



DANS CE NUMÉRO :

"A Life in Error: from Little Slips to Big Disaster" par James Reason	2
La santé mentale en milieu de travail à la Conférence nationale Bottom Line de 2016	3
Application de la norme de l'ACN sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail	5
Forum 2016 du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail 2016 – Évolution des milieux de travail	6
Symposium sur les cancers professionnels	6
Le harcèlement sexuel	8
Règlement de l'Ontario sur l'exposition au bruit	8
Je ne me blesserai jamais au travail.	
Je n'aurai jamais à traiter avec la commission des accidents du travail.	9
La formation en santé et sécurité prend son essor en 2016	10
La protection contre le soleil au travail	11
La Pacifica hybride séduit lors du Jour de la Terre	12
Le climat nous dit quels vêtements ACHETER, et la météo nous dit quels vêtements PORTER	13
Dave Renaud, à la retraite depuis janvier 2016	13

Enquête sur un accident de travail



Par Ronald Soucy, secrétaire archiviste, section locale 825

Pendant la semaine du 23 au 27 Novembre 2015, les sections locales francophone du Nord-Ouest du N.-B., dont le local 825 de Clair, le local 112n de Venerer, le local 2 de St-Léonard, le local 113 Kedgwick et le local 8 de Baker Brook ont eu la chance de suivre le cours d'enquête d'accident et d'incident avec l'appui de nos représentants national.

Nos instructeurs M. Ken Cameron et M. Greg Sheik, nous ont donnés les outils pour trouver les causes d'un accident ce qui nous permettra de mieux les prévenir et d'éviter que ceux-ci se reproduisent. Aussi, ce cours nous à montrer l'importance de sécuriser les lieux de travail, ce qui permet de protéger tous les travailleurs.

Nous avons eu une approche pratique sur la façon d'enquêter les accidents au travail en mettant l'accent sur les méthodes à suivre pour découvrir les causes profondes.

Ce cours nous a permis d'avoir de l'information sur les lois en matière de santé et de sécurité au travail. Avec cette information, nous comme représentants syndicaux ou représentants en santé et sécurité somme en mesure de comprendre les lois et droits pour suivre les dossiers et assister les étapes pour mieux assurer la sécurité de nos membres.

De la part de tous les sections locales mentionnés ci-haut je tiens à remercier nos deux instructeurs M. Ken Cameron et M. Greg Sheik pour cette semaine très enrichissante. Aussi merci à Unifor qui a su démontrer l'importance qu'il porte à ses membres.

Tous ensemble pour aider nos collègues à travailler dans un milieu plus sécuritaire et sans aucunes blessures.

"A Life in Error: from Little Slips to Big Disaster" par James Reason

Compte-rendu littéraire de Ken Cameron, coordonnateur de la santé et sécurité chez Via Rail Canada

Il est si facile de jeter le blâme sur les victimes. Elles ont certainement commis une erreur! D'ailleurs, la plupart des accidents ne sont-ils pas causés par des personnes?

Même les représentantes et représentants syndicaux qui défendront un grief à peine viable de nature financière et qui déploieront tous les efforts pour éviter d'annoncer à un consœur ou à un confrère que la cause est perdue d'avance, s'empresseront de reconnaître que la raison principale de l'accident en question pourrait plutôt être attribuable à une faute de l'employée ou l'employé. Les employeurs mettent en place des systèmes de sécurité qui attribuent la responsabilité aux victimes, et nous suivons sans poser de questions.

Nous devons à James Reason la création du système actuel de gestion de la sécurité. Ce professeur anglais de psychologie se cherchait une spécialisation. Un jour, en préparant du thé, il a versé de la nourriture pour chats dans la théière. Il venait de découvrir sa spécialité! Comment peut-on commettre une telle erreur?

Dans la conclusion, il annonce que son livre sur les erreurs sera sa dernière publication sur le sujet. Il examine ses notions sur les erreurs et la façon dont les gens commettent des erreurs. Il les attribue aux compétences, aux règles ou aux connaissances. Il s'intéresse aux accidents qui se produisent dans de grandes organisations complexes, comme les plateformes de forage, les compagnies ferroviaires, les compagnies aériennes ou les centrales nucléaires. Il étudie également les erreurs médicales. Bien que bref, ce livre constitue un excellent point de départ pour toute personne qui souhaite s'informer au sujet des erreurs, des grandes organisations et des moyens de défense.

Carswell est un éditeur canadien de petits ouvrages coûteux sur la gestion. Ils sont très faciles à lire et portent sur une variété de sujets : le harcèlement, la violence en milieu de travail, la santé publique, la conformité aux règlements, la diligence raisonnable, les évaluations médicales, la santé mentale et les inspections.

Dilys Robertson a écrit de nombreux ouvrages de la série.

Elle souligne l'importance de la confiance dans le milieu de travail et que pour réussir à l'établir, il faut éviter de « blâmer pour régler »; il est préférable de cerner et d'éliminer les défauts du système de SST plutôt que de

simplement prévenir l'incident qui vient de se produire!

Son ouvrage actuel sur les enquêtes est une mise à jour d'une version qui date de 11 ans. Le livre traite de la loi, de la théorie des accidents, du développement de programmes et du processus d'enquête. Un ajout important est l'idée d'effectuer une évaluation des risques à la suite des recommandations issues d'une enquête, afin d'éviter qu'un nouveau danger soit créé. Elle utilise l'exemple récent du désastre de Germanwings, où le pilote s'est trouvé coincé à l'extérieur de la cabine. « La procédure et l'équipement qui ont permis à cette situation de se produire existaient dans le but de bloquer l'entrée dans la cabine aux passagers qui tenteraient de détourner l'avion ou de causer un écrasement—ce qui a bloqué l'entrée dans la cabine au personnel aérien qui essayait de gérer une situation d'urgence à cet endroit. »

La sécurité axée sur le comportement est un monstre qui menace de transférer de l'employeur à l'employé la responsabilité d'éliminer les risques en milieu de travail. Comme si l'employé contrôlait le milieu de travail!

Pour contrer cette tendance, le Service d'éducation d'Unifor, et plus particulièrement Ken Bondy, a préparé un nouveau cours sur les enquêtes. Il s'agit d'une formation beaucoup plus détaillée que le cours général sur la santé et la sécurité, et elle est maintenant offerte au Centre familial d'éducation à Port Elgin.

Cette formation aborde tous les aspects : la cartographie du corps, l'analyse de la sécurité des tâches, la législation, l'entretien avec les témoins ainsi que la formulation de recommandations. Comme toutes les formations d'Unifor, elle est conçue selon le point de vue de l'employée ou l'employé et est destinée aux apprenants adultes, dans un contexte d'enseignement mutuel.

