



DANS CE NUMÉRO :

Programmes de sécurité axée sur le comportement	2
Une nouvelle étude montre que les horaires de travail élevés augmentent le risque d'un accident vasculaire cérébral	3
Des composantes électroniques biodégradables pourraient éviter les dépotoirs électroniques	4
Syndicaliste convaincue et fière membre d'Unifor	5
Un comité gouvernemental met la population en garde contre les effets de la technologie sans fil sur la santé	6
Une nouvelle étude indique que le travail par quarts nuit à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	7
Nouvel outil d'évaluation pour améliorer l'efficacité des CMSS	8
Compte rendu de livre – Risque : Négocier la sécurité dans la société américaine	8
Fiat Chrysler Automobiles – Cérémonie de remise des prix 2015 pour le leadership en environnement, santé et sécurité	10
En Ontario, création de deux nouveaux conseils régionaux sur l'environnement	12
Conférence sur la santé et la sécurité du conseil du travail de Windsor	12
Conférence d'Unifor sur les dépendances – Aide aux employés et à leur famille	13
Sondage sur la santé et la sécurité au travail auprès des membres de la Colombie-Britannique	14
Réseau « Ban Asbestos Canada »	15
Un centre d'échange de données pour organiser l'information	17
Une application pour les douleurs musculo-squelettiques	19
Conditions idéales pour les maladies et les accidents	19

Prix Bud Jimmerfield 2015



Emil Mesic, membre de la section locale 707, à Oakville (Ontario), est le lauréat du Prix Bud Jimmerfield qui a été décerné cette année.

Le confrère Mesic travaille depuis 1990 à l'usine de la société Ford du Canada, comme opérateur en carrosserie. Il venait alors de terminer ses études universitaires et cherchait du travail en attendant d'entreprendre des études pour devenir enseignant. Ses plans ont changé, et il est devenu à la fois étudiant et enseignant au sein du mouvement syndical. En 1993, Emil a participé au programme « Meilleur de la classe », destiné aux formateurs, et c'est à ce moment que remonte sa passion pour la santé et la sécurité. Il a rapidement réalisé à quel point l'éducation syndicale apportait les connaissances et l'assurance nécessaires pour traiter avec les employeurs et les inspecteurs concernant les problèmes rencontrés en milieu de travail.

Pendant les 25 ans de son implication au sein de sa section locale, le confrère Mesic a

fait tout son possible pour que chaque travailleuse et travailleur sorte indemne de l'usine à la fin de sa journée de travail. Mentor de nombreux représentants et représentantes en matière de santé et de sécurité en poste à d'autres lieux de travail représentés par Unifor, Emil est toujours prêt à donner des conseils ou à offrir une visite guidée des opérations de l'usine d'assemblage Ford à Oakville.

Nommé en reconnaissance de feu Bud Jimmerfield, ex-président de la section locale 89, ce Prix est remis chaque année pendant la réunion du Conseil canadien. Bud a travaillé comme machiniste pendant 31 ans dans une usine de pièces automobiles, à Amherstburg (Ontario), où il était exposé quotidiennement aux fluides utilisés dans la transformation des métaux, qui sont des agents cancérigènes reconnus. Il est mort 18 mois après avoir contracté un cancer de l'œsophage en 1996, à l'âge de 49 ans, laissant dans le deuil sa femme Diane et leurs huit enfants.

Programmes de sécurité axée sur le comportement

Article de Kelly Bondy, section locale 1285

Partout au Canada, nos membres sont soumis à des programmes de sécurité axée sur le comportement.

L'expression « sécurité axée sur le comportement (SAC) » fait référence à un vaste éventail de programmes qui partent du principe que le comportement des travailleuses et travailleurs est à l'origine de la plupart des blessures et maladies liées au travail. Ces programmes semblent devenir de plus en plus courants et être systématiquement intégrés dans plusieurs de nos secteurs, allant de l'industrie des pulpes et papiers au secteur de l'énergie, en passant par l'industrie automobile, le secteur manufacturier, l'hôtellerie et les soins de santé. Fondée sur les principes de psychologie comportementale, aussi connue sous l'appellation « modification du comportement », la SAC est une technique utilisée pour modifier le comportement des travailleurs et les amener à travailler de façon sécuritaire.

MAIS... Ces systèmes de sécurité liée aux comportements remplacent la gestion responsable de la sécurité par le raisonnement suivant : « C'est votre accident, c'est votre blessure et c'est de votre faute ». Avez-vous déjà entendu cette rengaine?

Que faut-il pour qu'un comportement soit « dangereux » ou « à risque »? Un danger.

Toutes les blessures et maladies liées au travail sont le résultat d'expositions à des dangers.

Il n'y a pas d'exceptions!

Les programmes de sécurité axée sur le comportement tentent de changer le comportement des travailleuses et travailleurs. Les lieux de travail qui utilisent ces programmes sont beaucoup plus enclins à ne pas éliminer les dangers qui sont, en réalité, les causes profondes des blessures, maladies et décès liés au travail. Dans le cadre des programmes de sécurité comportementale, les dangers qui se trouvent dans les lieux de travail ne sont souvent pas répertoriés et, même lorsqu'ils le sont, il n'y a aucun suivi pour les régler. Les travailleuses et travailleurs reçoivent des commentaires de la part des observateurs, et ces derniers les encouragent à travailler de façon plus sécuritaire lorsqu'ils sont en présence d'un danger, mais le danger lui-même n'est ni éliminé ni contrôlé. Or, tant que le danger demeure en place, le potentiel de blessure ou de maladie demeure.

Au lieu de chercher la cause profonde d'une maladie ou d'un accident en déterminant, supprimant ou atténuant les

dangers, les programmes de SAC cherchent plutôt à « encourager » les travailleuses et travailleurs à travailler plus prudemment lorsqu'ils se trouvent près de dangers qui ne devraient même pas se trouver dans les lieux de travail. À l'aide de mesures incitatives, par exemple, des soupers dans une pizzeria, un dîner ou un veston gratuits, des employeurs espèrent « graisser la patte » des travailleurs pour qu'ils travaillent prudemment.

Au lieu de chercher la cause d'un accident ou d'une blessure, l'employeur reproche au travailleur de ne pas avoir travaillé prudemment, de ne pas avoir porté son équipement de protection individuelle (EPI). Plutôt que de chercher l'origine d'une fuite d'huile, on jette le blâme sur le travailleur qui ne portait pas de chaussures antidérapantes. Ces types de programmes sont mis en œuvre sous diverses appellations, mais leur objectif principal est de permettre aux employeurs d'économiser de l'argent en ne signalant pas les blessures ni les accidents et, par conséquent, de réduire les cotisations qu'ils versent aux commissions des accidents du travail.

Pourquoi éliminer les dangers quand il est possible d'acheter des équipements de protection individuelle?

C'est un piège! Ne mordez pas à l'hameçon!

Tant que le danger demeure en place, le potentiel de blessure ou de maladie demeure.

En dépit des discours des employeurs sur la sécurité axée sur les comportements, chaque fois qu'un programme de sécurité comportementale est mis en place dans nos lieux de travail, les programmes globaux de santé et de sécurité cessent d'être la priorité. Les programmes de SAC diminuent considérablement le rôle et les efforts des comités mixtes de santé et de sécurité. Trop souvent, les ressources sont orientées ou concentrées surtout ou uniquement sur les comportements des travailleuses et travailleurs.

Quelles sont les prochaines étapes?

Le cours d'Unifor sur les enquêtes d'accidents et d'incidents! Ce cours sera offert au Centre familial d'éducation de Port Elgin durant la semaine du 29 novembre 2015.

Chaque blessure et chaque maladie sont causées par une exposition à un danger, et il n'y a pas d'exceptions. Les dangers comprennent tout ce qui touche aux technologies et aux activités qui produisent des risques. Si les méthodes de travail conçues et prescrites font courir des risques aux travailleurs, elles sont dangereuses.

Le cours se concentre sur un grand nombre de points importants :

- Détermination des causes profondes des blessures et des maladies
- Communication des problèmes au comité syndical de santé et de sécurité
- Détermination des griefs potentiels en matière de santé et de sécurité qu'il faut déposer
- Refus d'exécuter un travail dangereux
- Déclaration des symptômes, blessures et maladies
- Désignation des employeurs qui ne s'occupent pas des problèmes de santé et de sécurité

Les programmes qui rejettent le blâme sur les travailleurs sont aussi dangereux pour nos membres que tous les autres défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui. Nous devons nous opposer à ces programmes avec tous les moyens dont dispose Unifor. Nous devons travailler tout aussi fort pour mettre en œuvre des programmes de santé et de sécurité complets qui repéreront et élimineront les conditions de travail dangereuses qui causent des blessures et des maladies à nos membres.

Il faut connaître les principales caractéristiques des programmes de SAC :

- Observation des travailleurs par les travailleurs
- Formation approfondie dispensée aux participants, surtout les observateurs
- Élaboration d'une liste des « comportements dangereux des travailleurs », souvent accompagnée de suggestions des travailleurs eux-mêmes, qui sont invités et encouragés à participer au processus
- Détermination de « comportements modèles », de sorte que les comportements des travailleuses et travailleurs sont mesurés par rapport à leurs comportements passés
- Engagement considérable de la part de l'employeur, y compris un engagement financier
- Systèmes de récompense, par exemple, des primes ou la reconnaissance des efforts accomplis et des résultats obtenus
- Les programmes sont annoncés comme « volontaires » et la participation est encouragée. Les programmes qui préconisent que la santé et la sécurité soient la « responsabilité de tous » ne reconnaissent pas les personnes qui détiennent le pouvoir de prendre les décisions.

Si vous savez qu'un programme de SAC peut affaiblir le rôle du comité mixte de santé et de sécurité au travail, ou si cette possibilité suscite des préoccupations, lisez la déclaration d'Unifor qui se trouve ci-dessous et n'hésitez pas à contacter le Service national de la santé et de la sécurité.

