
Forum 2007

**Nouveaux enjeux de santé et de sécurité dans les milieux de travail en
constante évolution**

Rapport sommaire

Préparé par

**Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Hamilton, Ontario**

Forum 2007 – Rapport sommaire

*Vancouver, BC
September 17-18, 2007*

Quelques mots du président

Au nom du Conseil des gouverneurs du CCHST et du Comité consultatif de Forum 2007, j'aimerais vous remercier d'avoir téléchargé ce rapport préliminaire du Forum 2007. Je peux témoigner en personne de toute l'énergie et la passion que l'on pouvait ressentir au cours de notre conférence pancanadienne de deux jours tenue à Vancouver. De nombreuses recommandations ont vu le jour relativement aux nouveaux enjeux en matière de santé et de sécurité caractérisant les milieux de travail en constante évolution. J'aimerais aussi remercier tous nos délégués de leur participation et de leur précieuse contribution. Nous venons tout juste de larguer les amarres et nous tenterons, au cours de cette aventure, de trouver de nouvelles façons de travailler ensemble pour réaliser de véritables progrès en vue d'améliorer la santé et la sécurité des Canadiens. J'invite chacun d'entre vous à poursuivre la démarche – répondez au sondage, racontez votre histoire, encouragez les autres à partager leur point de vue – afin que nous puissions rassembler un large éventail de renseignements, d'idées et d'opinions dont pourront jaillir des améliorations et une meilleure compréhension. Face aux transformations en cours dans de nombreux milieux de travail, nous devons soutenir cet élan et appuyer les efforts entrepris si nous voulons éliminer les blessures et les maladies qui se pointent à l'horizon.... Merci à chacun d'entre vous.

S. Len Hong
Président et administrateur en chef
Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Toile de fond

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a organisé un colloque tripartite national en vue d'étudier les milieux de travail en constante évolution et leurs répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs canadiens. Le Forum 2007 a eu lieu les 17 et 18 septembre 2007, à Vancouver, en Colombie-Britannique, au Canada.

Portant sur le thème «*Nouveaux enjeux de santé et de sécurité dans les milieux de travail en constante évolution : un débat canadien*», cette rencontre de deux jours regroupera des experts en la matière, des travailleurs, des employeurs et des représentants gouvernementaux qui échangeront leur savoir et leur expérience sur ce phénomène pancanadien et exploreront des solutions.

Le CCHST et le Comité consultatif de Forum 2007, sous l'égide du Conseil des gouverneurs du CCHST, ont mené des recherches et consulté les principaux partenaires dans le but de cerner un sujet, parmi tous les problèmes soulevés relativement à la santé et la sécurité au travail, qui devait à la fois faire l'objet d'un examen approfondi et de nouvelles propositions. Le thème des milieux de travail en profonde transformation est ressorti de façon claire au cours de ce processus.

Les recherches révèlent que les gens sont préoccupés par les répercussions qu'ont les nombreux changements sur la santé et la sécurité des travailleurs. La population active vieillit et devient de plus en plus diversifiée. De plus, la « nature » du milieu de travail est également en évolution avec la hausse du nombre de contrats, d'emplois saisonniers et à temps partiel, ainsi que du ressourcement. Tous ces changements provoquent de nouveaux enjeux comme les lacunes liées à la protection des travailleurs, à la reddition de compte et aux responsabilités en matière de santé et de sécurité dans un milieu de travail en évolution.

Forum 2007 a offert une occasion unique aux participants d'explorer et de mieux comprendre comment ces défis particuliers influent sur les besoins des travailleurs sur les plans de la santé et de la sécurité au travail.

Les délégués ont assisté à un atelier d'information interactif en plus de participer aux assemblées plénières présentées par des experts canadiens et internationaux reconnus dans leur domaine respectif.

Forum 2007 constituait le deuxième forum national organisé par le CCHST. Le premier forum a eu lieu en 2005 et il a réuni près de 350 Canadiens qui ont échangé leurs préoccupations, qui ont discuté des problèmes et qui ont formulé des recommandations touchant les maladies professionnelles. Forum 2007 a permis d'observer chez les Canadiens le même désir et le même enthousiasme à trouver des solutions novatrices afin d'aider les travailleurs à protéger leur santé et à assurer leur sécurité sur les lieux de travail.

Programme

Forum 2007 était articulé autour de quatre volets et chacun de ces quatre thèmes constituait le sujet d'une conférence présentée par un expert, qui traitait d'un aspect particulier des changements touchant les milieux de travail en constante évolution. Des ateliers portant sur ces sujets respectifs étaient tenus concurremment au cours de la seconde journée et les délégués pouvaient choisir l'atelier portant sur le thème qui présentait le plus d'intérêt pour eux. Les délégués avaient ainsi la possibilité de discuter des problèmes connus et des nouveaux enjeux associés à chacun de ces thèmes, et de définir des solutions et des stratégies éventuelles visant à aplanir ces difficultés.

