



# Bulletin sur la santé, la sécurité et l'environnement

Novembre/décembre 2009

## Le prix Bud Jimmerfield 2009 remis à Gord Piper, section locale 114

### Dans ce numéro:

Crise économique et santé	2
Conseil des TCA en décembre	4
Comité des femmes du SPATA - Sécurité en mer	7
Réduction des substances toxiques : réglementation établie	8
Section locale 584 et <i>Threads of Life</i>	9
Conférence régionale sur l'indemnisation	10
Formation à l'agrément, un examen attendu	11
Projet de loi 168 sur la violence	13
Encourager l'amianté?	14
De bons emplois verts pour tous	15
Nouvelles du Conseil de l'environnement de Windsor	15
Principaux points sur l'Accord de Copenhague	16
Événements à venir	17

Le vice-président de la section locale 114 des TCA, Gord Piper, est le lauréat du prix annuel Bud Jimmerfield attribué en guise de reconnaissance du militantisme en santé, sécurité et environnement et pour les droits d'indemnisation des accidentés du travail.

Le prix est décerné chaque année à la réunion du Conseil des TCA en décembre.

Le confrère Piper est chauffeur pour FastFrate à Vancouver, en C.-B. Depuis 29 ans, il a été très impliqué dans sa section locale en s'occupant des questions de santé-sécurité et d'indemnisation des accidentés du travail.

Pendant toutes ses années d'engagement, tant comme membre du comité de négociation ou président de sa section locale, le confrère Piper a toujours travaillé sur les dossiers d'appel en santé et sécurité et sur les droits d'indemnisation des travailleurs au nom des membres de sa section locale. En fait, Gord s'est toujours soucié de la souffrance des autres, en particulier des personnes accidentées et celles qui sont tombées dans les failles de notre système.

Toutes les sections locales en Colombie-Britannique ont pu bénéficier des heures

de recherche et de délibérations du confrère Piper dans leurs dossiers déposés à la Workers' Compensation Board (WCB). Elles ont aussi pratiquement toutes participé à un des cours qu'il a donnés en santé-sécurité et en indemnisation des accidentés du travail.

Le confrère Piper a déclaré aux déléguées et délégués des TCA que c'était un grand honneur pour lui de recevoir ce prix et de travailler au nom des membres des TCA qui ont besoin d'aide, en ajoutant qu'aucun cours ne pourrait remplacer tout ce que ces membres lui ont permis d'apprendre.



Le prix Bud Jimmerfield est nommé en l'honneur de Bud Jimmerfield, président de la section locale 89 des TCA, qui est décédé des suites d'un cancer de l'œsophage en 1998 causé par l'exposition pendant 30 ans à des fluides pour le travail des métaux dans une usine de pièces automobiles. Au Conseil des TCA de décembre 1997, Bud avait encouragé les déléguées et délégués à retourner dans leurs milieux de travail et leurs sections locales motivés à prendre des mesures pour empêcher que les cas de cancers professionnels ou liés à l'environnement ne surviennent.

# La crise Économique a des effets nÉgatifs sur la santÉ des travailleurs, selon une recherche de l'IRTS



La crise économique a des effets négatifs sur la santé des travailleurs, selon une recherche de l'IRTS

L'insécurité d'emploi et le chômage peuvent avoir des effets négatifs sur la santé physique et mentale des travailleurs, selon les résultats d'une nouvelle recherche de l'Institut de recherche sur le travail et la santé (IRTS).

Comment la crise économique de l'année dernière a-t-elle affecté la santé des travailleurs? Des travaux récents de l'IRTS apportent un certain éclairage à cette question complexe.

Les travailleurs qui ont conservé leur emploi pendant la récession ont peut-être eu à faire face à plus d'heures supplémentaires non rémunérées, à des gels de salaires ou des compressions, des réductions des avantages sociaux et à de l'insécurité d'emploi en général. Ces conditions ont contribué à renforcer une tendance au sein de la main-d'œuvre qui avait déjà commencé à se manifester dans les dernières décennies. Avec le temps, de telles insécurités ont des effets négatifs sur la façon dont les travailleurs perçoivent leur santé, selon une recherche menée par Dr Heather Scott-Marshall, diffusée en ligne en août par Social Indicators Research (publication électronique disponible avant la version papier : DOI10.1007/s11205-009-9480-3).

Plus précisément, les travailleurs confrontés à de longues heures supplémentaires non rémunérées, de faibles salaires et aucune augmentation, année après année, rapportent de façon continue une moins bonne santé. « La crise économique peut

exacerber ces types d'insécurité, puisque les compressions dans les organisations sont souvent apportées au niveau des emplois des travailleurs », affirme Dr Scott-Marshall, une chercheure postdoctorale à l'IRTS.

La santé mentale des personnes ayant perdu leur emploi – et leur nombre est élevé avec un taux de chômage en septembre 2009 juste au-dessus de 9 p. cent en Ontario – peut aussi être affectée, ce qui risque d'avoir des conséquences sur leurs perspectives de réembauche. L'IRTS a sondé le sujet et présente dans un récent résumé les faits saillants de cette recherche (voir ci-dessous).

**Des heures supplémentaires non rémunérées mènent à une moins bonne santé, tel que le rapportent les travailleurs**

Dr Scott-Marshall a examiné comment l'insécurité reliée au travail a affecté la santé de plus de 2 300 travailleurs pendant cinq ans, de 1999 à 2004. Les variables de l'insécurité reliée au travail portaient sur de faibles salaires, l'absence d'augmentations salariales annuelles ou de promotions, le manque de protection en matière de pension ou de protection syndicale, et de longues heures supplémentaires.

En utilisant les données colligées dans l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada, elle a commencé sa recherche avec un groupe de travailleurs en santé qui avaient rapporté avoir une santé perçue de bonne à excellente en 1999. Elle a aussi analysé ses résultats de façon à trouver des convergences parmi plusieurs groupes : les femmes, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et les minorités visibles, dont la plupart forment un pourcentage de plus en plus élevé de la main-d'œuvre canadienne.

Le résultat le plus surprenant concerne l'effet des heures supplémentaires sur la santé. Lorsque les

travailleurs rapportent de plus longues heures supplémentaires non rémunérées que la moyenne pour une année donnée, leur santé déclarée baisse plus rapidement avec le temps que celle des travailleurs ayant rapporté avoir accompli moins d'heures supplémentaires non rémunérées. (La moyenne d'heures supplémentaires par semaine variait de 6,8 à 8,7).



travailleur. Les effets sont plus importants chez certains groupes, en particulier chez les hommes et les travailleurs âgés de 30 à 55 ans. Et les personnes ayant des problèmes de santé mentale sont plus à risque que d'autres de perdre leur emploi.

