



DANS CE NUMÉRO :

Session de planification stratégique CSPAAAT – Changements à la politique	2
Un pas pour la vie	3
Le point sur le SIMDUT après le SGH	4
Les travailleurs du secteur fédéral doivent refuser d'exécuter des tâches « dangereuses »	7
Nouvelle loi conçue pour réduire les voies de fait sur les opérateurs de véhicules de transport en commun	8
Prototype de barrière modifiée	9
Comité sur les produits dangereux	10
Manuel sur la santé, la sécurité et l'environnement mis à jour	11
Nouvelle norme sur la prévention des incidents et les enquêtes (Z1005)	11
Mettons le cancer du sein K.O.	12
Le problème de la cyberintimidation en milieu de travail : Rapport	13
Journée de sensibilisation aux lésions attribuables au travail répétitif, Centres de santé des travailleurs de l'Ontario, 26 mars	13

Formation sur l'étude des temps de tâches

Par : Chris Becker, membre du comité de la section locale 1917 et représentant à l'étude des temps de tâches, CpK, Guelph (Ontario)

Au printemps dernier, je suis allé voir le président de l'usine pour lui faire remarquer qu'un autre poste avait été modifié et qu'il était tellement chargé qu'il était impossible de suivre le rythme de la chaîne. Comme beaucoup d'autres usines, nous travaillons maintenant avec un nouveau système opérationnel, appelé World Class Manufacturing, qui préconise des réductions de coûts. Il semble qu'au moins un poste est modifié par semaine dans une partie ou une autre de l'usine. « Nous n'avons pas de représentant à l'étude des temps de tâches, m'a répondu le président en souriant. Aimerez-vous suivre le cours? » Et bien, six mois plus tard, je me suis rendu au Centre familial d'éducation d'Unifor à Port Elgin pour assister à cette formation.

Le premier jour, on nous a dit que le cours sur l'étude des temps de tâches avait pour objectif de nous enseigner, à l'aide de la méthode de chronométrage, à étudier une tâche pour nous assurer qu'un employé qualifié est capable d'effectuer un travail de qualité à un rythme normal et de façon sécuritaire dans le délai alloué par l'employeur. Nous avons appris à diviser une tâche en segments de façon à ce qu'elle puisse être chronométrée avec plus de facilité et d'exactitude. Nous avons aussi appris à évaluer le rendement d'un travailleur par rapport à un rythme normal, à remplir une feuille de chronométrage, à obtenir des temps acceptables et à tracer le diagramme d'une tâche contenant toutes les mesures pertinentes. Nous avons abordé les systèmes des temps-standards les plus courants dans les grandes entreprises

(MOST, MODAPTS et les tables de temps de GM) et constaté comment ils pouvaient être mal utilisés. Nous avons reçu des exemplaires des normes de production établies dans d'autres conventions collectives afin d'essayer d'en négocier de similaires dans nos contrats de travail. Le plus important, nous avons appris à obtenir des temps exacts au moyen de notre outil le plus fiable : le chronomètre à minute décimale. Ce cours syndical n'était pas axé sur l'examen ou l'interprétation des contrats de travail et de leur libellé. La méthode de chronométrage est incontestable et simple. Les chiffres sont éloquentes.

Le chronométrage des manutentionnaires et des chariots tracteurs était la seule lacune du cours. Il aurait été intéressant d'essayer de chronométrer un chariot élévateur à fourche et les tâches de son conducteur. Ce processus est compliqué, mais l'animateur du cours a accepté de venir sur mon lieu de travail pour m'enseigner à les chronométrer dans le futur.



J'ai peut-être fait sourire les membres du service technique lorsque je leur ai annoncé qu'ils devaient maintenant composer avec moi en leur montrant mon certificat de Port Elgin. Ils ne souriaient plus lorsque j'ai découvert qu'une chaîne roulait trop vite de deux secondes ou prouvé que la charge de travail d'un opérateur était supérieure à 100 p. 100 à l'aide de la méthode de chronométrage. J'ai fourni des données relatives à l'employé surchargé qui ont permis d'accélérer le processus de remaniement d'une cellule de travail qui avait déjà été reporté de deux mois. J'ai indiqué à nos membres la vitesse à laquelle les chaînes devaient réellement rouler et je les ai informés que je pouvais enquêter et leur



donner une réponse honnête s'ils souhaitaient contester les temps alloués à leurs tâches.

En outre, je me suis aperçu, en posant les bonnes questions, qu'il n'existait aucun ordre de travail standard pour les manutentionnaires de l'usine. J'ai identifié les ingénieurs formés à la technique de la séquence des opérations de Maynard et j'ai appris la vitesse à laquelle les chaînes étaient censées fonctionner « officiellement ». J'ai insisté pour que l'opérateur d'une presse dispose de plus de temps parce qu'un élément, soit un marqueur gras utilisé à des fins de vérification de la qualité, avait été ajouté à son poste de travail.

Je recommande à tous les membres des comités ou délégués de suivre le cours sur l'étude des temps de tâches, car il était très enrichissant. Il s'agit d'un excellent moyen de raffermir le moral des membres, car ils comprennent que leurs représentants possèdent un nouvel outil efficace pour prendre l'entreprise sur le fait lorsqu'elle tente de leur imposer des charges de travail abusives.

Session de planification stratégique CSPAAAT – Changements à la politique sur les indemnités

Par Nancy Clark, formatrice en équipe d'intervention en invalidité professionnelle

Les 15 et 16 janvier, le Conseil provincial des métiers de la construction de l'Ontario et le Bureau des conseillers des travailleurs ont organisé une séance de planification à Toronto pour examiner les politiques nouvelles et révisées de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), en mettant l'accent sur la détermination des troubles préexistants et des déficiences permanentes. La séance avait une vocation informative, mais elle visait aussi à examiner des politiques et à élaborer des stratégies pour aider les accidentés du travail, les représentants syndicaux et d'autres intervenants dans le domaine de l'indemnisation des accidents du travail.

Des exposés ont été présentés sur les politiques d'indemnisation, les documents sur les conseils décisionnels, l'optique de la recherche et de la médecine de même que le point de vue du médecin et de l'évaluateur sur les troubles préexistants. Des discussions de groupe ont été tenues pour répondre aux questions sur quelques-unes des difficultés que présentaient les dossiers d'indemnisation des accidents du travail.

