

Bulletin sur la santé, la sécurité et l'environnement

Été 2010

« Pas de santé ni de sécurité sans la santé mentale : du slogan à la réalité »

Dans ce numéro:

Conférence nationale sur la santé et la sécurité 2010

par Jamie Wright, président du comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA, section locale 88

Aider les collègues en difficulté 4

Formation en santé et sécurité pour les femmes 6-9

Une travailleuse de la section locale 27 fait toute une différence 10

Le projet de loi 168 sur la violence et le harcèlement au travail 11

La voie verte Chrysler, encore plus verte! 12

Une école ultra-écologique à Windsor 12

Réduire l'empreinte environnementale de votre téléviseur 13

Le 42e Congrès de l'ITF à Mexico 14

Mesures immédiates pour les syndicats du transport 15

Conférence régionale d'Asie sur l'amiante 16

Travailleur(euse) pour la prévention du cancer 17

Le comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA et le Syndicat national des TCA ont tenu leur conférence nationale bisannuelle sur la santé et la sécurité à Port Elgin, du 4 au 6 juin 2010. Des délégués et déléguées en santé et sécurité de partout au Canada ont assisté à la conférence de trois jours autour du thème de la santé mentale et

comment elle touche ou va toucher un travailleur ou une travailleuse sur cinq au Canada. La conférence a débuté le vendredi soir avec une présentation fascinante et inspirante de Margaret Trudeau qui

souffre d'un trouble bipolaire, autrefois connu sous le nom de psychose maniaco-dépressive. Lorsqu'une personne est bipolaire, on fait référence à la polarisation de ses émotions. D'une manière très méthodique et répétitive, les patients passent d'un état de dépression profonde à un état de manie excessive. La vitesse de ces cycles n'est pas préétablie, parfois la personne passe d'un état à l'autre très

lentement, parfois à une vitesse très rapide.

« Je n'en reviens pas d'être ici », a dit Margaret en commençant sa présentation de la même manière dont elle dit le faire chaque fois qu'elle accepte une telle invitation. Il était évident qu'elle était vraiment étonnée d'être là. Il y a 10 ans,



Janet Sinclair & Margaret Trudeau

Margaret Trudeau, qui a reconnu un peu à contrecœur qu'elle fait partie de ce qu'elle appelle la « mémoire collective canadienne », a été admise dans un hôpital de la région d'Ottawa et finalement commencé à recevoir de l'aide dont elle avait profondément

besoin pour surmonter ses symptômes bipolaires.

« J'ai reçu de l'aide », ce qui a fait une grande différence a-t-elle affirmé. « Je ne serais pas ici si je n'avais reçu cette aide. » « Le déni est la pire chose », a-t-elle dit. Elle craignait les stigmates si souvent associés aux personnes souffrant d'une maladie mentale. « Je n'allais pas devenir une farce aux yeux des autres, a-t-elle dit. J'étais une

révolutionnaire, pas complètement folle. »

Lorsque la dépression s'est calmée, l'hypermanie s'est manifestée du jour au lendemain et a contribué à faire connaître le nom de Margaret Trudeau à l'échelle internationale. Pour plusieurs, le nom de Margaret Trudeau est lié à des images de jeune femme frivole, en état d'ébriété et fêtant allégrement avec les Rolling Stones. « La pire chose que j'aie faite est de partir avec les Stones », a-t-elle affirmé. « C'était le sommet de la manie. » Elle a pausé pendant quelques secondes. « Mais aujourd'hui, à 61 ans, Dieu merci que je l'ai fait », a-t-elle ajouté en provoquant des applaudissements et des rires. Aussi néfaste le déni d'un problème de santé mentale puisse-t-il être, il est tout aussi néfaste de blâmer les autres pour vos problèmes, a affirmé Margaret Trudeau. « Ce que vous devez faire, c'est de l'assumer », a-t-elle dit. « Acceptez-le complètement et dites-vous que c'est votre vie... Je dois faire face à ce problème. » Margaret a conclu sa présentation captivante avec des mots d'encouragement en disant qu'avec de l'aide appropriée, les personnes atteintes de ce type de trouble peuvent surmonter leurs problèmes, voire en guérir complètement. Margaret en est l'un des meilleurs exemples. « Je mène une bien meilleure vie maintenant, je n'ai jamais été aussi heureuse. » L'allocution de Margaret a été très bien résumée par une consœur dans la salle. Elle a partagé avec les délégués et déléguées son histoire de haine ressentie contre sa sœur pour les choses qu'elle avait faites. « Je n'ai jamais compris pourquoi ma sœur a agi de la manière qu'elle l'a faite tous les jours de sa vie et j'ai commencé à la haïr pour ça. Mais après vous avoir entendu Margaret, je comprends maintenant. Je comprends ce qu'elle est et ce qu'elle a traversé. Je vais retourner à la maison après cette conférence avec la connaissance et la compréhension nécessaires pour aider et non haïr ma sœur, je comprends maintenant. » Le samedi, la matinée a commencé par une présentation en plénière du Dr Martin Shain et de Mary Ann Baynton.

Dr Martin Shain, directeur et fondateur de Neighbour at Work Centre®, a parlé d'un nouveau cadre juridique pour la protection de la santé mentale au travail. C'est l'obligation de diligence qui émerge de notre système judiciaire et l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. Cette obligation prioritaire émane de sept lois et dispositions légales :

1. Loi sur les relations de travail
2. Loi sur les normes d'emploi
3. Loi sur les droits de la personne

4. Contrat d'emploi

5. Droit des délits (négligence)

6. Loi sur la santé et la sécurité au travail

7. Loi sur l'indemnisation des travailleurs

Le Dr Shain a redéfini les problèmes de santé mentale comme des « préjudices psychologiques » qui se définissent comme « des dommages importants et assez prévisibles à la santé mentale d'un collègue de travail entraînant une incapacité temporaire ou à long terme de fonctionner normalement au travail et/ou à la maison ». Mary Ann Baynton, consultante, propose aux milieux de travail des solutions pour composer avec les préjudices psychologiques au travail et faciliter le retour des personnes au travail. Coanimatrice avec le Dr Shain, elle a parlé des aspects pratiques du retour au travail des personnes ayant souffert de préjudices psychologiques. Elle a parlé de ce qui rend difficile le soutien à une personne qui éprouve une détresse émotionnelle :