Attention – Les programmes de sécurité axés sur le comportement et ceux qui « tiennent les travailleuses et les travailleurs responsables » sont dangereux pour la santé, la sécurité et la solidarité.

Une nouvelle étude européenne suggère qu'il faut porter une plus grande attention à la santé vasculaire des personnes qui travaillent plus de 40 heures par semaine.

Une nouvelle étude montre que les longues heures de travail augmentent le risque d'un accident vasculaire cérébral (AVC)

Des chercheurs britanniques ont analysé les données d'études portant sur plus de 603 000 hommes et femmes qui ont été suivis pendant huit ans en Europe, aux États-Unis et en Australie. Ils ont examiné les effets qu'ont sur le système cardiovasculaire les semaines de travail comptant plus de 40 heures. Les chercheurs ont également analysé les données de plus de 525 000 hommes et femmes indiquant les effets qu'ont sur les attaques cérébrales les horaires de travail plus élevés. Ces travailleuses et travailleurs ont été suivis pendant environ sept ans.

Ceux qui travaillaient 55 heures ou plus par semaine présentaient environ 1,33 fois (soit 33 p. cent) plus de risques d'AVC, comparativement aux autres qui travaillaient de 35 à 40 heures par semaine, selon Mika Kivimäki, professeur d'épidémiologie au University College London, et ses coauteurs, dont l'article est publié dans la revue en ligne *The Lancet*.



Il y avait une corrélation plus faible, environ 10 p. cent, entre les longues semaines de travail et l'insuffisance coronaire, telles les crises et les morts cardiaques.

Les corrélations ne variaient pas entre les hommes et les femmes ni en fonction de l'âge, du statut socioéconomique ou des régions géographiques, ce qui amène le professeur Kivimäki à conclure que les résultats de cette étude sont « capables de résister à un examen critique ».

Pendant la durée de l'étude, 1 722 AVC se sont produits. On ne sait pas comment le fait de travailler plus d'heures que la normale contribue au risque de subir un AVC. Le professeur Kivimäki suggère les possibilités suivantes :

- un effet toxique provenant du stress lui-même;
- trop de temps en position assise et trop de sédentarité

au travail;

- le fait de ne pas avoir une alimentation saine et de ne pas suivre un programme d'exercice dans les temps libres.

Un horaire de travail élevé est depuis longtemps considéré comme une cause des maladies cardiovasculaires. Deux méta-analyses antérieures portant sur des études de cohortes publiées avaient indiqué que le risque d'insuffisance coronaire était plus élevé chez les employés travaillant plus d'heures que l'horaire habituel, comparativement à ceux dont l'horaire de travail était normal. Le risque relatif était d'environ 1,4, ce qui est considérable, car **les longues heures de travail sont fréquentes**. Cependant, ces études antérieures contiennent plusieurs limites qui pourraient avoir influencé les estimations.

Les auteurs de ce nouvel examen ont mené leur recherche en suivant des méthodes qui surmontaient ces limites. Ils ont, entre autres, combiné les estimations faites dans des études publiées avec des données non publiées, ce qui leur a permis d'examiner le fait de travailler plus longtemps que la normale comme un facteur de risque pour l'insuffisance coronaire et les attaques cérébrales avec une plus grande précision et un stock de données disponibles plus complet que ce qui avait été possible auparavant.

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses

Des composantes électroniques biodégradables pourraient éliminer les dépotoirs électroniques

Nous savons tous que nous ne sommes pas censés jeter les piles de nos portables et de nos ordinateurs dans la poubelle. Nous savons également que nous le faisons quand même. Contrairement à la plupart de nos déchets, les déchets électroniques sont très loin d'être biodégradables. Au lieu de se dégrader, ils s'empilent dans divers endroits dans le monde où ils détériorent l'environnement. On évalue qu'on produit dans le monde entier de 20 à 50 millions de tonnes de déchets électroniques chaque année. Au rythme où les technologies se renouvellent, ce serait mieux pour tout le monde et la Terre si ces déchets électroniques étaient au moins biodégradables, ce qui pourrait être le cas dans un avenir rapproché.



En Allemagne, le groupe de jeunes chercheurs de l'Institut de technologie de Karlsruhe (KIT) travaille à la fabrication de composantes électroniques biodégradables. Bien qu'ils n'aient pas encore réussi à construire des appareils électroniques complètement biodégradables, ils ont créé des diodes électroluminescentes organiques (DELO) et d'autres composantes organiques. Le groupe de jeunes chercheurs utilise des semi-conducteurs et des teintures à base d'extraits de plantes et des matériaux diélectriques (isolants) en

gélatine. Après utilisation, les pièces peuvent être jetées dans le bac à compost, où elles se décomposeront comme si elles étaient des fruits.

Cela signifie qu'au lieu de recycler nos vieux appareils électroniques, ce que nous ne faisons pas, admettons-le, nous pourrions simplement les jeter au rebut sans culpabilité aucune (comme c'est manifestement le cas maintenant d'ailleurs). Le consommateur ne verrait aucun changement avec les appareils électroniques biodégradables. Sauf pour la génération du baby-boom, qui fonctionne encore avec des écrans CRT et des téléphones à clapet. Les personnes de cette génération conservent leurs vieux appareils jusqu'à ce que les membres de leur famille les forcent à s'acheter des appareils plus récents. Le consommateur ordinaire, quant à lui, change de technologie dès qu'un nouveau système d'exploitation fait son apparition sur le marché.

Il est à souhaiter que les chercheurs du KIT et d'autres centres d'études et de recherches ailleurs dans le monde trouvent rapidement une solution écologique que les fabricants de technologies acceptent d'adapter à leurs produits, car les déchets électroniques s'amoncellent littéralement.

Il faut souligner que les États-Unis exportent 80 % de leurs déchets électroniques vers la Chine, où ils s'accumulent dans des dépotoirs toxiques et dévastateurs pour l'environnement. L'eau des rivières noircit sous l'effet des déchets industriels créés par le brûlage de matières plastiques et d'appareils électroniques, tandis que l'air se transforme en une pâte épaisse remplie de saletés néfastes pour les poumons.

Il y a bien sûr de nombreuses réserves à tout cela. Même si les appareils électroniques biodégradables deviennent une solution de rechange bon marché et plus écologique, amener les entreprises à les utiliser sera un cauchemar sur le plan de la réglementation. Sans parler du fait que l'élimination des déchets et les activités de recyclage stimulent l'économie de plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud. Naturellement, on ferme les yeux sur l'impact qu'ont sur l'environnement ces dépotoirs électroniques, comme pour la plupart de tout ce qui est lié à l'environnement. Il y a quand même de l'espoir, heureusement, car d'autres industries produisent autant de déchets toxiques.

Les industries automobiles et pharmaceutiques sont obligées d'éliminer leurs déchets en suivant une réglementation stricte. Il est donc possible de réglementer aussi l'élimination des déchets électroniques. Contrairement à ces autres industries, cependant, la croissance des déchets électroniques a augmenté très rapidement en très peu de temps. On peut se demander s'il sera possible un jour de jeter nos tablettes démodées dans les bacs à compost. Grâce aux recherches menées par le KIT, cela pourrait devenir réalité.

Syndicaliste convaincue et fière membre d'Unifor

Article de Tracy Ingham, membre de la section locale 603 et du comité sur la condition féminine du conseil régional de la Colombie-Britannique

J'ai la chance de travailler depuis longtemps (26 ans) dans une usine de pâte à papier relativement importante, dans le nord de la Colombie-Britannique, et d'occuper un poste non traditionnel que j'aime énormément. Je travaille comme opératrice en chantier dans la zone du groupe de fabrication de la pâte de notre usine et je suis les yeux et les bras de nos opérateurs de panneaux, qui font fonctionner tout notre équipement par ordinateur.

Mon travail est par moment très physique et j'ai appris à m'adapter aux différentes situations. Notre usine compte près de 400 hommes et environ 14 femmes. J'ai toujours cru qu'il était important de respecter le sexe d'une personne en toutes circonstances, mais je tenais à être une bonne opératrice en chantier, peu importe que je sois un homme ou une femme. Mon travail m'a donné une très belle vie et des tonnes de sécurité. Ce serait fantastique de voir un plus grand nombre de femmes poser leur candidature pour des postes non traditionnels comme le mien.

J'ai aussi un travail non rémunéré, qui est une passion : je suis la porte-parole de ma section locale auprès de la Workers' Compensation Board (WCB) de la province et je suis très fière d'aider mes collègues de travail à obtenir les indemnités auxquelles ils ont droit. La plupart des litiges qui surviennent avec la WCB portent sur une ou deux phrases qui se trouvent dans la lettre de décision lançant le processus d'appel. Ce qui semble tellement clair et juste à un profane se transforme en une série de présentations pour défendre ce qui devrait être évident et automatique.

En Colombie-Britannique, c'est généralement un chargé de cas de la WCB qui détermine le dénouement des réclamations. Les travailleurs dont la demande est rejetée peuvent interjeter appel auprès de la Division des révisions. Malheureusement, cette Division appartient à la WCB; il est donc rare qu'une décision de cette dernière soit annulée en appel. Nous avons obtenu d'assez bons résultats auprès du Tribunal d'appel des accidents du travail (TAAT), étant donné que les juges de ce tribunal sont indépendants de la WCB. La majorité des appels interjetés auprès du TAAT sont entendus lors d'une audience orale, et je crois que le fait qu'une travailleuse ou un travailleur puisse donner son témoignage est avantageux pour toutes les parties intéressées. Certaines de ces audiences ont lieu un an après l'incident initial, et le fait d'avoir enfin voix au chapitre est très bénéfique pour les travailleurs.