1. L'évolution du milieu de travail

Le milieu de travail évolue et un nombre sans cesse croissant de Canadiens et de Canadiennes travaillent à temps partiel ou à contrat, occupent un emploi temporaire ou plusieurs emplois, ou bien travaillent à leur compte. La main-d'œuvre est elle-même en transition en raison du vieillissement, de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et de la diversité ethnique. Quelles sont les répercussions du nombre croissant d'emplois précaires? Quels effets ont ces changements sur la santé et la sécurité des travailleurs?

Conférencier : Dr. Michael Quinlan, membre du Safety Institute of Australia ainsi que professeur à la School of Organisation and Management de l'Université de la Nouvelle-Galles du Sud, à Sydney, en Australie

Vous pouvez lire cette présentation en cliquant sur l'adresse ci-après :
<http://www.cchst.ca/events/Forum07/quinlan.pdf>.

Atelier sur l'évolution du milieu de travail – Faits saillants

La diversité ethnique et les stratégies de maintien en fonction ont retenu l'attention comme principaux sujets de discussion. Suivaient de près les convictions bien ancrées selon lesquelles des enjeux possédant de nombreux aspects exigeaient des solutions comportant elles aussi de nombreux aspects, où figuraient au premier plan l'éducation et le marketing dit « social ». Voici quelques recommandations formulées à ce sujet :

- Accompagnement facilitant l'apprentissage des langues par les immigrants et les travailleurs étrangers.
- Flexibilité des avantages sociaux en fonction des besoins des travailleurs.
- Méthode de classement hiérarchique ou système du type utilisé par le Better Business Bureau qui tient compte du traitement accordé aux employés.
- Réglementation de la chaîne d'approvisionnement des industries où se concentrent le plus grand nombre d'emplois précaires.
- Codes de bonnes pratiques (réglementation, inspection, éléments repères) pour les agences spécialisées dans les services d'employés temporaires.
- Éducation des travailleurs nouvellement au pays sur les normes du travail et les droits des travailleurs.
- Attention accrue aux méthodes de maintien en fonction telles que la souplesse au niveau des avantages sociaux, de l'équilibre et du bien-être.
- Leadership accru de la part des employeurs, des gouvernements et des fournisseurs de soins de santé afin d'améliorer les stratégies de maintien en fonction.

2. Les méthodes et technologies naissantes

Ce qui est « à la mode » dans le milieu de travail est en train de changer. L'évolution rapide des technologies, ainsi que la complexité sans cesse croissante et l'interdépendance des systèmes ont des répercussions sur les milieux de travail et augmentent le risque de blessures. Quels sont les nouveaux risques et les risques naissants? Quelles stratégies en matière de conception de matériel et de systèmes en milieu de travail peut-on mettre en place pour réduire les risques et accroître la sécurité des travailleurs?

Conférencière : Dr. Catherine Burns, professeure agrégée en génie d'étude de systèmes à l'Université de Waterloo, au Canada

Vous pouvez lire cette présentation en cliquant sur l'adresse ci-après :
<http://www.chst.ca/events/forum07/burns.pdf>.

Ateliers sur les méthodes et les technologies naissantes - Faits saillants

Les délégués ont convenu que les technologies naissantes et les procédés novateurs avaient une grande incidence sur les organisations. L'adoption de nouvelles technologies par une entreprise accentue généralement les lacunes existantes et crée de nouveaux problèmes auxquels les employeurs et les employés ne sont pas prêts à faire face. Selon la génération qui l'envisage, la technologie peut être perçue comme une source de stress ou un élément facilitant, le transfert de connaissances s'effectuant souvent des jeunes travailleurs vers les plus âgés. Toutefois, ce sont habituellement les travailleurs plus âgés qui possèdent les compétences comportementales ou non techniques et l'expérience requises pour résoudre les problèmes que la technologie à elle seule ne peut solutionner.

Les recommandations formulées à cet égard comprennent les suivantes :

- Les employeurs doivent prendre l'habitude d'implanter et de remplacer continuellement les nouvelles technologies, puisque les jeunes travailleurs

demandent et tiendront de plus en plus pour accéder aux nouveaux outils technologiques.

- Réviser et réaménager l'information transmise en fonction d'un plus grand éventail d'utilisateurs, p. ex. les FS qui étaient traditionnellement rédigées à l'intention des chimistes.
- Prévoir les lacunes et les zones grises lors de l'implantation de nouveaux procédés et de technologies complexes.
- Déterminer les possibilités offertes par les nouvelles technologies et les répercussions qu'elles entraînent.
- Porter attention à l'attitude et aux perceptions qui peuvent poser un risque; la technologie peut créer un faux sentiment d'invincibilité.

3. Les lacunes dans les domaines de protection, de reddition de compte et de responsabilités en matière de SST dans un milieu de travail en évolution

Comment nos définitions traditionnelles et nos lois actuelles s'appliquent-elles aux ententes de travail non conventionnelles, notamment en ce qui a trait à la hausse du nombre de travailleurs autonomes, de travailleurs temporaires et d'employeurs à lieux de travail multiples? L'évolution du milieu du travail révèle des lacunes en matière de protection des travailleurs et soulève la question de la responsabilité et de la reddition de compte en ce qui a trait à la santé et à la sécurité en milieu de travail. Les titulaires d'un emploi précaire ont-ils accès aux mêmes normes en matière de santé et de sécurité au travail que les employés permanents? Les lois sur la SST protègent-elles pleinement les titulaires d'un emploi précaire?