« Pour ces raisons, il est important non seulement d'aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi rapidement, mais aussi à soulager la détresse psychologique des travailleurs », avance Dr Ron Saunders, chercheur principal à l'IRTS et auteur d'un récent numéro d'Issue Briefing résumant les dernières découvertes sur le sujet.

La santé des travailleurs plus âgés qui n'avaient aucune protection en matière de pension a aussi baissé plus rapidement que celle des travailleurs plus âgés ayant accès à des prestations de retraite. Les mêmes constats s'appliquent quant à la santé des travailleurs à faibles salaires ou n'ayant aucune augmentation salariale annuelle par rapport à celles des travailleurs bénéficiant de salaires plus élevés ou d'augmentations salariales annuelles.

Les symptômes d'un problème de santé mentale peuvent empêcher une personne de fonctionner normalement ou de travailler. Ces symptômes peuvent être déclenchés par un stress financier et non financier comme la perte de l'estime de soi et de liens sociaux.

« Les politiques et les pratiques en milieu de travail ont un effet sur la santé des employés, notamment par la façon dont elles affectent la qualité de l'emploi », affirme Dr Scott-Marshall.

« C'est pourquoi un accès adéquat à des prestations d'assurance-emploi et des niveaux de prestation appropriés sont si importants lorsqu'une personne perd son emploi », affirme Dr Saunders. En diminuant les conséquences financières du chômage, de telles prestations peuvent aider à prévenir les problèmes de santé mentale et, ultimement, à faciliter un réembauchage.

Fait intéressant, elle n'a pas trouvé de différences significatives entre les hommes et les femmes, bien que les femmes sondées étaient davantage exposées à des conditions liées à l'insécurité d'emploi. En fait, les femmes ont connu une baisse moins rapide de leur santé au fil du temps que les hommes.

Le numéro complet d'Issue Briefing peut être téléchargé à l'adresse :

L'étude de Dr Scott-Marshall révèle aussi que ce n'est pas seulement les emplois considérés sans sécurité, comme le travail à temps partiel ou à forfait, qui peuvent affecter la santé. « L'insécurité peut toucher les individus œuvrant dans un cadre de travail généralement défini comme procurant une sécurité, tels que les emplois à temps plein ou permanents », conclut-elle.

[www.iwh.on.ca/briefings/unemployment-and-mental-health](http://www.iwh.on.ca/briefings/unemployment-and-mental-health)

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le lien :

Source : *At Work*, numéro 58, automne 2009, Institut de recherche sur le travail et la santé, Toronto.

[www.iwh.on.ca/research-highlights](http://www.iwh.on.ca/research-highlights)

## COMMENT LE CHÔMAGE AFFECTE-T-IL LA SANTÉ MENTALE?

Depuis la grande dépression des années 1930, la recherche a continuellement confirmé que de perdre un emploi nuit à la santé mentale d'un



# Conseil des TCA en décembre 2009

## Rapport sur la santé-sécurité

Par Jamie Wright, coordonnateur en santé-sécurité, section locale L88 des TCA, et président du Comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA

Le Comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA s'est réuni le 3 décembre 2009 à Toronto avant le conseil des TCA. Nous avons eu une bonne réunion, les sujets abordés ont été abondants et nous avons pu compter sur la grande participation des membres du comité. Parmi les nombreux sujets dont nous avons discuté, j'aimerais souligner deux résolutions qui ont été débattues et appuyées par le conseil en décembre :

- i) le travail précaire
- ii) le stress au travail

### Travail précaire

Les membres constatent que nos emplois connaissent des changements importants dans les milieux de travail, ils ne cessent d'évoluer dans ce nouveau climat économique. La composition de notre travail change, mais les pratiques au travail aussi. Pour preuve, nous n'avons qu'à regarder ce qui se passe dans nos milieux de travail, nos centres d'adaptation et chez nos consœurs et confrères mis à pied. La tendance est aux compressions, aux restructurations, à l'augmentation de l'impartition et de la sous-traitance d'emplois qui étaient traditionnellement occupés par nous.

Alors que les emplois bien rémunérés disparaissent, le nombre de travailleurs obligés d'accepter des emplois sans sécurité qui paient moins et offrent moins d'avantages sociaux augmente. En conséquence, nous voyons émerger un nouveau type de travailleur embauché par des agences d'emploi, à forfait, comme sous-traitant, employé à temps partiel ou à distance. Ces travailleurs détiennent souvent plus d'un emploi et sont peu ou pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires.

On décrit ces emplois comme du « travail précaire » et ces travailleurs comme des « travailleurs précaires ».

En l'espace de deux années seulement, le travail précaire au Canada a grimpé de 27 % en 2007 à plus de 40 % au sein de la population active en 2009.

Jamie Hanson, coordonnateur national en santé-sécurité pour les membres chez Chrysler a présenté un rapport sur les problèmes de santé et sécurité que connaissent les travailleurs précaires. Le rapport indique qu'ils sont exposés à des risques de sécurité accrus, sont moins enclins à refuser un travail dangereux et plus à risque d'être blessés au travail.

Nous devons intervenir maintenant, autrement nous aurons tous des emplois à temps partiel sous peu. Ou, comme l'a dit Deena Ladd, coordonnatrice du Workers Action Centre de Toronto aux déléguées et délégués au Conseil : « La lutte contre le travail précaire est fondamentalement une lutte contre la tendance au nivellement par le bas. »

Dans son discours au Conseil, le confrère Ken Lewenza a formulé les recommandations suivantes :

*« Je recommande que nous augmentions nos efforts pour lutter contre le travail précaire. La croissance des mauvais emplois menace la sécurité de nos familles, le tissu de nos collectivités et notre espoir en un meilleur avenir économique. Une vraie reprise économique dépend de notre capacité à lutter avec succès pour de bons emplois. J'invite fortement les déléguées et délégués à appuyer la résolution sur le travail précaire. »*

Les déléguées et délégués ont aussi entendu une présentation de Cammie Peirce, coordonnatrice au Centre d'action de Brampton qui travaille directement avec nos membres licenciés. Elle a livré une présentation touchante sur le fait que les travailleurs ont besoin de deux à trois emplois pour survivre afin de compenser l'emploi bien rémunéré qu'ils ont déjà eu.

Plusieurs déléguées et délégués ont saisi l'occasion pour parler de la résolution et de partager leurs expériences personnelles sur l'évolution de leur travail.