Mon mentor me disait toujours qu'il n'était pas important de gagner à tout coup, mais pour certains des cas qui traînent en longueur, il est important de gagner, car la fin de ce long processus ou la victoire procure enfin la paix à la travailleuse ou



au travailleur qui a interjeté appel. Il n'y a rien de plus gratifiant que de voir une personne qui se bat depuis 12, 14 ou 16 ans obtenir enfin la décision qui met fin à sa lutte et recevoir son dû. Si je peux donner un tout petit conseil, c'est de déclarer à votre employeur toutes les blessures le plus tôt possible. Certaines de nos réclamations ont été rejetées uniquement parce que le signalement de la blessure avait été fait après le délai alloué; les chargés de cas et les divisions d'appel ont vraiment reconnu que la blessure et l'accident s'étaient produits, mais ils ne pouvaient pas accepter la réclamation parce que la déclaration de l'accident dépassait le délai de signalement permis.

Nous avons tous eu des blessures aux genoux, aux bras, au dos, etc., et neuf fois sur dix la guérison est venue d'elle-même, mais une fois sur dix, ces blessures ne guérissent pas bien et vous pourriez vous retrouver dans une procédure d'appel. Si vous ne voulez pas déclarer officiellement une blessure ou un accident, signalez-le au moins à votre superviseur en présence d'un collègue, puis écrivez un courriel que vous enverrez à vous-même, à votre superviseur et à votre collègue. Vous aurez ainsi une preuve dont vous aurez besoin si vous déposez une demande auprès de la WCB et, en plus, une consignation des faits relatifs à votre blessure.

Un comité gouvernemental met la population en garde contre les effets de la technologie sans fil sur la santé

Un rapport issu d'un comité du gouvernement fédéral recommande d'accroître les précautions entourant les appareils sans fil et de rendre les directives d'exposition plus strictes afin de protéger la population contre leurs radiations.

Le rayonnement électromagnétique de radiofréquences et la santé des Canadiens, un rapport du Comité permanent de la santé de la Chambre des communes, représentant tous les partis, a été publié en juin à la suite des audiences publiques portant sur la directive du Code de sécurité 6 de Santé Canada sur l'exposition des personnes à l'énergie électromagnétique.

Le Comité a écouté les témoins qui ont exprimé leurs préoccupations sur le lien qui existerait entre l'exposition aux radiations de radiofréquence et le cancer, l'infertilité, l'autisme et l'hypersensibilité électromagnétique.

Radiation de radiofréquences

L'énergie des fréquences radio est un type de rayonnement non ionisant qui émet des champs électriques et magnétiques dont les fréquences se situent entre 3 kilohertz (kHz) et 300 gigahertz (GHz). Les sources de rayonnement de radiofréquences comprennent notamment les dispositifs de communication, par exemple, les téléphones cellulaires, Internet sans fil (Wi-Fi), les tours de diffusion, les machines d'imagerie par résonance magnétique (IRM), les pistolets radars et le matériel thermique comme les appareils chauffants à induction et les fours à micro-ondes.

Les niveaux d'exposition peuvent varier en fonction du pouvoir et du nombre des sources, de la direction et de la fréquence, de l'utilisation de dispositifs de protection et de la distance de la source. Par exemple, des enseignants ont déclaré au Comité permanent que les écoles comptaient souvent une vingtaine de routeurs Wi-Fi pour assurer la technologie sans fil. Certains experts croient que ce niveau d'exposition peut contribuer à l'hypersensibilité électromagnétique, caractérisée par un cortège de symptômes allant des maux de tête et de la douleur chronique à l'anxiété et aux nausées.

En 2011, le Centre international de Recherche sur le Cancer a évalué et classé les champs électromagnétiques de radiofréquences comme des carcinogènes possibles pour les humains. Cette décision était fondée sur des éléments de preuve comme le risque accru de gliome, un type de cancer du cerveau lié à l'utilisation du téléphone sans fil.

Code de sécurité 6 de Santé Canada

Le Code de sécurité 6 de Santé Canada fixe les limites d'exposition aux rayonnements de radiofréquences dans un document intitulé *Limites d'exposition humaine à l'énergie électromagnétique radioélectrique dans la gamme de*



fréquences de 3 kHz à 300 GHz. La directive s'applique à tous les travailleurs et visiteurs d'un lieu de travail réglementé par le fédéral, mais d'autres, dont le ministère du Travail de l'Ontario, ont adopté et suivent cette directive.

Santé Canada, qui a terminé ce printemps sa propre révision du Code de sécurité 6 en se fondant sur un rapport de la Société royale du Canada, a conclu qu'aucune nouvelle preuve biologique crédible n'était apparue depuis 2009 (année de l'entrée en vigueur du Code de sécurité 6) qui justifierait d'abaisser les limites d'exposition. Cette conclusion était le sujet d'un article paru dans le *Journal de l'Association médicale canadienne*, qui remet en question la logique de la recherche utilisée par Santé Canada et qui affirme que les niveaux d'exposition ne garantissent pas une protection suffisante.

Recommandations du rapport

Beaucoup demandent d'imposer de plus grandes précautions, tandis que la science continue de trouver de nouveaux effets nocifs des rayonnements de radiofréquences sur la santé. Entre-temps, le Comité permanent a fait 12 recommandations, dont les suivantes : que Santé Canada assure une plus grande transparence des processus d'examen du Code de sécurité 6; que les connaissances des médecins soient mises à jour concernant le diagnostic et le traitement de l'hypersensibilité électromagnétique et que des mesures d'adaptation raisonnables soient prises pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs qui en souffrent; financer de nouvelles recherches pour découvrir les liens entre l'exposition aux radiofréquences et les effets sur la santé; examiner les directives d'exposition qui assurent, dans d'autres pays, une meilleure protection en vue de les adopter possiblement au Canada.

Le 17 juin, le Comité permanent a présenté ses conclusions à la Chambre des communes et il a demandé au

gouvernement de présenter une réponse complète à son rapport.

Beaucoup de pays, notamment la Chine, la Russie, l'Italie et la Suisse, ont adopté des limites d'exposition qui assurent une plus grande protection. Aussi récemment que ce printemps, la France a interdit l'utilisation du Wi-Fi dans les centres de services de garde où se trouvent des enfants âgés de moins de trois ans, ce qui est favorable tant aux enfants qu'à ceux qui en prennent soin.

Autres ressources connexes :

Rayonnements radiofréquences et micro-ondes (hyperfréquences) dans les lieux de travail | Ministère du Travail de l'Ontario

CAREX Canada – Radiofrequency Radiation profile (profil des rayonnements de radiofréquences)

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants – L'utilisation du Wi-Fi dans les écoles

Canadians for Safe Technology

Une nouvelle étude indique que le travail par quarts nuit à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Jongler avec le travail, la famille et les engagements communautaires peut être difficile quand on travaille de jour. Le travail par quarts, cependant, peut rendre tout cela encore plus difficile.

Un nouveau document, intitulé *A Hard Day's Night: the effect of night shift work on work/life balance* (les effets du travail de nuit sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée), examine bon nombre des **difficultés auxquelles font face les travailleuses et travailleurs de quarts, allant des services de garde pour les monoparentaux aux tensions qui s'installent dans les familles et les couples.**

Définition du travail par quarts

Une journée normale de travail correspond à un quart de travail compris entre 7 h et 18 h. Le travail par quarts comporte des périodes de travail qui se situent en dehors de ces heures dites normales. **Ici au Canada, un travailleur sur quatre travaille par quarts.** Parmi les industries et les métiers où ce type de travail est le plus courant, mentionnons les soins de santé, l'aide sociale, l'hôtellerie et les services d'alimentation, les services de police et de sécurité, le secteur manufacturier, l'entreposage et les transports.

En quoi consiste l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée?

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un état autodéfini de bien-être qui permet aux personnes de gérer leurs multiples rôles au travail, à la maison et dans la collectivité. Si l'on en croit l'ensemble croissant de recherches

et l'expérience des travailleuses et des travailleurs, **atteindre cet état de bien-être est impossible pour un grand nombre, y compris les travailleuses et les travailleurs de quarts.**

Et les répercussions sur leurs vies sont importantes.

À ce jour, on s'est surtout penché sur les effets néfastes sur la santé, tels le cancer et les maladies cardiovasculaires, les problèmes de santé mentale et le risque plus élevé d'accidents du travail entraînant des blessures.

Les auteurs de *A Hard Day's Night* cherchent à sensibiliser les gens à propos des conséquences du travail par quarts sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ils citent plusieurs études montrant des proportions de divorces plus élevées ainsi que des problèmes de comportement et des troubles émotifs chez ceux qui travaillent selon un horaire atypique. Ils signalent également que **le travail de quart comportant du travail de nuit est plus préjudiciable à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que les quarts rotatifs** (c'est-à-dire travailler à tour de rôle de jour, de soirée et de nuit). Au Canada, cela touche un grand nombre de travailleuses et travailleurs, puisque 20 % des employés de quarts travaillent un quart de nuit.

Les auteurs reconnaissent aussi que certains travailleurs souhaitent travailler par quarts. Par exemple, les couples qui ont des enfants peuvent préférer avoir des heures de travail non traditionnelles afin de prendre soin de leurs enfants.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est-il une utopie?

Beaucoup d'activités familiales, récréatives et sociales ont lieu le soir ou pendant les fins de semaine, car ces moments accommodent ceux qui travaillent selon un horaire traditionnel, par exemple de 9 h à 17 h en semaine. **Les travailleuses et travailleurs de quart sont placés devant le défi presque impossible de synchroniser leur horaire avec celui de la majorité.**

Bien qu'aucune approche ne puisse satisfaire tout le monde, des solutions existent pour atténuer ou éliminer les difficultés auxquelles font face les travailleuses et travailleurs qui essaient de concilier leur travail et leur vie personnelle. Ce rapport souligne le fait que **les travailleuses et travailleurs semblent trouver un meilleur équilibre lorsqu'ils ont une influence sur leurs moments de travail et le type de quarts.**

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses



Nouvel outil d'évaluation pour améliorer l'efficacité des CMSS

Le Centre for Research Expertise in Occupational Disease (CREOD) vient de terminer une étude sur un outil d'évaluation visant à accroître l'efficacité des comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS).