Conférencière : Dr. Katherine Lippel, professeure de droit à la Faculté de droit (Section de droit civil) de l'Université d'Ottawa

Vous pouvez lire cette présentation en cliquant sur l'adresse ci-après :
<http://www.cchst.ca/events/Forum07/lippel.pdf>.

Groupe d'experts tripartite

Une discussion en groupe a également été organisée le premier jour du forum. Les chefs de file représentant le gouvernement canadien de même que les organisations patronales et syndicales ont résumé leurs points de vue concernant la protection, l'obligation de rendre des comptes et les responsabilités en matière de SST au sein des milieux de travail en constante évolution.

Les conférenciers participant à cet exposé réunissaient les personnes suivantes :

- Wayne De L'Orme, le coordonnateur provincial du Programme industriel du ministère du Travail de l'Ontario
- Wallace Baer, président et président-directeur général de la société Enform.
- Denis St. Jean, Responsable national de la santé et de la sécurité, Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Atelier sur les lacunes dans les domaines de protection, de reddition de compte et de responsabilités en matière de SST dans un milieu de travail en évolution - Faits saillants

Les recommandations font suite à un effort visant essentiellement à répondre à trois questions :

À qui incombe la responsabilité de protéger la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs qui occupent un emploi temporaire, saisonnier ou à temps partiel; qui font partie des travailleurs contractuels ou autonomes; qui offrent de nouvelles formes de services tels que ceux assurés par les compagnies virtuelles logées sur le réseau Internet; ou encore qui sont réunis dans des lieux où se côtoient un grand nombre d'entrepreneurs travaillant en collaboration ou de façon indépendante?

- Tout le monde est responsable.
- La législation en premier lieu, qui doit garantir les mêmes droits à tous les travailleurs.
- L'éducation et la formation.
- Le traitement des infractions.
- Les propriétaires d'entreprises ont également des responsabilités à l'égard de la protection, qui doit être assurée dès l'octroi d'un permis d'exploitation. Ces responsabilités ne peuvent être déléguées aux entrepreneurs ou aux sous-traitants.

Quelles sont les bonnes pratiques à adopter en matière d'éducation et de formation SST dans le cas des travailleurs occupant un emploi précaire?

- Formuler des codes de bonnes pratiques dans un langage clair et facile à comprendre.
- Intégrer l'éducation et la formation SST au programme scolaire de la maternelle à la 12^e année.
- Mettre en place des systèmes de vérification et de suivi de la conformité.
- Étudier les programmes d'encouragement et/ou de reconnaissance des employés.
- Augmenter les possibilités de suivre des cours offerts par diverses associations.

De quelle manière la législation sur la santé et la sécurité au travail peut-elle être révisée pour répondre aux besoins des travailleurs occupant un emploi précaire?

- Adoption par les paliers fédéral et provinciaux de définitions normalisées concises et n'excluant personne.
- Mesures législatives adoptées et mises en application selon une procédure accélérée.
- Ratio plus élevé d'inspecteurs visitant les employeurs.
- Importance de définir correctement les notions des « heures de travail » et de la « fatigue », particulièrement pour les travailleurs cumulant plusieurs emplois.
- Application des mêmes dispositions législatives aux travailleurs à temps plein et à temps partiel.

4. Ne rien faire n'est pas une option : Pourquoi les organisations ont besoin de mettre l'accent sur le bien-être des employés

En 1991, Duxbury et Higgins ont réalisé un sondage auprès de 37 000 employés canadiens. Un second sondage auprès de 33 000 Canadiens a été fait en 2001. Le présent document utilise les données de ces deux sondages pour répondre aux questions suivantes : Quelle est la situation actuelle en ce qui concerne la santé et le bien-être au milieu de travail au Canada? Pourquoi les organisations devraient-elles se soucier du bien-être de leurs employés? Pourquoi est-ce particulièrement important en ce moment? Comment les employeurs intéressés peuvent-ils réagir face à ces questions? Que peuvent faire les employés eux-mêmes? Les sujets abordés dans ce discours comprennent les questions liées à la charge de travail et la technologie de bureau, le lien entre le bien-être

des employés et le recrutement, le maintien en poste et la planification de la relève, ainsi que le changement culturel au sein des organisations.