La peur

La colère

La frustration

L'injustice perçue

La méfiance

Le fait d'être trop occupé

Elle a aussi parlé de ce à quoi les problèmes de santé mentale au travail peuvent ressembler : le fait de se plaindre, de blâmer, de se justifier, d'agresser, p. ex. la colère, les menaces, les sarcasmes, le traitement de silence, la passivité-agressivité, les cris, les mensonges, les tromperies, la manipulation, la dissimulation, les critiques, les moqueries et le jugement. Elle a aussi parlé qu'il n'est peut-être pas suffisant de traiter le travailleur ou la travailleuse si le milieu de travail est malade :



Dr. Martin Shain

Les milieux de travail peuvent être toxiques
Les individus peuvent éprouver des problèmes déclenchés par des facteurs de stress au travail
Des problèmes de performance non abordés
Des superviseurs non préparés ou peu disposés
Des conflits non résolus
Des collègues hostiles, craintifs ou frustrés

Cette séance a permis d'aborder les questions légales et pratiques liées aux blessures et maladies en milieu de travail, ce qui a donné aux participants et participantes une bonne perspective de l'étendue des préjudices psychologiques dans nos milieux de travail. La conférence s'est poursuivie avec des Cafés du savoir dans lesquels les participants et les participantes ont pu discuter de plusieurs sujets. Les Cafés sont des séances informelles animées par un expert d'un sujet qui dirige les discussions et les délégués et les déléguées participent à des interactions directes détendues pour apprendre et discuter d'un sujet. C'est comme avoir une discussion avec des amis autour d'un café. Chaque participant et participante a assisté à quatre cafés le samedi :

Centraide – animé par Maureen Curtis (Centraide de Windsor)

La santé mentale au travail – animé par Mary Ann Baynton

La santé mentale chez GM – animé par Jim Beaudry

Les nanotechnologies – animé par Nora Maher (Centre de santé des travailleurs de l'Ontario)

Nous remercions toutes les conférenciers et le conférencier pour les séances très instructives qui ont contribué au succès de la conférence. La plénière du samedi après-midi portait sur le stress en milieu de travail empruntée au programme du Fonds de formation en santé et sécurité des TCA. Le programme de 40 heures est donné au Centre familial d'éducation à Port Elgin et offre aux participants et aux participantes de vastes connaissances sur les manières de reconnaître et de composer avec le stress en milieu de travail. Les participants et les participantes à la conférence ont été invités à participer à une activité antistress utilisée dans le programme et qui s'appelle le yoga du rire; c'est facile, prenez une grande respiration, ensuite



riez fort et aussi fort et hystérique que vous le pouvez. Essayez-le, cela fonctionne vraiment! Le samedi s'est terminé avec une séance menée selon le « dispositif de la tortue » pour discuter de questions ou d'idées que les délégués et déléguées pouvaient avoir. Le sujet le plus populaire a porté sur les nouvelles dispositions légales en matière de violence en Ontario qui sont entrées en vigueur le 15 juin sous le projet de loi 168. Le Syndicat national a affiché des renseignements y compris des fiches d'information et un manuel sur son site Web sous la rubrique Santé et sécurité, si vous avez besoin d'information ou d'aide pour la mise en application

des dispositions du projet de loi 168 dans votre milieu de travail. La conférence s'est terminée le dimanche avec un Café mondial animé par Carla Bryden, représentante au Service national de l'éducation des TCA, qui a recueilli pendant le week-end les faits saillants, les commentaires et les prochaines étapes à entreprendre. Ces suggestions et commentaires seront utilisés pour définir des lignes directrices pour notre syndicat afin de composer avec ces blessures chroniques auxquelles nous faisons face dans nos milieux de travail, soit les « préjudices psychologiques ». Pour conclure, j'aimerais remercier le personnel du Centre familial d'éducation pour leur

excellent travail en vue d'assurer le succès de cette conférence. Merci au Service national de santé et de sécurité et à Sari Sairanen d'avoir aidé à organiser le week-end. Merci aux membres du comité sur la santé et la sécurité du Conseil des TCA pour votre dévouement et votre aide, et merci aux invités et invitées d'avoir contribué au succès de cette conférence.



Aider les collègues en difficulté

par Mary Ann Baynton, www.maryannbaynton.com

En réponse à une nouvelle obligation légale d'offrir et de maintenir un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique, plusieurs employeurs tournés vers l'avenir établissent des politiques et des procédures qui font la promotion d'un environnement de travail favorisant une bonne santé mentale. Toutefois, le soin de reconnaître et de répondre à des individus dont la santé mentale peut être à risque est souvent laissé par défaut aux superviseurs et aux collègues. Comment peuvent-ils être soutenus? À titre de consultante

en santé mentale au travail, cette situation survient souvent sous la forme de cette question : J'ai un collègue qui semble de plus en plus instable chaque jour. Souvent, il semble fatigué et perturbé, ainsi que distrait. Lorsque je soulève le sujet, le directeur dit qu'il réussit quand même à travailler, alors ce n'est pas un problème. Je suis préoccupé et je me demande ce que je devrais dire ou faire? Le directeur dit que ce n'est pas un problème actuel de performance, mais un travailleur ou une travailleuse a raison d'avoir des préoccupations au sujet du bien-être d'un collègue. Bien qu'il puisse y avoir plusieurs explications pour le changement de son état, une intervention précoce peut diminuer les probabilités que ce problème actuel devienne chronique ou qu'il escalade.



Comment pouvez-vous aider

Chaque situation présente des éléments uniques. Toutefois, voici quelques options possibles.

1. Explorer la situation

Dites à votre collègue qu'il ne semble pas être lui-même dernièrement et nommez ce que vous observez en particulier. « Tu n'as pas l'air aussi bien que d'habitude. Tu sembles perturbé et distrait. Est-ce que tu te sens bien? » Retenez-

vous de porter des jugements ou d'affirmer des conclusions à propos de ce qui se passe. À la place, invitez votre collègue à parler de ce qu'il vit. Lorsqu'il a terminé, répétez ce que vous avez entendu et demandez-lui si c'est exact. Retenez-vous de lui donner des conseils à propos de ce qu'il devrait faire. À la place, continuez de l'écouter et demandez-lui ce que vous pouvez faire pour l'aider. Deux raisons justifient cette approche. La première, c'est que vous évitez de donner le mauvais conseil ou des conseils non désirés – les deux pouvant provoquer des conséquences involontaires. La deuxième, c'est que vous pouvez aider votre collègue à porter attention sur ce dont il a besoin. Lorsque nous sommes habités par des pensées négatives ou redoutables, nous pouvons perdre de vue ce dont nous avons besoin pour les surmonter.