Au cours d'une séance plénière ouverte organisée par l'Institut de recherche sur le travail et la santé (IRTS), la chercheuse principale et directrice du CREOD, Linn Holness, a décrit les travaux de recherche qui ont mené à la mise au point de cet outil permettant d'évaluer 21 points. Elle a également expliqué comment cette étude, *Amélioration de l'efficacité des comités mixtes de santé et de sécurité*, qui a été menée dans un établissement de soins de santé, pouvait être appliquée à d'autres lieux de travail du Canada.

En Ontario, les lieux de travail comptant plus de 20 employés sont obligés par la loi de mettre sur pied un comité mixte de santé et de sécurité (CMSS). Dans la foulée de la flambée du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), en 2003, des préoccupations ont été soulevées concernant la fonction et l'efficacité des CMSS dans les hôpitaux. Par la suite, un examen de la documentation a révélé un manque d'études sur les CMSS dans le secteur des soins de santé.

De récentes études menées en Ontario ont commencé à remédier à cette lacune en aidant à déterminer les facteurs clés qui facilitent l'efficacité des CMSS.

Sur la base de cette information, Lynn Holness et son équipe ont créé un nouvel outil pouvant être utilisé par les membres de CMSS, les employeurs et les décideurs pour évaluer les CMSS et mieux protéger les travailleuses et travailleurs.

Le nouvel outil d'évaluation des CMSS est conçu pour :

- fournir de la rétroaction sur les procédures et les résultats actuels du CMSS;
- améliorer les communications et le consensus au sein des comités;
- conduire à l'élaboration d'un plan d'action afin d'atteindre les résultats escomptés;
- encourager la discussion et la réflexion sur les objectifs et les activités d'un CMSS idéal.

Lynn Holness et son équipe ont mené l'étude pilote en obtenant l'aide de 42 membres des CMSS de cinq hôpitaux. Les participantes et participants se sont réunis pour discuter des 21 points couverts par l'outil d'évaluation, avant, pendant et après une réunion ordinaire de leur comité mixte. Ils ont

terminé l'évaluation en moins d'une heure et sont parvenus à un consensus sur 95 % des points.



Tous les membres des comités participant à l'étude convenaient que les trois points qui devaient prioritairement être améliorés étaient ceux qui revenaient le plus souvent dans leurs discussions : l'éducation, les communications et l'élaboration d'une stratégie.

En terminant, les conclusions ont indiqué que l'outil était utilisable durant une réunion ordinaire d'un CMSS et qu'il était un instrument précieux pour évaluer et améliorer le fonctionnement de ces comités.

Même si cette étude était axée sur le secteur des soins de santé, M^{me} Holness a aussi conclu que l'outil aura un vaste champ d'application dans tous les secteurs de travail.

Le site Web du CREOD offre dès maintenant cet outil ainsi que d'autres ressources et la capacité de créer un plan d'action pour un CMSS en particulier.

Le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses possède une longue liste de ressources et de formations pour rendre les comités mixtes de santé et de sécurité efficaces et performants.

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses

Risques : Négocier la sécurité dans la société américaine

Compte rendu de livre par Ken Cameron, coordonnateur en santé et sécurité pour VIA Rail Canada

De nos jours, il est impossible d'assister à une réunion sur la sécurité sans entendre parler de dangers. Quelles activités ont créé les dangers ou exposé des personnes à des dangers? Quelles mesures avaient été mises en place pour les contrôler? Les enquêtes sur les accidents découvrent toujours des dangers. La loi exige d'enquêter sur toutes les conditions dangereuses.

Mais qu'en est-il des risques? Qu'est-ce qu'un risque? Le terme « risque » est utilisé pour décrire les incertitudes qui découlent d'activités physiques, financières, politiques et sociales. Pratiquement tout ce que nous faisons comporte un certain degré de risque, c'est-à-dire des menaces à nos corps et à nos biens.

Cela dit, comment savoir si un risque est trop élevé? Deux facteurs doivent être pris en compte lorsqu'il est question de danger. La façon dont l'accident redouté pourrait survenir et la gravité des conséquences.

Si les risques et les dangers vous intéressent, vous aimerez lire cette revue historique du risque en Amérique. La professeure Mohun examine les risques d'incendies et d'infections, de même que les risques liés aux paratonnerres, aux chevaux, aux chemins de fer, aux automobiles, aux armes à feu, aux parcs d'attractions et aux tondeuses à gazon.

Pour maîtriser les incendies, il a fallu un effort collectif. La variole et l'inoculation ont suscité un vif débat. La commercialisation des paratonnerres a été un premier exemple d'une technologie de sécurité. Les chevaux ont fait partie de la vie urbaine jusqu'à la fin du 19^e siècle. Les risques qu'ils engendraient n'ont jamais été réglés en entier en raison de notre besoin de bêtes de somme. Ils ont été remplacés par de nouveaux dangers : les chemins de fer et les automobiles.

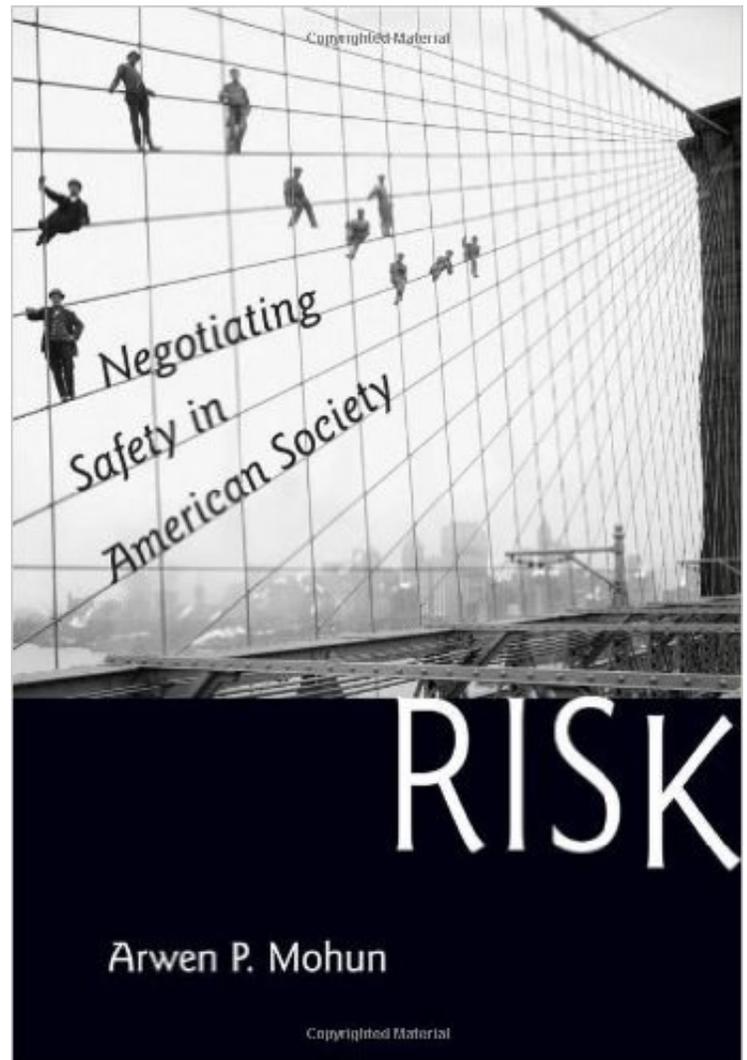
Les chemins de fer ont été le premier exemple d'un système sociotechnologique complexe. Les accidents étaient souvent dus à des causes multiples. En 1912 encore, les accidents de chemin de fer étaient la principale cause de décès accidentels en Amérique. Il a fallu une série d'accidents très médiatisés pour transformer l'opinion publique. Malgré tout, il a fallu attendre avant que l'on se préoccupe de la sécurité des travailleurs.

L'auteure fait également observer :

Les hommes blancs nés au pays étaient généralement considérés comme les seuls membres de la société à qui l'on pouvait confier la sécurité du public et le contrôle de machines puissantes et potentiellement destructrices.

Elle conclut que la nature fondamentale du risque lié aux chemins de fer demeure le même : l'erreur humaine et le risque technologique diminuent la prévisibilité et conduisent à des accidents.

Créées pour amuser les riches, les automobiles sont devenues le mode de transport des masses. Les armes à feu présentent pour leurs fabricants le défi de fournir du plaisir sans que leurs clients se fassent tuer. Les parcs d'attractions ont attiré leur clientèle notamment en présentant le risque comme un divertissement, même s'il



y a eu des accidents. Les propriétaires ont dû couvrir leurs risques financiers en souscrivant des assurances fondées sur les évaluations des risques de leurs parcs d'attractions par les compagnies d'assurance.

Le mouvement prônant la sécurité des produits de consommation a nécessité de nombreuses mesures de protection pour assurer la sécurité des tondeuses à gazon. Après des décennies de législation et d'innovations technologiques, le nombre d'amputations ou de graves lacérations demeure le même : 80 000 par année.

M^{me} Mohun termine en faisant observer qu'au fil des siècles une tendance se dégage : les gens font de l'argent avec l'incertitude.

Auteure : Arwen P. Mohun

Les Presses de l'Université Johns Hopkins, 2013

329 pages

ISBN 13: 978-1-4214-0790-6

Fiat Chrysler Automobiles (FCA) – Cérémonie de remise des prix d'initiative 2015 en environnement, santé et sécurité

Le 14 septembre 2015, quatorze équipes finalistes du territoire visé par l'ALENA ont été honorées pour leurs projets sur l'environnement et la sécurité lors de la 17^e édition de la cérémonie de remise des prix d'initiative en environnement, santé et sécurité (EHSLA) qui s'est déroulée à l'hôtel Troy Marriott, au Michigan. Au total, 43 projets ont été mis en nomination cette année.