Le changement ne se produit pas par hasard! Nous devons nous équiper. Lire. Étudier. Remettre en question.

Par James Reason

Ashgate, 133 pages, 2013.

Dilys Robertson. Accident/Incident Investigation in the Workplace, deuxième édition, Carswell, 103 pages, 2015.

Enquêtes sur les accidents et les incidents

Service d'éducation d'Unifor

Cours d'une semaine (2015)

La santé mentale en milieu de travail à la Conférence nationale Bottom Line de 2016



Les membres de la délégation d'Unifor, dirigés par le confrère Gord McGrath, président de la section locale 114 et du comité permanent sur la santé, la sécurité et l'environnement du Conseil de la Colombie-Britannique, ont participé à la Conférence nationale Bottom Line de 2016 durant laquelle on a rendu hommage aux héros du milieu de travail au moyen de témoignages de champions du changement. Les champions ont partagé leurs réussites, leurs échecs, les obstacles qu'ils entrevoient, et les aspects qui les gardent motivés à poursuivre leur mission pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail pour tous et toutes. À la conférence, on pouvait assister à des présentations de conférenciers, et à des ateliers axés sur les compétences.

Parmi les conférenciers connus, il y avait Michael Bryant, ancien procureur général de l'Ontario, et Silken Laumann, médaillée olympique en aviron. Mike McNamara, un pompier de Surrey, a rendu hommage à son ami et collègue, Kevin Hegarty, qui s'est enlevé la vie. Au nom de son ami, M. McNamara continue de souligner l'importance de la santé mentale chez les premiers répondants et de faciliter l'accès à des services d'aide pour ceux et celles qui en ont besoin.

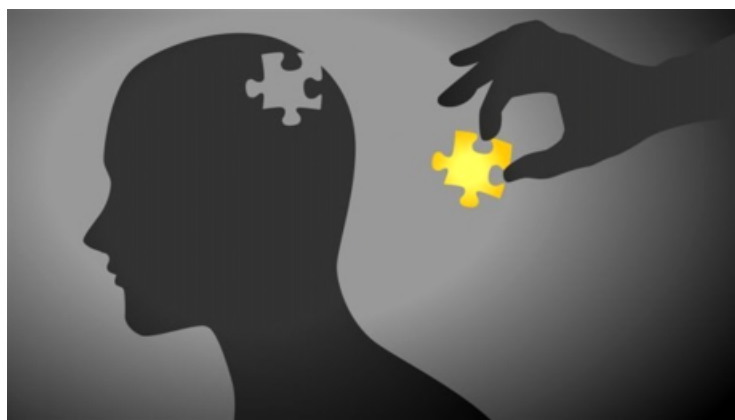
De plus, l'Association canadienne pour la santé mentale a dévoilé les résultats de son sondage auprès de presque 600 personnes dans des milieux de travail partout au

Canada. On note les renseignements suivants :

- Les premiers soins en santé mentale représentent la ressource que la plupart des intervenants connaissent.
- Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est la deuxième ressource.
- Les outils les plus efficaces sont les suivants :
 - o Ateliers de l'Association canadienne pour la santé mentale sur la santé en milieu de travail
 - o Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (ressources gratuites offertes en ligne)
 - o Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (norme Z1003).

Malheureusement, le sondage pancanadien a révélé que moins d'un quart des lieux de travail affirmaient réussir à bien gérer la santé mentale en milieu de travail. Toutefois, de plus en plus d'employeurs reconnaissent la valeur du capital humain, du fait d'offrir de la formation à leur personnel au sujet de l'intelligence émotionnelle, et de la prestation de services de santé mentale.

Les participantes et participants ont quitté la conférence avec une nouvelle perspective et les compétences dont ils ont besoin pour aider leurs milieux de travail à améliorer la santé et la sécurité psychologiques.



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

Par l'intermédiaire du Service national de santé et sécurité, j'ai reçu une invitation à participer à un séminaire de deux jours sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail, présenté à Vancouver à la fin février 2016. À ce séminaire étaient présents des représentants syndicaux et patronaux ainsi que de grands experts du domaine de la santé mentale.

J'ai participé à des séances en petits groupes intitulées « Mesures d'adaptation pour les personnes qui vivent avec

une dépendance : où la jurisprudence nous mène », et à une séance d'introduction nommée « Traumatismes psychologiques : outils pour renforcer la santé mentale et la résilience ». Elles étaient animées par les pompiers de Vancouver et par Seia Roots du bureau de Vancouver de l'Association canadienne pour la santé mentale.

Ces séances en soi ont été très émouvantes, car elles ont révélé à quel point de nombreux premiers répondants sont touchés par les problèmes de santé mentale, que ce soit en raison des tâches quotidiennes liées à leur poste, ou du fait d'être témoins d'incidents traumatiques ou de la perte de collègues.

Ces blessures peuvent avoir des effets dévastateurs sur les travailleuses et travailleurs, à court et à long terme. Le manque de sommeil, les troubles alimentaires, la toxicomanie ou la dégradation des relations familiales constituent des signes clairs de surmenage et du besoin pressant d'obtenir de l'aide. J'ai trouvé bouleversant le nombre de victimes, ainsi que le besoin que certaines d'entre elles ressentent de s'enlever la vie. Par chance, il existe maintenant des programmes qui permettent de reconnaître les symptômes avant que la tragédie se produise.



Tout repose sur la conscientisation et la compréhension de la maladie. Il existe des renseignements qui aident à mieux comprendre les aspects complexes de la maladie, sans devoir obtenir un doctorat au préalable. En tant que défenseurs de la SST, nous gagnerons à nous informer au sujet de la santé mentale, à constater à quel point le sujet demeure largement inconnu, et à connaître la façon de traiter ceux et celles qui vivent avec des maladies mentales.

La dernière présentation à laquelle j'ai assisté portait le titre « Santé et sécurité psychologiques : une perspective de la SST ». Toutes ces séances ont été extrêmement enrichissantes et ont prouvé que la santé mentale en milieu de travail a été banalisée en raison de l'ignorance et du manque de formation sur la façon de tendre la main à une personne atteinte de ce type de maladie.

Ce problème est sérieux, et le besoin de mesures correctives et d'un appui total est pressant. Il faut également négocier des dispositions afin de protéger ceux et celles qui souffrent continuellement, en silence la plupart du temps.