2. Encourager l'action

Tentez d'aider votre collègue à préserver ses relations au travail et sa réputation. Vous pouvez aussi l'aider à éviter des conflits inutiles ou des passages à l'acte lorsqu'il ne va pas bien. Encouragez votre collègue à prendre les pauses au travail qui sont prévues pour aller prendre une marche ou de l'air frais. Ces changements d'attention et de mouvement physique peuvent éventuellement l'aider à augmenter sa concentration au travail. Aidez votre collègue à porter attention à avancer une petite étape à la fois. Tenter de tout « arranger » en une seule fois peut être accablant. Si votre collègue se sent envahi par le travail, encouragez-le à écrire sur papier toutes les tâches qu'il accomplit actuellement et si elles semblent accablantes pour lui, considérez lui offrir votre aide. Encouragez-le à montrer la liste à son directeur pour l'aider à accorder une priorité aux tâches les plus importantes. Aidez votre collègue à porter attention à des solutions plutôt qu'aux problèmes. S'il est préoccupé ou perturbé à propos de quelque chose ou de quelqu'un, demandez-lui ce qu'il aimerait faire à ce sujet, et s'il n'est pas certain, proposez-lui des idées, mais assurez-vous qu'il choisisse sa propre voie pour avancer. Si votre collègue a des problèmes au travail, consultez la liste des mesures d'adaptation du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West sur le site Web :

(www.gwcentrepourlasantementale.com), et regardez si les suggestions d'aide à la concentration, à l'endurance, aux relations en milieu de travail, etc. peuvent être utiles.

3. Chercher des appuis supplémentaires

Consultez votre régime d'avantages sociaux pour voir si certains services qui pourraient être utiles comme l'acupuncture, la massothérapie, les services de consultation psychologique, etc.

Suggérez à votre collègue de parler à un professionnel de la santé, comme un employé agissant comme ressource en santé ou un médecin de famille. Selon ce qu'il dit vivre, cherchez des ressources dans la communauté, en ligne et au travail. Partagez le résultat de vos recherches avec lui et demandez-lui s'il a besoin d'autre chose. Si votre collègue n'est pas sûr de ce qu'il éprouve, suggérez-lui de consulter Se rétablir en travaillant :

(www.gwlcentreformentalhealth.com/wti) pour voir si certaines des approches ou des situations décrites peuvent l'aider. Si votre collègue estime que ce pourrait susciter encore plus de stress, suggérez-lui de consulter Check Up From the Neck Up en ligne

(www.checkupfromtheneckup.ca/fr/) et transmettez les résultats à son médecin de famille. Si votre collègue a des problèmes personnels ou financiers, orientez-le à votre Programme d'aide aux employés ou à d'autres ressources communautaires qui peuvent venir en aide.

4. Prendre soin de soi-même en même temps

Souvenez-vous que vous n'êtes pas un thérapeute. Référez plutôt aux ressources appropriées et continuez d'être un collègue concerné qui est là pour offrir du soutien. Ne permettez pas que vos journées soient habitées de discussions à propos de problèmes. Aidez votre collègue à porter attention aux solutions pour les problèmes en milieu de travail. Il est remarquable que vous souhaitiez aider votre collègue. Cependant, souvenez-vous de protéger votre propre santé et bien-être en même temps.

Formation en santé et sécurité pour les femmes

par Dani Bartlett, intervenante auprès des femmes, section locale 27



J'aimerais remercier l'exécutif et le comité de mon milieu de travail de m'avoir envoyée à la formation en santé et sécurité pour les femmes. J'étais extrêmement contente de faire partie d'une formation pilote qui s'est avérée très intéressante. En conduisant vers Port Elgin, quelques questions me sont passées par la tête : pourquoi une formation en santé et sécurité juste pour les femmes, ne devrait-elle pas être offerte à tous les membres et est-ce nécessaire d'y consacrer une semaine complète pour discuter de ces questions? L'objectif de la formation est de donner aux participantes une connaissance de base sur la santé et la sécurité

en définissant les concepts, en identifiant les risques et nos trois droits de base. Cette formation intègre les questions des femmes dans la discussion entourant cette connaissance. Certains des enjeux discutés propres aux femmes ont porté sur la ménopause, la grossesse et comment les normes en santé et sécurité ne sont pas vraiment adaptées aux femmes. Les discussions se font à partir d'une perspective de femmes avec un accent porté sur les luttes et les changements nécessaires dans les milieux de travail. La formation a débuté avec une évaluation des risques par rapport à une théorie préventive. Ensuite, nous avons

discuté du besoin de redéfinir la santé et la sécurité en fonction des enjeux propres aux femmes. Nous nous sommes penchées sur la cartographie corporelle et les maladies communes auxquelles nous faisons face dans nos différents milieux de travail. Nous avons consacré une bonne partie de la journée à la question du cancer. J'ai entendu des statistiques effrayantes comme le fait que 2,3 hommes développeront un cancer et 2,26 femmes aussi. Nous avons examiné les principes de contrôle, l'étendue de la fiche signalétique dans les milieux de travail et les effets du stress. À cette étape, j'ai commencé à comprendre certains principes de base en santé et sécurité et pourquoi ils sont importants pour nous toutes et tous. Cette connaissance change votre façon de concevoir les dangers qui ont été des pratiques acceptables depuis longtemps.

Nos discussions ont ensuite porté sur la ménopause et j'ai réalisé que je ne connaissais rien sur le sujet et à quel point elle peut affecter le corps d'une femme. Un des faits les plus surprenants que j'ai appris était que les bouffées de chaleur peuvent augmenter la température corporelle d'une femme de 5 degrés, ce qui augmente le risque d'un stress de chaleur et comment le corps peut se remettre de la chaleur et de l'effort. Nous avons examiné les dangers au travail qui peuvent toucher les femmes pendant la ménopause et les différents moyens pour atténuer les effets. Nous nous sommes penchées sur la grossesse et les dangers au travail ainsi que l'obligation des employeurs d'offrir des mesures d'adaptation. Nous avons consacré du temps à discuter de la violence au travail, de notre droit de refuser et de la procédure en deux étapes. Nous avons étudié les questions d'ergonomie et de nanotechnologie. À





la fin de la semaine, j'étais extrêmement contente de cette formation et de la quantité de connaissances que j'ai apprises. J'ai développé un nouveau respect pour les questions comme la ménopause et la grossesse. Je peux aussi apprécier maintenant à quel point il est important que les femmes aient un forum de discussion pour discuter des questions personnelles et difficiles à aborder. Je suis heureuse de dire que la formation en santé et sécurité pour les femmes sera un ajout remarquable aux autres formations en santé et sécurité.