Dans le cadre de la planification stratégique, deux groupes ont été formés : un groupe a discuté d'un répertoire d'outils et de ressources pour les intervenants et l'autre, de l'établissement d'un ensemble de données médicales à l'appui du point de vue syndical.

La discussion sur le point de vue médical reposait sur l'analyse d'un mémoire néo-zélandais intitulé *What does degeneration mean? The use and abuse of an ambiguous word*¹. Un certain nombre de facteurs ont été examinés, et des plans d'action ont été élaborés. Voici un sommaire :

- convoquer un petit groupe de représentants des travailleur(euse)s pour recenser les praticiens et les chercheurs favorables aux travailleur(euse)s;
- dresser une liste de questions précises sur les préoccupations et formuler une critique des hypothèses de la CSPAAT;
- réaliser une compilation de travaux de recherche de haute qualité démontrant que certaines maladies sont attribuables au travail et pouvant être immédiatement utilisée par les intervenants;
- proposer des modifications à apporter aux politiques d'indemnisation et aux documents sur les conseils décisionnels;
- proposer des modifications à apporter à la stratégie de mise en œuvre de la CSPAAT;
- exempter les membres du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT) de la limite de 10 ans imposée pour les nominations;
- exemples de cas (concevoir un modèle pour les décisions qui concernent les intervenants et utiliser les exemples lors des discussions avec les principaux décideurs);
- membres représentant les travailleur(euse)s qui font partie du conseil d'administration de la CSPAAT et affiliation collective;
- régime universel d'indemnisation en Ontario.



Le groupe sur le répertoire d'outils et de ressources pour les intervenants a également tenu une discussion productive. En voici le sommaire :

- mettre au point un jeu de documents que les intervenants pourront examiner et utiliser comme modèles. Ces documents comprendront les suivants :
 - o les lettres et les questions adressées aux médecins (pertinentes et problématiques) et les réponses des médecins;
 - o les arguments juridiques (p. ex. le facteur contributif important est encore le critère utilisé pour déterminer la causalité, la répartition de l'indemnité pour perte non financière, la discopathie dégénérative asymptomatique obtient une cote de 0 % dans les guides de l'AMA et aucune répartition n'est permise, les décisions clés du TASPAAAT, la documentation utile d'autres sphères de compétence, les références relatives aux délais normaux de guérison);
 - o les mémoires aux différents niveaux d'appel;
 - o les sites Web et les ressources utiles;
 - o les listes de vérification et les autres outils des responsables de dossier (modèles d'entrevue avec les travailleurs, modèles des représentants, guides du Bureau des conseillers des travailleurs, modèles de révision de décisions).
- L'accès sera protégé par un mot de passe. Cette protection ne vise pas à limiter les défenseurs des travailleur(euse)s, mais à s'assurer que les personnes qui ne partagent pas nos valeurs n'ont pas accès à cette information et n'utilisent pas nos stratégies contre nous.
- Les défenseurs des travailleur(euse)s seront invités à soumettre du matériel à des fins de publication. Un petit groupe examinera le matériel soumis avant de le publier pour s'assurer qu'il est correct et pertinent.

Les résumés des discussions et les mesures de suivi des séances sont censés être communiqués dans un avenir très proche. Comme les dates limites des mesures de suivi n'ont pas encore été fixées, une annonce sera bientôt faite sur la façon d'accéder au répertoire et, plus tard, aux documents médicolégaux rigoureusement scientifiques mais favorables aux travailleur(euse)s.

Ressource

1. WIGLEY, R., et coll. « What does degeneration mean? The use and abuse of an ambiguous word », *NZMJ*, vol. 124, n° 1335, 27 mai 2011, p. 73-79.

Un pas pour la vie/Steps for Life

Malgré nos efforts les plus soutenus pour éliminer les accidents mortels, les blessures graves et les maladies professionnelles de nos lieux de travail, des milliers de Canadiens perdent la vie chaque année à cause de leur travail.



Qu'advient-il des familles des travailleurs décédés?

Un pas pour la vie est une marche de 5 kilomètres qui vise à recueillir des fonds pour aider les familles éprouvées par des accidents de travail. Fondé en 2004, Un pas pour la vie est l'activité de financement phare de l'association Fil de Vie/Threads of Life. Cette activité annuelle ramasse des fonds pour offrir des programmes et des services de soutien par les pairs aux familles canadiennes touchées par des accidents de travail et sensibilise aussi la population à l'importance de la santé et de la sécurité au travail.

Au bout du compte, Un pas pour la vie (Steps for Life) a pour objectif de sensibiliser la société aux effets en chaîne dévastateurs de chaque accident de travail et aux moyens de travailler ensemble pour empêcher que d'autres travailleur(euse)s se blessent ou meurent au travail.

Tous les profits d'Un pas pour la vie sont versés à Fil de Vie, un organisme de bienfaisance national qui aide à guérir les familles ayant souffert d'un décès en milieu de travail ou encore d'une blessure ou d'une maladie professionnelle qui change le cours d'une vie.

Cette année, la marche Un pas pour la vie aura lieu dans plus de 30 villes au Canada.

Nous prions les militants d'Unifor d'y participer et de nous aider à démontrer l'importance de la santé et de la sécurité au travail, tout en aidant les accidentés du travail et leur famille.

Comment pouvez-vous être utile? Visitez le site Web d'Un pas pour la vie à l'adresse <http://stepsforlife.ca/francais/> et inscrivez-vous à la marche qui aura lieu dans votre région



ou communiquez avec votre coordonnateur national, Ken Bondy, à l'adresse ken.bondy@unifor.org, pour faire un don à l'équipe du syndicat national d'Unifor qui marchera dans les rues de Toronto le 2 mai 2015.

Le point sur le SIMDUT après le SGH

Au Canada, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) sert à classer et à étiqueter les produits chimiques que l'on retrouve dans les lieux de travail, ou « produits contrôlés ». On est en train de mettre à jour ce système afin qu'il s'aligne sur le Système général harmonisé (SGH) de classification et d'étiquetage des produits chimiques.

Un certain nombre de pays adoptent une méthode uniforme afin qu'il n'y ait qu'un seul système international de classification et d'étiquetage des produits chimiques. Tant l'Union européenne que les États-Unis sont sur le point d'apporter des modifications compatibles avec le SGH, et le Canada suit leur exemple. Après avoir été mis à jour, le système s'appellera toujours SIMDUT au Canada (SIMDUT 2015).

