



Chers membres du CAOHT,

Les quatre derniers mois ont été passionnants pour la plupart des hygiénistes du travail au pays, soutenant la lutte nationale contre la Covid-19 avec patience et détermination.

Oui, la ventilation est importante.

Oui, vous devez vous assurer qu'elle fonctionne comme prévu et amélioré, lorsque cela est possible.

Non, un masque maison n'est pas suffisant lorsque vous ne pouvez pas éviter les 3 C (espaces confinés, endroits congestionnés et contacts rapprochés).

Je pourrais continuer encore et encore. Une chose est certaine, en regardant l'éclosion de cas de Covid-19, nous devons admettre que la distanciation sociale, le port de masques faits maison, le lavage minutieux des mains et des espaces de travail peuvent ne pas être suffisants dans toutes les situations. Par conséquent, le conseil d'administration du CAOHT (CA) a soutenu, en collaboration avec 'Masks for Canada', 'Workplace Health Without Borders', Mission Panache et Covid-Stop, la publication d'une lettre aux médias intitulée : « Il est temps de parler de la transmission de la COVID-19 par aérosols ». La lettre a été publiée le 4 janvier 2021. Notre espoir est de poursuivre la discussion avec les décideurs des industries et des agences de santé publique concernant la nécessité d'améliorer les plans d'intervention actuels et futurs de la société canadienne en cas de pandémie.

[Il est temps de parler de la transmission de la COVID-19 par aérosols | Ricochet](#)

Le CA est également fier d'avoir réussi à combler en toute sécurité l'écart créé par l'annulation de l'examen du printemps en organisant les examens écrits à l'automne. La plupart des examens ont eu lieu en ligne grâce au soutien de surveillants bénévoles dévoués. Nous sommes heureux d'annoncer que 15 candidats (14 ROH et 1 ROHT) ont réussi la partie écrite de leurs examens. Les examinateurs oraux ont également interviewé plusieurs candidats, y compris notre premier candidat international, comblant ainsi le retard accumulé depuis le printemps 2020. Pour plus d'informations sur notre réponse COVID au processus d'examen, veuillez consulter l'article de notre registraire.

Entre-temps, nous sommes restés concentrés sur nos quatre principales priorités pour l'année.

A. Comité d'examen

Mon adage préféré lors de la réunion du conseil d'administration est le suivant : « La raison pour laquelle nous existons est d'administrer des examens afin que la société puisse bénéficier des services d'hygiénistes du travail reconnus et compétents pour faire face aux risques à la santé. C'est le produit que nous devons maintenir pendant la Covid ».

Ce comité a pour objectif de revoir les processus actuels afin de faciliter la croissance de notre profession. Avec le défi relié à la Covid, nos examinateurs en chef et le registraire ont examiné de nouvelles façons de faciliter l'accès à l'examen et de réduire les délais d'obtention des résultats pour les candidats. Toutes les options sont en cours de révision et nous espérons la mise en œuvre de nouvelles pratiques dans un proche avenir.

B. L'avenir de la profession

Les discussions sont actives sur ce front et comprennent des discussions régulières avec des parties prenantes externes comme le BCRSP et l'ASHSP. Grâce au travail de nos directeurs, nous avons la première ébauche d'un livre blanc qui nous permettra de faciliter les discussions futures à ce sujet avec nos membres.

C. Comité de maintenance

Nous sommes heureux d'annoncer que nous avons fusionné les comités de la Maintenance et des Points. Nous espérons que cette fusion facilitera et rationalisera les divers processus requis pour que nos membres démontrent leur développement professionnel actif sur un cycle de cinq ans tout en simplifiant l'interface entre notre membre et le comité de révision des dossiers. Pour plus d'informations, reportez-vous à l'article de Matthew Brewer.

D. Communication et promotion

Le comité des communications et de la promotion travaille à l'amélioration de la communication entre le CA et les membres du CROHO. Nous sommes heureux d'introduire ce bulletin dans un format mis à jour. Le comité cherche également activement des opportunités de collaboration avec d'autres organisations afin de promouvoir la profession et de faire connaître les certifications ROH et ROHT.