Fort probablement, certaines personnes de votre lieu de travail souffrent d'une maladie mentale ou d'une dépendance, et il est également possible qu'elles ne se soient jamais confiées à qui que ce soit à propos de leurs difficultés.

Les militantes et militants syndicaux tiennent à la justice sociale et économique en milieu de travail, et à aider les gens à atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Nous devons apprendre à mieux agir lorsque vient le temps d'aider les gens qui souffrent d'une maladie mentale ou d'une dépendance. Pour y parvenir, nous devons surmonter nos propres ignorances et craintes.

Cette année, les 20 % de Canadiennes et Canadiens qui souffrent d'une maladie mentale ou d'une dépendance continueront à faire face à la stigmatisation présente dans notre société, et en fin de compte, la plupart ne se confieront pas à leurs amis ou à leurs collègues.

On constate que la plupart des gens révéleraient un diagnostic de cancer ou de diabète avant celui d'une maladie mentale. Aux yeux des personnes qui souffrent de ce type de maladie, il semble logique que les gens qui les entourent refusent de les aider.

La stigmatisation se manifeste de plusieurs façons, par exemple : presque la moitié des Canadiens avouent qu'ils éviteraient de socialiser avec une personne atteinte d'une maladie mentale; les études démontrent qu'un quart d'entre nous

craignent de se trouver en présence d'une personne qui souffre d'une maladie mentale grave; et presque la moitié d'entre nous pensent que les gens utilisent la maladie mentale pour justifier un mauvais comportement.

Toutes ces statistiques proviennent du site Web du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM), le plus grand hôpital universitaire au Canada consacré aux problèmes de santé mentale et de toxicomanie.

Le site du CTSM constitue un excellent point de départ pour nous aider à accomplir notre mission de militants syndicaux et défenseurs du milieu de travail et à aider nos consœurs et confrères à surmonter leurs difficultés. « Protégeons la santé mentale au travail » est un autre merveilleux outil basé sur 13 facteurs psychosociaux reconnus pour influencer considérablement la santé des personnes en milieu de travail, ainsi que la santé générale au sein d'une entreprise.

Cet outil nous permet d'abord d'évaluer nos milieux de travail en termes de santé et sécurité psychologiques, puis de mettre en œuvre un programme afin de créer ou de protéger un environnement sain au travail. Le lien guardingmindsatwork.ca/fre permet de découvrir le programme ainsi qu'un éventail de renseignements relatifs à la santé mentale.

Application de la norme de l'Association canadienne de normalisation (ACN) sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) a récemment publié les résultats préliminaires d'un projet qui étudiait l'application de la norme de l'ACN sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Le projet de recherche, qui dure trois ans et qui repose sur des études de cas, suit 41 organisations de partout au Canada, afin de mieux comprendre comment elles, ainsi que d'autres lieux de travail, appliquent les processus définis dans la norme nationale pour la santé psychologique et la sécurité en milieu de travail, établie par l'ACN.

Lancée en janvier 2013, la norme CSA-Z1003-13 a été créée à la demande de la CSMC. Il s'agit d'un ensemble facultatif de lignes directrices, d'outils et de ressources qui visent à promouvoir la santé psychologique des travailleuses et travailleurs et à prévenir les dommages psychologiques attribuables aux facteurs professionnels. Selon la CSMC, cette norme est la première en son genre au monde.

Les objectifs du projet de recherche par étude de cas consistent à suivre la progression; à définir les pratiques prometteuses, mais aussi les obstacles à l'application; et à mettre au point des outils qui encourageront les employeurs partout au Canada à adopter la norme.

Le rapport provisoire sur le projet décrit les progrès qu'ont réalisés les 41 organisations participantes qui expérimentent la norme.

Les résultats principaux du projet sont les suivants :

- 90 % des organisations participantes ont indiqué que « protéger la santé psychologique du personnel » était la principale raison pour laquelle elles appliquaient la norme.
- Pour évaluer la santé psychologique de l'effectif, les organisations se servent des taux d'absentéisme, de l'utilisation des programmes d'aide aux employés et des taux relatifs à l'invalidité de courte ou de longue durée.
- 80 % ont examiné et révisé leurs politiques actuelles et 67 % ont rédigé de nouvelles politiques.

- 80 % des organisations offrent des services d'aide aux employés et un pourcentage de ce groupe se prépare à ajouter à ses programmes des services spécifiques pour la santé psychologique.

Les organisations qui ont accepté que leurs lieux de travail servent aux essais d'application de la norme de l'ACN affirment qu'elles ont constaté des améliorations considérables en ce qui concerne le bien-être de leur personnel et la productivité. Voici les pratiques importantes qui ont contribué à leurs réussites :

1. la communication de la raison pour laquelle l'organisation applique la norme;
2. un engagement clair et permanent de la direction;
3. des protocoles spécifiques pour définir et gérer les dangers psychologiques;
4. la collaboration avec les intervenants;
5. l'intégration des éléments d'information issus de la recherche principale et des pratiques exemplaires de l'industrie;
6. l'intégration de la santé psychologique aux changements organisationnels.

Selon la CSMC, les résultats préliminaires confirment que la norme peut être appliquée dans tous les types de lieux de travail au Canada. La commission ajoute que le fait d'évaluer la santé mentale de l'effectif est simplement une sage décision commerciale.