La version définitive du règlement fédéral d'application de la *Loi sur les produits dangereux* a été publiée le 11 février 2015. Vous pouvez prendre connaissance des modifications apportées en consultant le [Règlement sur les produits dangereux](#) (RPD).

Le SIMDUT est mis en œuvre en vertu de lois fédérales et provinciales. À l'échelle fédérale, la *Loi sur les produits dangereux* et le *Règlement sur les produits contrôlés* (RPC) visent les fournisseurs de produits chimiques au Canada. La *Loi sur les produits dangereux* relève de Santé Canada. Le site Web de Santé Canada sur le SIMDUT se trouve à l'adresse www.simdut.gc.ca.

Il est nécessaire de mettre à jour les règlements connexes en milieu de travail qui régissent les employeurs et les travailleurs ainsi que les offices fédéraux, provinciaux, territoriaux et extracôtiers de manière à ce qu'ils soient conformes à la *Loi sur les produits dangereux* et à son règlement d'application. Par conséquent, il faudra un certain temps avant que les exigences des différentes administrations soient conformes à la loi fédérale. Pour la plupart des administrations, la transition s'échelonne sur un an.

Pour avoir un aperçu des modifications et des mises à jour des différentes administrations au Canada, allez à l'adresse simdut.org. Ce portail national sur le SIMDUT 2015 est administré par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Voici quelques-unes des modifications majeures apportées à la législation fédérale relative au SIMDUT :

- les « produits contrôlés » s'appelleront dorénavant « produits dangereux »;
- les classes de dangers seront différentes et plus nombreuses;
- les critères de classification seront révisés;
- les étiquettes du fournisseur seront revues;
- de nouveaux pictogrammes seront ajoutés;
- il y aura de nouvelles fiches de données de sécurité de 16 sections;
- il ne sera pas obligatoire de mettre à jour les fiches de données de sécurité tous les trois ans.

Le SIMDUT après le SGH

SIMDUT 1988	SIMDUT 2015
Identificateur de produit	Identificateur de produit
Identificateur de fournisseur	Identificateur de fournisseur
Pictogramme	Pictogramme
Mentions de risque	Mentions de danger
S.O.	Mentions d'avertissement
Mesures de précaution	Conseils de prudence
Premiers soins	Font partie des conseils de prudence
Bordure hachurée	Non

Classes de dangers – SIMDUT 1988	Symboles – SIMDUT 1988	Symboles – SIMDUT 2015	Classes de dangers – SIMDUT 2015
A			Gaz sous pression
B1 à B6			Inflammables, matières auto-échauffantes, matières qui dégagent des gaz inflammables, pyrophoriques (gaz, liquides, solides), peroxydes organiques
C			Combustibles (gaz, liquides, solides)
D1			Toxicité aiguë – Par voie orale ou cutanée ou par inhalation
D2			Irritation des yeux et de la peau, sensibilisation respiratoire ou cutanée, cancérogénicité, mutagénicité, toxicité pour la reproduction
D3			Matières infectieuses présentant un danger biologique
E			Matières corrosives pour les métaux, corrosion de la peau et des yeux
F			Matières autoréactives, peroxydes organiques
S.O.	S.O.		Matières explosibles (les explosifs font encore partie des exclusions du SIMDUT pour le moment)
S.O.	S.O.		Danger par aspiration, toxicité pour certains organes cibles (exposition unique, expositions répétées)
S.O.	S.O.	S.O.	Poussières combustibles
S.O.	S.O.	S.O.	Asphyxiants simples
S.O.	S.O.	Utiliser le symbole approprié	Dangers physiques non classifiés ailleurs, dangers pour la santé non classifiés ailleurs

L'entrée en vigueur de la loi fédérale sera suivie d'une période de **transition d'environ quatre ans** durant laquelle les fournisseurs pourront fournir des fiches de données de sécurité et des étiquettes conformes à l'un ou à l'autre système.

Période de transition

La période de transition a débuté au moment où le règlement est entré en vigueur. Comme aux États-Unis, la transition vers le SGH sera graduelle au Canada pour que les principaux partenaires et intervenants aient suffisamment de temps pour apporter les ajustements liés à la réglementation et au système. En outre, on tente d'assurer l'uniformité du système à la grandeur du Canada grâce à des mesures de coordination et d'harmonisation des administrations fédérales, provinciales et territoriales.

		Fabricants et importateurs	Distributeurs	Employeurs
Phase 1	De l'entrée en vigueur au 1 ^{er} juin 2017	Respecter les exigences du RPC ou du RPD	Respecter les exigences du RPC ou du RPD	Respecter les exigences du RPC ou du RPD
Phase 2	Du 1 ^{er} juin 2017 au 1 ^{er} juin 2018	Respecter les exigences du RPD	Respecter les exigences du RPC ou du RPD	Respecter les exigences du RPC ou du RPD
Phase 3	Du 1 ^{er} juin au 1 ^{er} décembre 2018	Respecter les exigences du RPD	Respecter les exigences du RPD	Respecter les exigences du RPC ou du RPD
Achèvement	1 ^{er} décembre 2018	Respecter les exigences du RPD	Respecter les exigences du RPD	Respecter les exigences du RPD

12

En outre, les employeurs pourront utiliser n'importe quel produit conforme aux exigences du RPC qui se trouve déjà dans leur lieu de travail du 1^{er} décembre 2018 au 1^{er} juin 2019.

Pour obtenir des précisions, allez à l'adresse simdut.org et ouvrez l'onglet « *Travailleur* ».

La transition de quatre ans représentera un défi pour les militants du domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Par conséquent, tous les comités et les représentants en milieu de travail devraient l'insérer à leur ordre du jour.

Étiquettes du fournisseur

Les exigences relatives aux étiquettes seront modifiées, et de nouvelles exigences seront probablement ajoutées. Les étiquettes contiendront de nouveaux pictogrammes ainsi qu'une mention d'avertissement (avertissement ou danger).

Produit J

(produit chimique abc)



Danger

Mortel en cas d'ingestion

Provoque une irritation cutanée

Mesures de précaution :

Porter des gants de protection.

Se laver les mains soigneusement après manipulation.

Ne pas manger, boire ou fumer en utilisant ce produit.

EN CAS DE CONTACT AVEC LA PEAU : laver abondamment à l'eau et au savon.