Tous ces groupes auront des ateliers de travail supplémentaires en mars et avril de cette année et nous sommes impatients de vous présenter les fruits de notre travail lors de la prochaine assemblée générale en juin. Toute personne souhaitant faire du bénévolat pour soutenir ces initiatives est la bienvenue et doit communiquer avec le secrétariat de l'organisation à secretariat@croho.ca pour exprimer son intérêt. D'ici notre prochaine publication, restez forts. La valeur de notre profession et l'avantage d'avoir une organisation canadienne représentant les hygiénistes du travail n'ont jamais été aussi clairs.

Cordialement,

Marc-André Lavoie, ROH

Président CAOHT



Liz Krivonosov, ROH, CIH, Ing.

Registraire du CCAHT

J'essaie de penser à une phrase accrocheuse avec laquelle commencer le message de la registraire 2021, mais que peut-on dire de cette dernière année? Que c'était sombre? Difficile? Extraordinaire? Stressant? Parfois inspirant et parfois déchirant? 2020 était certainement toutes ces choses et plus encore. Le monde s'est arrêté à la fin du mois de mars tout comme les examens écrits du CCAHT de mars 2020. Le Conseil a décidé dans l'intérêt de la santé publique de reporter les examens à l'automne.

En 2020, un nombre record de demandes recevables (36) aux examens ROHT® et ROH® ont été approuvées. Cependant, en plus de répondre aux exigences des candidatures, les candidats devaient également faire face à des exigences pandémiques telles que les restrictions de voyage. Le but du conseil d'administration était de proposer des options d'examen sûres et sécurisées. Le CRBOH a permis aux candidats de reporter leur examen jusqu'en 2021 sans pénalité en raison des conditions pandémiques locales. Les autres défis pour les comités d'examen et le conseil d'administration étaient les différentes exigences locales en matière de santé publique, le changement des lieux d'examen et les retards des services de messagerie.

Grâce au travail acharné de tous les bénévoles, des comités d'examen et des membres du conseil, l'examen écrit a eu lieu avec succès le 3 octobre 2020 dans des centres désignés d'un bout à l'autre du pays. Les surveillants sur place ont assuré qu'un processus équitable soit élaboré ainsi que les instructions de santé publique locales soient respectées. Les candidats ROH qui ont réussi la première partie passeront leur partie orale de l'examen au début de 2021. En outre, des examens oraux pour les candidats éligibles ont également eu lieu à la fin de l'automne et à l'hiver 2020.

Nous tenons à féliciter la réussite des candidats suivants:

Rachelle MacEachen, ROHT

Mey Abdawi-Sardinha, ROH

Abbie Alcon, ROH

Brent Chopping, ROH

Niclas Manson, ROH

Enfin, ayant réussi à naviguer avec les « épreuves » causées par la pandémie 2020, le CCAHT prévoit livrer les examens écrits à la fin de mars 2021.



Critique de livre de Rob Strang sur

Hunting the 1918 Flu: One Scientist's Search for a Killer Virus, autrice Kirsty Duncan

La première vague de grippe de 1918 n'a pas eu une mortalité élevée, apparaissant en mars 1918 dans les camps militaires américains en Amérique du Nord. Kirsty Duncan note qu'il a été incorrectement qualifié de grippe espagnole, car cette désignation a été faite qu'après qu'elle se soit propagée en Espagne, qui n'était pas l'origine de cette pandémie. C'est la deuxième vague, à l'automne 1918, qui a été la plus dévastatrice, tuant 10% de ceux qui l'ont contractée. La troisième vague, plus douce, a quitté chaque pays 12 mois après son apparition initiale, laissant un bilan mondial estimé à 20 à 40 millions de personnes. De 30 000 à 50 000 d'entre eux étaient des Canadiens.

Kirsty Duncan, une géographe médicale canadienne, a cherché à percer les mystères de la grippe la plus meurtrière de l'histoire en exhumant les restes des mineurs de charbon norvégiens dont les corps ont été enterrés dans le pergélisol sur l'île de Spitzberg. Le livre nous emmène à travers le projet de neuf ans, de l'identification des victimes les plus susceptibles de fournir le matériel génétique du virus de la grippe à l'extraction et à l'analyse d'échantillons de tissus contenant potentiellement des virus vivants.