Formation en santé et en sécurité pour les femmes

Port Elgin, 25 au 30 juillet 2010

par Nicole Knibb, section locale 555 des TCA, Université McMaster

Cette semaine-là a changé ma vie. Bien sûr, les lieux étaient enchanteurs (Centre familial d'éducation de Port Elgin, sur les rives du lac Huron), et les cours instructifs, mais ce sont les femmes que j'ai rencontrées qui ont fait de mon expérience un moment inoubliable. Elles provenaient de diverses sections locales de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse, et de milieux de travail très différents les uns des autres et dont le bagage d'expériences était aussi diversifié. Ensemble, nous avons suivi une formation en santé et en sécurité entièrement conçue pour les femmes – une première dans l'histoire des TCA.

Pourquoi cette formation est-elle si novatrice? Même si notre syndicat a fait un progrès considérable pour s'assurer que nos lieux de travail respectent la législation et les pratiques en matière de santé et sécurité, les besoins des hommes ont toujours guidé ces progrès, laissant les femmes occupant les mêmes métiers qu'eux en situation de plus grande vulnérabilité face aux risques de blessure, de discrimination et d'accidents mortels.

Notre formation a débuté par des connaissances de base : la définition de la santé et de la sécurité en milieu de travail, notre droit de siéger aux comités de santé et sécurité au travail, notre droit de connaître les dangers associés à une tâche et de refuser d'exécuter des travaux dangereux. Partant de ces fondations solides, nous avons abordé des sujets révélateurs : l'exercice de « cartographie corporelle » et l'identification des blessures les plus courantes dans des milieux de travail variés, l'impact des changements dans la vie d'une femme sur le travail (grossesse, allaitement maternel, ménopause); des sujets éclairants : les risques potentiels encore inconnus des nanotechnologies; des sujets touchants : le stress et la violence fondée sur le sexe; et des sujets amusants : l'environnement et le tournant vert. Nous avons exploré cette vaste gamme de sujets au moyen de différents exposés magistraux, de discussions et d'activités de groupe. Nos expériences personnelles sont venues enrichir le contenu du

cours. Toutes les participantes se sont montrées respectueuses et incroyablement bien renseignées.

Je suis née dans les années 1970 et j'ai donc atteint la majorité dans les années 1990. Le féminisme m'a toujours semblé bien établi. Je sais maintenant que les femmes ont encore beaucoup de chemin à faire. Ayant été représentante en santé et sécurité au Musée d'art de l'Université McMaster pendant presque dix ans, j'ai beaucoup appris et j'ai vu s'instaurer de nombreux changements pour le mieux dans mon milieu de travail. Je suis tout à fait convaincue que notre syndicat peut continuer à améliorer les normes en matière de santé et de sécurité au travail – des normes qui profiteront à l'ensemble des travailleur(euse)s, syndiqués ou non, de nos collectivités.

J'ai été honorée de prendre part à cette formation historique en santé et en sécurité pour les femmes. Lorsque nous nous sommes rassemblées pour la dernière séance dans la salle de la solidarité féminine, nous nous sommes senties vraiment comme des consœurs. Fortes et autonomes, nous avons discuté de la manière dont chacune envisageait maintenant d'utiliser ces nouvelles connaissances pour aider les collègues de travail et les gens de la collectivité à travailler de façon plus sécuritaire, bien sûr, mais aussi à reconnaître les différences et les besoins précis des femmes et des hommes. J'incite tous les membres des TCA à suivre cette formation ou tout autre formation similaire, car il ne faut jamais oublier que le savoir est la clé du pouvoir.



Une travailleuse de la section locale 2170 fait toute la différence

Jennifer Benoit travaille comme aide aux malades pour la maison de soins infirmiers RK MacDonald à Antigonish, en Nouvelle-Écosse. Elle a appris l'existence de « Steps for Life » dans une lettre des TCA qui encourageait les membres à participer à la marche le plus près de chez eux. Étant donné que la seule marche organisée dans la province cette année-là se tenait à Halifax, Jennifer a décidé d'en organiser une à Antigonish. C'est ainsi qu'en 2009, la marche d'Antigonish est devenue l'une des deux premières marches des provinces canadiennes de l'Atlantique (avec celle d'Halifax) et la 12e au Canada.

« Steps for Life » est une marche annuelle pour les victimes d'une tragédie au travail, qui fait office de collecte de fonds et de campagne de sensibilisation pour l'organisme de bienfaisance national, « Threads of Life », qui vient en aide aux familles des victimes d'une tragédie au travail. Jennifer affirme avoir pris en main l'organisation de l'événement « Steps for Life » à Antigonish afin de sensibiliser tous les travailleur(euse)s aux risques de blessure au travail. Elle souhaitait que les familles des travailleur(euse)s ayant perdu la vie au travail, ayant subi une blessure ou développé une maladie professionnelle sachent qu'elles peuvent obtenir toute l'aide dont elles ont besoin simplement en téléphonant à l'organisme « Threads of Life ».

« Les TCA se sont engagés à lutter pour la protection et les droits des travailleur(euse)s. Quel meilleur moyen de le prouver que d'organiser une marche à notre section locale 2107? J'ai obtenu l'autorisation de ma section locale pour une première année, et je l'ai organisée. En 2010,



notre marche avait déjà plus d'envergure qu'en 2009, et j'ose espérer qu'il en sera ainsi année après année », a indiqué Jennifer.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, Jennifer est en congé de maladie pour se remettre d'une blessure au dos qu'elle s'est infligée au travail. « Steps for Life est plus important pour moi que jamais, maintenant. C'est étonnant tout ce que nous tenons pour acquis, et à quelle vitesse une simple blessure au travail peut

nous dérober notre santé ».

« Threads of Life » fournit du soutien et de l'information aux familles dont l'un des membres a subi une blessure, a développé une maladie professionnelle ou a perdu la vie au travail.

L'organisme vient en aide aux familles en leur offrant :

un programme de soutien individuel prodigué par un guide bénévole qualifié pour assister les familles des victimes et ayant lui-même vécu une tragédie au travail;

un réseau d'entraide formé de personnes ayant vécu les mêmes souffrances;

des liens vers des services de soutien communautaires;

des services-conseils sur les processus d'enquête en milieu de travail;

des occasions de promouvoir la prévention des tragédies au travail et la sensibilisation à leur égard, au sein de leur collectivité, en joignant le Bureau des conférenciers ou en participant à une marche « Steps for Life ».

Pour l'organisation de la marche « Steps for Life » de 2011 à Antigonish, Jennifer recevra l'aide des familles de victimes d'une tragédie au travail, d'autres professionnels de la santé et de la sécurité, de travailleur(euse)s et d'employeurs ayant à cœur la sécurité en milieu de travail. De plus, « Threads of Life » offrira du soutien et de l'information, de manière constante, pendant tout le processus de planification de l'événement.