Ces projets représentent les efforts déployés pour assurer la sécurité et la protection de l'environnement, ainsi que les réalisations d'équipes du territoire visé par l'ALENA travaillant, entre autres, dans le secteur manufacturier, l'ingénierie, les transports, pour l'Association canadienne de propriétaires de Mopar, pour des concessionnaires, etc. L'EHSLA souligne la pensée innovatrice, le travail et la conscience professionnelle appliqués à l'amélioration de la performance en matière d'environnement et de sécurité de nos activités et de nos produits par tous les employés, les entrepreneurs, les fournisseurs et le personnel des concessionnaires de FCA ayant participé au concours.

Les mises en candidature ont été acceptées dans sept catégories (six en environnement, une en sécurité). Les projets ont été jugés par un comité composé de membres de la direction, en fonction de critères comme la gérance environnementale, le leadership en sécurité, les économies de coûts, l'innovation, les communications avec le public et l'échange de pratiques. Pour la première fois cette année, des catégories ont été ajoutées pour inclure les projets de sécurité et les projets de valorisation des ressources énergétiques.



De plus, le programme des prix a été élargi dans son ensemble. Des concours ont été organisés dans chaque région du monde où FCA a des installations (Amérique du Nord; Europe, Moyen-Orient, Afrique; l'Asie-Pacifique; Amérique latine). Les finalistes de chacune de ces régions auront la chance de participer plus tard cette année à un concours EHSLA mondial.

Greg Rose, directeur de l'environnement, de la santé et de la sécurité, a ouvert la cérémonie et présenté un aperçu historique du programme des prix. Il a ensuite cédé la parole à Brian Harlow, vice-président de Fabrication, Amérique du



Nord, qui a analysé la performance en matière d'environnement et de sécurité de FCA dans le territoire visé par l'ALENA.

Les personnes présentes ont ensuite visionné des vidéos sur les projets soumis par les équipes finalistes. Comme lors des quatre EHSLA précédentes, Betty Carrier-Newman animait la cérémonie.

Parmi les personnalités qui ont remis des prix, mentionnons : Mark Chernoby, chef de la qualité à l'échelle mondiale; Bill Hall, chef de la durabilité et de la continuité des activités; Steve Corle, directeur de l'image de marque américaine de FCA, des installations et des capacités des concessionnaires de FCA aux États-Unis; Carlo Materazzo, chef de la fabrication à l'échelle internationale; Bill Cook, directeur, Logistique et douanes; Greg Rose; Zach LeRoux, directeur des opérations d'assemblage aux États-Unis et au Canada.

Après le repas, Paul Gibson, directeur des grands comptes du National Safety Council (conseil national de sécurité des États-Unis), a parlé de la performance de FCA en matière de sécurité.

Greg Rose a chaleureusement remercié tous les participants avant de clôturer la cérémonie par un mot de la fin.

Les équipes finalistes et les équipes gagnantes dans chaque catégorie ont reçu un prix de distinction d'EHSLA en verre recyclé. Félicitations aux finalistes et à toutes les équipes qui ont soumis la candidature de projets au concours.

Voici les quatorze projets finalistes qui ont pris part à la cérémonie de remise des prix 2015 en environnement, santé et sécurité (EHSLA):

SÉCURITÉ**Catégorie A****Assurance de la sécurité liée à la production**

Équipe gagnante : Amélioration de l'objectif du programme de sécurité – Usine d'assemblage de fourgonnettes de Saltillo (Mexique)

Équipe finaliste : Objectif : Sécurité – Usine de moteurs de Saltillo Sud (Mexique)

ENVIRONNEMENT**Catégorie A****Protection de l'environnement liée à la production**

Entreprise –

Équipe gagnante : Véhicules de FCA au gaz naturel comprimé – FCA Transports

Équipe finaliste : Certificat d'or – LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) décerné à l'usine d'assemblage de Sterling Heights (Michigan) – Ingénierie de fabrication

Local –

Équipe gagnante : Projet de réduction des broches de lampe – Usine d'assemblage de Belvidere (Illinois)

Équipe finaliste : Réduction des eaux usées FPI – **Usine de coulage d'Etobicoke (Toronto)**

Énergie

Équipe gagnante : Optimisation du système de filtration du liquide de refroidissement – Usine à moteurs de Dundee

(Michigan)

Équipe finaliste : Régénération par chaleur MF N° 1 – **Usine de coulage d'Etobicoke**

Présenté par : Mike Curry, gestionnaire général de l'environnement, de la santé et de la sécurité

Catégorie B**Protection de l'environnement liée aux produits**

Équipe gagnante : Création d'un agent de scellement à faible volatilité – Ingénierie de fabrication, activités de peinture

Équipe finaliste : Mousse insonorisante à contenu renouvelable et à faible densité

Catégorie C**Efforts extraordinaires pour protéger l'environnement**

Équipe gagnante : **Participation des employés – Usine d'assemblage de Windsor (Ontario)**

Équipe finaliste : Vidéo pour les formations sur l'environnement, la santé et la sécurité – Environnement, santé et sécurité

Catégorie D**Initiatives environnementales des concessionnaires**

Équipe gagnante : Lambert Auto Sales Inc. – Claremont, New Hampshire

Équipe finaliste : Foster Motors Inc. – Middlebury, Vermont



En Ontario, création de deux nouveaux conseils régionaux d'Unifor sur l'environnement

À l'heure actuelle, Unifor compte deux conseils régionaux sur l'environnement en Ontario, dans la région de Windsor et celle de Durham.

Le but d'un conseil régional sur l'environnement est d'unifier et de renforcer les comités permanents sur l'environnement des sections locales en une voix collective sur les questions environnementales et connexes, tant dans les collectivités que dans les lieux de travail. Mettant à profit nos diverses expériences et connaissances, notre objectif principal est d'établir des liens avec le mouvement environnemental sur le plan social, économique et politique.

Nous encourageons nos membres qui terminent les cours offerts par Unifor sur l'environnement (Environnement et communauté, Création d'un milieu de travail respectueux et Des emplois de qualité dans une économie verte) à mettre sur pied un conseil régional sur l'environnement lorsqu'ils retournent dans leurs sections locales respectives.

Nous sommes heureux d'annoncer la formation de deux nouveaux conseils régionaux sur l'environnement.

Le conseil de la région du Grand Toronto Ouest d'Unifor a tenu sa séance inaugurale en octobre. Il sera composé de représentantes et représentants des sections locales 252, 584, 707, 1285, 1459 et 2002.

Les militantes et militants des sections locales 27 et 88 sont en train de mettre sur pied un conseil de la région de London.

Nous attendons avec impatience la création de conseils régionaux sur l'environnement dans toutes les régions couvertes par notre grand syndicat, ce qui formera un ruban vert de solidarité d'un bout à l'autre du pays.



Conférence sur la santé et la sécurité du conseil du travail de Windsor

Article de Ken Bondy, coordonnateur national

Le conseil du travail de district de Windsor a organisé à la mi-octobre une conférence tout à fait particulière sur la santé et la sécurité.

Le thème choisi, D'où venons-nous, que faisons-nous aujourd'hui et que ferons-nous demain?, nous a permis d'explorer le chemin parcouru par les syndicats depuis des dizaines d'années passées à améliorer les conditions de travail pour supprimer les dangers.

John Perquin, du Syndicat des métallos unis d'Amérique, nous a raconté comment les problèmes de santé des mineurs d'uranium, à Elliot Lake, ont apporté des changements progressistes dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, grâce à la Commission Ham, qui avait été chargée d'enquêter sur la sécurité des mineurs. Publié en 1976, le rapport de la Commission Ham contenait une série de recommandations visant à augmenter les connaissances et l'expérience des travailleurs sur la santé et la sécurité en milieu de travail. James Ham a notamment mis en place le système de responsabilité interne. Pour ce faire, il a prôné la création de comités mixtes de santé et de sécurité, composés de représentants des travailleurs et des employeurs.



Gary Parent et John Arnold

John Arnold, du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, Nancy Johnson, de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, et Gary Parent, représentant des TCA à la retraite et ex-président du conseil du travail de district de Windsor, ont retracé pour nous les jalons importants dans l'histoire de la santé et de la sécurité au travail, par exemple, la Commission d'enquête sur le SRAS; le projet de loi 168, qui a modifié la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail; les origines des

Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario; et les plus récents gains obtenus par négociation en matière de santé et de sécurité.

Ensuite, Nancy Hutchison, du Syndicat des métallos unis d'Amérique, a parlé sur la catastrophe qui a eu lieu à Plymouth, en Nouvelle-Écosse, lorsqu'une explosion à la mine Westray a tué 26 mineurs. Cet accident a mené à l'adoption du projet de loi C-45 et à la règle « Si vous tuez un travailleur, vous allez en prison ».

Dave Kilham, directeur exécutif du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, a parlé sur la précieuse relation que son organisme entretient avec la main-d'œuvre de l'Ontario, en offrant des formations sur la santé et la sécurité aux travailleuses et travailleurs, ainsi qu'aux employeurs. Mark Parent, du Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario, a aussi parlé des précieux services d'évaluation médicale et des lieux de travail qu'ils fournissent dans toute la province.

Blain Morin, du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a parlé du défi constant que doivent relever les travailleuses et travailleurs si nous voulons réussir à faire avancer le programme de santé et de sécurité dans nos lieux de travail et aux bureaux du Ministère.

Finalement, Rolly Marentette, membre retraité des TCA et ex-président du conseil du travail, a raconté que le gouvernement bouge lentement et pas toujours dans l'intérêt des travailleurs. Par conséquent, nous devons nous approcher de la table de négociation collective dans le but de contrôler nos besoins avec un programme bien défini de façon à aller de l'avant avec des clauses bien rédigées qui protégeront les droits, la santé et la sécurité de nos membres.