Bien que le livre soit si pertinent aujourd'hui, il a été publié en 2003 et le projet a été lancé en 1992. Il a été écrit pour la population en générale, en commençant par une série fascinante d'anecdotes de décès tragiques dus à la grippe. Elle poursuit en décrivant les immenses défis liés à la recherche, à la planification et à la coordination d'un projet médical international. Naviguer dans les défis culturels et juridiques de l'exhumation de corps sur une île arctique éloignée s'est avéré moins difficile que de faire face à des égos complices. Loin d'un récit sec de recherche universitaire, nous sommes initiés à l'histoire et à la culture de l'archipel norvégien du Svalbard. Duncan nous donne un compte rendu digne d'une émission de télé-réalité des personnalités charmantes et moins charmantes de son équipe universitaire et de leurs drames, causés par certaines luttes pour réclamer le crédit de l'expédition.

Nous voyons que la science de la recherche est un jeu qui cogne dur et Kirsty Duncan est équipée d'une balle rapide de 90 m/h sous la forme de classeurs de 15 pouces, de 4 pouces de notes de fax et des notes pour étayer son récit révélateur des rivalités, des guerres de publication contraire à l'éthique et des pratiques et préjugés liés à l'âge et au sexe. Il y a quelque chose pour nous tous dans ce livre, que nos intérêts viennent du terrain, du laboratoire, du milieu universitaire ou de l'administration. Si vous voulez juste connaître l'histoire de la pandémie de 1918, d'autres sources peuvent être plus appropriées, mais ce livre vous rapproche de page en page à un récit réel.

Il est intéressant de noter que Kirsty Duncan est passée à la politique, devenant députée fédérale en 2008, ministre des Sciences en 2015 et actuellement leader adjointe du gouvernement à la Chambre.

Rob Strang est un hygiéniste du travail agréé, un ingénieur et un professionnel en sécurité agréé au Canada qui a travaillé dans l'industrie manufacturière pendant 9 ans avant de fournir des services de consultation en hygiène du travail aux États-Unis et au Canada pendant plus de deux décennies. Il a été membre de la Commission d'appel de l'environnement de l'Ontario ainsi qu'un ancien conseiller municipal d'Orangeville. Durant son mandat de conseiller municipal, il a publié plusieurs articles sur la politique dans le journal local.



The OEL Adjust Tool: Prévenir les maladies professionnelles par la compréhension et l'interprétation des expositions

Kimberly O'Connell, CIH, ROH, CRSP, co-présidente des Centres de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario Inc., Occupational Disease Action Plan (ODAP)

En tant qu'hygiénistes du travail, un aspect important de la profession que nous avons choisie est d'aider les travailleurs et les lieux de travail à reconnaître, évaluer et contrôler les risques qui les encourent. La communication des risques par le transfert de connaissances est une voie clé et fait partie du mandat des [Centres de santé des travailleurs de l'Ontario \(OHCOW\)](#). L'OHCOW est une équipe multidisciplinaire de professionnels de la santé (infirmières en santé au travail, hygiénistes du travail, ergonomes, médecins contractuels et coordonnateurs du service à la clientèle) qui s'engagent à promouvoir le plus haut niveau de bien-être physique, mental et social pour les travailleurs et leurs communautés. Nous nous efforçons de prévenir les maladies professionnelles par des méthodes primaires, secondaires et tertiaires (prévention des expositions nocives, dépistage des signes précoces de maladies professionnelles et reconnaissance des cas de maladies liées au travail).

Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) (lorsqu'elles existent) constituent un outil que les hygiénistes utilisent pour interpréter le risque à la santé lié aux expositions sur le lieu de travail. Par définition, les VLEP sont basées sur un horaire de travail de 8 heures par jour, 40 heures par semaine (horaire conventionnel). Un outil complémentaire est l'ajustement de la VLEP pour assurer une protection adéquate des travailleurs travaillant selon des horaires non conventionnels (travail posté prolongé). Ce qui me conduit à vous partager ici le [OEL Adjust Tool](#), l'outil d'ajustement de la VLEP.