De plus, les déléguées et délégués ont discuté des effets d'un emploi précaire



sur la santé et la sécurité des travailleurs dont, entre autres :



- L'épuisement professionnel lié à des charges de travail plus élevées.
- Des blessures plus nombreuses (certains pensent que les taux réels sont inférieurs, mais cela contredit les témoignages qui prétendent le contraire en raison des blessures non déclarées).
- Une mauvaise santé, des maladies cardiovasculaires en raison du stress.
- Une augmentation des problèmes de santé mentale.
- Une augmentation de l'exposition aux risques chez les travailleurs à forfait (les employeurs sous-traitent le travail dangereux). « Augmentation importante des risques lorsque les milieux de travail sont fragmentés. »
- Un phénomène de « présentéisme » se manifeste en opposition à « l'absentéisme »; les gens travaillent de plus longues heures sans prendre de congés. Le travail devient plus important que le temps passé en famille.

Inutile de dire que les déléguées et délégués au Conseil des TCA ont appuyé à l'unanimité la résolution et se sont engagés à relever le défi d'obtenir des emplois bien rémunérés en exerçant des pressions lors de négociations, auprès du gouvernement et par des moyens de sensibilisation sociale.

### **Stress au travail**

Le stress au travail a été un thème central pendant la réunion du Comité de la santé et la sécurité du Conseil des TCA. Il concerne nos membres d'un océan à l'autre et contribue aux problèmes de santé mentale, un risque professionnel en pleine croissance.

Le Comité de la santé et la sécurité du Conseil des TCA a reçu une résolution sur le stress en milieu de travail qui a été endossée et soumise par la section locale 88. Deux de leurs membres, Janet Booker et Bob Clifford, ont suivi le cours de 40 heures sur le stress en milieu de travail et, une fois la formation terminée, ils ont décidé d'agir et de préparer cette résolution sur le stress au travail.

La formation de 40 heures sur le stress en milieu de travail est l'un des trois cours offerts par le

Fonds de formation en santé-sécurité des TCA à Port Elgin. Pendant toute la semaine, les participants apprennent sur et discutent des enjeux, des facteurs de risque et des habiletés d'adaptation associés au stress en milieu de travail. C'est un programme de formation populaire et, selon les réactions des participants, le stress en milieu de travail doit être au cœur de l'élaboration de stratégies visant à faire en sorte que les gouvernements et les employeurs indemnisent adéquatement les travailleurs pour le stress en milieu de travail. Cependant, l'objectif le plus important reste de l'éliminer.

Le Comité a révisé, discuté et débattu de la résolution et l'a ensuite adoptée à l'unanimité. Le comité des résolutions des TCA a partagé l'avis du Comité de la santé et la sécurité et la résolution a été débattue par les déléguées et délégués au Conseil. Chacun leur tour, ils ont pris le microphone pour témoigner de façon détaillée des effets du stress au travail sur leur santé et celle de leurs membres. La résolution a reçu un appui unanime.

Nous savons que le stress fait partie de la vie quotidienne; nous nous attendons et nous acceptons un certain stress et nous avons développé des mécanismes d'adaptation pour y faire face. Cependant, le vrai problème est lorsque le seuil critique du stress en milieu de travail est dépassé – et non seulement le stress excessif, mais aussi le stress présent sur une longue période de temps ou le stress chronique. Or, nous devons porter notre attention principalement sur le stress chronique dont les effets doivent être revendiqués devant les commissions de l'indemnisation des accidentés du travail.

Cette résolution est tombée à point nommé. Après avoir débattu de la question des emplois précaires, la résolution sur le stress s'est présentée comme allant de soi.

Il est impératif que les commissions de l'indemnisation des accidentés du travail et les gouvernements commencent à reconnaître que le dépassement du seuil critique du stress en milieu de travail a des effets négatifs sur la vie productive des travailleurs.



D'autres pays ont reconnu l'importance du stress causé en milieu de travail. John Teixeira, coordonnateur au Fonds de formation en santé-sécurité, a parlé d'une nouvelle en provenance de France. Le ministre français du Travail a ordonné aux grandes compagnies « d'élaborer un plan contre le stress en réponse aux pressions en milieu de travail ». Si les compagnies n'observent pas cette ordonnance, leurs noms seront diffusés sur Internet. Cette mesure a été proposée en raison des préoccupations du gouvernement sur la santé psychologique et physique des travailleurs français.



du gouvernement. Faites-leur savoir que nous voulons un milieu de travail sécuritaire et sain.

## RÉSOLUTION SUR LE STRESS EN MILIEU DE TRAVAIL

Le stress résulte d'un ensemble de réactions physiques, psychophysiques et/ou psychologiques à une expérience ou un événement qui survient à une ou plusieurs reprises sur une période de temps et qui, réellement ou de façon perceptible, nous met à rude épreuve ou nous menace réellement ou de façon perceptible au travail.

La réaction habituelle au stress physique et psychologique entraîne plusieurs effets néfastes sur la santé et des changements aux fonctions normales de l'organisme.

ATTENDU QUE ces réactions sur une période prolongée peuvent causer plusieurs maladies, blessures, accidents et des préjudices indus à nos membres, ou y contribuer,

ATTENDU QUE le stress particulièrement en milieu de travail est habituellement un risque invisible à la fois aigu (une apparition subite) et chronique (apparition graduelle à long terme) qui peut affecter les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs,

ATTENDU QUE les travailleuses et travailleurs à travers le Canada ne reçoivent pas ou ne sont pas en droit de recevoir une indemnisation équitable pour des maladies liées au stress induit en milieu de travail,

IL EST ALORS RÉSOLU QUE les TCA accordent une priorité à la négociation avec tous les employeurs afin d'inclure le stress en milieu de travail dans les dispositions de conventions collectives en tant que maladie associée au travail,

IL EST DE PLUS RÉSOLU QUE les TCA fassent campagne auprès des gouvernements à tous les niveaux pour qu'ils acceptent le stress en milieu de travail comme un risque pour la santé et une cause de maladie, et qu'ils élargissent le champ d'application des indemnités afin d'indemniser en totalité toutes les formes de stress relié au travail.

La plupart des provinces canadiennes prétendent que le stress est un problème personnel qui n'est pas uniquement causé par le travail. Par conséquent, la plupart des commissions de l'indemnisation au Canada vont seulement accorder une indemnité à la suite d'expositions traumatiques ou aiguës ayant causé un stress en milieu de travail. En d'autres termes, un travailleur doit subir un événement soudain ou être témoin d'un événement traumatique, comme un vol à mains armées, ou être témoin de l'amputation ou d'une blessure fatale chez un collègue, ce qui pourrait faire l'objet d'une allégation de stress en raison d'une exposition aiguë.

La résolution sur le stress en milieu de travail constitue un appel à la mobilisation en vue de négocier des dispositions reliées au stress en milieu de travail dans les conventions collectives pour qu'il soit reconnu comme une maladie associée au travail, et de sensibiliser tous les niveaux de gouvernement afin que le stress en milieu de travail soit reconnu comme un risque à la santé et de maladie. Des mesures doivent être prises aussi pour étendre la protection d'indemnisation des travailleurs afin d'indemniser complètement toutes les formes de stress en milieu de travail.