Jennifer souhaite lancer un défi aux autres

représentant(e)s des TCA, soit de participer à une marche au sein de leur collectivité, soit d'en organiser une s'il n'y en a pas encore. Les personnes intéressées pourront obtenir de plus amples renseignements sur « Steps for Life » en visitant le site Web : www.stepsforlife.ca ou en composant le numéro sans frais suivant : 1-888-567-9490, pour discuter avec un ou une représentant(e) de « Threads of Life » de la possibilité d'organiser une marche dans leur collectivité.



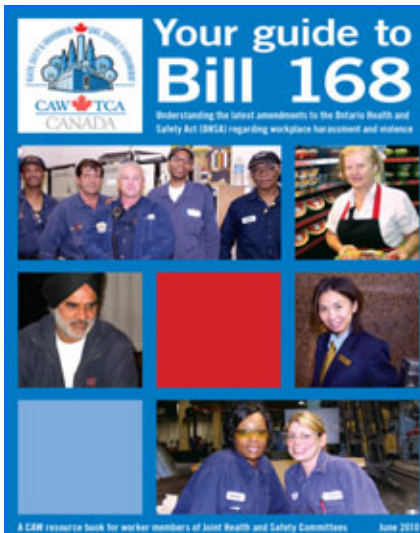
Projet de loi 168 sur la violence et le harcèlement en milieu de travail dans la province de l'Ontario

Grâce au lobbying acharné des organisations syndicales, les modifications prescrites par le projet de loi 168 sont entrées en vigueur le 15 juin 2010.

Ces modifications augmentent le mandat des comités mixtes de santé et de sécurité au travail et des représentant(e)s en sécurité au travail en les chargeant désormais du traitement des problèmes de violence et de harcèlement en milieu de travail. Le projet de loi 168 ajoute également les risques de violence aux motifs justifiant le droit de refuser une tâche, et oblige les employeurs à évaluer ces risques dans leur milieu de travail ainsi qu'à élaborer des politiques et des programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

En outre, les inspecteurs demanderont, entre autres, à consulter les politiques affichées et interrogeront les travailleur(euse)s au sujet des programmes de lutte contre la violence et le harcèlement mis à leur disposition. Les lieux de travail qu'ils jugeront non conformes se verront imposer des sanctions en conséquence, notamment des ordonnances sommant les employeurs de remédier aux problèmes identifiés.

Les TCA ont créé un site Web offrant ressources et assistance aux représentant(e)s en santé et sécurité des TCA et aux militant(e)s en milieu de travail, notamment des outils qui les aideront à mieux comprendre les dispositions du projet de loi 168, de même que leurs nouvelles responsabilités.



<http://www.caw.ca/en/9073.htm>

La voie verte Chrysler, encore plus verte!

Le samedi 5 juin 2010, Dave Levasseur, de l'usine de montage de Windsor, a réussi à réunir une trentaine de bénévoles sur la voie verte Chrysler, pour un événement qu'il a intitulé « Let's Go Clean » (« Opération grand ménage! »). Ces bénévoles ont été divisés en cinq petits groupes, tous chargés de nettoyer un secteur précis (Oldcastle, McGregor, Harrow, Kingsville et Ruthven). En tout, ils ont ramassé plus d'une dizaine de sacs de poubelle de rebuts, en plus de mettre la main sur un vieux capot de voiture abandonné (trouvaille de Brady, le fils de Dan)!

L'événement faisait partie d'un programme local associé aux activités de la Journée mondiale de l'environnement et était parrainé par la section locale 444 et le comité de l'environnement des TCA, l'Office de protection de la nature de la région d'Essex et l'usine de montage Chrysler de Windsor. Tout l'équipement requis a gracieusement été fourni aux bénévoles. L'Office de protection de la nature de la région d'Essex a offert



Dave Levasseur, son fils Brady, et le capot de voiture abandonné que Brady a découvert dans le parc.

les sacs de poubelle et s'est occupé de leur cueillette au terme du projet. La section locale 444 des TCA a fourni les vivres et a participé à la promotion de l'événement dans tous ses milieux de travail, et l'usine de montage Chrysler de Windsor a fourni des t-shirts pour les chefs d'équipe, des vestes de sécurité et des gants pour les bénévoles. Plusieurs élèves du secondaire se sont joints aux petits groupes et ont accumulé, ce faisant, des heures de bénévolat communautaire. Dave Levasseur envisage de reprendre la corvée tous les ans et d'ainsi rendre la voie verte Chrysler un peu plus propre et un peu plus verte. La radio locale (AM 800 CKLW) a réalisé une entrevue avec Dave pour faire savoir à la collectivité qu'il y a encore des gens qui se soucient de faire de leur milieu un environnement plus propre, et qui sont disposés à prendre des mesures concrètes pour y arriver. Un merci spécial à tous nos bénévoles qui ont généreusement donné de leur temps pour que ce projet voie le jour. Nous n'aurions jamais pu y arriver sans vous!

UNE ÉCOLE ULTRA ÉCOLOGIQUE OUVRE SES PORTES À WINDSOR

Environ 500 élèves du primaire de Windsor, Ontario, rentreront en classe dans une nouvelle école bâtie aux coûts de 17 millions de dollars, cet automne. Il s'agit de l'établissement d'enseignement le plus écologique du pays, auquel on a donné le nom de l'environnementaliste le plus connu du Canada, David Suzuki, Ph. D.

L'école David Suzuki sera dotée de meubles fabriqués en bois de bambou, d'un toit vert et d'un mur « vivant », en plus d'être située dans un espace naturel.

On y recueillera l'eau de pluie et on y recyclera l'eau grise. L'école disposera de sa propre mini-usine de traitement de l'eau usée, au sous-sol. L'eau grise provenant de l'utilisation des robinets ainsi que l'eau de pluie seront soumises à un traitement qui leur permettra d'être utilisées dans les toilettes de



Installation de l'éolienne « Skystream 3.7 » à l'école David Suzuki de Windsor.

l'établissement.

L'école profitera également d'un système de chauffage géothermique utilisant des tuyaux enfouis sous terre pour réchauffer ou refroidir les pièces. Des panneaux solaires absorbant les rayons du soleil y seront installés, de même qu'une éolienne qui servira à convertir l'énergie naturelle du vent en électricité.