L'OHCOW dirige également le [Ontario's Occupational Disease Action Plan](#) (Plan d'action contre les maladies professionnelles de l'Ontario) (ODAP) en collaboration avec le Ministry of Labour, Training and Skills Development (MLTSD). L'ODAP vise à aligner le système provincial de santé et de sécurité et d'autres partenaires du secteur de la santé (y compris les hygiénistes du travail) sur une approche collaborative de la prévention des maladies professionnelles. Le développement de cet outil a été initialement mené par [Occupational Health Modernization Amendments](#) (en vigueur depuis janvier 2020) et par le groupe de travail sur les risques respiratoires de l'ODAP. Ils ont identifié le besoin de fournir des conseils pratiques et accessibles pour aider les intervenants sur les lieux de travail à gérer l'utilisation de l'outil d'ajustement des horaires de travail non conventionnels nouvellement introduit et calqué sur le "modèle québécois". Avant ce changement de réglementation, l'approche de l'Ontario était l'ajustement des VLEP en réduisant proportionnellement la TWA en fonction de l'augmentation de la durée d'exposition. Toutes les substances, quelle que soit leur toxicité, étaient traitées de la même manière. La nouvelle approche, basée sur l'intérêt des parties prenantes, permet d'utiliser le modèle québécois (voir le [Guide de 2015 publié par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail \(IRSST\) au Québec](#)) qui prend en compte les informations toxicologiques telles que la sensibilisation, l'irritation, la toxicité pour les organes, la toxicité pour le système reproducteur et la tératogénicité, en plus des temps d'exposition et de récupération. Le modèle est référencé dans le livre de TLV de l'ACGIH comme une approche pour traiter les "horaires de travail non conventionnels". Le modèle est utilisé dans plusieurs autres juridictions canadiennes (par exemple en Colombie-Britannique, en Alberta) et à l'échelle internationale.

L'outil est actuellement limité à un outil de conformité pour l'Ontario utilisant la méthodologie décrite dans le guide de l'IRSST en utilisant la TWA applicable définie dans le tableau de l'Ontario ou les valeurs seuils de l'ACGIH® 2017. La prochaine étape pour l'outil (avril 2021) sera de se concentrer sur une approche plus large basée sur la santé. L'OHCOW a une expérience clinique unique avec les travailleurs qui ont souffert de maladies ou de blessures dues à des expositions sur le lieu de travail et a vu le rôle que les VLEP jouent dans la prévention (ou son absence) lorsque des maladies surviennent même lorsque les expositions sont conformes aux VLEP. L'OHCOW reconnaît les limites de ces outils et a soumis des propositions aux comités TLV/BEI de l'ACGIH, au plan de gestion des produits chimiques de Santé Canada et au MLTSD, proposant des changements aux VLEP et aux politiques associées préconisant leur ajustement, et ce, en fonction des effets sur la santé.

Nous espérons que le [OEL Adjust Tool](#) élargira votre boîte à outils et facilitera vos efforts quotidiens pour prévenir les maladies professionnelles en aidant les autres à comprendre et à interpréter les expositions sur le lieu de travail.

Nous tenons à remercier Daniel Drolet, consultant en SST (qui a travaillé 33 ans à l'IRSST et qui a développé avec tous ses collaborateurs de nombreuses applications pour les laboratoires et pour l'usage des hygiénistes industriels, et ce, au profit de la communauté de l'hygiène industrielle), la MLTSD, les partenaires du système ODAP et les hygiénistes du travail de l'OHCOW.



La pratique du leadership - Se connaître soi-même

Un groupe de praticiens chevronnés de l'hygiène du travail, si on le leur demandait, conviendrait que nous pourrions faire davantage pour développer davantage notre capacité de leadership. Le développement professionnel ne devrait pas seulement inclure le développement de compétences spécialisées mais aussi le développement de compétences relationnelles comme le leadership. Reconnaissant que le développement de nos compétences en matière de leadership peut ne pas conduire directement à une augmentation de salaire ou à une progression de carrière, il est généralement admis que cette forme d'auto-développement est nécessaire. Les praticiens de l'hygiène du travail reconnaissent généralement qu'une partie de la solution pour réduire les expositions et les maladies en milieu de travail est liée à la nécessité d'un plus grand leadership face à ces problèmes. Nous devons reconnaître que nul ne peut se contenter de lire un livre ou de suivre un cours pour affiner ses compétences en matière de leadership.