Le Comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA va continuer ses efforts de sensibilisation au stress et aux problèmes de santé mentale dans nos lieux de travail. Nous pressons tous les militants en santé-sécurité de relever aussi le même défi. Ramenez cette résolution dans vos sections locales et prenez des mesures, commencez à en parler à vos employeurs aux tables de négociation et aux représentants





Les membres du Comité de la condition féminine du SPATA ont fait une présentation sur la « Sécurité en mer » lors du 9<sup>e</sup> Congrès statutaire. Une résolution d'urgence a été adoptée au congrès demandant que le service de recherche et de sauvetage maritime soit disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine, dans cette province.

# Il y a trop de veuves

**Les tragédies confirment qu'il est nécessaire d'avoir des services de recherche et de sauvetage à temps plein, selon les femmes membres du SPATA**

Le Comité des femmes des TCA/ SPATA a déclaré que la perte tragique de deux vies lors du naufrage du Sea Gypsy en septembre dernier confirme une fois de plus le besoin d'améliorer les services de recherche et de sauvetage.

« Il y a trop de veuves dans nos communautés de pêcheurs, trop d'enfants qui ont dû grandir sans leur père, trop de mères et de pères qui ont perdu un fils », a déclaré la coprésidente du Comité, Mildred Skinner, éleveuse côtière d'Harbour Breton.

Lors d'une réunion qui s'est tenue à St. John's quelques jours après la tragédie, le Comité a demandé au gouvernement fédéral d'améliorer les services actuels de recherche et de sauvetage.

Lors du 9<sup>e</sup> Congrès statutaire des TCA à la fin novembre, une résolution d'urgence a été adoptée à l'unanimité et demande que les services de recherche et de sauvetage de cette province soient disponibles 24 h par jour, sept jours par semaine.

« Nous avons besoin de services de recherche et de sauvetage par hélicoptère 24 h sur 24, sept jours par semaine, a affirmé Mildred Skinner. Les conditions maritimes de l'Atlantique Nord sont difficiles même dans les meilleurs moments. Une réaction immédiate est essentielle pour sauver des vies. »

Le ministre de la Défense, Peter McKay, a défendu la réaction du gouvernement face au naufrage du Sea Gypsy, mentionnant que le délai de réaction fut d'une

heure et 42 minutes, un délai conforme aux normes établies pour de telles opérations hors des heures normales (8 h à 16 h, du lundi au vendredi).

« La pêche est un métier qui se pratique 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Nous avons besoin d'un service de 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Le gouvernement du Canada devrait reconnaître que la pêche est le métier le plus dangereux du monde et qu'une réaction lente augmente les risques », explique Mildred Skinner.

« Les services de recherche et de sauvetage sont aussi importants pour nous que le sont pour le grand public les services d'incendie, les services d'ambulance et les hôpitaux. Les heures d'ouverture pour les banquiers sont insuffisantes! »

# Réglementation établie sur la réduction des substances toxiques en Ontario

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, plusieurs milieux de travail en Ontario devront faire le suivi, déclarer et préparer des plans afin de réduire les substances toxiques qu'ils utilisent, génèrent et rejettent.

Le 3 juin 2009, le gouvernement a adopté la *Loi sur la réduction des substances toxiques*. L'objectif énoncé de cette loi environnementale est « *d'aider à prévenir la pollution et à protéger la santé humaine et l'environnement en réduisant l'utilisation et la génération de substances toxiques et contribuera à renseigner les Ontariens sur les substances toxiques.* »

Le ministère de l'Environnement de l'Ontario (MEO) vient de publier le Règlement 455/09, le premier dans le cadre de la *Loi sur la réduction des substances toxiques*. Ce règlement énonce les exigences auxquelles doivent se conformer les propriétaires et exploitants des installations visés par la *Loi*, dont :

- Faire le suivi et quantifier les substances toxiques qu'ils utilisent, créent et rejettent,
- Préparer des plans prévoyant notamment des suggestions pour réduire l'utilisation des substances toxiques,
- Préparer des sommaires de ces plans et les mettre à la disposition du public,
- Rendre compte au ministère des progrès accomplis pour réduire les substances toxiques et mettre ces renseignements à la disposition du public, et
- mettre à jour le plan au moins une fois tous les cinq ans.

Selon la feuille de renseignement du MOE, la *Loi sur la réduction des substances toxiques* et le règlement s'appliquent à près de 2 000 installations dans les secteurs de la fabrication et de la minéralurgie (à l'exception de celles qui se consacrent à l'extraction, au concassage ou au broyage) qui sont tenues de faire des déclarations à l'Inventaire national des rejets de polluants (INRP) et au ministère en vertu du Règl. 127/01 pour ce qui concerne l'acétone.

La *Loi sur la réduction des substances toxiques* s'inspire de la *Toxics Use Reduction Act (TURA)* de

1989 adoptée au Massachusetts. Dans les deux cas, l'exigence de préparer un plan de réduction des substances toxiques est obligatoire, alors que leur implantation ne l'est pas.

La grande différence entre ces initiatives législatives de réduction des substances toxiques porte sur le fait que le Massachusetts a fondé le Toxics Use Reduction Institute dont le mandat est d'offrir des services de recherche et de soutien aux compagnies du Massachusetts souhaitant implanter leur plan de réduction des substances toxiques. Leur législation établit aussi des cibles de réduction d'émission de déchets toxiques de 50 p. cent à l'échelle de l'état. Ces cibles ont été atteintes après neuf ans seulement. Le succès de ce système est encore présent aujourd'hui. Les compagnies au Massachusetts ont réduit leur utilisation de produits chimiques toxiques de 40 p. cent, leurs déchets de 71 p. cent et les émissions sur place de 91 p. cent.

Or, les travailleurs, leurs représentants et d'autres intervenants ici en Ontario s'inquiètent, car de tels résultats seront difficiles à atteindre compte tenu des lacunes de la *Loi sur la réduction des substances toxiques* et du règlement. Par exemple, le règlement ne prescrit pas de façon claire une cible de réduction des substances qui pourrait inspirer l'innovation ou évaluer le progrès réalisé. Plusieurs pensent que l'absence d'un institut semblable au Toxics Use Reduction Institute va nuire à tout espoir d'un réel succès.

Une autre préoccupation porte sur le fait que les employeurs ne sont pas obligés de consulter le comité mixte sur la santé et la sécurité lorsqu'ils préparent leur plan de réduction des substances toxiques ou à toute autre étape du processus. Il n'y a aucune exigence non plus imposée à l'employeur de fournir une copie de ce plan au comité mixte de la santé et la sécurité ou au syndicat.