En cas d'irritation cutanée : obtenir des conseils ou des soins médicaux.

Enlever les vêtements contaminés et les laver avant de les réutiliser.

INGESTION : appeler immédiatement un CENTRE ANTIPOISON ou un médecin.

Rincer la bouche.

Garder sous clef.

Éliminer le contenu/récipient conformément à la réglementation locale.

ABC Chemical Co., 123, rue Anywhere, 123-456-7890

Dans le SGH, une fois qu'un produit chimique est classifié, des mentions d'avertissement, des mentions de danger et des pictogrammes précis sont requis (prescrits) pour chaque classe et catégorie de danger. Ces éléments doivent figurer sur l'étiquette.

Les éléments obligatoires n'ont pas tous encore été déterminés. On ne sait pas avec certitude si, par exemple, les noms des ingrédients dangereux doivent être indiqués sur l'étiquette ou sur la bordure hachurée du SIMDUT sera encore exigée.

Il convient de noter qu'à l'heure actuelle les étiquettes du SGH ne répondent pas aux exigences du SIMDUT au Canada. Les employeurs devraient communiquer avec les fournisseurs pour leur demander de leur fournir les étiquettes du SIMDUT s'ils ne le font pas déjà.

Les employés fédéraux doivent refuser d'exécuter un travail « dangereux »

Les employés d'un lieu de travail sous réglementation fédérale ont encore le droit de refuser d'exécuter un travail. En novembre 2014, le gouvernement conservateur a revu le *Code canadien du travail*. Le droit de refus, qui est fondamental, a été préservé, mais le processus connexe a été modifié en profondeur. Beaucoup d'employeurs et de représentants du gouvernement laissent entendre que le droit de refus a été aboli. C'est totalement faux!

Chaque travailleur a le droit fondamental de refuser d'exécuter un travail s'il croit qu'il constitue un danger pour lui-même ou d'autres travailleurs.

Le *Code* stipule que vous avez le droit de refuser de travailler si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'une des trois conditions suivantes s'applique à votre lieu de travail : (Article 128, partie II du *Code canadien du travail*)

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Qu'est-ce qu'un motif raisonnable? Ce motif est considéré comme un critère subjectif. Autrement dit, il se fonde sur l'expérience ou le jugement d'une personne.

Par conséquent, s'il estime que pratiquement n'importe quelle tâche ou l'état du lieu de travail constitue un danger pour lui-même ou d'autres travailleur(euse)s, le travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail.

Qu'est-ce qu'un danger au titre du droit de refus des conservateurs? Le *Code* le définit comme suit (article 122, partie II du *Code canadien du travail*) :

« Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. »

« Danger » désigne une source de préjudice ou un risque pour le travailleur ou d'autres travailleurs. « Situation » désigne les circonstances ayant une incidence sur le fonctionnement d'un dispositif, comme le système de freinage d'un élévateur à fourche. Ce mot peut aussi désigner l'état du lieu de travail, comme une trop grande quantité de neige sur le toit. Par tâche, on entend le travail que le travailleur est censé exécuter. Comme vous pouvez le constater, la définition

englobe presque toutes les situations qui peuvent survenir dans un lieu de travail.

« Vraisemblablement présenter » ne nécessite pas que la menace se matérialise chaque fois qu'une situation, une tâche ou un risque survient. Un véhicule dont les freins sont défectueux ne cause pas d'accident chaque fois qu'un travailleur le conduit, mais la menace qu'il représente pourrait vraisemblablement se matérialiser. Il n'est donc pas nécessaire de déterminer le moment précis où la menace se concrétisera, et la menace n'a pas non plus besoin d'être permanente. Il faut toutefois déterminer quand les circonstances pourraient vraisemblablement se matérialiser. Exemple : « La conduite d'un véhicule muni de freins défectueux peut compromettre à tout moment ma sécurité et celle des autres travailleurs. »

D'après la définition applicable au droit de refus, le danger doit présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé.

Une « menace imminente » désigne une menace sur le point de survenir.

Une « menace sérieuse » désigne une importante menace pour la santé ou la vie et comprend les menaces importantes possibles.

« Pour la vie ou pour la santé » englobe les blessures et les maladies.

La nouvelle définition du droit de refus ne se limite pas à quelque chose qui est sur le point de survenir dans un lieu de travail, dans le sens d'imminent. Elle comprend aussi les menaces « sérieuses », c'est-à-dire les menaces importantes qui sont imminentes ou les menaces importantes possibles.

La partie la plus déterminante, soit une menace pour la vie ou pour la santé, inclut **n'importe quelle** blessure ou maladie possible. Le refus peut donc être évoqué dans des circonstances qui menacent la santé d'un travailleur, pas seulement sa vie.

Les tribunaux ont rendu une décision à ce sujet. La juge Bédard a indiqué ce qui suit dans l'affaire *Laroche* :

« Dès qu'un risque est susceptible d'entraîner des blessures ou une maladie, il s'agit d'un danger, et ce, quelle que soit la gravité des blessures ou des maladies. La définition de danger est articulée autour de la probabilité de réalisation du risque et non de la gravité des conséquences si le risque survient. »

Malgré la décision de la juge Bédard et l'analyse d'une menace importante, un large éventail de situations et de tâches correspondent à la nouvelle définition de danger. Un danger, selon les tribunaux, peut entraîner n'importe quel niveau de préjudice. Il comprend également un

préjudice potentiel, pas nécessairement un préjudice qui aurait un effet immédiat. L'exposition à des agents dangereux et à d'autres dangers ayant une période de latence ou pouvant entraîner des effets sur la reproduction répond assez bien à la nouvelle définition de danger.

Droit d'en appeler d'une décision

Les travailleurs ont le droit d'en appeler des décisions prises ou non par le ministre du Travail.

Le ministre du Travail peut maintenant décider de ne pas enquêter sur le maintien d'un refus de travailler s'il juge que le motif de refus est futile, frivole ou vexatoire. Il peut, en outre, déterminer si le maintien du refus de travailler est entaché de mauvaise foi.

Le cas échéant, il communiquera sa décision de ne pas faire enquête sur le maintien d'un refus de travailler, par écrit, à l'employeur et au travailleur dès que possible. Après avoir été informé de la décision du ministre de ne pas faire enquête, le travailleur ne peut plus maintenir son refus de travailler. S'il juge que la décision du ministre de ne pas mener une enquête sur son refus de travailler est injustifiée, le travailleur peut déposer une demande de révision judiciaire à la Cour fédérale dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision.