Décider de devenir un meilleur leader, ce n'est pas comme décider de devenir membre d'une organisation ou décider de donner de l'argent à une banque alimentaire à Noël. Le développement du leadership n'est pas un acte unique, mais plutôt une décision de s'engager dans la pratique du leadership. Comme le yoga, le développement du leadership est une pratique. Une pratique à vie dans laquelle vous décidez de vous engager à reconnaître que ce n'est qu'avec le temps, qu'avec l'engagement envers le but et le processus, que les compétences et les techniques de leadership, comme celles du yoga, sont développées.

La première étape du processus de développement du leadership consiste à se connaître soi-même. Avant de pouvoir diriger quelqu'un d'autre, vous devez être capable de vous diriger vous-même. L'auto-investigation peut être angoissante. La plupart d'entre nous ne voulons pas vraiment avoir à affronter la vérité sur ce que nous sommes (et ce que nous ne sommes pas). Polonius, dans Hamlet de Shakespeare, l'a bien dit : "À ton propre moi, sois vrai". J'ai souvent réfléchi à la puissance de cette simple citation par rapport à l'idée de développement du leadership. Pour devenir un leader, il faut absolument se connaître soi-même. Vous ne pouvez pas diriger les autres, ou en fait votre organisation, si vous ne vous connaissez pas d'abord vous-même. Se connaître soi-même permet de se diriger soi-même. L'auto-leadership conduit à la capacité de diriger les autres et l'organisation, à l'influence organisationnelle et à la capacité de conduire le changement.

Se connaître soi-même, c'est connaître ses préférences en matière de pensée et de comportement. Votre constitution génétique, combinée à votre expérience de vie acquise avec les années formatives, vous ont façonné. Certains chercheurs suggèrent qu'à l'âge de 25 ans, vous êtes qui vous êtes et qui vous serez toujours. Vos préférences par défaut en matière de pensée et de comportement sont à ce moment presque gravées dans le marbre. Ces préférences de pensée et de comportement peuvent être un atout si elles sont comprises, ou être un ennemi si elles ne le sont pas. Une brève description des préférences de pensée et de comportement est fournie dans les paragraphes qui suivent.

Les gens ne peuvent pas voir la façon dont vous pensez, c'est évident. Ce qui se passe dans votre tête peut être très mystérieux pour eux. Les préférences de pensée peuvent être caractérisées comme étant structurées, analytiques, conceptuelles et sociales.

La pensée analytique est rationnelle, curieuse et claire. Les parties analytiques de notre cerveau requiert des données pour expliquer le monde qui nous entoure. Les personnes ayant une préférence pour la pensée analytique sont considérées comme logiques, cohérentes et objectives. Ils vivent selon la "méthode scientifique" et apprennent par l'analyse mentale. Les chercheurs et les ingénieurs sont des stéréotypes de penseurs analytiques.

La pensée structurelle est détaillée, pratique et méthodique. Les parties structurelles de notre cerveau aiment les règles et sont intrinsèquement prudentes face aux nouvelles idées. Les personnes ayant une préférence pour la pensée structurelle sont considérées comme disciplinées, organisées et, dans une large mesure, "traditionnelles". Ils aiment les lignes directrices et apprennent par la pratique. Les comptables et les ingénieurs sont des stéréotypes de penseurs structurels.

La pensée sociale implique de se soucier des relations, de la collaboration, de l'empathie et du soutien aux autres. Les parties sociales de notre cerveau sont axées sur l'esprit d'équipe et la conscience sociale. Les personnes ayant une préférence pour la pensée sociale sont considérées comme des connecteurs, des bâtisseurs de consensus, et sont sensibles aux sentiments et aux idées des autres. Le terme "intelligence émotionnelle" (IE) convient généralement bien pour décrire les penseurs sociaux. Ils sont intuitifs à propos des gens et apprennent des autres.