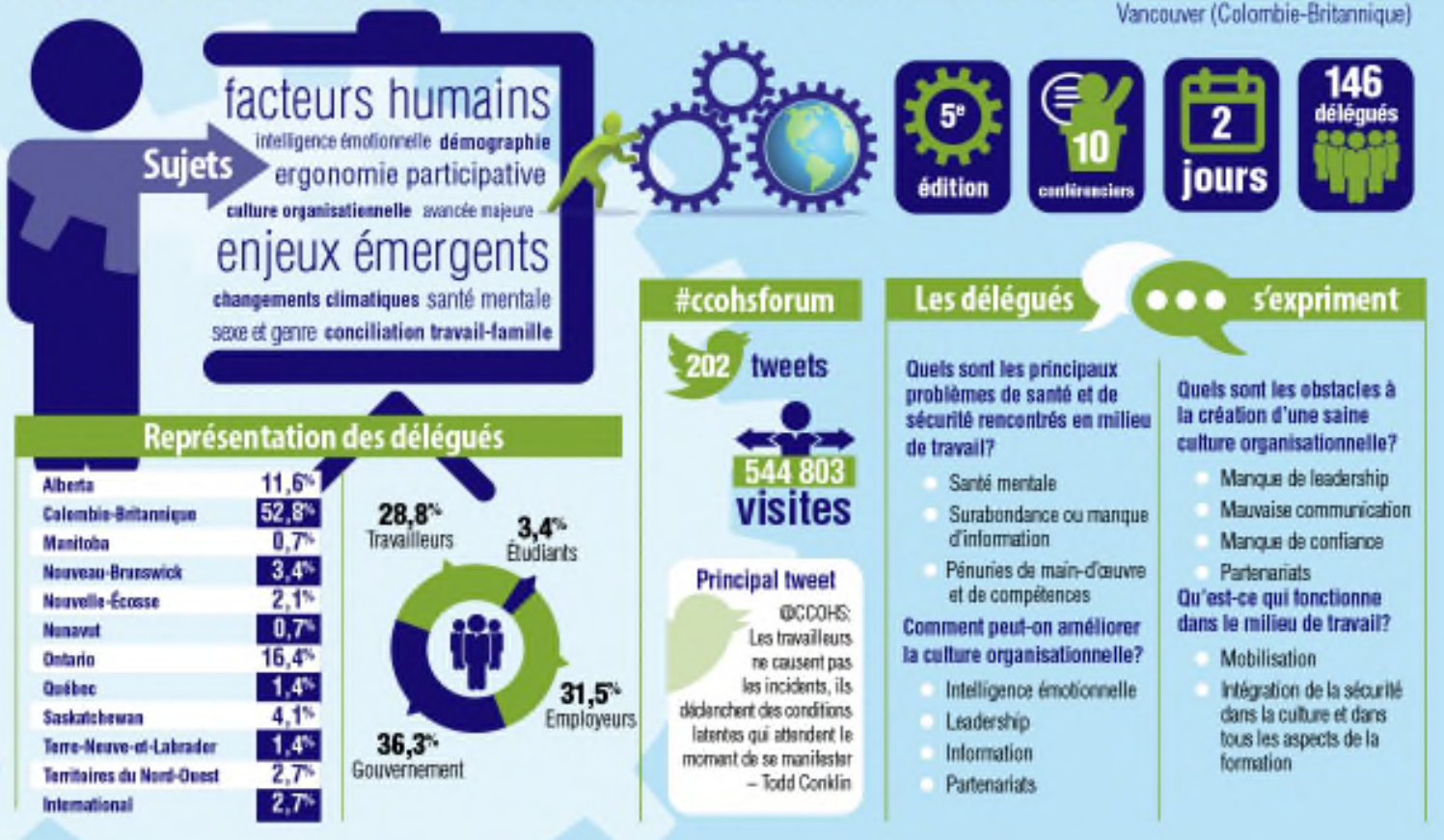
La CSMC continuera de collaborer avec les organisations participantes afin de recueillir d'autres preuves et de publier les résultats définitifs au printemps 2017.

Source : *Workers Health & Safety Center*



CCHST Forum 2016 Le monde du travail en constante évolution

Vancouver (Colombie-Britannique)



Symposium sur les cancers professionnels

De nouvelles recherches sur l'ampleur et les coûts des cancers professionnels au Canada ont alimenté des discussions animées lors d'un récent symposium à Toronto, dont le résumé est maintenant disponible.

La rencontre d'une journée portait sur la prévention du fardeau des cancers professionnels au Canada et était animée par le **Centre de recherche sur le cancer professionnel (CRCP)** de l'Ontario. Près de 120 personnes y étaient présentes, notamment, des représentants de syndicats, du gouvernement, du système provincial de santé et sécurité, d'organisations non gouvernementales et de la communauté des chercheurs.

Résultats préliminaires

Comme on peut le constater dans le résumé du symposium du CRCP, l'objectif de l'activité consistait à faire connaître les résultats préliminaires de l'étude du fardeau des cancers au Canada. Les efforts nationaux de collaboration, qui ont duré quatre ans, ont été financés grâce à une subvention d'équipe de l'Institut de recherche de la Société canadienne du cancer.

La recherche révolutionnaire évalue le **fardeau de 27 cancers** attribués à 44 agents cancérigènes au travail; on catégorise les données par sexe, province, groupe d'âge, industrie et profession. L'étude permet d'estimer le nombre de cas de cancers qui se produisent chaque année en raison de l'exposition à des agents cancérigènes au travail et les répercussions économiques de ces cas. Le fait d'estimer le fardeau économique en entier nous permet également de connaître le nombre approximatif de cancers et de décès connexes que l'on peut prévenir en réduisant l'exposition aux agents cancérigènes.

Les chercheurs ont présenté **d'importants résultats préliminaires** au sujet de trois carcinogènes professionnels bien reconnus : les gaz d'échappement des moteurs diesel, l'amiante et le radon.

Gaz d'échappement des moteurs diesel

- On estime qu'ils causent 553 cancers du poumon professionnels, chaque année, au Canada.
- Pour 2011, on estime à 507,7 millions de dollars le coût des nouveaux diagnostics de cancers du poumon attribuables à l'exposition aux gaz d'échappement des moteurs diesel en milieu de travail.

- Parmi les professionnels à risque, on compte les mineurs et les chauffeurs de camion.
- Au Canada, il n'existe aucune limite d'exposition professionnelle aux gaz d'échappement des moteurs diesel.

Amiante

- On estime qu'elle cause, chaque année, 1 708 cancers du poumon professionnels et 391 mésothéliomes.
- Pour 2011, on estime à 1,36 milliard de dollars et à 359,3 millions de dollars les coûts des nouveaux diagnostics de cancers du poumon et de mésothéliomes, respectivement, attribuables à l'exposition à l'amiante en milieu de travail.
- Parmi les professionnels les plus à risque, on compte ceux du secteur manufacturier et ceux du secteur de la construction.
- Au Canada, il est encore légal d'importer et d'utiliser des matériaux qui contiennent de l'amiante, comme les tuyaux en ciment.

Radon

- On estime que cet élément cause 26 cancers du poumon professionnels, qui coûtent 30,6 M\$, chaque année.
- Santé Canada estime que 16 % des cancers du poumon sont attribuables à l'exposition au radon.
- Les mineurs sont ceux qui courent le plus grand risque, mais le personnel de bureau peut également être exposé au radon, à l'intérieur des édifices.
- Les niveaux d'exposition fixés par l'Organisation mondiale de la santé offrent une meilleure protection que ceux des lignes directrices canadiennes.