Selon Vern Edwards, Directeur de la santé et de la sécurité de la Fédération du travail de l'Ontario,



« les syndicats font pression pour qu'un nouveau règlement soit introduit afin de corriger cette lacune. »

Le gouvernement semble s'intéresser à la question. En fait, dans la feuille de renseignement portant sur le nouveau règlement en date du 4 décembre 2009, le ministère a indiqué qu'il « compte mener des consultations sur un processus amélioré de planification de la réduction des substances toxiques fondé sur le savoir-faire et l'expérience en milieu de travail. »

« Les travailleurs et les membres des comités mixtes seraient certainement de bonnes ressources à intégrer dans un processus amélioré de planification de la réduction des substances

toxiques, a affirmé Vern Edwards. Les syndicats vont continuer de tenter de convaincre le ministère d'autoriser l'implication des travailleurs et des comités mixtes. À cette condition seulement nous pourrions nous assurer que les solutions les plus efficaces soient planifiées et mises en application pour la santé et le bien-être des travailleurs et de l'ensemble de la collectivité. »

Entre-temps, les travailleurs et leurs représentants peuvent obtenir une copie des renseignements mis à la disposition du public.

<http://www.news.ontario.ca/moe/fr/2009/12/les-exigences-relatives-a-la-reduction-des-substances-toxiques-sont-maintenant-etablies.html>

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses de l'Ontario

## Section locale 584 des TCA et Threads of Life

La section locale 584, Centre de distribution des pièces Ford, a tenu son premier tournoi de golf annuel de bienfaisance en septembre 2009. Le tournoi a amassé 6 265 \$ et Dave Champagne, président de la section locale 584, a offert les fonds à l'organisme *Threads of Life*.



De gauche à droite : Dave Champagne, président de la section locale 584 des TCA; Sian Gibson, Threads of Life; Prince Sibal, East-Court Ford (commanditaire principal) et Tammy Dempsey, présidente du comité d'organisation du tournoi de la section locale 584 des TCA.

Le récipiendaire de la levée de fonds cette année a été marqué par le décès au travail de la consœur Shara Flanagan survenu le 14 janvier 2009. Elle manque beaucoup à son conjoint Phil Bruyère qui travaille aussi au centre de pièces ainsi qu'à son fils Austin (7 ans) et sa fille Renée (5 ans).

Heureusement, les liens solides entre les membres

de la famille les ont aidés à affronter la tragédie et à vivre les premières étapes du deuil.

L'organisme de bienfaisance *Threads of Life* établit des liens entre les Canadiennes et Canadiens qui ont vécu une tragédie en milieu de travail. Depuis 2003, *Threads of Life* offre un soutien émotionnel et les soins nécessaires pour passer à travers les conséquences d'un accident mortel en milieu de travail ou pour affronter une maladie ou des blessures graves.

L'organisme *Threads of Life* aide les familles en offrant :

- un programme de soutien qui offre une entraide individuelle aux familles et amis de victimes de maladies professionnelles, d'accidents de travail mortels, de blessures ayant des répercussions sur la vie des personnes concernées,
- un réseau de soutien pour les personnes qui ont vécu une douleur et une souffrance semblables,
- des liens vers des services communautaires d'entraide,
- des occasions de promouvoir la prévention des blessures au travail et des activités de sensibilisation au sein de leur propre communauté.

[www.threadsoflife.ca](http://www.threadsoflife.ca)

1-888-567-9490

# Conférences régionales sur l'indemnisation des travailleurs

Cette année, pour la première fois, les conférences ont eu lieu dans les régions de l'Atlantique, des Prairies et du Pacifique pour discuter des problèmes locaux et stimuler le réseautage. Chaque conférence était conçue autour de deux objectifs :

- offrir une formation de base aux nouveaux représentants dans le cadre d'ateliers d'une journée,
- assurer une présence régionale pour traiter les problèmes d'indemnisation des accidentés du travail et établir des liens avec d'autres syndicats et leurs activités sur l'indemnisation.

Bien que la situation varie d'une région à l'autre, la plupart des régions à l'extérieur de l'Ontario ont peu d'expérience en matière de représentation des travailleurs dans des dossiers d'indemnisation et très peu, voire aucune région, n'ont des représentants formés. En Ontario, plusieurs représentants de haut niveau sont en train de nous quitter et il y a peu de mécanismes de relève. De plus en plus, devant les difficultés que posent les divers régimes d'indemnisation – les droits des travailleurs ont été minés partout au pays – les militants syndicaux hésitent à assumer le rôle de représentation des droits d'indemnisation des accidentés du travail en raison de la complexité des régimes et des difficultés soulevées.

Par conséquent, les discussions ont porté sur les enjeux suivants :

- obtenir de l'appui pour nos campagnes et nos stratégies nationales,
- développer des réseaux régionaux et nationaux des TCA sur l'indemnisation des accidentés du travail
  - offrir des services de mentorat et du soutien
  - mettre en contact les personnes impliquées dans les différentes luttes et créer un mouvement en vue d'une réforme

Les campagnes et stratégies nationales se sont concentrées sur le régime d'indemnisation qui reconnaît peu le compromis historique qu'ont fait les travailleurs. Avec le compromis historique, les travailleurs ont acquis le droit aux indemnités d'accidents du travail, sans égard à la faute, en échange de l'abandon du droit de poursuivre leurs employeurs.

## Reprenez vos droits

- i. de nombreuses demandes ont été formulées en vue de lutter pour une réforme des régimes d'indemnisation des

accidentés du travail

## Campagne pour des cliniques de santé au travail

- i. seules l'Ontario et le Manitoba ont des cliniques de santé au travail
- ii. ces deux provinces ont des ressources limitées

## Campagne d'action nationale le Jour des travailleuses et travailleurs blessés – 1<sup>er</sup> juin

- i. La résolution de la section locale 199 à transmettre au conseil du travail et au CTC
- ii. Le 1<sup>er</sup> juin est maintenant reconnu comme le Jour national des travailleuses et travailleurs blessés
- iii. Une campagne est en cours auprès de nos sections locales afin qu'elles obtiennent l'appui des conseils et fédérations du travail pour que des actions soient planifiées le 1<sup>er</sup> juin
- iv. Nous devons développer nos propres campagnes pour aider nos membres accidentés.