Après enquête, si le ministre estime qu'il n'y a « aucun danger » ou que le « danger » est une condition normale de l'emploi, le travailleur ou le syndicat peut faire appel par écrit de la décision à un agent d'appel dans les 10 jours suivant sa réception.

Les travailleurs canadiens et le mouvement syndical se sont battus pour le droit fondamental de refuser d'exécuter un travail dangereux. Comme il en va pour tous les autres droits, ce droit sera bafoué s'il n'est pas utilisé.

Veillez à ce que cela ne se produise pas dans votre lieu de travail! Prévaliez-vous de votre droit de refus : votre vie pourrait en dépendre!

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les modifications apportées au *Code canadien du travail*, consultez les documents suivants :

la fiche d'information d'Unifor sur le droit de refus et le projet de loi C-4;

les articles 122, 128 et 129, partie II du *Code canadien du travail*;

Plainte futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi – 905-1-IPG-083

<http://www.labour.gc.ca/eng/resources/ipg/docs/ipg-083.pdf>;

Danger constituant une condition normale de l'emploi – 905-1-IPG-070

<http://www.labour.gc.ca/eng/resources/ipg/docs/ipg-070.pdf>; Définition de « danger » - 905-1-IPG-062

<http://www.labour.gc.ca/eng/resources/ipg/docs/ipg-062.pdf>;

Renseignements sur la santé et la sécurité au travail : 4 – Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

http://www.travail.gc.ca/fra/sante_securite/pubs_ss/info_health_safety-fr.pdf.

Une nouvelle loi qui réduira les voies de fait contre les conducteurs de véhicule de transport en commun

Article du Workers Health and Safety Center

Les personnes reconnues coupables de voies de fait contre un conducteur de véhicule de transport en commun pourraient être passibles d'une peine plus sévère par suite de la modification récente du *Code criminel du Canada*.

Le projet de loi S-221, *Loi modifiant le Code criminel (voies de fait contre un conducteur de véhicule de transport en commun)*, a reçu la sanction royale et est entré en vigueur le 25 février 2015. Les juges sont maintenant tenus de considérer comme circonstance aggravante le fait que la victime est le conducteur d'un véhicule de transport en commun qui exerçait cette fonction au moment de la perpétration de l'infraction afin de déterminer la peine à infliger.

La nouvelle loi s'applique aux véhicules tels que les autobus publics et scolaires, les trains, les métros, les tramways, les taxis et les traversiers.



Les représentants des travailleurs et les autres intervenants préoccupés par le risque auquel font face les conducteurs de véhicule de transport en commun revendiquent ces changements et d'autres mesures de protection, y compris la formation et la sensibilisation du public, depuis un certain temps.

« Chaque année, on dénombre une centaine de voies de fait contre les travailleurs de la [Commission de transport de Toronto](#) seulement, et bien d'autres à la grandeur du Canada, a affirmé Bob Kinnear, président de la section locale 113 du Syndicat uni du transport, qui représente plus de 10 000 employés du réseau de transport en commun dans la région de Toronto et de York.

Nos membres se font frapper, gifler, donner des coups de pied, étrangler, poignarder et tirer dessus, souvent à cause d'un désaccord quant au tarif. Plusieurs de nos membres ont été blessés tellement gravement qu'ils ne peuvent plus retourner au travail et sont forcés de toucher des prestations d'indemnisation des accidents du travail le reste de leur vie, lesquelles sont insuffisantes. »



À la grandeur du Canada, plus de 2 000 conducteurs de véhicule de transport en commun déclarent avoir été victimes de voies de fait chaque année. D'après Unifor, qui représente aussi des conducteurs de véhicule de transport en commun, la plupart des actes de violence, d'intimidation et de harcèlement ne sont jamais dénoncés. Une autre statistique troublante datant de 2011 révèle que les chauffeurs de taxi affichent le plus haut taux d'homicides au travail au pays.

Dans une déclaration faisant suite à la nouvelle loi, Unifor a soutenu que l'adoption de ce projet de loi était une mesure importante pour protéger les conducteurs de véhicule de transport en commun. « Tout le monde devrait être en sécurité au travail, a affirmé Jerry Dias, président national d'Unifor. Les chauffeurs d'autobus et de taxi offrent un service public très précieux, et ils ne devraient pas avoir à subir de la violence dans leur milieu de travail. »

Unifor a néanmoins précisé que ces changements n'élimineraient pas les voies de fait au travail, mais qu'ils auraient un effet dissuasif considérable. Il a également

souligné l'importance des programmes de prévention de la violence en milieu de travail ainsi que le rôle des travailleurs dans la formulation des politiques de prévention en milieu de travail.

M. Kinnear a ajouté que son syndicat saluait cette nouvelle loi, mais qu'il était préoccupé qu'elle ne s'applique pas aux autres employés des réseaux de transport en commun. « Il arrive que les contrôleurs se fassent menacer avec un fusil et soient même blessés par balle, a-t-il indiqué. Jimmy Trajceski, qui était contrôleur, a été poignardé à mort alors qu'il travaillait à la station Victoria Park en 1995. Cette exclusion est décevante, et nous espérons que le Parlement corrigera cet oubli. »

Prototype de barrière modifiée

Les sections locales 111 et 333 d'Unifor font équipe avec TransLink et WorkSafeBC pour mettre à l'essai un prototype de barrière modifiée. Le projet pilote de six mois consistera notamment à recueillir les commentaires des employés des réseaux de transport en commun et du public.

La barrière de sécurité compte parmi les nombreux outils qui peuvent être utilisés pour prévenir ou réduire les actes de violence contre nos membres. L'automne dernier, la Coast Mountain Bus Company a recueilli les commentaires de ses chauffeurs sur le prototype en visitant les gares et quelques ronds-points pour autobus.

Un autobus du Burnaby Transit Center sera muni du prototype modifié pendant les six prochains mois. Les membres ont la possibilité de donner de la rétroaction sur la barrière modifiée. L'employeur s'efforcera d'affecter cet autobus à différents trajets de manière à ce que le plus grand nombre possible de chauffeurs puissent essayer le prototype de barrière modifiée.

Il envisage d'installer trois autres barrières dans différents autobus. Ces autobus circuleront probablement sur le réseau de transport en commun de Vancouver, de Surrey et de Port Coquitlam.