La pensée conceptuelle est imaginative, non conventionnelle et visionnaire. Les parties conceptuelles de notre cerveau aiment le changement, et si elles ne sont pas constamment stimulées, elles s'ennuient facilement. Les personnes ayant une préférence pour la pensée conceptuelle sont considérées comme des inventeurs, des personnes uniques en leur genre et des innovateurs. Ils ont une intuition indéniable à propos des idées et ils apprennent en expérimentant. L'échec n'est pas seulement une option pour les penseurs conceptuels, c'est une partie essentielle de leur expérience d'apprentissage.

La plupart des gens ont plus d'une préférence de pensée, bien qu'ils aient généralement une préférence de pensée dominante. La plupart des gens ont des préférences de pensée bi-modales, tri-modales ou même quadri-modales, ce qui donne un ensemble très complexe de combinaisons possibles de façons de penser. Lorsque vous avez une préférence pour un attribut de pensée particulier, cela signifie qu'il joue un rôle prépondérant dans vos processus de réflexion.

Les gens voient et remarquent nos comportements et nos préférences comportementales. Cela influence notre capacité à communiquer efficacement, nos relations interpersonnelles et notre capacité à diriger. Les préférences comportementales peuvent être décrites comme des mesures d'expressivité, d'affirmation de soi et de flexibilité.

L'expressivité est votre niveau de participation dans les situations sociales. L'expressivité est mesurée sur une échelle allant de "calme" à "grégaire". Votre degré d'expressivité indique l'intérêt que vous portez aux autres et au monde qui vous entoure. L'expressivité consiste à partager avec le monde extérieur ce que vous vivez à l'intérieur. Les personnes qui sont à l'extrémité tranquille du spectre de l'expressivité s'assoient calmement dans une réunion, et écoutent plus qu'elles ne parlent. Elles sont considérées comme réservées, pensives et calmes. Elles évitent les projecteurs, gardent leurs sentiments pour elles-mêmes et sont stimulées par la solitude. Les personnes qui sont à l'extrémité grégaire du spectre de l'expressivité sont tout le contraire! Vous ne pouvez pas les manquer dans une réunion, car ils sont dynamiques, bavards et vifs. Ils sont considérés comme extravertis, animés et spontanés. Ils recherchent l'attention et sont dynamisés par leur interaction avec les autres.

L'affirmation de soi est votre degré d'intérêt pour le contrôle des tâches et des résultats. L'affirmation de soi est mesurée sur une échelle allant de "très aimable" à "directeur" ou "déterminé". Votre degré d'assertivité reflète la quantité d'énergie que vous investissez dans l'expression de vos pensées, de vos sentiments et de vos croyances. Les personnes qui se situent à l'extrémité la plus aimable de l'échelle de l'affirmation de soi attendent patiemment et poliment un ascenseur. Ils sont considérés comme prudents, diplomates et amicaux. D'un autre côté, les personnes qui sont à l'autre extrémité du spectre pour l'affirmation de soi appuient sur le bouton d'appel de l'ascenseur à plusieurs reprises, comme si cela allait d'une certaine manière accélérer les choses. Ils sont considérés comme compétitifs, énergiques et résistants. Ils sont prêts à l'action et préfèrent un rythme rapide.

La flexibilité mesure votre volonté de vous adapter aux pensées et aux actions des autres. La flexibilité est mesurée sur une échelle allant de "têtu" à "serviteur" (ou "les autres avant soi"). Votre degré de flexibilité reflète votre volonté de vous conformer et de vous adapter aux besoins interpersonnels des autres. Les personnes qui se situent à l'extrémité "têtu" du spectre de la flexibilité pensent avoir raison et préfèrent contrôler les autres. Ils sont considérés comme fermes, intentionnels et absolus. Elles ont des opinions bien arrêtées et préfèrent garder le cap. À l'autre extrémité du spectre, les personnes qui sont à l'extrémité "servante" sont accommodantes, réceptives, faciles à vivre et adaptables. Ils ne craignent pas les interruptions, l'ambiguïté ou le changement. Ils voient tous les points de vue et acceptent les idées des autres.