Prévenir les cancers professionnels

De tous les points de vue, au Canada, le fardeau des cancers professionnels est immense. La question qui se pose est alors la suivante : « Que pouvons-nous faire pour éviter ce fardeau? ». Pour y répondre, les participantes et les participants au symposium ont écouté le discours de Lesley Rushton, scientifique du Royaume-Uni qui avait consigné des résultats similaires sur le fardeau du cancer et de façons semblables. D'ailleurs, l'étude canadienne suit l'approche britannique. Mme Rushton a également mentionné un autre projet de recherche qui permettait de prédire de façon efficace **le nombre considérable de cancers qu'il était possible d'éviter**, à condition de réduire les limites d'exposition professionnelle, de faire mieux respecter les limites actuelles ou de combiner les deux interventions. Mme Rushton a toutefois remarqué que, malgré la grande contribution des recherches britanniques à la sensibilisation, la volonté politique du pays stagnait lorsqu'il était question de prévenir les cancers professionnels.

Les personnes qui ont participé au symposium ont également écouté les présentations des responsables d'**administrations canadiennes** qui songent à procéder comme suit :

- Envisager de fixer des limites d'exposition en milieu de travail et des options d'observation en ce qui concerne l'exposition aux gaz d'échappement des moteurs diesel, en Colombie-Britannique.
- Étudier les mesures de contrôle pour les émissions de gaz d'échappement des moteurs diesel dans les mines souterraines de l'Ontario.
- Assurer la création obligatoire d'un registre d'amiante où seront répertoriés les édifices publics qui contiennent ce matériau, en Saskatchewan.
- Militer pour l'interdiction des nouvelles utilisations de l'amiante au Canada.
- Déployer des efforts pour prévenir l'exposition au radon. Il s'agit notamment d'appuyer un projet de loi ontarien qui exigera notamment que des tests de radon soient effectués dans les édifices actuels et que des mesures correctives soient appliquées et que les changements connexes soient apportés au code du bâtiment pour les nouvelles constructions.

Parmi les présentations, bon nombre étaient une source de **grand optimisme**. Toutefois, certaines présentations soulignaient les **obstacles considérables** à la prévention. Par exemple, malgré le fait que des véhicules électriques peuvent être utilisés dans les mines souterraines et que les recherches ont démontré que les véhicules équipés de filtres à particules pour diesel peuvent quasiment éliminer l'exposition des mineurs aux gaz, l'adoption à grande échelle de l'une ou l'autre de ces solutions prendra des années, peut-être même des décennies. En réaction à cette affirmation, le représentant à l'indemnisation de la section locale 6500 des Métallos, J.P. Mrochek, nous a cité le commentaire de Mme Rushton : « En d'autres mots, nous avons la technologie, mais pas la volonté ».

Les résultats définitifs de l'étude sur le fardeau du cancer menée par le CRCP seront publiés ce printemps. Entre-temps, l'organisation met sur pied un nouveau projet de recherche sur les interventions réalisables au sein de l'industrie de la construction en Ontario et sur les coûts associés à l'application de ces interventions. Comparés aux coûts de l'inaction, ces types d'analyses réussiront sans aucun doute à motiver des efforts de prévention du cancer axés sur la protection de la santé et de la vie des travailleuses et travailleurs.

Le harcèlement sexuel

Le 8 mars 2016, le gouvernement ontarien a adopté le projet de loi 132 pour modifier la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Il a immédiatement été signé par le gouverneur général, juste à temps pour la Journée internationale des femmes. L'objectif de ce projet de loi consiste à combler les lacunes du projet de loi 168.

Dans le projet de loi 168, on demandait aux employeurs de procéder comme suit : évaluer les risques de violence sur les lieux de travail; développer et maintenir une politique et un programme sur le harcèlement et la violence, et les passer en revue chaque année; prendre des précautions afin de protéger les travailleuses et travailleurs contre la violence, ce qui inclut la violence conjugale; et indiquer aux travailleuses et travailleurs les procédures de signalement et d'enquête. Si une personne avait des antécédents de comportement violent sur les lieux de travail, l'employeur devait aviser les travailleuses et travailleurs qui devaient croiser cette personne lorsqu'un de risque de blessures physiques était présent.

Les changements apportés à la LSST entreront en vigueur le 8 septembre 2016. Si nous tenons des négociations collectives avant cette date, nous devrions adapter nos demandes aux exigences de la loi.

Nouveaux éléments du projet de loi 132 :

- On exige clairement que des consultations avec le comité de la SST soient tenues pour créer et maintenir un programme qui permet d'appliquer la politique sur le harcèlement en milieu de travail (32.0.6).
- On note de nouvelles exigences du programme, notamment en ce qui concerne le droit de signaler les faits à une personne autre que l'employeur ou le gestionnaire lorsque ces parties commettent le harcèlement; la possibilité de restreindre la divulgation si la loi ne l'exige pas; et la façon dont la partie plaignante et le harceleur présumé seront informés des résultats de l'enquête ainsi que des mesures correctives qui seront entreprises.
- On constate de nouvelles exigences relatives aux enquêtes sur les incidents et les plaintes.
- On exige que le programme fasse l'objet d'une révision annuelle.
- On précise que les résultats des enquêtes ne constituent pas un rapport aux fins du paragraphe 25 (2) de la LSST.
- On exige que des informations et des instructions

soient offertes sur la politique en matière de harcèlement en milieu de travail et sur le programme connexe.

Parmi les plus importants changements, on note le nouveau pouvoir accordé aux inspecteurs, en vertu de l'article 55.3. Les inspecteurs peuvent maintenant décider qu'une enquête soit menée, aux frais de l'employeur, par une personne impartiale qui devra présenter un rapport écrit.

Le gouvernement a précisé qu'il s'agira d'inspecteurs spécialisés dans la LSST. Nous avons demandé une augmentation du nombre d'inspecteurs de la LSST et du nombre de formations spécialisées pour ces inspecteurs. Le gouvernement prépare un code de conduite conformément à l'article 1 de la partie III de la LSST, qui sera publié avant le 8 septembre 2016.

Règlement de l'Ontario sur l'exposition au bruit

L'exposition à des niveaux de bruit nuisibles est une préoccupation grandissante dans de nombreux milieux de travail. **Selon le ministère du Travail et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, la surdité professionnelle causée par l'exposition au bruit est devenue la maladie professionnelle la plus courante, et la plus facile à éviter.**

Le gouvernement ontarien a récemment adopté un nouveau règlement sur l'exposition au bruit (Règl. de l'Ont. 381/15), conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le règlement sur l'exposition au bruit, dont l'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} juillet 2016, instaure deux changements fondamentaux.

Premièrement, le règlement sur l'exposition au bruit regroupe les exigences en matière de protection sonore qui se trouvent dans les règlements pour les établissements industriels, les mines et les exploitations minières ainsi que les installations extracôticières d'extraction de pétrole et de gaz naturel.