Conférencière : Dr. Linda Duxbury, professeure à la School of Business de l'Université Carleton et directrice de la recherche au Centre for Research and Education on Women and Work

Faits saillants de la présentation

Le statu quo est tout à fait inacceptable – surtout après avoir entendu la présentation enlevante du Dr. Duxbury. Les résultats des sondages effectués dans le cadre des différents projets de recherche qu'elle a dirigés montrent bien que la conciliation travail-vie, les principaux enjeux liés au travail (engagement des entreprises, stress au travail et satisfaction professionnelle) ainsi que la santé mentale ne se sont pas améliorés au cours des années examinées (1991 à 2001). Les gens se débattent avec une multitude d'exigences provenant à la fois de leur travail et de leur famille. De plus, les répercussions de la technologie et les attentes que celle-ci crée – capacité de travailler n'importe où à n'importe quelle heure – n'ont fait qu'accroître de façon considérable notre charge de travail et le stress auquel nous sommes soumis. La combinaison d'une pénurie générale de main-d'œuvre à une pénurie de travailleurs spécialisés n'offre d'autres choix que de revoir les façons de faire si votre organisation souhaite attirer des employés et les conserver. Les modifications que nous pouvons apporter consistent à devenir soi-même un « agent de changement », à reconnaître que le travail et la vie sont des éléments indissociables, et à accepter que le bien-être des employés et les milieux de travail positifs (souples) sont intimement liés. Les organisations qui appuient les gestionnaires empreints de sollicitude envers leurs employés et qui se donnent comme priorité les ressources humaines et le soutien des employés seront celles qui connaîtront le plus de succès dans le future.

Atelier sur le bien-être des employés - Faits saillants

D'importantes vagues de changement, y compris des transformations de nature culturelle, technologique et générationnelle, balayent nos milieux de travail, et contribuent de ce fait de façon importante à la hausse du stress au travail, qui se répercute dans la vie familiale. Le groupe a préparé de nombreuses recommandations visant à combattre l'apparition de ce stress et de ses effets éventuels.

- Effectuer des sondages au sujet des besoins des travailleurs en utilisant des formulations anonymes et non limitatives, en assurer le suivi et soumettre un plan d'action structuré en conséquence.
- Former des comités de liaison où les gens pourront s'exprimer librement sans craindre de représailles.
- Accroître la formation offerte à tous les employés.
- Inscrire les nouveaux gestionnaires à des programmes spécifiques de formation en gestion qu'ils devront suivre avant d'assumer leurs nouvelles fonctions.
- Instaurer des mécanismes de rétroaction tous azimuts (360 degrés).
- Confier aux gestionnaires le rôle de moteurs de changement, ce qu'ils pourront faire en offrant un nouveau modèle de comportement, en faisant preuve de constance dans la vision qu'ils présentent et en prêchant par l'exemple.
- Multiplier les interactions personnelles en vue de réduire les mauvaises communications et les perceptions erronées.
- Analyser soigneusement les charges de travail.
- Reconnaître que le stress fait partie des problèmes de santé au travail.

- Encourager le recours aux programmes d'aide aux employés.
- Accepter les modalités de travail flexibles.
- Traiter les revendications syndicales comme des demandes provenant de tous les employés, et non pas d'une minorité d'entre eux.
- Assurer, par le biais de directives gouvernementales, que les soins aux enfants et aux aînés fassent partie des obligations des diverses organisations.
- Fonder le leadership sur une structure tripartite afin de garantir l'accomplissement de progrès notables.

Sondage suivant le forum

Questions

Une fois le forum terminé, le CCHST a invité les Canadiens à s'exprimer sur l'évolution des milieux de travail au moyen d'un sondage en ligne.

Le sondage intitulé « Réflexion sur les milieux de travail en constante évolution » comprenait les questions suivantes :

1. Le recours plus fréquent à des emplois à court terme et à des postes temporaires (travail à temps partiel, emploi saisonnier, emploi temporaire, travailleur contractuel, travailleur autonome) soulève-t-il des préoccupations à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs dans votre milieu de travail?

Oui

Non

2. Si vous avez répondu par l'affirmative, veuillez expliquer comment ces situations ont influé sur la santé et la sécurité dans votre milieu de travail.

3. Percevez-vous des inquiétudes dans votre lieu de travail concernant la difficulté de combler des postes et le roulement élevé du personnel?

Oui

Non

4. Avez-vous le sentiment que le travail contribue au degré global de stress auquel vous êtes soumis?

Oui

Non

5. Quels sont les sources ou les causes de stress dans votre milieu de travail? (Indiquez tous les éléments qui s'appliquent)

Trop grand nombre de modifications des tâches ou des fonctions

Trop de contraintes de temps

Sécurité d'emploi déficiente

Formation déficiente en matière de santé et de sécurité

Incapacité d'influer sur la charge de travail ou les priorités au travail

Définition imprécise des tâches

Définition imprécise des buts et des objectifs visés

Appui déficient de la part des membres de la direction

6. Avez-vous le sentiment que votre niveau de stress au travail a augmenté ou a diminué au cours des 5 dernières années?

A augmenté

A diminué

Est demeuré inchangé

Ne s'applique pas

7. Avez-vous déjà eu l'impression que votre santé ou votre sécurité était mise en péril par l'adoption d'une nouvelle technologie ou d'un nouveau procédé dans votre lieu de travail?