Comité sur les produits dangereux

Par : Jamie Wright, représentant en santé et sécurité de la section locale 88, usine CAMI Automotive, Ingersoll (Ontario)

Y a-t-il un comité sur les produits dangereux dans votre lieu de travail? Avez-vous participé à des initiatives de réduction ou de remplacement des produits chimiques dans votre lieu de travail? Le cas échéant, vous n'êtes pas sans savoir que les recherches nécessaires pour s'assurer que le produit de substitution est moins dangereux peuvent être frustrantes et longues. Le remplacement de produits chimiques dangereux est parfois une tâche ardue. Remplace-t-on vraiment le produit dangereux par un produit inoffensif? Accroît-on le risque auquel les travailleurs sont exposés? Les représentants en santé éprouvent cette frustration au quotidien. Loin d'être des chimistes, ils n'arrivent pas à prononcer le nom chimique de certains de ces produits la plupart du temps. Où peuvent-ils donc dénicher des données de recherche fiables en temps opportun?

La section locale 88 a négocié la formation d'un comité sur les produits dangereux ayant pour mandat d'examiner les produits dangereux et de trouver des moyens de remplacer ou d'éliminer le plus grand nombre possible d'entre eux. L'un de nos défis consistait à évaluer les quelque 2 200 produits dangereux que nous avons sur place. Le processus d'évaluation de ces produits dangereux est nécessaire mais extrêmement fastidieux.

Nous avons demandé aux dirigeants de notre section locale de souscrire un abonnement à la bibliothèque de produits chimiques Pharos. Cet outil est très utile pour évaluer et examiner les dangers pour la santé associés aux produits chimiques. Nous l'utilisons maintenant pour trouver et développer des arguments justifiant l'élimination et le remplacement de produits dangereux dans notre milieu de travail.

Il existe d'autres bibliothèques de ce type, mais nous trouvons que Pharos est convivial et très informatif. Il est excellent pour comparer deux produits chimiques à des fins de substitution. L'équipe de Pharos a conçu un système de codes de couleur désignant la gravité des dangers associés aux produits chimiques. Ce système permet d'effectuer une analyse très

rapidement. L'équipe indique également l'étude de référence sur laquelle elle fonde ses conclusions, ce qui permet d'avoir un accès très rapide et en profondeur à l'étude en question. Cette référence nous apporte aussi une aide inestimable pour développer des arguments à l'intention de l'employeur. Il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant de convaincre l'employeur d'adopter une stratégie énergique de réduction des produits chimiques, mais Pharos est un outil très utile et un pas dans la bonne direction, car il nous fournit les données techniques dont nous avons besoin en tant que représentants en santé.

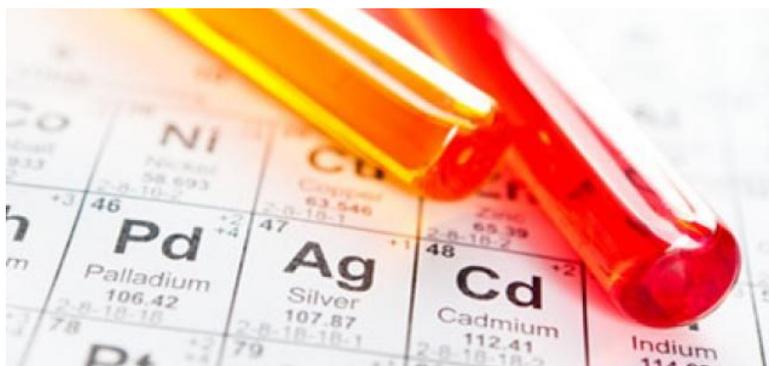
Bibliothèque Pharos

La bibliothèque recense les dangers potentiels pour la santé de l'exposition directe à une substance et des substances qui peuvent être utilisées ou créées du début à la fin d'un cycle de vie.

- **Dangers directs pour la santé :** Pharos évalue les matières par rapport aux listes de dangers qui font autorité pour cerner les dangers potentiels pour la santé que courent ceux qui y sont exposés. En matière d'élimination, la priorité est accordée aux produits persistants, bioaccumulables et toxiques, suivis des effets sur la santé suivants : cancer, mutation génétique, danger pour la reproduction ou le développement et perturbation endocrinienne.
- **Dangers pour la santé pendant le cycle de vie :** L'équipe de Pharos fait des recherches sur des matières cruciales pour déceler les produits chimiques supplémentaires utilisés, créés et émis pendant leur cycle de vie. Elle évalue ces produits chimiques pour dégager les dangers potentiels pour la santé des travailleurs et de la population habitant à proximité des endroits où les matières premières sont extraites ou cultivées, puis transformées en produits.

L'équipe de Pharos mène une revue préliminaire de la littérature sur le cycle de vie de chaque ingrédient que contient un produit de la bibliothèque, puis des recherches approfondies sur certains ingrédients communs. Chaque fiche chimique est évolutive. L'équipe de Pharos utilise les numéros d'enregistrement CAS pour effectuer des comparaisons entre les matières et les listes de dangers chimiques et de substances faisant l'objet de restrictions. Si les matières sont énumérées dans ces listes, les noms des listes et les avertissements associés aux numéros CAS sont codés à l'aide de couleurs pour indiquer quelle priorité Pharos leur accorde selon le type de danger et la quantité de données scientifiques.

- Violet



Problème urgent à cause de sa persistance, de sa bioaccumulation et de sa toxicité connues ou de son potentiel extrême de réchauffement planétaire ou d'appauvrissement de l'ozone. À éviter immédiatement.

- Rouge

Problème très critique à cause du risque connu ou probable de cancer, de mutation, de perturbation endocrinienne ou d'effet nocif sur la reproduction et le développement ou à cause d'un potentiel très fort de réchauffement planétaire ou d'appauvrissement de l'ozone. À éliminer en priorité.

- Orange

Problème critique à cause du risque possible de toxicité chronique, de sensibilisation des voies respiratoires ou d'écotoxicité ou à cause d'un fort potentiel de réchauffement planétaire ou d'appauvrissement de l'ozone. À remplacer après les substances prioritaires.

- Jaune

Problème moyen à cause de ses effets aigus sur la santé ou d'un risque modéré d'écotoxicité, de réchauffement planétaire ou d'appauvrissement de l'ozone, ou à cause de données préliminaires sur des effets pour la santé plus préoccupants. À éviter dans la mesure du possible.