Deuxièmement, le règlement sur l'exposition au bruit étend les exigences en matière de protection contre le bruit contenues dans les règlements préexistants à tous les lieux de travail.

Conformément au règlement sur l'exposition au bruit, les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnablement nécessaires compte tenu des circonstances pour protéger leurs travailleuses et

travailleurs contre l'exposition à des niveaux de bruit nuisibles.

Cette exigence du conseil intègre de nombreuses autres exigences spécifiques qui s'adressent aux employeurs, notamment :

- Les employeurs doivent limiter l'exposition des travailleuses et travailleurs au bruit à un maximum de 85 décibels durant un quart de 8 heures (conformément aux calculs du règlement sur l'exposition au bruit).
- Les employeurs doivent mettre en place des mesures afin de réduire l'exposition des travailleuses et travailleurs en fonction d'une « hiérarchie des contrôles », ce qui peut comprendre les contrôles techniques, les méthodes de travail et l'utilisation d'équipement de protection individuelle, comme des protecteurs auditifs.
- Les employeurs qui fournissent des protecteurs auditifs doivent offrir une formation adéquate aux travailleuses et travailleurs qui les utilisent.
- Les employeurs doivent, lorsque les circonstances le permettent, afficher des signes clairs et visibles pour annoncer les limites d'une zone où le niveau sonore dépasse souvent les 85 décibels.

**Je ne me blesserai jamais au travail.
Je n'aurai jamais à traiter avec la commission
des accidents du travail.**

Si vous y croyez, eh bien, on vous souhaite bonne chance. Nous espérons que votre souhait se réalise. Personne ne prévoit se blesser au travail : d'avoir un accident, de trébucher en transportant de l'équipement, de s'exposer à des gaz toxiques ou de subir des traumatismes psychologiques qui marquent une personne pour la vie. Toutefois, si vous avez le malheur de vous blesser au travail ou de développer une maladie professionnelle, vous DEVREZ traiter avec la commission des accidents de travail (aussi appelée WorkSafeBC, qui est en fait son nom publicitaire, mais d'un point de vue juridique, l'organisme demeure la commission des accidents de travail ou CAT.)

Vous pourriez avoir à traiter avec la CAT dans des moments difficiles; toutefois, il y a des mesures que vous pouvez prendre dès maintenant pour simplifier la procédure.

Vous avez besoin d'un médecin (d'un médecin qui vous connaît) et non simplement du premier médecin qui est disponible dans une clinique sans rendez-vous. Si vous avez un médecin de famille, il ou elle sera plus susceptible de vous défendre lorsque la CAT vous rendra la vie difficile. Un médecin que vous consultez depuis des années vous connaît et est au courant de vos antécédents médicaux. Il sait si vous êtes

habituellement en bonne santé et si vous le consultez seulement lorsque vous êtes malade. Il sait si vous avez déjà eu des douleurs au dos, des maux de tête ou tout autre problème médical. Les médecins des cliniques sans rendez-vous sont moins enclins à remplir les formulaires de façon suffisamment détaillée et ils ne se souviendront peut-être même pas de vous s'ils n'ont pas consigné vos consultations. Vous ne pourriez pas imaginer le nombre de travailleuses et travailleurs qui se blessent et qui se font avoir parce qu'aucun médecin ne les défend. Croyez-nous sur parole; la différence est **énorme**. Le moment est venu de vous trouver un bon médecin de famille et de le garder. Il ou elle changera tout, le moment venu. Lorsque vous serez malade ou lorsque vous vous blesserez, il sera très difficile de changer la situation.

Voici quelques exemples de situations que nous avons traitées et dans lesquelles la présence d'un médecin de famille a tout changé pour la travailleuse ou le travailleur.

Les formulaires! Qu'il s'agisse d'un accident de travail, d'une invalidité de longue durée, d'assurance emploi ou des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, vous devez souvent demander à votre médecin de remplir des formulaires. Vous avez beaucoup plus de chances d'obtenir ces formulaires rapidement et qu'ils soient remplis correctement si vous avez un médecin de famille compétent.

Bien connaître le dossier médical : Si vous avez des antécédents complexes de blessures ou de maladies professionnelles, souhaitez-vous vraiment expliquer votre dossier médical chaque fois que vous vous rendez à la clinique? Mis à part le fait que les médecins des cliniques sans rendez-vous n'accepteront pas de vous accorder des heures supplémentaires, il est peu probable que vous réussissiez à fournir tous vos antécédents à chaque visite. Dans un cas, le conflit était survenu lorsque le travailleur avait consulté son médecin pour la première fois, à la clinique. Elle n'avait gardé aucun dossier de la consultation et ne s'en souvenait plus quelques mois plus tard.

Bien connaître l'employée ou l'employé : La CAT peut utiliser les raisons de vos consultations contre vous, si vous avez consulté un médecin au sujet d'un problème aucunement lié à votre blessure indemnisable. La commission ne reconnaît pas que si vous avez mal au dos depuis des années, vous n'irez pas consulter le médecin chaque mois alors qu'il vous a dit qu'il ne pouvait plus rien pour vous. La CAT argumentera que si vous ressentiez réellement de la douleur, vous auriez consulté le médecin. Un médecin de famille de longue date a plus de chance de vous connaître et d'accepter de mentionner dans un rapport qu'il a effectivement traité votre pneumonie ou

vos blessures ou maladies non indemnisables, mais qu'il était toutefois au courant que vos « problèmes de dos » ou d'autres problèmes continuaient à vous faire souffrir. Ce médecin est également mieux placé pour déterminer si votre maladie a connu une recrudescence ou si votre état s'est détérioré, ce qui vous procure une raison de rouvrir un dossier. Un médecin qui ne vous connaît pas peut seulement répéter que vous lui avez dit que vous vous sentiez pire qu'avant, et cette information ne vous avancera pas.

Le retour au travail : Il y a quelques années, la CAT a supprimé la politique selon laquelle il fallait obtenir l'accord du médecin de famille pour permettre à une personne de reprendre le travail. La politique actuelle stipule que la commission doit « tenir compte » de l'opinion du médecin, mais qu'elle n'est pas tenue de la suivre. Dans ce cas, il est très important d'avoir un médecin qui exprimera vigoureusement son opinion afin d'indiquer si vous êtes en mesure de reprendre le travail et quelles tâches légères vous pourrez accomplir.