Oui
Non

8. Croyez-vous que l'organisation pour laquelle vous travaillez offre suffisamment de formation concernant votre travail?

Oui
Non

9. Croyez-vous que l'organisation pour laquelle vous travaillez offre suffisamment de formation concernant la santé et la sécurité?

Oui
Non

10. Quelles solutions doivent être retenues, à votre avis, afin d'aider les travailleurs immigrants? (Indiquez tous les éléments qui s'appliquent)

Modifications réglementaires plus pertinentes en vue de protéger les travailleurs immigrants

Obligation de rendre compte imposée aux employeurs

Accompagnement facilitant l'apprentissage des langues et/ou la formation

Accès aux cours d'anglais langue seconde (CALS)

Normes et lignes directrices améliorées en vue de protéger les travailleurs

Autres (veuillez préciser)

11. De quelle manière la législation sur la santé et la sécurité au travail peut-elle être révisée pour répondre aux besoins des travailleurs occupant un emploi précaire?

(Indiquez tous les éléments qui s'appliquent)

Adoption par les paliers fédéral et provinciaux de définitions normalisées concises et n'excluant personne

Modifications législatives adoptées selon une procédure accélérée

Ratio plus élevé d'inspecteurs visitant les employeurs

Application des mêmes dispositions législatives à tous les travailleurs

Reconnaissance de la fatigue comme risque professionnel

Nouvelle législation prescrivant davantage de formation

Autres (veuillez préciser)

12. À qui incombe, en partie ou en totalité, la responsabilité de protéger la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs qui occupent un emploi temporaire, saisonnier ou à temps partiel, ou qui font partie des travailleurs contractuels ou autonomes? (Indiquez tous les éléments qui s'appliquent)

Les travailleurs

Les employeurs

Les organisations syndicales

Les gouvernements

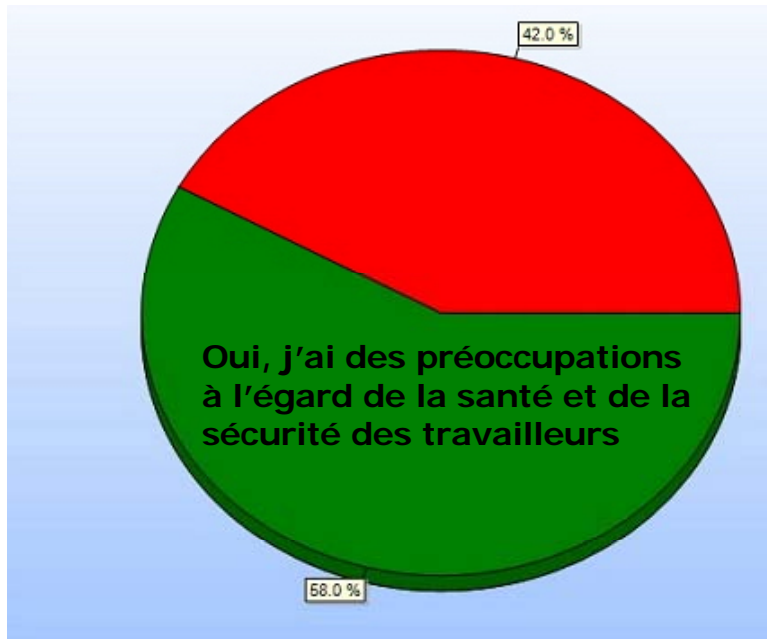
13. Les changements observés dans les milieux de travail ont-ils eu une incidence directe sur vous ou sur votre santé et votre sécurité? Vous faites peut-être partie des travailleurs saisonniers, contractuels ou à temps partiel ou encore connaissez quelqu'un qui a été confronté à de grandes transformations au sein d'une organisation, depuis l'adoption de nouvelles technologies à la réduction de la sécurité d'emploi ou au prolongement constant des heures de travail? Nous vous invitons à nous raconter votre histoire.

Résultats du sondage

L'évolution du milieu de travail

Le recours plus fréquent à des emplois à court terme et à des postes temporaires (travail à temps partiel, emploi saisonnier, emploi temporaire, travailleur contractuel, travailleur autonome) soulève-t-il des préoccupations à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs dans votre milieu de travail?

58% des répondants ont indiqué OUI :



68,6 % des répondants ont indiqué qu'il y avait des inquiétudes dans leur milieu de travail concernant la difficulté de pourvoir des postes et le roulement élevé du personnel.

Les trois solutions les plus souvent proposées pour aider les travailleurs immigrants :

- 1) Accompagnement facilitant l'apprentissage des langues et/ou la formation (70,9%)
- 2) Accès aux cours d'anglais langue seconde (CALs) (62,7%)
- 3) Obligation de rendre compte imposée aux employeurs (53,7%)

Les méthodes et technologies naissantes

Avez-vous déjà eu l'impression que votre santé ou votre sécurité était mise en péril par l'adoption d'une nouvelle technologie ou d'un nouveau procédé dans votre lieu de travail?