Le Service national de la santé et de la sécurité peut aider en proposant des clauses types de convention collective qui sont autant de clauses de négociation progressistes. N'hésitez pas à contacter le Service pour obtenir plus de renseignements.

Je félicite le conseil du travail de district de Windsor d'avoir organisé cette conférence novatrice où des représentants des travailleurs en matière de santé et de sécurité ont pu se



rassembler, communiquer et apprendre les uns des autres. Souhaitons qu'elle soit un modèle pour d'autres événements du même genre dans l'ensemble de notre mouvement syndical.

Ken Bondy, Mark Parent et Rolly Marentette

Conférence d'Unifor sur les dépendances – Aide aux employés et à leur famille

Article de Mike Byrne et Vinay Sharma, représentants nationaux

Nous avons eu le privilège d'assister à la Conférence sur les dépendances du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF), qui s'est tenue du 2 au 4 octobre 2015, à Port Elgin. Y assistaient les membres du personnel du PAEF, des représentants en toxicomanie et des représentants des travailleurs, ainsi que des participants provenant de toutes les provinces. La conférence a été un succès, rassemblant 92 personnes, y compris les présentateurs et les invités. Les conférenciers et les ateliers étaient tous très intéressants.

Les ateliers portaient sur divers sujets : le premier échelon du Programme d'aide aux employés et à leur famille, destiné aux nouveaux délégués; des sujets plus avancés, tels Droits et responsabilités des syndicats et des employeurs face aux problèmes de santé mentale; la comparaison des programmes de rétablissement en 12 étapes avec les programmes plus modernes pour vaincre les dépendances.

L'un des points forts de la conférence a été quand un membre a donné son témoignage, rempli de rebondissements, de défis, de luttes, du soutien du syndicat, d'émotions et d'humour.

Les dépendances et les troubles de santé mentale font partie des problèmes de santé et de sécurité et sont donc, par le fait même, des problèmes syndicaux. Dans nos lieux de travail, quelques représentants en santé et sécurité travaillent déjà étroitement avec le PAEF et les représentants en toxicomanie, mais il en faudrait davantage pour répondre aux besoins. Travaillons tous ensemble afin de mieux représenter nos membres. S'informer est le premier pas... le ferez-vous?

Les délégués ont quitté cette conférence non seulement en comprenant davantage comment les dépendances et les problèmes de santé mentale affectent nos membres, mais également avec un plan stratégique qui leur permettra d'aller de l'avant et d'améliorer le rôle de notre syndicat à l'égard de ces questions.

Dans la foulée de la conférence, des résolutions seront transmises aux conseils régionaux dans le but de créer et d'appuyer un comité sur le PAEF et les dépendances dans tous les conseils régionaux et au Conseil canadien, semblable à celui du conseil régional de l'Ontario. Une autre résolution demandera à Unifor de reconnaître et de faire connaître une journée nationale de rétablissement afin d'aider à briser les préjugés rattachés aux toxicomanies et au rétablissement.

Sondage sur la santé et la sécurité au travail auprès des membres de la Colombie-Britannique

Article de Gord McGrath, président de la section locale 114 et président du comité permanent du conseil régional de la Colombie-Britannique sur la santé, la sécurité et l'environnement

Lors de sa réunion inaugurale, le comité permanent de la Colombie-Britannique a pris la décision de distribuer un questionnaire afin de mieux comprendre les besoins des membres de la province et de mieux y répondre.

Le résumé ci-dessous a été présenté en septembre 2015, à la réunion du Conseil de la Colombie-Britannique.

Avant tout, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire. J'avais espéré recevoir plus de réponses, mais il s'agit d'un projet en cours... Le but de ce sondage est de dresser un tableau réaliste de plusieurs secteurs de la province. Voici donc un aperçu des forces et des faiblesses des sections locales de la province dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST).

Q1) Depuis combien de temps occupez-vous votre poste au sein du syndicat (s'il y a lieu)?

Réponse :

De 1 à 5 ans – 40 %; de 6 à 10 ans – 20 %; plus de 11 ans – 40 %

Membres cumulant les postes de délégués et de représentants en SST – 55 %; représentants en SST – 30 %; membres du comité exécutif ou des comités de section locale – 15 %.

Q2) Votre lieu de travail est-il couvert par la législation fédérale ou celle de votre province?

Réponse :

Provinciale – 80 %; Fédérale – 15 %; Ne sais pas – 5 %

Q3) Avez-vous suivi une formation? Si oui, quel type de formation?

Réponse :

78 % ont reçu une forme ou une autre de formation destinée aux délégués ou aux représentants en SST. La formation que 20 % d'entre eux ont suivie était dispensée par la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, surtout dans les régions éloignées. Les autres ont suivi une formation offerte par leur employeur.

Q4) Avez-vous suivi des cours d'éducation syndicale, par exemple, sur la santé et la sécurité, l'indemnisation des accidents du travail ou l'environnement? Si oui, veuillez les énumérer.

Réponse :

Nous avons obtenu sensiblement la même réponse qu'à la troisième question : la formation suivie par la majorité des membres était offerte par le syndicat, mais, fait intéressant à noter, personne n'avait suivi de cours sur l'environnement.

Q5) Comment faites-vous pour vous tenir au courant des nouvelles tendances et des modifications législatives? (Il y a cinq choix de réponse.)

Réponses :

La majorité a répondu que leur employeur les tenait au courant.

Une grande proportion a donné comme source d'information le site Web de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique.

Le reste des répondants a indiqué un mélange des choix offerts : Google, cours de formation et, ma réponse favorite : l'infolettre d'Unifor sur la santé, la sécurité et l'environnement.

Q6) Quels sont les trois principaux problèmes auxquels vous êtes confronté à votre lieu de travail?

Réponses :

Intimidation; matériel non sécuritaire; mauvaises communications; inspections; exercices d'évacuation en cas d'incendie; qualité de l'air; pas de réunions ou de participation de la part des autres travailleurs, de formations, de procédure de retour au travail, de programmes d'ergonomie, de vérifications de la sécurité, d'équipement de protection; les nouveaux employés; et, bien sûr... des employeurs réticents.

Q7) De quelles ressources avez-vous besoin pour résoudre les problèmes que vous rencontrez au travail?



Réponse :

Lobbying; sanctions sévères; de meilleures pratiques opérationnelles; éducation; du temps pour effectuer les fonctions de représentant en matière de sécurité; réunions et inspections de sécurité; de meilleurs règlements de SST et de meilleures mesures de mise en application.

Q8) Des vérifications sécuritaires sont-elles effectuées régulièrement à votre lieu de travail?

Réponse :

Non – 60 %; Oui – 20 %; Ne sais pas – 20 %

Q9) Dans votre lieu de travail, est-ce que tout le monde accorde de l'importance à l'amélioration continue de la sécurité?

Réponses :

Oui – 70 %. Nous avons aussi reçu des commentaires allant dans le sens : « On en parle, mais personne ne passe à l'action ».

Q10) La sécurité est-elle considérée comme étant aussi importante, ou plus, que la quantité de travail?

Réponses :

Oui – 60 %; Non – 40 %

Q11) Est-ce que tout le monde possède toute l'information nécessaire pour travailler de façon sécuritaire?

Réponses :

Oui – 70 %; Non – 20 %. Le reste des répondants a indiqué « Nous ne sommes pas encore rendus à ce point. »

Q12) Les employés ont-ils tous voix au chapitre quand vient le temps de prendre des décisions au sujet de leur sécurité?

Réponses : La plupart ont mentionné qu'ils pouvaient refuser de faire un travail dangereux ou demander l'aide du comité de sécurité.

Q13) Les employés responsables de la sécurité sont-ils tous autorisés à apporter tous les changements qu'ils jugent nécessaires?

Réponses :

Non – 45 %; Oui – 20 %. Les autres suivent le processus de recommandation.

Q14) Les employés qui travaillent de façon sécuritaire sont-ils récompensés?

Réponses :

Oui – 70 % ont répondu que ces employés reçoivent une prime quelconque, par exemple, une épinglette, un certificat, des dîners ou simplement le commentaire « bon travail ».

Ce questionnaire m'a appris qu'il faut améliorer nos

communications et plusieurs autres domaines. Nous avons besoin d'établir des liens avec nos membres, tout comme ils ont besoin d'en établir avec nous.

Nous devons faire mieux connaître les programmes d'éducation offerts par Unifor : Introduction à l'ergonomie; Le stress : Un risque professionnel; Substances dangereuses sur les lieux de travail; et bien d'autres. La Fédération du travail de la Colombie-Britannique organise sur la côte Ouest plusieurs séances de formation en santé et sécurité qui sont offertes dans toutes les régions de la province. Ces formations pourraient remplacer le programme de congés-éducation payés lorsque ce dernier n'a pas été négocié, ce qui est souvent le cas dans les petites unités de négociation des villages éloignés de la province.

Les comités régionaux de SST ont besoin de la participation et du soutien des autres dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Aidez-nous à vous aider! Ce serait également formidable d'avoir des nouvelles des unités qui réussissent à régler leurs problèmes de santé et de sécurité.

Réseau « Ban Asbestos Canada »

La plupart des Canadiens croient que l'amiante est déjà interdit. Au contraire, le Canada n'a pas respecté les exigences formulées dans la Convention 162 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et nous avons besoin d'une stratégie globale concernant l'amiante. Le Canada doit enfin suivre l'exemple des pays, plus de cinquante, qui ont déjà interdit ce minéral.

Ban Asbestos Canada est un vaste réseau impressionnant et très diversifié, constitué de victimes de l'amiante, de familles qui ont perdu un membre ou dont l'un des membres est atteint d'une maladie causée par l'amiante, de groupes de revendication sans but lucratif, d'organismes de santé publique, d'experts et d'organisations de travailleurs et d'employeurs.