## Stratégies

a. Mener des enquêtes de détection précoce en milieu de travail

i. Commencer par les blessures musculo-squelettiques

ii. Les militants et militantes doivent mener leurs propres enquêtes

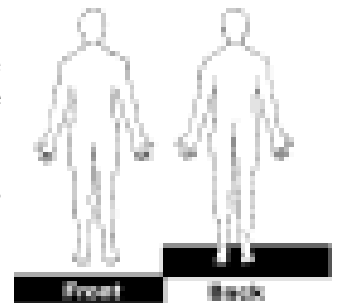
iii. Des instruments permettent d'analyser les données et de préparer une carte du corps qui illustre les blessures possibles et actuelles associées au travail

iv. Recruter nos membres pour qu'ils prennent des mesures en vue d'améliorer leur milieu de travail

v. Déposer des demandes d'indemnisation, lorsque justifiées

b. Militants en santé des travailleurs

i. Former nos militants en santé-sécurité, en indemnisation des accidentés du travail et en environnement à la détection précoce, aux interventions médicales de base et aux aspects juridiques (sur le plan de la représentation), ainsi qu'aux méthodes de recrutement pour faire campagne et se mobiliser autour des problèmes de santé en milieu de travail.



# La formation à l'agrément fait l'objet d'un examen très attendu

La CSPAAT sollicite des commentaires sur les normes d'agrément

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) a récemment publié un document de consultation très attendu sur les normes et lignes directrices du programme de formation à l'agrément. Toutes les parties intéressées sont invitées à transmettre leurs commentaires. Les soumissions seront acceptées jusqu'au vendredi 5 février 2010.

## Importance des commentaires

« Ceux parmi nous qui travaillons au bureau du syndicat national des TCA allons soumettre des commentaires. Mais nous ne pouvons insister suffisamment sur l'importance pour les sections locales et les militants en santé-sécurité de transmettre leurs soumissions aussi », affirme Sari Sairanen, directrice de la santé et la sécurité au syndicat national des TCA.

Plusieurs membres de la communauté syndicale en santé et sécurité en Ontario reconnaissent que les normes d'agrément doivent être sérieusement améliorées. L'automne dernier, la direction du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses (CSST) a demandé à la CSPAAT de s'attaquer au problème.

## Détérioration des normes

« Lorsque la formation à l'agrément du comité mixte a été lancée en 1993, plusieurs parmi nous espérions que les représentants des travailleurs seraient enfin outillés pour aider à identifier et à s'attaquer aux risques en milieu de travail. Seize ans plus tard, trop de milieux de travail sont encore loin de garantir des conditions de sécurité et de santé aux travailleurs, estime Dave Killham, directeur général du CSST. Les normes d'agrément et leur application se sont détériorées au point où elles offrent peu, voire aucune, protection aux travailleurs. »

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la plupart des lieux de travail qui emploient 20 employés ou plus doivent avoir au moins un travailleur et un membre de la direction qui ont reçu la formation nécessaire pour devenir membre

agréé d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST). Cette formation à l'agrément comprend deux parties, La formation de base à l'agrément (Partie I) et La formation sur les risques inhérents au lieu de travail (Partie II).

La loi ontarienne a aussi mandaté la CSPAAT de définir les normes d'agrément, y compris le contenu du programme de formation, sa durée, et l'agrément des fournisseurs de formation.

## Motif de préoccupation

Le programme initial de formation à l'agrément était un programme obligatoire en classe qui durait entre une et trois semaines pour la Partie I seulement. Maintenant, peu de règles encadrent le programme de formation à l'agrément. Ainsi, les participants peuvent suivre une formation à l'agrément en ligne approuvée par la CSPAAT en une journée seulement. Les antécédents de certains fournisseurs privés sont aussi une source de préoccupation. Plusieurs offrent une liste d'épicerie de services de gestion des ressources humaines en plus d'une formation à l'agrément. Un fournisseur va même jusqu'à offrir ses services pour espionner les requérants d'une demande d'indemnisation de la CSPAAT et fournir des travailleurs de remplacement pendant une grève. De plus, pour la Partie II de la formation à l'agrément, les employeurs doivent seulement envoyer à la CSPAAT un formulaire énumérant leurs risques et la formation qui a traité de ces risques. Ils peuvent aussi offrir la Partie II de la formation eux-mêmes sans recourir à un fournisseur agréé.

Contraint à la concurrence dans le « marché »



actuel, le CSST offre un cours de Formation de base à l'agrément et des programmes par secteur pour la Partie II, de trois à cinq jours.

### **Faute d'application des normes**

Lorsqu'il s'agit d'application ou de l'inapplication des normes, le ministère du Travail de l'Ontario (MTO) a choisi une approche de non-intervention en renvoyant la responsabilité à la CSPAAT. Une enquête de la CSPAAT sur les milieux de travail menée à l'été 2007 a révélé que près de 60 p. cent de tous les milieux de travail ne se conformaient pas aux normes actuelles, même réduites.

La CSPAAT a répondu aux préoccupations du CSST en décembre 2008 en formant un comité d'examen de l'agrément afin de les conseiller en matière de nouvelles normes d'agrément et de lignes directrices. Ces normes s'appliquent à la Partie I et la Partie II du programme de formation à l'agrément, au contenu de la formation et à sa durée, à l'agrément des fournisseurs de la formation et à leur sélection, ainsi qu'aux instructeurs.

### **Ayez votre mot à dire!**

Le CSST détient deux sièges au comité d'examen. Dave Killham est l'un des deux coprésidents. Paul Goggan des TCA siège aussi au comité. « La CSPAAT et le MTO ont permis à la crise d'évoluer. Si les travailleurs ne disent rien et ne leur communiquent pas les améliorations nécessaires, les choses vont rester identiques ou vont peut-être même empirer. C'est au mouvement syndical de lutter pour des normes plus élevées. Nos vies en dépendent », affirme Paul Goggan.

Le comité d'examen est aussi formé de représentants d'autres syndicats, des associations pour la sécurité au travail, des employeurs, de la CSPAAT et du ministère du Travail de l'Ontario. D'autres syndiqués comme Nancy Hutchison des Métallurgistes unis, Carmine Tiano du Conseil des métiers du bâtiment de l'Ontario y siègent aussi. Tom Parkin, directeur des services de la formation du CSST représente le second membre du centre à siéger au comité.



### **Changements nécessaires**

De façon plus précise, le milieu syndical estime que pour préserver l'intégrité de la formation à l'agrément et améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, les nouvelles normes d'agrément et les lignes directrices devraient reposer sur les conditions suivantes :

La formation pour la Partie I du programme devrait être minimalement de cinq jours.

Des normes établissant des procédures claires pour la formation de la Partie II, avec un volet complet sur l'identification des risques et des besoins de formation correspondant, doivent être appliquées.

Un accord que la formation à l'agrément (les deux parties) sera reconnue seulement si elle a été donnée par des organisations de formation agréées.

Le programme de formation devra reposer sur les principes et techniques reconnus en formation des adultes.

Le processus de renouvellement de l'agrément devra exiger qu'une formation d'appoint périodique soit suivie pour que les membres puissent conserver leur agrément.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir choisir de façon indépendante les cours de formation et les fournisseurs de la formation.

Un engagement doit être pris quant à l'application réelle de ces normes d'agrément.