- Bleu

La substance figure sur une liste de substances d'usage restreint et doit donc être évitée ou gérée soigneusement.

- Vert

D'après une étude, la matière ne cause pas l'effet sur la santé indiqué. Il n'y a toutefois aucune garantie pour les autres effets sur la santé. Restez à l'affût d'autres drapeaux rouges.

Ce système de classement s'appuie sur le système d'analyse comparative du Green Screen pour des produits chimiques plus sûrs conçu par la Clean Production Action. La méthode du Green Screen repose sur les principes de la chimie verte et les travaux du programme Design for the Environment de l'Environmental Protection Agency des États-Unis. Elle sera adoptée par les membres du Business-NGO Working Group for Safer Chemicals and Sustainable Materials (BizNGO).

Remarque : Le fait qu'aucune liste de dangers n'existe ne garantit pas qu'une matière est sûre.

Bon nombre des 80 000 produits chimiques sur le marché n'ont pas encore été testés rigoureusement. Leurs effets directs sur la santé n'ont donc pas encore été évalués en profondeur. Néanmoins, la bibliothèque de produits chimiques et de matières met à la disposition de nos représentants en santé un outil puissant grâce à des données sur les effets sur la santé tirées de plus de 40 listes nationales et internationales de dangers couvrant pas moins de 20 000 matières.

Le site Web de Pharos se trouve à l'adresse <http://www.pharosproject.net>.

Manuel sur la santé, la sécurité, l'environnement et l'ergonomie

Ce manuel est largement utilisé dans nos cours de formation liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, en plus de servir de guide-ressource à nos représentants en milieu de travail. Il a été mis à jour en tenant compte des membres d'Unifor ainsi que des lois et des dispositions les plus couramment évoquées en ce moment. Veuillez communiquer avec le Service de santé, sécurité et environnement pour commander ce manuel.



Élaboration d'une nouvelle norme sur la prévention des incidents et les enquêtes relatives à ces derniers (Z1005)

Article présenté par Ken Bondy, coordonnateur national

À l'heure actuelle, l'Association canadienne de normalisation (CSA) travaille avec un comité technique à l'élaboration d'une nouvelle « norme » (Z1005) relative aux enquêtes sur les incidents.

À titre de membre de ce comité technique, j'aurai l'occasion de présenter la méthode d'enquête en matière de santé et de sécurité d'Unifor pour m'assurer que cette norme tient compte du point de vue de notre syndicat.

Le comité est chargé d'élaborer et d'actualiser les normes liées à la prévention des incidents de santé et de sécurité au travail ainsi qu'aux enquêtes portant sur ces derniers. Tous les incidents, qu'ils entraînent des blessures ou non, sont visés par cette norme.

La norme devrait être accessible au public en 2017.



Membres du Comité technique d'enquête sur les incidents (norme CSA Z1005)

Mettons le cancer du sein K.-O.!

Le 13 janvier, un forum a été organisé dans les locaux des Métallos de Toronto pour discuter des stratégies permettant de réduire ou d'éliminer les expositions en milieu de travail qui augmentent le risque de cancer du sein.



L'événement a été parrainé par un large éventail d'organisations, dont le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario, le SEFPO, **Unifor**, le Syndicat des Métallos, le Réseau pancanadien sur la santé des femmes et le milieu de même que le Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario.

Un groupe de 64 militants ont bravé le froid pour en apprendre davantage sur les études de plus en plus nombreuses qui révèlent que quelque 200 produits chimiques et autres facteurs en milieu de travail, comme le travail de nuit, accroissent le risque de cancer du sein.

D'après une étude canadienne révolutionnaire, les jeunes femmes qui travaillent dans l'industrie des plastiques automobiles et de l'emballage de nourriture sont cinq fois plus à risque que les autres travailleuses de développer le cancer du sein. Les femmes qui travaillent dans les secteurs de l'agriculture, de l'automobile, de la mise en conserve, des casinos, des bars et des hippodromes depuis au moins 10 ans sont aussi plus à risque.

Les produits chimiques qui sont couramment utilisés dans la fabrication du plastique et qui entraînent des perturbations

endocriniennes figurent parmi les substances les plus préoccupantes, car ils peuvent causer des préjudices même à très petites doses.

Au Canada, aucune demande d'indemnisation n'a été accordée à une travailleuse concernant le cancer du sein. Or, cette année, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a inclus le cancer du sein parmi les cancers qui seraient liés au métier de pompier professionnel en Ontario.

Le cancer du sein est le cancer le plus courant chez les Canadiennes (à l'exclusion du cancer de la peau avec mélanome bénin). Il s'agit de la deuxième cause de mortalité par cancer des Canadiennes. Le cancer du sein touche également les hommes, mais c'est plutôt rare.

On estime qu'en 2014 :

24 400 femmes recevront un diagnostic de cancer du sein. Cela représente 26 % de tous les nouveaux cas de cancer chez la femme en 2014.

5 000 Canadiennes mourront d'un cancer du sein. Cela représente 14 % de tous les décès par cancer chez la femme en 2014.

En moyenne, chaque jour, 6 Canadiennes recevront un diagnostic de cancer du sein.

En moyenne, chaque jour, 14 Canadiennes mourront d'un cancer du sein.

210 hommes recevront un diagnostic de cancer du sein et 60 en mourront.

Ce problème de santé est manifestement grave. L'élimination des éléments auxquels les femmes sont exposées au travail peut aider à améliorer ces statistiques.

Unifor continuera de lutter pour la protection des travailleuses dans le cadre de sa campagne nationale de prévention du cancer et à la table de négociation si les gouvernements négligent d'adopter des lois pour prévenir le cancer.

Le problème de la cyberintimidation en milieu de travail : Rapport

L'intimidation, quelle que soit la forme qu'elle revêt (p. ex. intimidation du personnel par un superviseur, cyberintimidation), est une préoccupation grandissante en milieu de travail d'après un rapport du Conference Board du Canada.