Les TCA ont fortement contribué, indirectement, à la mise en place de ce bâtiment écologique exceptionnel. Au cours des dernières années, de nombreux élèves de cette école, auparavant nommée « Princess Anne Elementary », ont participé aux



Ken Bondy, coordonnateur national des TCA, Mike Allsop, propriétaire de Solar Solutions et Mark Bartlett, président du Conseil régional de l'environnement de Windsor des TCA.

programmes scolaires des TCA entourant le Jour de la Terre et visant à sensibiliser les enseignant(e)s, les élèves et le conseil scolaire à l'importance de protéger notre environnement. De plus, l'éolienne de l'école a été installée par le propriétaire d'Advanced Solar Solutions, Mike Allsop, qui est également membre de la section locale 444 des TCA. Enfin, c'est le Conseil régional de l'environnement de Windsor des TCA qui a effectué un lobbying constant auprès des élus municipaux de Windsor

afin qu'ils investissent dans la création d'emplois écologiques de qualité qui profiteraient à la main-d'œuvre locale.

La « Skystream 3.7 » est une petite éolienne de 77 kg qui générera 2,4 kW d'électricité, ce qui représente assez d'énergie renouvelable pour remplacer l'énergie qui serait produite par plus de 6 000 livres de polluants contribuant au réchauffement climatique (dioxyde de carbone), par année.

Réduire l'empreinte environnementale de votre téléviseur à écran plat grâce à un autoassemblage de nanotubes de peptides

(Nanowerk News) Le matériel électronique pollue notre environnement avant, pendant et après son utilisation. Aux États-Unis seulement, on estime que 70 % des métaux lourds présents dans les sites d'enfouissement sanitaire provient de produits électroniques jetés à la poubelle. Les téléviseurs à écran plat se font peut-être de plus en plus grands et de moins en moins coûteux, mais leur prix environnemental augmente toujours.

Pour mettre fin à l'escalade, des chercheurs de l'Université de Tel-Aviv ont mis au point une nouvelle solution, fondée sur une découverte en nanotechnologie, soit l'autoassemblage de nanotubes de peptides, qui permettrait de réduire l'empreinte environnementale de l'industrie de l'optique et de l'électronique. Les chercheurs Nadav Amdursky et le professeur Gil Rosenman du département de génie électrique de l'Université de Tel-Aviv soutiennent que leur innovation technologique pourrait réduire l'impact sur l'environnement de la fabrication des téléviseurs à écran plat et même améliorer la sensibilité de certains équipements médicaux – les appareils d'échographie, par exemple.

Inspirés par un biomatériau utilisé dans les recherches sur l'Alzheimer et découvert par le professeur Ehud Gazit du département de microbiologie et de biotechnologie de l'Université, les chercheurs ont créé un nouveau nanomatériau, en appliquant les principes de la biologie et de la physique. Ce biomatériau constitue la base de leur nouvelle variété de diodes électroluminescentes (DEL) écologiques déjà utilisées dans les appareils électroniques médicaux et d'utilisation générale.

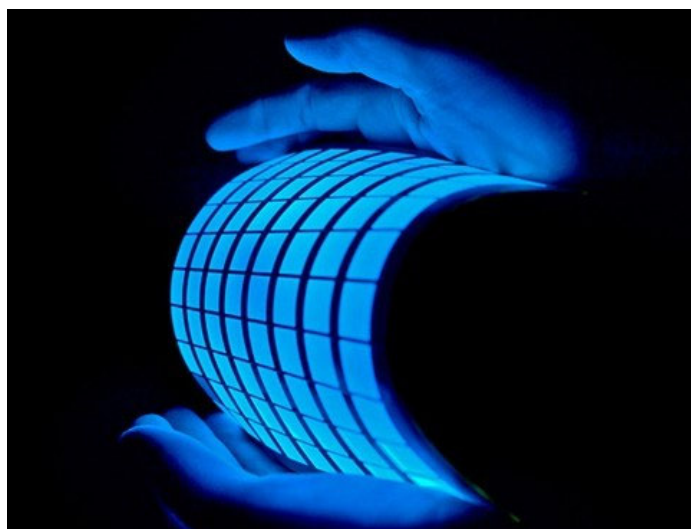
Votre télé en éprouvette?

Cette invention est bien plus qu'un moyen propre et

écologique de créer de la lumière, soutiennent les chercheurs, puisqu'elle génère aussi un signal fort qui pourrait avoir d'autres applications dans la nanotechnologie associée aux moteurs, aux actionneurs et à l'ultrason.

« Nous produisons nos propres sources de lumière », a indiqué Nadav Amdursky, étudiant au doctorat sous la supervision du professeur Rosenman. Les bâtonnets lumineux nanoscopiques que ses superviseurs et lui ont inventés, en partant des principes de la chimie organique, sont fabriqués de carbone, ce qui explique leur faible coût et leur caractère écologique.

Contrairement aux sources de lumière traditionnelles, celles qui dérivent d'un processus biologique sont dotées d'une architecture nanoscopique facilitant leur intégration aux dispositifs émettant de la lumière, comme les téléviseurs à DEL, et améliorant la résolution de l'image, du même coup. L'équipe de l'Université de Tel Aviv a récemment déposé une demande de brevet pour ses « DEL organiques ».



Une « juste transition » vers le transport écologique – 42e Congrès de la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIT) Mexico, Mexique

Les syndicats des travailleur(euse)s du transport ont convenu que leurs membres devaient contribuer à l'atténuation des changements climatiques. Lors de la toute première conférence sur les changements climatiques de la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIT), fédération mondiale des syndicats du secteur, les délégué(e)s ont exhorté cette dernière à mettre sur pied des moyens durables de réduire les émissions de gaz à effet de serre produites par l'industrie du transport.

Cette conférence, qui précédait le congrès de la FIT qui a eu lieu ce mois-ci à Mexico, au Mexique, et qui a avait pour thème « Des syndicats forts – Un transport durable », a attiré plus de 300 délégué(e)s. Le thème du transport écologique a été approuvé par les participant(e)s au congrès, qui ont d'ailleurs appuyé la motion selon laquelle « la réduction des émissions passe par des changements fondamentaux dans le système actuel de production mondialisée, fondé sur les chaînes logistiques mondiales, les coûts de transport réduits et la main-d'œuvre bon marché et de plus en plus précarisée ».

Cette motion indiquait, cependant, que la FIT ne permettrait jamais que la transition vers une société utilisant moins de carbone se traduise par des pertes d'emplois et une détérioration des salaires et des conditions de travail pour ses membres. Elle a ajouté : « Par conséquent, une juste transition doit passer par la création d'emplois, un travail décent et des emplois de qualité, une redistribution radicale de la richesse, et des programmes de sécurité sociale qui protègent les moyens de subsistance ainsi que les droits sociaux et humains des individus ».