Diagnostic psychologique : Le temps qu'un médecin doit investir pour remplir le questionnaire sur la dépression ou pour effectuer tout autre examen de santé mentale, afin de réussir à poser un diagnostic psychologique, dépasse considérablement le temps qu'un médecin d'une clinique sans rendez-vous est prêt à vous accorder. Votre médecin de famille qui vous connaît depuis longtemps sera généralement plus enclin à vous accorder des heures supplémentaires.

Suivi : Parfois, un médecin de famille téléphonera à la CAT afin d'essayer de vous obtenir un traitement ou un renvoi à un spécialiste. Vous pourriez attendre très longtemps avant de recevoir un rappel. Dans un appel récemment déposé, le médecin de famille de l'employée ou l'employé a demandé à la commission, le 19 novembre 2015, de le rappeler. Un conseiller médical de la commission lui a finalement téléphoné le 11 janvier 2016. À ce moment-là, il semblait que le médecin de la clinique sans rendez-vous ne se souciait plus du dossier. Il n'a jamais rappelé le conseiller médical de la commission.

Ce ne sont là que de brefs exemples qui démontrent que la présence d'un médecin de famille peut tout changer si vous tombez malade ou si vous vous blessez au travail.

N'attendez pas d'être malade pour commencer à chercher un médecin. **Trouvez-en un maintenant.** Vous serez heureux de l'avoir fait.

Source : Sarah O'Leary, Rush Crane Guenther

La formation en santé et sécurité prend son essor en 2016

Par Ken Bondy, coordonnateur national



Cette année, plusieurs sections locales d'Unifor à la grandeur du pays ont demandé de suivre nos formations sur la santé et la sécurité, ce qui inclut notre cours d'une journée sur la santé et la sécurité à l'échelon provincial et notre cours qui traite des enquêtes sur les accidents, déterminées à protéger les droits de leurs travailleuses et travailleurs et à rendre leurs lieux de travail aussi sécuritaires que possible.

Ces programmes offrent des méthodes claires et concises pour consigner de façon efficace les causes et les effets des accidents, et pour définir les mesures préventives et correctives adéquates.

Nous prenons également le temps de mieux comprendre les désavantages des programmes de sécurité axés sur le comportement et de trouver des moyens pour prévenir les dangers cachés comme les maladies professionnelles et les blessures psychologiques.





Protection contre le soleil au travail



L'exposition au soleil pendant les journées de travail accroît le risque de contracter le cancer de la peau.



Voilà pourquoi l'exposition solaire est un risque professionnel qu'il faut prendre au sérieux. Les rayons ultraviolets peuvent causer plusieurs problèmes de santé cutanés et oculaires, dont les suivants :

- cancer de la peau;
- coups de soleil;
- altérations de la peau;
- cataractes;
- lésions oculaires et cancer de l'œil.

L'exposition au soleil est la cause principale du cancer de la peau.

Parmi les nouveaux cas de cancer diagnostiqués au Canada, environ le tiers sont des cancers de la peau¹, ce qui en fait le type de cancer le plus répandu au pays¹.

Il est possible de prévenir le cancer de la peau et les autres effets néfastes sur la santé de l'exposition solaire en limitant son exposition aux rayons du soleil.



82.600

Les Canadiens ont été diagnostiqués avec le cancer de la peau en 2014

Approximativement 1,5 million de Canadiennes et Canadiens sont exposés au soleil pendant qu'ils



Ceux qui travaillent à l'extérieur sont plus longtemps exposés au soleil pendant

leurs heures de travail et de loisir que ceux qui travaillent à l'intérieur³.



Au Canada, environ 67 % des gens qui travaillent à l'extérieur passent au moins deux heures par jour au soleil⁴.



Au Canada, les groupes industriels les plus exposés au soleil sont les suivants : la construction, l'agriculture et l'entretien des bâtiments².



Les personnes qui travaillent à l'extérieur courent de 2,5 à 3,5 fois plus de risque de développer un cancer de la peau que celles qui travaillent à l'intérieur⁵.



En 2014, pas moins de 7 000 cancers de la peau étaient attribuables aux expositions professionnelles au soleil^{6,7}.



Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez nous écrire à l'adresse sunsafetv@work@nrverson.ca

La Pacifica hybride séduit lors du Jour de la Terre

Dave Battagello, Windsor Star

L'opinion locale est extrêmement importante pour l'avenir de la Pacifica, fabriquée à Windsor. La nouvelle minifourgonnette, qui arrivera sur le marché cet été, recevra une promotion supplémentaire; plus tard cette année, la version hybride rechargeable du véhicule sera également offerte.

Dimanche, lors des célébrations du Jour de la Terre, à Malden Park, Fiat Chrysler Automobiles (FCA) et la section locale 444 d'Unifor ont présenté au public la version écologique du véhicule, pour la première fois en dehors d'un contexte de salon automobile.

Bon nombre d'acheteurs potentiels se sont arrêtés pour l'observer.

Caitlin O'Connor, ambassadrice du constructeur pour le véhicule, nous a dit que FCA n'avait pas encore révélé le prix de vente au détail de la version hybride. Selon elle, ce renseignement sera communiqué au cours de l'été, peu avant l'arrivée de la minifourgonnette électrique sur le marché, prévue à l'automne.

« Aujourd'hui, nous avons fait bonne impression, a indiqué M^m^e O'Connor. Les gens constatent qu'ils peuvent acheter un véhicule de grande taille tout en continuant à réduire leur empreinte écologique. »

« Nous devons tous décider d'avoir un effet positif sur notre environnement, mais il peut être difficile pour une grande famille d'atteindre cet objectif, a-t-elle ajouté. Il y a de nombreux et excellents véhicules hybrides sur le marché, mais ils sont petits, donc on ne peut pas transporter toute la famille ou faire un long trajet. C'est fantastique que [FCA] ait réussi à fabriquer une version hybride de la minifourgonnette. »



Des membres de la section locale 200 d'Unifor encouragent la plantation d'arbres à l'échelle locale.



Quelques membres de la section locale 444 d'Unifor et la minifourgonnette hybride Pacifica

On estime que la minifourgonnette hybride pourra parcourir jusqu'à 48 kilomètres avant d'épuiser sa batterie et de devoir utiliser du carburant.

« Il n'y a que la Volt (de Chevrolet) qui réussit à la devancer, a dit Mark Bartlett, représentant à l'environnement communautaire pour la section locale 444 d'Unifor. « Cette distance dépasse celle que la plupart des gens parcourent en une journée, alors, si vous habitez près de votre lieu de travail, vous pouvez conduire ce véhicule et ne jamais mettre de l'essence. »

Toutefois, il précise que FCA n'a effectué aucune projection annuelle en ce qui concerne le nombre de minifourgonnettes hybrides qui seront produites.