Se connaître soi-même, c'est comprendre ses préférences en matière de pensée et de comportement. Pour être efficace, il faut également être capable de comprendre les préférences des autres en matière de pensée et de comportement et être capable de tenir compte de ces différences. Nous pouvons tous faire des ajustements à partir de notre mode de pensée préféré et nous pouvons tous nous comporter contrairement à notre mode de comportement préféré, mais c'est très fatigant, et nous ne pouvons le faire que pendant une courte période. Nous finissons par nous fatiguer et par revenir à nos moyens privilégiés.



Les ajustements pour s'adapter à n'importe quelle situation sont également plus faciles dans des situations calmes et contrôlées (sans crise). Lorsque nos compétences en matière de leadership sont le plus nécessaires, dans les moments difficiles ou en temps de crise, nous avons tous tendance à adopter nos modes de pensée et de comportement préférés. C'est pour cette raison fondamentale que, pour diriger véritablement, nous devons d'abord nous connaître nous-mêmes.

Une fois que vous avez cessé d'attendre de recevoir les directives des autres et que vous avez appris à vous diriger vous-mêmes, vous êtes en mesure de diriger les autres, et éventuellement une organisation. Vous pouvez avoir une influence positive en reconnaissant ce qui est bon chez vos coéquipiers et en refusant d'agir dans une situation explosive tant que vous n'avez pas eu le temps de rassembler les faits. Le leadership n'est pas quelque chose qui se produit - c'est un ensemble de compétences que vous cultivez et développez. Le grand leadership se pratique à tous les niveaux de la vie et avec toutes sortes de personnes. Le leadership est une pratique quotidienne et, au fil du temps et d'un examen minutieux de soi-même, on finit par devenir de plus en plus performant. Reconnaître les caractéristiques de pensée et de comportement des autres est l'une des premières étapes de votre parcours de développement du leadership.

Adapté de Emergenetics, LLC, 1991 2010.

Glyn est associé chez EHS Partnerships Ltd. à Calgary, Alberta. Il est consultant en santé et en sécurité du travail. Il est hygiéniste du travail agréé (ROH), hygiéniste industriel certifié (CIH) et ingénieur professionnel (Ing.) avec plus de 30 ans d'expérience. Glyn est régulièrement invité à des conférences et contribue au magazine *Canadian Occupational Safety*. Il peut être contacté au gjones@ehsp.ca.



02-2021

Mise à jour du comité de maintenance

Par Matt Brewer

Dans le cadre du maintien de l'agrément, vous avez sans aucun doute été confronté au défi de reconnaître quels points peuvent être utilisés pour bien remplir votre feuille de maintenance. Au CCAHT, nous avons reconnu cette difficulté et la façon dont le fait d'avoir à la fois un comité d'examen des points de maintenance et un autre désigné pour le maintien de l'agrément pourrait contribuer à la confusion. À ce titre, le conseil d'administration a récemment voté à l'unanimité la fusion de ces deux comités en un nouveau comité appelé « comité de maintien » afin d'aider à rationaliser le processus. Notre objectif est de mettre en place un nouveau processus pour enregistrer et cataloguer vos points de maintenance. Restez à l'écoute pour plus de mises à jour à ce sujet!

Nous reconnaissons également que cette dernière année a été difficile pour tout le monde pour maintenir leurs points. À ce titre, le CA a voté pour accepter une réduction de 15% des points de maintenance pour l'année 2020. Cela signifie que pour les années en cours et les prochaines années, les cycles ROH nécessiteront 42,5 points de maintenance et les cycles ROHT 34. Les points révisés seront appliqués au cycle en cours, qui sont dus pour le 31 mars. Donc, si vous avez retardé l'envoi de votre cycle parce que vous étiez préoccupés par le fait d'avoir moins de points, cela pourrait vous aider. Si vous avez perdu votre travail au cours de la dernière année en raison de la pandémie, veuillez consulter la « politique en matière de congé » disponible sur le site Web du CRBOH.