Transport workers and climate change: Towards sustainable low-carbon mobility (Travailleurs du transport et changements climatique : Vers une mobilité durable à faible utilisation de carbone), un document de discussion de la FIT rédigé en partenariat avec le Global Labor Institute (Institut mondial du travail – GLI) de l'Université Cornell et ayant été dévoilé lors de la conférence sur les changements climatiques, propose certaines mesures pour mettre fin au réchauffement de la planète.

La porte-parole du GLI, Lara Skinner, conférencière, a indiqué que les transports en commun devaient faire

partie de la solution au problème des changements climatiques. « Il sera essentiel de réduire l'utilisation des véhicules privés et pour y arriver, il faudra des transports publics rapides, abordables et efficaces », a-t-elle ajouté.

Le document énumère « des mesures immédiates pour les syndicats du transport » touchant l'éducation et la participation des membres, la négociation « verte », les technologies et les changements opérationnels respectueux du climat ainsi que la création d'alliances.

Le document recommande aussi la reconnaissance des représentants syndicaux « verts » et l'octroi de périodes de congé à ces derniers. En outre, les syndicats « devraient proposer que les travailleur(euse)s puissent profiter de toute suggestion faite pour améliorer l'efficacité énergétique et de tout changement opérationnel pouvant réduire les émissions de gaz à effet de serre ».

Alana Dave, dirigeante du service d'éducation de la FIT, a déclaré : « Cette conférence est une première historique pour la FIT, et le reflet d'une prise de conscience croissante : les syndicats du transport doivent s'atteler à cette question dans les lieux de travail et dans tous les pans de la société. ».

« Le transport est une source d'émissions considérable et croissante, responsable de près de 14 % des émissions mondiales. Nous voulons promouvoir une approche scientifique fondée sur des stratégies de réduction, de transition et d'amélioration qui contribueront à mettre en branle les transformations majeures nécessaires dans l'industrie du transport et dans la société en général. Nous sommes tout particulièrement favorables à la création d'emplois durables et à une transition juste. »

Alana Dave a ajouté que la FIT s'était engagée à créer des alliances pour promouvoir une solution juste au problème des changements climatiques et à continuer à travailler avec les organisations syndicales internationales en vue de la conférence des Nations Unies sur les changements climatiques qui se tiendra à Cancún en novembre et en décembre prochains.





Éducation et participation des membres

- ▶ Faire des changements climatiques une affaire syndicale de routine; envisager d'inclure les changements climatiques et l'environnement parmi les points permanents à l'ordre du jour des réunions syndicales, au niveau national et des sections locales.
- ▶ Tenir compte des changements climatiques et de l'environnement, en général, dans l'organisation des réunions syndicales, des délégations et des conférences et congrès.
- ▶ Travailler avec la FIT dans l'élaboration d'un cursus, de documents et d'exposés qui permettront aux membres de mieux comprendre les causes des changements climatiques, de même que les moyens de les atténuer.
- ▶ Créer une « carte verte » de participation, à l'intention des membres des syndicats du transport, énumérant les mesures individuelles à prendre pour lutter contre le réchauffement climatique.

Négociation « verte »

- ▶ Proposer que tous les travailleur(euse)s puissent profiter de toute suggestion visant à améliorer l'efficacité énergétique ainsi que de tout changement opérationnel pouvant réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les économies réalisées pourront être partagées entre les employeurs et le ou les employé(es) ayant créé et mis en œuvre la mesure de conservation de l'énergie.
- ▶ Négocier la reconnaissance des représentants « verts » ainsi que des périodes de congé à leur intention, afin qu'ils puissent travailler de pair avec les délégué(e)s syndicaux. Leur rôle consistera à veiller à ce que les entreprises prennent des engagements pour réduire leurs émissions, au moyen d'économies énergétiques, de politiques d'approvisionnement, etc., et qu'elles les respectent, le cas échéant.
- ▶ Mettre sur pied un comité mixte patronal-syndical sur l'environnement et les changements climatiques pour assurer la supervision des pratiques de chauffage, d'éclairage, de recyclage et d'approvisionnement en équipement.
- ▶ Inclure des arguments pour la protection du climat aux négociations entourant le déplacement des employé(e)s (y compris le télétravail) et la souplesse de leur horaire de travail. Encourager les employeurs à récompenser l'utilisation des transports en commun. Envisager des

moyens de faire la promotion des déplacements à bicyclette et à pied.

- ▶ Les heures supplémentaires tuent. Elles augmentent aussi le niveau d'émissions d'une entreprise. Convertir les améliorations de la productivité, auparavant attribuables aux heures supplémentaires, en travail partagé ou en « temps de qualité ».
- ▶ Demander aux grandes entreprises (200 employé(e)s ou plus) de se doter d'un « plan de mobilité » pour rendre les déplacements au travail plus efficaces sur le plan énergétique et moins longs pour les travailleur(euse)s.
- ▶ Insister sur le droit de chacun des membres de refuser d'effectuer une tâche dommageable pour l'environnement ou de travailler avec de l'équipement ne se conformant pas aux normes environnementales ou aux normes d'efficacité énergétique en vigueur.

Promotion de technologies et de changements opérationnels respectueux de l'environnement

- ▶ Proposer des moyens d'accomplir le travail différemment de manière à réduire le niveau d'émissions.
- ▶ Insister pour être consultés lors de l'introduction d'un nouvel équipement. Considérer à la fois ses répercussions sur le climat et sur les travailleur(euse)s.
- ▶ Inclure des arguments pour la protection du climat aux campagnes sur la santé et la sécurité au travail afin démontrer la nécessité de se doter de nouvelles procédures.
- ▶ Faire la promotion des cours de « conduite écologique » comme moyen de réduire les émissions et de promouvoir la sécurité routière.
- ▶ Encourager l'installation de dispositifs empêchant le fonctionnement au ralenti dans les automobiles et camions (dispositif automatique d'extinction du moteur).

Création d'alliances

- ▶ Informer les membres des activités des regroupements locaux travaillant pour la protection du climat, le transport durable et la création d'une économie locale durable. Inviter ces groupes à venir parler de leurs activités lors des événements et des réunions syndicales.
- ▶ Convier les organisations syndicales, les organisations environnementales et les organisations luttant contre le réchauffement climatique à prendre part à des séances d'information ainsi qu'à des réunions stratégiques portant particulièrement sur les questions du transport et de l'urbanisme.
- ▶ Convaincre les dirigeants politiques locaux de la nécessité de doter les pistes cyclables et les voies piétonnes d'une infrastructure adéquate. La défense de ces questions améliorera la réputation du syndicat auprès des jeunes et des membres de la population qui ne possèdent pas de voiture.