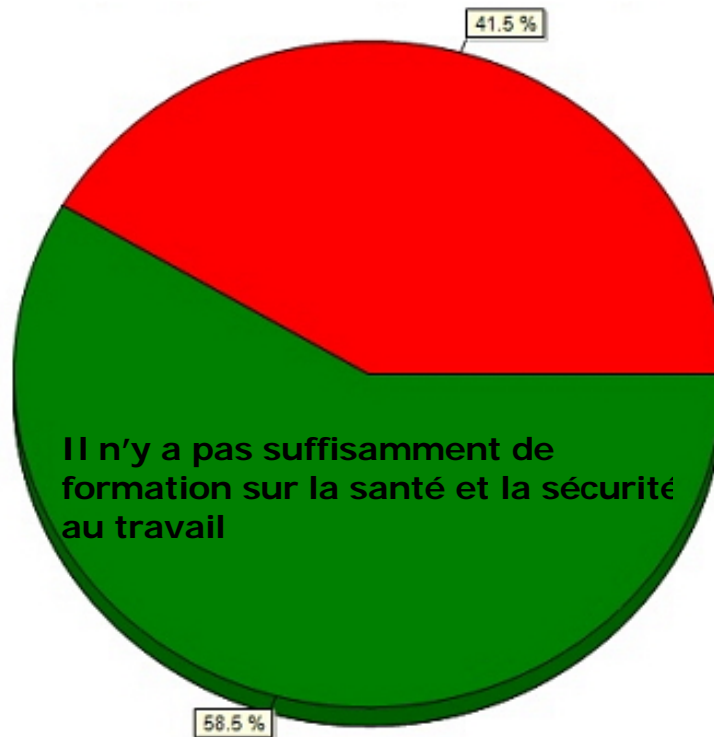
28,8% des répondants ont indiqué OUI :



Les lacunes dans les domaines de protection, de reddition de compte et de responsabilités en matière de SST dans un milieu de travail en évolution

Croyez-vous que l'organisation pour laquelle vous travaillez offre suffisamment de formation concernant la santé et la sécurité?

58,5 % des répondants ont indiqué NON :



30,8 % des répondants croient que leur organisme n'offre pas assez de formation au travail

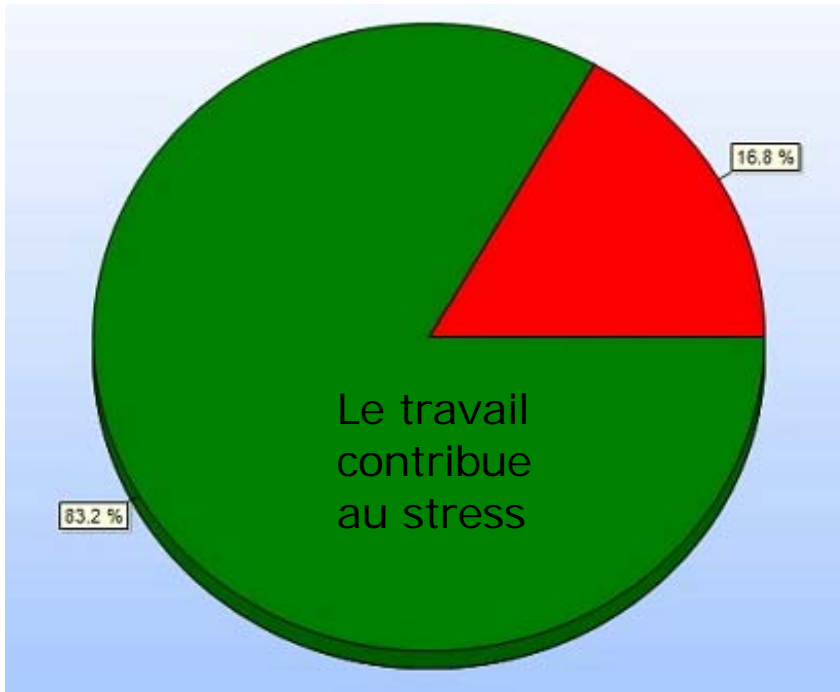
Les trois principales recommandations pour améliorer les lois sur la santé et la sécurité au travail :

- 1) Application des mêmes dispositions législatives à tous les travailleurs (61,9%)
- 2) Adoption par les paliers fédéral et provinciaux de définitions normalisées concises et n'excluant personne (60,4%)
- 3) Reconnaissance de la fatigue comme risque professionnel (57,5%)

La responsabilité de protéger la santé et d'assurer la sécurité des travailleurs qui occupent un emploi précaire incombe principalement aux employeurs (94,8 %), mais appartient aussi aux gouvernements (74,6 %) et aux travailleurs eux-mêmes (78,4 %).

Mieux-être des employés

En tout, 83,2 % des répondants croient que le travail contribue à leur niveau de stress général.



Les trois principales sources de stress :

- 1) Trop de contraintes de temps (48,5%)
- 2) Incapacité d'influer sur la charge de travail ou les priorités au travail (47,0%)
- 3) Appui déficient de la part des membres de la direction (44,8%)

En tout, 75 % des répondants croient que leur niveau de stress au travail a augmenté au cours des cinq dernières années.