Le document de consultation publique sur la formation à l'agrément présente plusieurs des points ci-dessus identifiés par le syndicat et les représentants du CSST.

À titre de centre de formation désigné pour l'Ontario, le CSST a été le principal fournisseur de la formation à l'agrément. Appuyé par le mouvement syndical, la plupart des syndicats en Ontario y compris les TCA, le CSST devrait continuer d'être le fournisseur exclusif de cette formation.

La date limite pour présenter une soumission est le vendredi 5 février 2010.

Veillez envoyer vos soumissions écrites à :

[cristina\\_campanelli@wsib.on.ca](mailto:cristina_campanelli@wsib.on.ca)

ou

Cristina Campanelli

Directrice de projet

Division de la prévention

Commission de la sécurité professionnelle et  
de l'assurance contre les accidents du travail

200, rue Front Ouest, 11e étage

Toronto (Ontario) M5V 3J1



# LE PROJET DE LOI 168 SUR LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

## REÇOIT LA SANCTION ROYALE APRÈS L'AJOUT DES AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR LE MOUVEMENT SYNDICAL

Le mouvement syndical ontarien a réussi à obtenir des amendements tardifs à un projet de loi qui, si appliquée adéquatement, protégera les travailleuses et travailleurs contre la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Le projet de loi 168 du gouvernement, *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions*, a été présenté en avril et a reçu la sanction royale à l'Assemblée législative de l'Ontario, le 15 décembre 2009. Ces amendements importants à la *Loi* entreront en vigueur le 15 juin 2010.

Lors des récentes audiences publiques du Comité permanent de la politique sociale, des représentants de syndicats, des travailleuses et travailleurs touchés par la *Loi* et des membres de leur famille sont venus faire des présentations à l'appui du projet de loi ainsi que

des recommandations en vue de son amélioration.

Après avoir entendu plus de 40 exposés, les membres du Comité ont apporté deux amendements au projet de loi 68 : ils ont inclus les menaces de violence physique à la définition du concept de violence en milieu de travail et ont conféré aux inspecteurs du ministère du Travail le pouvoir d'exiger des employeurs qu'ils produisent, par écrit, une évaluation des risques.

Ces amendements, bien que ne répondant pas à toutes les demandes du mouvement syndical, exerceront tout de même des pressions législatives importantes sur les employeurs afin que ces derniers élaborent et mettent en place des politiques et des programmes de prévention de la violence en milieu de travail.

Par ailleurs, le mouvement syndical poursuivra ses activités de lobbying visant l'adoption de règlements précis en matière de prévention de la violence en

milieu de travail et il espère aussi pouvoir s'allier au ministère du Travail pour élaborer des lignes directrices sur la mise en application des nouvelles dispositions législatives. Par-dessus tout, le mouvement syndical cherche toujours à définir le rôle des membres du comité mixte de santé et de sécurité et celui des représentants des travailleuses et travailleurs dans l'élaboration et la mise en place des politiques et des programmes de prévention de la violence. Il a l'intention d'insister sur l'importance, pour ces derniers, de suivre une formation continue afin de pouvoir être en mesure d'exercer ces nouvelles fonctions.

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses



# Encourager l'utilisation de l'amiante?

Faites savoir à la ministre de la Santé, Leona Aglukkaq, qu'il n'en est pas question!



protection contre ses effets néfastes, et ce, tout en négligeant de nous pencher sur l'énorme problème de santé publique que soulève la fibre d'amiante chez nous. Il est temps que Mme Aglukkaq agisse comme une véritable ministre de la Santé. Veuillez envoyer votre lettre pour l'exhorter à appuyer le projet de loi C-399 (projet de loi d'initiative parlementaire visant à bannir l'utilisation de l'amiante) et à prendre les mesures qui s'imposent pour mettre fin à la crise de l'amiante dans laquelle se trouve toujours le Canada.

Consœurs et confrères,

Sachez que la ministre de la Santé, Leona Aglukkaq, est la seule ministre de la Santé de toute la région de l'Ouest canadien à appuyer encore l'utilisation de la fibre d'amiante, même si cette substance demeure, encore aujourd'hui, la cause la plus répandue de décès chez les travailleurs au pays.

La fibre d'amiante fait des victimes depuis des décennies. Il est impossible d'en faire un usage sécuritaire. Nous continuons toutefois à l'exporter vers les pays en développement dont la population ne dispose d'aucun équipement de



Nous vous remercions à l'avance de bien vouloir unir vos voix aux nôtres pour la justice et la santé.

Kathleen, Peggy, Pauline et Becky de l'organisme RightOnCanada.ca.

[http://www.rightoncanada.ca/take\\_action/](http://www.rightoncanada.ca/take_action/)

## De bons emplois verts pour tous



Le 7 novembre 2009 à Toronto, la conférence Good Green Jobs for All (De bons emplois verts pour tous) a porté sur les thèmes de l'environnement durable, de l'équité et du travail décent pour tous. Ce fut un rassemblement dynamique de jeunes (25 membres de la Jane-Finch Anti-Poverty Coalition), de militants communautaires, de syndicalistes, d'immigrants et d'environnementalistes qui ont

examiné les possibilités offertes par les énormes changements qui se déploient dans le monde.

Les participants se sont réunis pour démarrer un mouvement vert pour tous de la région du Grand Toronto avec de bons emplois, une équité et une justice sociale et un environnement durable. Le défi est de s'assurer que les générations actuelles et à venir puissent répondre à leurs besoins tout en vivant en harmonie avec la planète et les autres.



Les délégués ont demandé aux organisations d'intérêt public et aux leaders communautaires de se joindre à eux pour développer

des campagnes et des stratégies pour l'économie de la région du Grand Toronto avec le renouvellement écologique des infrastructures, un secteur manufacturier vert et l'inclusion de tous les jeunes dans cette vision écologique.

Les conférenciers étaient :

Peter Tabuns, ancien directeur de Greenpeace Canada et député actuel de Toronto-Danforth, Tonika Morgan, instigatrice du mouvement et membre de Medina Collective, et Clayton Thomas Mueller, de l'Indigenous Environmental Network.



## Nouvelles du Conseil environnemental de Windsor

Par Mark Bartlett, président du Conseil environnemental de Windsor

### Arrivée prochaine d'emplois verts à Windsor!

Lors de la première conférence des TCA sur les emplois verts il y a 22 ans, le président des TCA, Bob White, avait dit que nous pourrions avoir à la fois de bons emplois et un environnement durable. Depuis 1995, le Conseil environnemental régional TCA de Windsor (CERW) milite pour des emplois verts.