« Mais, nous savons que les gens s'y intéressent énormément, a affirmé M. Bartlett. C'est la vedette de tous les salons de l'automobile. Ce véhicule suscite beaucoup de fascination. Je n'imagine pas une petite production. »

La version hybride aura un moteur V6 de 3,6 litres et une puissance de 248 chevaux-vapeur.

« Sa performance est identique à celle d'une minifourgonnette habituelle, a précisé M. Bartlett. Elle peut remorquer des charges et transporter sept passagers. »

Un autre dirigeant syndical était reconnaissant de voir FCA contribuer au marché des véhicules hybrides. Selon lui, grâce aux incitatifs supplémentaires des remises du gouvernement provincial, la minifourgonnette hybride deviendra « un gros vendeur ».

« Nous essayons depuis très longtemps de convaincre les fabricants d'automobiles que le moment est venu d'adopter les véhicules électriques, a indiqué Ken Bondy, coordonnateur national pour Unifor. C'est une joie de voir [FCA] réaliser cette idée, non seulement en ce qui concerne le véhicule électrique, mais aussi le choix de le construire directement ici, à Windsor. »

Le climat nous dit quels vêtements ACHETER, et la météo nous dit quels vêtements PORTER

Par Brian Dias, Conseil régional sur l'environnement d'Unifor, RGT Ouest

Discutons des changements climatiques, mais d'abord, établissons ce que ce phénomène n'est pas. Le climat n'est pas la météo. Le fait qu'il fasse froid dehors ne prouve pas que le réchauffement planétaire est un mythe. La météo est le résultat de conditions temporaires dans l'atmosphère. Lorsqu'il est question de la météo, on dit qu'il fait chaud, qu'il pleut, qu'il vente, etc. Ces conditions peuvent changer dans la minute, l'heure, la journée, le mois ou la saison qui suit. Il s'agit de conditions à court terme. En revanche, le climat regroupe tous les renseignements statistiques relatifs à la météorologie qui peuvent servir à décrire une région particulière au fil du temps, habituellement aux 30 ans. Ces données statistiques comprennent les moments de température extrême, ainsi que la météo moyenne.

Les chercheurs ne remettent pas en question les changements climatiques créés par l'homme; au contraire, 97 % des chercheurs acceptent cette idée. Les changements climatiques créés par l'homme ne sont pas une idée absurde ou un produit de la science-fiction. Dans un excellent article intitulé « Au tour de la SRC d'adopter la position de la BBC relativement aux personnes qui nient le changement climatique », Andrew Mitrovica soutient que la BBC a pris une position éclairée sur ce sujet lorsqu'elle a refusé d'offrir une plateforme sur la chaîne nationale aux personnes qui nient le changement climatique. La BBC a diffusé des communiqués afin de clarifier sa politique rédactionnelle qui, « ... en raison de l'application rigide des lignes directrices éditoriales sur l'impartialité... », a amené la BBC à accorder une « ... attention excessive à l'opinion marginale ». « [N]ous acceptons qu'il existe un consensus scientifique sur le sujet, et nous agissons en conséquence », a déclaré la BBC. Il ne s'agit pas d'une attaque sur la liberté d'expression. Il s'agit d'un diffuseur national qui affirme qu'il refuse d'accorder de la crédibilité aux adeptes d'idéologies de type « un plus un égale trois ». Un plus un ne font pas trois, la Terre n'est pas plate et les changements climatiques créés par l'homme ne sont pas un complot. Selon M. Mitrovica, le temps est venu pour notre SRC d'adopter la même politique en ce qui concerne les personnes qui nient le changement climatique, comme Rex Murphy de la CBC.

Le gouvernement canadien a accepté le fait que les changements climatiques créés par l'homme sont bel et bien réels; d'ailleurs, au sein du Cabinet, nous comptons un ministre du Changement climatique. Éloigner des programmes nationaux les personnes qui nient le changement climatique ne constitue pas une entrave à la liberté d'expression. En adoptant la même justification que la BBC (l'affirmation que

les changements climatiques n'existent pas est un argument marginal face aux nombreuses preuves du contraire), la CBC peut aller de l'avant et se ranger du côté de notre gouvernement fédéral et de la plupart des Canadiennes et Canadiens. Pour ces personnes qui nient le changement climatique, il existe suffisamment de plateformes publiques où elles peuvent exprimer leurs opinions.

Une des plus grandes réussites scientifiques de 2015 a été la réfutation d'un argument que les personnes qui nient le changement climatique utilisaient fréquemment, soit la « pause du réchauffement planétaire ». Les études sur la température mondiale avaient démontré que le réchauffement planétaire s'était stabilisé entre 1998 et 2012 environ. La température annuelle moyenne de la surface a augmenté de 30 à 50 % de plus comparativement aux taux observés entre 1951 et 2012, et puisque les chercheurs sont des explorateurs déterminés et francs de la VÉRITÉ, ils ont été sincèrement perplexes. En revanche, les personnes qui nient le changement climatique étaient RAVIES devant l'incertitude de la communauté scientifique. Finalement, en juin 2015, les chercheurs de l'Administration nationale des études océaniques et atmosphériques ont découvert que cette « pause du réchauffement planétaire » était simplement le résultat d'une erreur humaine et qu'elle n'avait jamais eu lieu. Discutez-en à table durant les repas, informez les gens; les personnes qui nient le changement climatique auront de la difficulté à prouver le contraire.

Dave Renaud, à la retraite depuis janvier 2016



Au début de l'année, le militant écologiste hors du commun, Dave Renaud, a pris sa retraite de General Motors. Il travaillait au complexe d'Oshawa, représenté par la section locale 222 d'Unifor.

Dave est un syndicaliste infatigable qui a décidé, il y a bien des années, de lutter pour que l'environnement soit meilleur pour nous tous. La liste de ses réussites

est longue : président fondateur du conseil régional de l'environnement de Durham (TCA), représentant à l'environnement à l'usine d'Oshawa, membre du conseil de l'organisme Prevent Cancer Now et lauréat du prix Bud Jimmerfield, pour n'en nommer que quelques-unes.

Félicitations pour ta retraite bien méritée! Nous savons que tu quittes le travail, mais jamais le combat.

****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.

2e congrès d'Unifor
du 22 au 26 août 2016 au Centre Shaw
(anciennement le Centre des congrès d'Ottawa),
55 promenade du Colonel-By, Ottawa (Ontario) K1N 9J2.