« On observe de plus en plus d'actes d'intimidation en milieu de travail, et les employeurs doivent reconnaître l'existence de cette situation ainsi que les conséquences qu'elle aura si elle est ignorée ou mal gérée, a déclaré Ruth Wright, directrice du leadership et des ressources humaines du Conference Board du Canada. L'intimidation en milieu de travail a une incidence sur l'organisation dans son ensemble. Elle reflète une culture négative ainsi que le rendement et la réputation d'une organisation. »

L'intimidation descendante (p. ex. un supérieur intimide un employé), est la forme la plus courante. Or, l'intimidation latérale (d'égal à égal) et l'intimidation ascendante (un employé intimide son supérieur) peuvent également survenir en milieu de travail selon le rapport *ABC de l'intimidation en milieu de travail : Définitions et solution*.

La cyberintimidation par courriel compte parmi les principaux moyens d'intimidation en milieu de travail. Au moyen de courriels, les employés de tous les échelons d'une organisation peuvent faire pression les uns sur les autres, transgresser les voies hiérarchiques et chambouler l'ordre du travail à accomplir. D'après le Conference Board, ils peuvent aussi donner aux intimidateurs l'impression d'être anonymes.

Le rapport laisse entendre que les employeurs, qui pourraient être tenus responsables par la loi, doivent s'efforcer davantage de corriger ce comportement nuisible.

Dans le pire des cas, l'intimidation en milieu de travail peut accroître le roulement de personnel et entraîner des congés d'invalidité et un état de stress post-traumatique.

Le rapport soutient qu'aucune solution idéale ne permet de régler toutes les questions pouvant survenir, mais les organisations peuvent mettre en place des stratégies proactives pour s'attaquer à l'intimidation en milieu de travail, dont la sensibilisation, l'établissement de politiques et de procédures, la tenue d'enquêtes, l'encadrement et, dans les cas les plus graves, l'application de la loi, au besoin.

Chez Unifor, le Service de santé et sécurité reconnaît pleinement que l'intimidation en milieu de travail est un grave problème en matière de santé et de sécurité qui a des

conséquences sociales et économiques majeures. Unifor offre un modèle de libellé pour contrer l'intimidation en milieu de travail ainsi que des séances de sensibilisation sous forme de discussions axées sur les solutions qui peuvent être profitables à l'effectif dans son ensemble.

Journée internationale de sensibilisation aux lésions attribuables au travail répétitif du Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario

Les blessures professionnelles telles que les lésions attribuables au travail répétitif (LATR) représentent 42 % des demandes de prestations pour interruption de travail et 50 % des journées perdues. Pour mieux faire connaître cette problématique, le Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario est heureux de tenir gratuitement sa 16^e journée annuelle de sensibilisation aux LATR le **jeudi 26 mars 2015**. La date limite d'inscription est le **20 mars 2015**. [Cliquez ici](#) pour obtenir de plus amples renseignements, dont la brochure, le programme et le formulaire d'inscription.

Grâce à **eDome** du Cambrian College, tout le monde peut désormais assister à cette journée, indépendamment de l'emplacement géographique. Il faut tout simplement une connexion Internet haute vitesse et du son. Les participants pourront ainsi poser à distance des questions aux conférenciers. On demande toutefois aux personnes intéressées de la région de Sudbury de se présenter en personne. La veille de l'événement, l'adresse du site Web, la documentation et le mot de passe seront envoyés à tous les participants à **l'extérieur** de Sudbury.

Pour obtenir de plus amples renseignements, appelez Trevor Schell ou le Centre au numéro 705-523-2330 ou 1-877-817-0336. Une fois que vous serez inscrit, vous recevrez d'autres renseignements, comme les dates pour tester votre pare-feu interne, afin de vous assurer que l'événement se déroule sans anicroche.



À l'agenda en 2015

Cours des CEP – Centre familial d'éducation d'Unifor, Port Elgin (Ontario)

Santé et sécurité	22-27 mars 2015
CSPAAT : niveaux 1 et 2	22-27 mars 2015
Accidents et enquêtes pour les représentants en santé et sécurité en milieu de travail	29 mars-2 avril 2015
Emplois de qualité dans une économie verte	29 mars-2 avril 2015
Femmes, santé et sécurité	12-17 avril 2015
Substances toxiques	12-17 avril 2015
Santé et sécurité	19-24 avril 2015
Introduction à l'ergonomie	19-24 avril 2015
Stress : le danger en milieu de travail	19-24 avril 2015
CSPAAT Appels (Ontario seulement) prérequis CSPAAT 1 et 2	26 avril-1er mai 2015
CSPAAT Appels (Ontario seulement) prérequis CSPAAT 1 et 2	26 avril-1er mai 2015
Santé et sécurité	3-8 mai 2015
Substances toxiques	3-8 mai 2015
Introduction à l'ergonomie	10-15 mai 2015
Stress : le danger en milieu de travail	10-15 mai 2015
Étude des temps de tâche – GÉNÉRAL	10-15 mai 2015
Retour au travail CSPAAT	10-15 mai 2015
Santé et sécurité	24-29 mai 2015
Substances toxiques	24-29 mai 2015

Tous les cours peuvent être modifiés sans préavis. Pour consulter la liste à jour des cours de formation sur la santé et la sécurité, veuillez consulter le site Web du Service d'éducation, à l'adresse <http://www.unifor.org/en/member-services/education/schedule/2015-03-06> ou contacter directement le Centre familial d'éducation d'Unifor au 1-800-265-3735 ou à l'adresse confcentre@unifor.org

Conférence nationale sur l'environnement

Du 29 au 31 mai 2015

Centre familial d'éducation de Port Elgin (Ontario)

****NOUVEAU** Inscrivez-vous à l'infolettre sur la santé, la sécurité et l'environnement, et aux nouvelles électroniques**

Afin de nous aider à vous tenir bien informés, veuillez prendre le temps de vous inscrire en passant par notre site Web pour que nous puissions vous envoyer par voie électronique notre infolettre et nouvelles, au fur et à mesure qu'elles seront disponibles, sur la santé, la sécurité, l'environnement et l'indemnisation des accidents du travail. Inscrivez-vous [ici](#) en indiquant votre prénom, nom de famille, courriel, code postal, ville et province, et cochez la case Santé, sécurité et environnement: <http://www.unifor.org/fr/quoi-de-neuf/sabonner>.

Pour recevoir une version papier de l'infolettre sur la santé, la sécurité et l'environnement, veuillez envoyer votre nom, numéro de téléphone et adresse postale à Laura Hargrove au 205 Placer Court, Toronto, ON M2 H3H9, courriel laura.hargrove@unifor.org, ou téléphonez sans frais au 1-800-268-5763 poste 6558, 416-495-6558.