Nous avons lancé la campagne pour des emplois verts en 2007 et formé la Green Collar Jobs Ontario Coalition (Coalition pour

des emplois de cols verts – CGJOC) avec les commissions pour le développement de Windsor-Essex et Chatham-Kent, le Collège St. Clair et l'Université de Windsor, ainsi que des représentants de l'industrie. Nous avons travaillé à attirer des emplois à Windsor, exercé des pressions pour imposer une règle de 50 % de contenu domestique dans les installations d'énergie renouvelable, et nous avons appuyé la *Loi sur l'énergie verte* de l'Ontario qui pourrait créer 50 000 emplois. Les efforts de la coalition ont aidé à convaincre Windtronics à fabriquer des

éoliennes dans l'ancienne usine de Intier Seating, ce qui a permis de créer 200 emplois.

### Formation de techniciens d'éoliennes

Le programme de formation de techniciens d'éoliennes du Collège St. Clair va commencer en janvier 2010 pour le public et en septembre 2010 pour nos électriciens et mécaniciens licenciés. J'ai proposé cette formation en 2007 et j'ai été élu à titre de président du comité de consultation publique du programme.

# LES FAITS : Principaux points de l'Accord de Copenhague

**Date :** 21 décembre 2009

**Pays :** DANEMARK

**Auteurs :** Emma Graham-Harrison

COPENHAGUE – Le président des États-Unis, Barack Obama, a conclu un accord sur le climat avec l'Inde, l'Afrique du Sud, la Chine et le Brésil, vendredi. Cet accord est loin de satisfaire toutes les ambitions que l'on caressait pour le Sommet de Copenhague. Voici les faits saillants de cet accord qui est maintenant connu sous le nom d'« Accord de Copenhague ».

## \* OBJECTIFS À LONG TERME

« Les scientifiques s'accordent pour dire qu'il faut réduire significativement les émissions globales [...] en gardant pour objectif de limiter la hausse de la température moyenne de la planète en dessous de 2 ° C ».

## \* TRAITÉ AYANT FORCE D'OBLIGATION

Une proposition jointe à l'Accord demande l'arrêt d'un traité ayant force d'obligation d'ici la fin de l'année prochaine.

## \* FINANCEMENT DES PAYS LES PLUS VULNÉRABLES

Le texte de l'Accord indique que : « Les pays industrialisés doivent fournir des ressources financières, technologiques et de renforcement des capacités dans une mesure adéquate, prévisible et durable, afin d'appuyer la mise en place des mesures d'adaptation dans les pays en développement ».

Il pointe les pays les moins développés, les petits États insulaires en développement et les pays d'Afrique comme étant les plus vulnérables et ayant le plus besoin d'aide.

« Les pays développés se sont donné comme objectif de mobiliser, conjointement, 100 milliards de dollars par année, d'ici 2020, pour répondre aux besoins des pays en développement. Ces fonds proviendront de sources variées, publiques et privées, bilatérales et multilatérales ».

En annexe, on retrouve les engagements de financement à court terme pris par les pays développés pour 2010-2012 :

Union européenne – 10,6 milliards \$

Japon – 11 milliards \$

États-Unis – 3,6 milliards \$

## \* RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

Les détails des plans de réduction des émissions figurent à deux annexes distinctes, l'une présentant les cibles des pays développés et l'autre, les engagements volontaires des principaux pays en développement.

Ces plans de réduction n'ont pas force d'obligations et décrivent plutôt l'état actuel des engagements pris par les divers pays – « à l'étude » pour les États-Unis jusqu'à un engagement « adopté par l'Assemblée législative » pour l'Union européenne.

## \* VÉRIFICATION

Le suivi des engagements pris par les pays en développement, sur lequel porte d'ailleurs la section la plus longue de l'Accord, constitue un point de friction, principalement en raison du fait que la Chine refuse de se soumettre aux mesures internationales de contrôle. Le texte de cette section précise que les économies émergentes doivent assurer le suivi de leurs efforts et rendre compte des résultats qu'ils obtiennent à l'ONU tous les deux ans, en plus de se soumettre à certaines mesures internationales de vérification dont l'objectif est de s'assurer du respect des critères de transparence occidentaux, mais aussi de « la souveraineté nationale ».

## \* PROTECTION DES FORÊTS

L'Accord « reconnaît l'importance de réduire les émissions engendrées par la déforestation et la dégradation des forêts, de même que la nécessité d'améliorer les mesures de destruction des gaz à effet de serre dégagés par les forêts ». Il consent à offrir des « incitatifs » pour financer les mesures prises en ce sens, à même les ressources financières des pays développés.

## \* MARCHÉS DU CARBONE

Le texte en fait mention, sans entrer dans les détails. Il indique : « Nous avons décidé d'adopter des stratégies variées, notamment de profiter des occasions qui se présenteront à nous d'utiliser les marchés du carbone pour améliorer la rentabilité des mesures de réduction des émissions et pour en faire la promotion ».

(Préparé par Janet McBride)



# À l'agenda

**COURS À VENIR EN SANTÉ-SÉCURITÉ - PRINTEMPS 2010**

**SERVICE DE L'ÉDUCATION - TCA-QUÉBEC**

**RÉCLAMATION À LA CSST ET LOI 42 11, 12 et 13 février 2010**

**Section locale 510**

**Longueuil**

**DOSSIER D'APPEL EN MATIÈRE 25, 26 et 27 février 2010**

**D'ACCIDENT DE TRAVAIL Section locale 510**

**Longueuil**

**INTRODUCTION À LA SANTÉ-SÉCURITÉ 18, 19 et 20 mars 2010**

**Juridiction provinciale Section locale 62**

**(\*NOUVEAU\*) Dorval**

**TRAVAIL SYNDICAL EN PRÉVENTION / 9 et 10 avril 2010**

**SANTÉ-SÉCURITÉ, Jur.provinciale Section locale 62**

**(\*NOUVEAU\*) Dorval**

**TECHNIQUES D'ENQUÊTE D'ACCIDENT 30 avril et 1er mai 2010**

**Section locale 510**

**Longueuil**

## **Nouvelles en ligne**

Afin de continuer à bien informer nos membres, nous vous demandons de prendre le temps de nous envoyer votre adresse de courriel pour que nous puissions vous transmettre des nouvelles sur la santé, la sécurité et l'environnement dès leur parution.

Veillez faire parvenir votre adresse de courriel à :

[hsnewsletter@caw.ca](mailto:hsnewsletter@caw.ca), accompagnée de vos nom et prénom.

## **Commentaires**

Si vous souhaitez proposer des idées pour des numéros à venir, veuillez nous faire parvenir vos suggestions, articles et photos, à l'adresse :

TCA-Canada

205 Placer Court

Toronto, ON M2H 3H9

À l'attention de : Sari Sairanen, directrice du Service de la santé et la sécurité au travail

Télécopieur : 416-495-3785

Courriel : cawhse@caw.ca

SS:lh:sepb343