Unifor appuie énergiquement Ban Asbestos Canada, un partenaire de longue date, dans cette lutte pour que toutes les formes d'amiante soient interdites au Canada et dans le monde entier. Grâce à l'évolution constante des technologies, il est facile de remplacer l'amiante par des produits sûrs et efficaces.

En août dernier, les déléguées et délégués au Conseil canadien d'Unifor (l'assemblée délibérante de notre syndicat) ont adopté la résolution reproduite ci-dessous.

Conseil canadien d'Unifor – Résolution en faveur de l'interdiction de l'amiante

ATTENDU QUE l'Organisation internationale du Travail estime que 100 000 travailleuses et travailleurs meurent chaque année d'un cancer causé par l'amiante et que des dizaines de milliers d'autres sont actuellement atteints d'amiantose ou d'une autre maladie liée à l'amiante;

ATTENDU QUE, même si l'amiante est moins utilisé au Canada, il s'en trouve encore dans les édifices publics, dans les maisons et les lieux de travail;

ATTENDU QUE des milliers de travailleuses et travailleurs continuent d'être exposés à l'amiante;

ATTENDU QU'au Canada l'amiantose arrive au quatrième rang des demandes d'indemnisation pour maladie professionnelle;

ATTENDU QUE le Canada est le seul pays du G7 qui n'a pas accepté (en tant que mesure minimale) d'ajouter l'amiante chrysotile à la liste des produits chimiques réglementés, ce qui obligerait les exportateurs d'amiante à avertir les pays importateurs des dangers que présente ce minéral pour la santé.

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QU'Unifor demande instamment au gouvernement canadien de se joindre au mouvement international en expansion et d'interdire l'emploi et le commerce de toutes les formes d'amiante et des produits qui en contiennent; d'élaborer une stratégie nationale globale visant l'interdiction de l'amiante; et, finalement, de veiller à ce que les édifices publics, les maisons et les lieux de travail soient désamiantés de façon sécuritaire et à ce que l'amiante soit éliminé en toute sécurité;

IL EST FINALEMENT RÉSOLU QU'Unifor déploie des efforts pour que tout l'amiante qui se trouve dans les lieux de travail qu'il représente soit enlevé et remplacé par des substituts sécuritaires.

Stratégie canadienne pour l'interdiction de l'amiante

Notre stratégie garantirait une protection optimale contre les grandes quantités d'amiante qui se trouvent encore dans nos lieux de travail, édifices publics et maisons; offrirait les meilleurs soins médicaux possible aux personnes qui souffrent d'une maladie liée à l'amiante; aiderait les collectivités et les industries concernées à éliminer l'amiante.

Voici les éléments clés de notre stratégie visant l'interdiction de l'amiante :

Interdire l'extraction minière, la fabrication, l'importation et l'utilisation de l'amiante et des produits qui en contiennent. Inclure l'élaboration de plans de transition limités dans le temps pour l'élimination de tous les produits en amiante, tels les garnitures pour freins et les

tuyaux en amiante-ciment.

Créer un registre public de tous les bâtiments qui contiennent de l'amiante et de toutes les autres sources actuelles d'exposition, auquel sera joint un plan d'assainissement et de désamiantage de ces endroits.

Créer un registre des Canadiens exposés à l'amiante et de leur état de santé, dans le but de promouvoir le dépistage et d'assurer une intervention médicale rapide qui permettra de limiter les effets de l'amiante sur la santé.

Créer un réseau de santé pour les maladies liées à l'amiante pour assurer l'excellence dans les recherches et l'innovation relatives aux soins de santé.

Mettre en place un fonds d'indemnisation en faveur des victimes de maladies liées à l'amiante pour lesquelles il est impossible de trouver un lien avec leur travail.

Financer la recherche et l'innovation au Canada sur les matériaux pouvant remplacer l'amiante et communiquer cette technologie aux pays qui n'ont pas encore interdit l'amiante.

Appuyer les efforts internationaux visant l'interdiction de l'amiante à l'échelle mondiale, en commençant par appuyer activement l'ajout de l'amiante chrysotile à la liste des produits placés sous le contrôle de la Convention de Rotterdam.

Intégrer dans la loi la stratégie canadienne visant l'interdiction de l'amiante et la présentation de rapports d'étape annuels.

Comment pouvez-vous aider?

Commencez par vous informer. Visitez le site Web de Ban Asbestos Canada (<http://banasbestoscanada.ca>).

Ensuite, vous pouvez :

en parler avec votre famille, vos amis et collègues de travail;

répandre le message par le biais des réseaux sociaux;

passer à l'action pour que tout l'amiante qui se trouve dans votre lieu de travail soit enlevé et remplacé par des substituts;

communiquer avec le député de votre comté.

Nous ne devons pas permettre que des gens soient encore exposés à l'amiante. Personne ne devrait être obligé de travailler dans des endroits non désamiantés, car la présence d'amiante dans un lieu de travail constitue un grand danger.

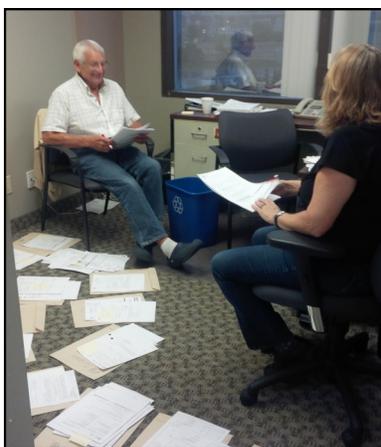
Un centre d'échange de données pour organiser l'information

Dans un lieu de travail de l'Ontario où les taux de cancer sont plus élevés que dans le reste de la population, des militants travaillent présentement à la mise sur pied d'un centre de planification qui aidera les travailleuses et travailleurs à remplir leurs demandes d'indemnisation.

Beaucoup de sections locales et de militants sont souvent confrontés à de grandes catastrophes qui affectent la vie et la qualité de vie de nos membres. Qu'il s'agisse d'une catastrophe comme celle qui est survenue à Lac-Mégantic ou de maladies professionnelles qui affectent un nombre toujours croissant de nos membres, il est essentiel de disposer d'une information fouillée quand on se bat pour la justice dans les lieux de travail. Cette croissance continue des maladies professionnelles dans les lieux de travail et les collectivités entraîne un énorme fardeau de maladies et d'épreuves, comme en fait foi le nombre terriblement élevé de victimes à Sarnia (Ontario). Dans deux installations seulement, la fonderie Holmes et l'usine de fibre de verre Owens Corning, près de 50 millions de dollars ont été versés en indemnités aux travailleuses et travailleurs malades ou à leurs successions.

Des années de négligence de la part du gouvernement et des mesures incitatives perverses mises en place par les commissions des accidents du travail, telle la fixation de taux particuliers de cotisation partout au Canada, ont contribué à la croissance des blessures et des maladies liées au travail. Pour les personnes qui essaient d'obtenir une indemnisation juste, un centre d'échange de données, tant qualitatives que factuelles, est un outil précieux. En anglais, on appelle *war room* (littéralement, « chambre de guerre »), ce qu'on appelle en français « centre d'échange de données » ou « centre de planification ». Bien que le terme *war room* semble exagéré, il reflète néanmoins le fait que les militantes et militants sont engagés dans un combat. Un combat livré par les travailleuses et travailleurs qui tentent d'obtenir justice contre les intérêts économiques solidement établis des riches et de leurs alliés au gouvernement.

Dans toutes les commissions des accidents du travail canadiennes, les travailleuses et travailleurs malades ou blessés ont de la difficulté à obtenir ce qui leur est dû lorsque leur maladie n'appartient pas à une catégorie « bien établie » ou si, au contraire, elle figure dans une catégorie « présumée ». Pour obtenir tous les renseignements dont ils ont besoin s'ils veulent avoir une chance de réussir, les militants doivent créer un centre d'échange de données où toute l'information sera compilée et organisée de façon stratégique et mise à la disposition des militants qui défendent les travailleuses et travailleurs blessés pour qu'ils obtiennent une juste indemnisation. L'existence d'un centre d'échange de données



revêt une importance capitale dans ce combat. Le centre d'échange sera une opération inestimable et, au bout du compte, une ressource précieuse pour les sections locales et les militants qui devront traiter de nombreux schémas pathologiques complexes et des demandes d'indemnisation inclassables.

Le centre d'échange de données est une représentation physique et visuelle ainsi qu'une image des données stockées sous un même toit. Vous aurez souvent besoin d'une base d'information multifactorielle capable de prendre en compte les faits suivants :

les travailleuses et travailleurs ayant plus d'un emploi durant leur carrière;

les travailleuses et travailleurs exposés à un grand nombre de produits toxiques et vivant des

événements psychologiques à leur travail;

les lieux de travail se transforment et évoluent avec les années, en ce qui a trait aux divers emplois, tâches et expositions des travailleurs au cours de leur vie professionnelle.

Même si, à l'échelle du pays, les commissions des accidents du travail glissent depuis une dizaine d'années vers un modèle de compagnie d'assurance privée pour le traitement des demandes d'indemnisation portant sur des maladies professionnelles, la communauté scientifique opte davantage

pour une causalité multiple complexe.

Malheureusement, les commissions des accidents du travail font peu de cas du fait que les travailleuses et travailleurs sont exposés à un arsenal de produits et d'agents chimiques toxiques pouvant avoir des effets complémentaires, cumulatifs et synergiques sur le corps humain.

Par où commencer? Le concept consiste à rassembler des renseignements et à les conserver dans un même endroit, c'est-à-dire dans le centre d'échange de données. Il faut inclure les résultats des diverses activités de cartographie réalisées à l'endroit des membres, telles les cartographies d'expositions corporelles et des lieux de travail, qui formeront la base d'un profil d'exposition rétrospectif de l'expérience de travail de nos membres et qui comprendra des données tant factuelles que qualitatives.