Expériences personnelles sur l'évolution des milieux de travail

Demandes provoquées par la haute technologie

« Notre organisme fournit des Blackberrys, profite pleinement de l'exemption que lui accorde la haute technologie en ce qui a trait au temps supplémentaire, s'attend à un minimum de 10 heures de travail par jour, voire parfois plus de la part des gestionnaires et des personnes de niveau supérieur. Mon superviseur direct travaille en moyenne plus de 16 heures par jour, en plus des fins de semaine. »

Hausse de la charge de travail

« Nous devons faire plus de travail avec moins de ressources alors même que les effectifs augmentent. Plutôt que d'alléger la charge de travail, l'embauche d'étudiants à temps partiel ne fait qu'augmenter le stress. Avec moins d'expérience, ils n'ont pas la même responsabilité en matière de sécurité que les travailleurs permanents, qui doivent ainsi superviser ces employés à temps partiel. »

Communication inadéquate

« Nous ne disposons pas d'un superviseur de la sécurité pour nous informer des nouvelles règles et des nouveaux règlements. Nous n'avons aucune difficulté à respecter ces règles et règlements, mais ils doivent nous être présentés de manière à ce qu'ils soient compris de tous les employés. À l'heure actuelle, il y a trop de confusion pour comprendre ce qui est exigé et ce qui est recommandé. »

Instabilité d'emploi

« Nous avons subi des compressions d'effectif, ce qui signifie que les emplois ont changé et que chaque personne doit assumer un peu plus de tâches. Tant que nous nous entraïdons durant les périodes les plus occupées, le travail se fait, et parfois de manière bien plus efficace. Il n'est plus possible de dire que telle ou telle tâche n'est pas dans sa description d'emploi et qu'on n'a pas à la faire. »

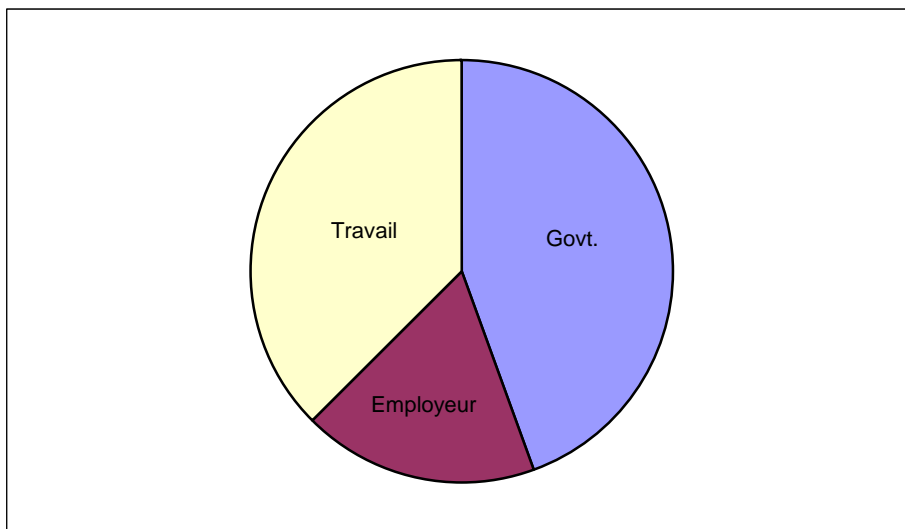
Annexe

Participants au Forum 2007

Des chercheurs du Canada et de divers autres pays, des décideurs, des spécialistes de la rémunération et nombre d'experts ont partagé leurs connaissances au sujet des nouveaux enjeux émergeant dans les milieux de travail d'aujourd'hui.

Ventilation par secteur d'activités

Gouvernement	100	46.9%
Travail	37	17.4%
Employeur	76	35.7%
	213	



Représentation par province

AB	28	13.5%
BC	83	39.9%
MB	9	4.3%
NB	4	1.9%
NL	2	1.0%
NS	3	1.4%
NWT	2	1.0%
ON	59	28.4%
PE	1	0.5%
QC	12	5.8%
SK	4	1.9%

YT	1	0.5%
	208	

Représentation par pays

Canada	208	97.7%
Etats-Unis	2	0.9%
Australie	1	0.5%
Chili	2	0.9%
	213	

Les conférenciers de Forum 2007

Michael Quinlan

Le Dr Michael Quinlan est membre du Safety Institute of Australia ainsi que professeur à la School of Organisation and Management de l'Université de la Nouvelle-Galles du Sud, à Sydney, en Australie. Il est aussi professeur auxiliaire à l'école de commerce de l'Université du Middlesex, au Royaume-Uni. Au cours des 15 dernières années, M. Quinlan a contribué à l'élaboration de politiques, d'études et d'enquêtes en matière de SST pour divers organismes du gouvernement fédéral et des administrations des États, tant à titre de conseiller qu'à titre de participant. Ses recherches portent sur les effets des organismes institutionnels, des règlements et des états de service sur la SST. Ces dernières années, il a publié de nombreux articles sur l'emploi précaire et ses effets sur la santé et la sécurité au travail.

