 2015

Cours d'une semaine (programme des congés-éducation payés) – Centre familial d'éducation de Port Elgin (Ontario)

Introduction à l'ergonomie	Du 15 au 20 mars 2015
Santé et sécurité (cours d'une semaine)	Du 22 au 27 mars 2015
CSPAAT : niveaux I et II (Ontario seulement)	Du 22 au 27 mars 2015
Défense des droits et représentation des travailleurs accidentés	
Accidents et enquêtes pour les représentants	
en santé et sécurité en milieu de travail	Du 30 mars au 2 avril 2015
Femmes, santé et sécurité	Du 12 au 17 avril 2015
Santé et sécurité (cours d'une semaine)	Du 19 au 24 avril 2015
Introduction à l'ergonomie	Du 19 au 24 avril 2015
Appels CSPAAT – Niveau III (Ontario seulement)	Du 26 avril au 1 ^{er} mai 2015
CSPAAT – Initiation à l'information médicale (Ontario seulement)	Du 26 avril au 1 ^{er} mai 2015

Tous les cours sont susceptibles d'être modifiés sans préavis. Pour obtenir une liste à jour des cours offerts en matière de santé et de sécurité, veuillez visiter le site Web du Service de l'éducation, à l'adresse <http://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/education/agenda/2014-02-04?&language=2> ou contactez directement le Centre familial d'éducation d'Unifor, au 1-800-265-3735 ou confcentre@unifor.org.

Conférence nationale sur l'environnement

Du 29 au 31 mai 2015

Centre familial d'éducation de Port Elgin (Ontario)

Nouvelles électroniques

Dans nos efforts visant à maintenir nos membres bien informés, veuillez prendre le temps de nous transmettre votre adresse électronique actuelle pour que nous puissions vous envoyer des nouvelles sur les questions de santé, sécurité et d'environnement ainsi que sur l'indemnisation des travailleur(euse)s dès que nous les recevons.

Envoyez votre prénom, nom de famille et adresse électronique à : healthandsafety@unifor.org



UNIFOR
lesyndicat | Canada