La carte devrait reproduire l'ensemble des installations, plutôt que de considérer séparément les bâtiments, services et zones de travail. Il est important d'inclure des zones comme les toilettes, les salles à manger, les salles de repos, ainsi que les zones communes, tels les endroits par où les travailleuses et travailleurs quittent le lieu de travail et comment ils procèdent pour le faire. Cette technique de cartographie permet aux enquêteurs de se faire une représentation visuelle du travail, des activités et des

expositions, en leur donnant un coup d'œil aux sous-régions d'un établissement, par exemple, les services et les zones de travail. Il est à souhaiter que ces cartes vous donnent une vision d'ensemble et un aperçu de chaque tâche. De cette façon, vous comprendrez mieux tous les agents et environnements toxiques auxquels fait face un travailleur au cours de sa carrière.

Quels types de renseignements? Il est important d'inclure le vécu et les souvenirs des travailleuses et travailleurs dans la collecte de données. Nous avons déjà parlé de cartographier les parties du corps, les expositions et les tâches. Des entrevues individuelles avec les travailleuses et travailleurs complètent et réduisent les renseignements glanés à partir des activités de groupe. Les travailleurs seront capables de donner un tableau complet des processus de travail, des produits et agents chimiques utilisés, de la présence ou de l'absence des mesures de contrôle des expositions et des conditions générales de travail prévalant dans l'usine. Il ne faut pas oublier les périodes d'exposition, les expositions non contrôlées, les déversements et les fuites de produits chimiques, tant accidentels que voulus, les incendies et les explosions.

Il faut également rassembler les dossiers complets des divers organismes de santé et de sécurité au travail, telles les instances législatives et les commissions des accidents du travail de la province ou du territoire où se produisent les expositions. Les données des employeurs devraient également être compilées et stockées dans un fichier distinct (au bout du compte, vous vous efforcez de repérer des tendances en comparant les données d'exposition de l'employeur avec celles du gouvernement). Il sera de plus important d'examiner toute autre source de données, comme les données environnementales déclarées à divers organismes gouvernementaux ou recueillies par eux. Finalement, un dossier devrait regrouper la documentation scientifique traitant de situations comparables dans d'autres installations. Pour ce faire, il faut monter les dossiers de votre lieu de travail, puis faire des recherches dans la documentation sur la santé au travail. Si vous trouvez peu de données d'exposition sur la santé au travail, la documentation sur les données de santé publique et environnementale peut s'avérer utile. Dans bien des cas, vous pouvez, par exemple, trouver que de grandes quantités de solvants ont été utilisées, sans trouver beaucoup de données sur les expositions. Cependant, en l'absence de données d'exposition réelles, l'information communiquée par les travailleurs et les inspecteurs sur les conditions de travail et les symptômes de maladie déclarés confirmeront que les travailleurs ont été surexposés.

Les données doivent ensuite être réparties dans les dossiers des bâtiments, des services, des tâches des travailleurs. Par exemple, dans un service de l'usine de General Electric à Peterborough, une sous-tâche est séparée spatialement (pas

nécessairement physiquement). Classez vos données par source, dans un ordre chronologique. À ce stade-ci, vous devez garder votre source séparément afin de la saisir dans votre base de données « virtuelle ». La base de données virtuelles peut être un simple tableau ou vous pouvez utiliser une feuille de calcul électronique. La base de données électronique devrait distinguer les données d'échantillonnage des données échantillonnées et des données provenant des organismes gouvernementaux. La base de données devrait aussi contenir les observations importantes faites par les inspecteurs du gouvernement.

Cherchez des zones d'exposition. À titre d'exemple, l'usine mentionnée au début du présent article identifie les bâtiments, les services et les tâches. La personne qui lit un



Bob DeMatteo, expert communautaire

rapport pourrait croire qu'il s'agit de plus d'un bâtiment, alors qu'en fait ils sont collés ensemble et que plusieurs d'entre eux ne sont séparés les uns des autres que par des murs. Par conséquent, même si les données indiquent que les travailleuses et travailleurs se trouvent dans des bâtiments distincts, ils peuvent quand même être exposés à des produits chimiques produits dans un bâtiment adjacent. Il est également important de noter les passages empruntés pour aller dans les salles à manger, les toilettes, etc., puisqu'ils peuvent aussi montrer que les travailleuses et travailleurs risquent d'être exposés pendant leurs déplacements normaux dans l'usine. Si les expositions ne sont représentées sur une carte que par un point, il est impossible de tenir compte des expositions subies durant les déplacements dans l'usine. Il est donc préférable d'indiquer sur les cartes des zones d'exposition, lesquelles tiendront compte de toutes les expositions subies par les travailleuses et travailleurs.

Quand vous croyez que votre enquête a recueilli suffisamment de données pour informer les enquêteurs, les données compilées devraient alors être revues par les travailleuses et travailleurs afin d'en contrôler la qualité. Le contrôle de la qualité est une étape importante pour obtenir un tableau exact des expositions et assurer la participation des membres.

La création d'un centre d'échange de données est un projet d'envergure, mais lorsqu'on s'occupe d'un grand nombre de demandes d'indemnisation et que l'on sait que les commissions des accidents du travail sont réticentes à reconnaître que les lieux de travail sont une cause ou un facteur contributif des maladies, l'effort en vaut la peine. Sans compter que tout ce travail permettra aussi de prévenir les maladies professionnelles. Ce type de documentation qui relie les maladies professionnelles aux diverses formes d'exposition constitue une base solide pour demander au gouvernement et aux industries d'éliminer et de réduire les expositions et, espérons-le, pour rendre justice aux travailleurs blessés et à leurs familles, ainsi que pour fermer leurs dossiers de demandes d'indemnisation.

Une application pour les douleurs musculo-squelettiques

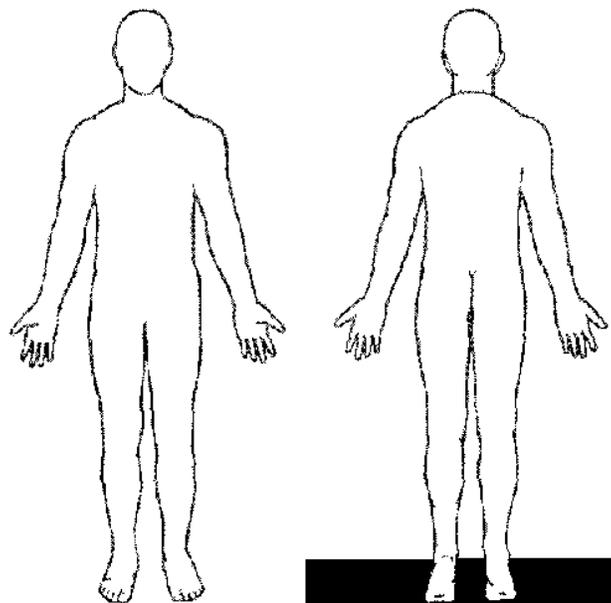
Vous pouvez maintenant télécharger sur votre téléphone intelligent une nouvelle application qui offre une évaluation ergonomique de base. Au moyen d'une série de schémas et de questions, elle vous amène à indiquer précisément vos douleurs musculo-squelettiques, à en déterminer les sources possibles et à découvrir des solutions pratiques pour éliminer les dangers liés au travail qui pourraient être responsables en partie de vos malaises. Bien qu'elle ne remplace pas une évaluation faite par un ergonome certifié, cette application est une première étape pour vous aider à reconnaître les signes des troubles musculo-squelettiques et prendre les mesures qui pourront les prévenir ou y remédier.



Cette application est le fruit d'une collaboration qui combine une expertise clinique et un contenu ergonomique provenant du Centre de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario, avec les connaissances technologiques et les capacités de communication du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).

L'application peut être téléchargée à partir de Google Play, de la boutique d'applications Apple et de BlackBerry World.

<http://www.ohcow.on.ca/painpoint>



AVANT

VERSO

Conditions idéales pour les maladies et les accidents

Le Centre canadien de politiques alternatives a publié le rapport intitulé *Waiting to Happen*, qui traite de santé et de sécurité au travail dans les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral. Cette étude conclut que le sous-financement fédéral et le nombre restreint d'inspecteurs de la sécurité font courir des risques aux employées et employés des lieux de travail sous réglementation fédérale. L'étude examine les progrès accomplis dans le domaine de la santé et sécurité au travail entre 2007 et 2012 dans les secteurs réglementés par le fédéral, notamment les opérations bancaires, les communications, la radiodiffusion et la télédiffusion, les services postaux, les transports routier, aérien, ferroviaire et maritime, ainsi que le gouvernement fédéral.

Cette étude a recensé dans le secteur fédéral, sur une période de 12 ans, 21 000 blessures invalidantes et 684 décès de travailleuses et travailleurs causés par ces accidents de travail. L'auteur, John Anderson, a déclaré que ces chiffres sont élevés, étant donné que 60 pour cent de ces travailleurs sont des employés de bureau.

Par le passé, le gouvernement avait une stratégie proactive consistant à visiter régulièrement tous les secteurs selon un ordre de priorité, les industries présentant un risque plus élevé étant inspectées plus fréquemment. Le ministère inspecte maintenant les industries présentant des risques élevés et effectue des inspections éclair ciblées par année et par région.

Pour les trois prochaines années, la priorité ira aux transports aérien et routier, ainsi qu'aux industries productrices de moulées, de farines et de semences. Les régions sont ciblées sur la même période en fonction des taux de blessures invalidantes et de décès au travail.

Le rapport indique que cette nouvelle méthode aura pour conséquence que des lieux de travail comptant 460 000 travailleuses et travailleurs, dont presque 40 pour cent sont sous juridiction fédérale, et qui ne figurent pas sur les listes des industries prioritaires, ne seront pas visités par les inspecteurs. Cela comprend les entreprises situées dans les réserves des Premières Nations, les banques, les services de radiodiffusion, les communications, les secteurs de l'énergie et des mines, les pipelines et les services postaux.

<https://www.policyalternatives.ca/waiting-happen>

****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.