Dr. Catherine M. Burns

La D^{re} Catherine M. Burns est professeure agrégée en génie d'étude de systèmes à l'Université de Waterloo, au Canada, où elle dirige également le Advanced Interface Design Lab. Ses recherches examinent la conception de l'interface utilisateur, la visualisation et l'analyse du travail cognitif. Les recherches de Mme Burns ont été appliquées à divers secteurs, dont les systèmes militaires, les soins de santé, les commandes de moteur et le raffinage des huiles et du pétrole. Elle obtient régulièrement des conseils auprès de sociétés locales dans le domaine de la performance humaine dans des systèmes complexes, de la création d'interface et des facteurs humains plus traditionnels. Mme Burns a aussi signé une centaine de publications et est coauteure d'un livre récemment publié sur la conception d'interfaces écologiques. Elle est également présidente du groupe technique sur le génie cognitif et la prise de décision de la Human Factors and Ergonomics Society et rédactrice en chef adjointe de l'International Journal of Human-Computer Studies.

Dr. Katherine Lippel

Mme Katherine Lippel est professeure de droit à la Faculté de droit (Section de droit civil) de l'Université d'Ottawa et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail. Elle est aussi professeure titulaire à la Faculté de science politique et de droit de l'Université du Québec à Montréal depuis 1982 et est membre du Barreau du Québec.

Mme Lippel se spécialise dans les questions juridiques liées à la santé et à la sécurité au travail et les indemnisations des accidentés au travail ; elle est l'auteure de plusieurs articles et livres dans ce domaine. Ses domaines de recherche comprennent : le travail et la santé mentale, les répercussions des régimes de rémunération sur la santé, les

politiques, l'emploi précaire et la santé au travail, les liens entre le droit et la médecine dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les femmes et la santé au travail et les questions de réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. En 2005, elle a reçu un prix d'excellence académique de l'Association canadienne des professeurs de droit (ACPD), prix qui est remis annuellement à un professeur de droit au Canada pour son excellence en matière d'enseignement et de recherche.

Dr. Linda Duxbury

La Dre Linda Duxbury compte parmi les principaux chercheurs au Canada dans le domaine de la santé au travail. Elle a écrit des centaines d'articles et de livres et a contribué à la rédaction d'une série de rapports très influents de Santé Canada sur l'équilibre entre le travail et la vie familiale au Canada.

Mme Duxbury est professeure à la School of Business de l'Université Carleton et directrice de la recherche au Centre for Research and Education on Women and Work. Au cours des dix dernières années, ses recherches ont surtout porté sur l'équilibre travail-vie familiale dans les secteurs public et privé, les petites entreprises et les entreprises de technologie. Dans le cadre de ses travaux, plus de 100 000 Canadiens et Canadiennes ont été interrogés, ce qui en fait une des plus vastes projets d'étude entrepris sur le sujet. Elle a influencé les décisions gouvernementales et a fortement contribué à la progression des pratiques et des attitudes sur l'équilibre travail-vie familiale.

Comité consultatif de Forum 2007

Le Comité consultatif de Forum 2007 se composait des membres ci-après du Conseil des gouverneurs du CCHST :

- **Roberta Ellis** - WCB, Colombie-Britannique
- **Jean Dalton** – Manufacturiers et Exportateurs du Canada
- **Anthony Pizzino** – Syndicat canadien de la fonction publique/CTC

Le Comité consultatif comptait également des membres du CCHST :

- **Eleanor Westwood**, Gestionnaire des Communications
- **Lorraine Davison**, Gestionnaire, Services de produits chimiques
- **Bob Whiting**, Principal chargé de projets / Produits et services santé sécurité
- **Renzo Bertolini**, Gestionnaire, Demandes de renseignements et services à la clientèle
- **Jan Chappel**, Spécialiste technique principale, hygiène et de sécurité au travail

Conseil des gouverneurs du CCHST

Président

- Scott Streiner, gouvernement du Canada

Représentants des organismes syndicaux

- Anthony Pizzino, Syndicat canadien de la fonction publique/CTC
- Nancy Hutchison, Métallurgistes unis d'Amérique
- Marie Clarke Walker, Congrès du travail du Canada
- Mona Sykes, BC Government & Services Employees' Union/CTC

Représentants d'associations patronales

- Jean Dalton, Manufacturiers et Exportateurs du Canada

- Otto Peter, Association canadienne des constructeurs de véhicules
 - Murray Sunstrum, Enform
- Représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux**
- Douglas Stanley, Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick
 - Roberta Ellis, WCB, Colombie-Britannique
 - Kimberly Dunphy, Newfoundland and Labrador Government Services
 - Don Hurst, ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba
 - Helle Tosine, ministère du Travail de l'Ontario
 - Allan Walker, ministère du Travail de la Saskatchewan
 - Stuart MacLean, WCB, Nouvelle-Écosse