Conférence régionale d'Asie sur l'amiante

Jakarta – 4 août 2010

Le gouvernement du Québec s'apprête à accorder une garantie de prêt de 58 millions \$ pour sauver l'industrie de l'amiante et autoriser l'ouverture de la nouvelle mine souterraine de Jeffrey Mine Inc. Puisque la province, et tout le reste du Canada, interdit l'utilisation de l'amiante dans les constructions, Jeffrey Mine Inc. prévoit exporter les 200 000 tonnes d'amiante tirées de sa nouvelle mine, par année, dans les pays en voie de développement, au cours des 25 à 50 prochaines années.

Substance mortelle

L'amiante est l'une des substances les plus dangereuses encore vendues pour utilisation industrielle. L'exposition à l'amiante est, selon les données de l'Organisation internationale du travail (OIT), la principale cause de cancer professionnel au monde et tue chaque année de 100 000 à 140 000 personnes. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime qu'entre 5 et 10 millions de personnes mourront d'une maladie associée à l'amiante.

Promotion de la désinformation mortelle

Une grande part de ces décès seront attribuables aux mines d'amiante du Québec, Canada, dont les exploitants s'entêtent, non seulement à exporter leur production, mais aussi à en faire la promotion dans les pays en voie de développement, notamment en Inde, en Thaïlande, au Vietnam et en Indonésie, et à continuer à en faire l'exportation au Japon et en Corée, où les maladies associées à l'amiante font toujours des victimes. L'industrie de l'amiante soutient, erronément, que l'amiante chrysotile est sûr et qu'il est utilisé dans le respect des seuils d'exposition sécuritaires. Cependant, le milieu scientifique international ainsi que les organismes mondiaux de la santé, notamment le Centre international de Recherche sur le Cancer (CIRC), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société canadienne du cancer, ont intégré l'amiante chrysotile parmi les agents cancérigènes pour les humains et déterminé qu'il n'existait aucun seuil d'exposition sécuritaire à cette substance.

L'Asie est aux prises avec une épidémie de maladies associées à l'amiante. Chaque année, le cancer du poumon et le mésothéliome, induits par

LE CANADA DOIT CESSER L'EXPORTATION D'AMIANTE CHRYSOTILE EN ASIE

« Le Canada se présente comme un défenseur des droits de la personne, mais il continue à exporter de l'amiante chrysotile mortel en Asie ».

l'exposition à l'amiante présent en milieu de travail ou dans les bâtiments construits, font de nombreuses victimes. En raison de leur longue période de latence (qui atteint parfois 30 ans), les maladies associées à l'amiante constituent de véritables bombes

à retardement qui continueront à tuer pendant de nombreuses années encore. **Le gouvernement canadien doit être tenu responsable des décès qu'il a causés. Nous exigeons :**

- 1. qu'il mette fin à la production d'amiante;**
- 2. qu'il en cesse l'exportation;**
- 3. qu'il contribue activement à l'interdiction internationale sur l'utilisation de l'amiante, sous toutes ses formes, ainsi qu'à l'éradication des maladies associées à l'amiante.**

Sous signés(e)s, les participant(e)s à la Conférence régionale d'Asie sur l'amiante de Jakarta, le 4 août 2010, représentant les organisations suivantes :

Association des travailleurs de la construction et du secteur informel (ACIW);

Syndicats unis des Philippines (ALU);

Fédération des travailleurs du bâtiment et du bois du Cambodge (BWTUC);

Fédération des travailleurs du bâtiment et du bois de la Thaïlande;

Fédération des travailleurs de la construction, du secteur informel et d'industries diverses (FKUI) d'Indonésie;

Syndicat des travailleurs de l'industrie de la construction (UECI), Malaisie;

Syndicat des travailleurs de la construction (CWU), Timor-Leste;

Syndicat australien des travailleurs de l'industrie de la fabrication (AMWU);

Institut national pour la protection des travailleurs (NILP), Vietnam;

Initiative locale du Réseau de santé et sécurité au travail (LION), Indonésie;

Les Ami(e)s de la Terre, Indonésie;

Réseau coréen d'interdiction de l'amiante (BANKO);

Réseau japonais d'interdiction de l'amiante (BANJAN);

Réseau asiatique d'interdiction de l'amiante (A-BAN);

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois;

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie.

TRAVAILLEURS POUR LA PRÉVENTION DU CANCER

www.workersforcancerprevention.com

HOMMAGE AUX CENTRES DE SANTÉ DES TRAVAILLEUR(EUSE)S DE L'ONTARIO

Consœurs et confrères,

Vous êtes cordialement invité(e)s à notre 5e événement caritatif annuel, un encaissement silencieux suivi d'un souper et d'une soirée dansante au profit de la prévention du cancer, **le samedi 23 octobre 2010.**

**Cette année, l'événement se tiendra au
Galaxy Club de la section locale 707 des TCA
475, North Service Road E., à Oakville, Ontario**

Les billets sont en vente au prix de 50 \$ par personne. Chaque billet inclut l'encaissement, le repas complet avec service à la table, le divertissement, la soirée dansante et la participation au tirage de nombreux prix de présence intéressants.

Aujourd'hui, au Canada, une personne sur trois recevra un diagnostic de cancer. Il faut donc agir sans plus attendre!

Grâce à notre grande générosité, nous avons la possibilité de venir en aide de manière significative et durable aux personnes atteintes du cancer. Il s'agit là de l'un des nombreux bienfaits que la solidarité de notre syndicat peut apporter. Le mouvement Workers For Cancer Prevention (Travailleurs pour la prévention du cancer) a les choses bien en main. Au cours des quatre dernières années, nous avons recueilli plus de 90 000 \$ au profit d'initiatives pour la prévention du cancer.

Les fonds amassés lors de l'événement de cette année seront remis au Camp Oochigeas pour enfants, à PACE* dont l'appel à l'interdiction de l'utilisation de pesticides à des fins esthétiques en Ontario a connu un grand succès, de même qu'à notre mouvement pancanadien prônant la PRÉVENTION du cancer à l'aide de mesures simples, comme la tenue d'un journal personnel d'exposition aux produits chimiques ou l'appel à la mobilisation pour l'adoption, par toutes les collectivités, de politiques routières interdisant le fonctionnement au ralenti des véhicules.

En outre, nous rendrons hommage aux Centres de santé des travailleur(euse)s de l'Ontario pour leur dévouement hors du commun auprès des travailleur(euse)s atteints d'une maladie attribuable à l'exposition à des substances dangereuses en milieu de travail.

Veillez contacter Ken Bondy, au bureau national, pour obtenir votre billet ou pour des renseignements supplémentaires. Numéro sans frais : 1-800-268-5763. Courriel : kbondy@caw.ca.