Le comité des examens recherche des correcteurs d'examens écrits ROH et ROHT! Des correcteurs français et anglais sont nécessaires. Si vous êtes intéressé(e), veuillez envoyer votre demande au secrétariat à l'adresse secretariat@crboh.ca et fournir des informations sur votre expérience en matière d'hygiène du travail et sur la correction d'examens.



PrOHfiles de nos membres CCAHT: Matt MacFarlane, M.H.Sc., CIH, ROH

Écrit par Krista Thompson, M.H.Sc., ROH, CRSP

Matthew MacFarlane est un ROH du Nouveau-Brunswick. Matt a fréquenté l'Université du Nouveau-Brunswick et a terminé son B.Sc. en biologie en 2006. Après avoir obtenu son diplôme, il cherchait différents chemins de carrière à poursuivre. C'est à ce moment-là qu'il a appris le domaine de l'hygiène du travail grâce à son père, qui était agent provincial de SST au Nouveau-Brunswick. Matt explique: « J'ai immédiatement rejeté l'idée car l'hygiène du travail, pour moi ressemblait au métier de concierge, mais heureusement [mon père] s'est arrangé pour que je rencontre ses collègues en hygiène du travail qui m'ont aidé à comprendre qu'une carrière en OH: 1) me permettrait d'appliquer la science, 2) me laisserait aider les gens, et 3) me permettrait d'avoir une expérience de travail variée. » Matt était tellement intéressé par ce domaine qu'il est devenu « instantanément amoureux », et il n'a pas perdu de temps: terminer sa demande d'admission pour le programme de maîtrise en hygiène du travail le même jour.

Matt avait une certaine réticence à fréquenter l'Université de Toronto en raison de la taille de la ville ainsi que de l'université. Il ajoute que « venant d'une petite ville, j'hésitais à déménager dans "la grande ville", mais la petite classe soudée et les professeurs fantastiques ont rendu mon expérience mémorable. » Le programme de santé au travail et environnementale (OEH) est un petit programme qui permet une expérience d'apprentissage plus intime. Dans le cadre du programme, les étudiants effectuent un stage, ce qui l'a aidé à débiter sa carrière : « Ma carrière a commencé avec mon expérience de stage, ce qui m'a aidé à décrocher un emploi à temps plein avant d'obtenir mon diplôme. »

Matt a travaillé pendant 12 ans dans des raffineries de pétrole, acquérant une vaste expérience dans les principaux éléments de l'hygiène du travail (produits chimiques, agents physiques, risques biologiques). Dans le secteur pétrolier et gazier, Matt a évalué et maîtrisé une gamme d'expositions professionnelles, notamment: les hydrocarbures et les mélanges complexes (pétrole brut, benzène); gaz extrêmement toxiques (sulfure d'hydrogène, dioxyde de soufre); corrosifs (acide sulfurique); particules et fumées (amiante, plomb, silice, fumées de soudage); agents biologiques (légionelles, moisissures); et les agents physiques (bruit, stress thermique, rayonnement). Matt devait régulièrement « planifier et exécuter des stratégies d'échantillonnage proactives, élaborer et mettre en œuvre des programmes, soutenir les urgences et travailler avec une grande variété de métiers et de personnels. »

Avec la pandémie, Matt s'est retiré du travail traditionnel d'hygiène du travail sur le terrain. Il agit en tant qu'expert conseiller de son entreprise pour le nouveau coronavirus en se mettant constamment à jour avec les nouvelles connaissances. Il précise: « J'ai passé beaucoup de temps à aider mon organisation à naviguer dans les complexités du Covid et à mettre en œuvre des solutions en se basant sur les connaissances les plus précises. » La capacité d'évaluer les risques peut toujours être appliquée à de nouveaux dangers, et cette compétence est devenue inestimable pour Matt pour évaluer et atténuer les risques du COVID-19.

Plus récemment, la carrière de Matt a changé, maintenant dans un rôle d'entreprise pour un service public régional. Il est très enthousiasmé par les défis à venir, appliquant ses compétences à identifier, évaluer et contrôler les risques dans un nouveau secteur.

Enfin, interrogé sur ce qu'il considère comme les problèmes les plus urgents en matière d'hygiène du travail, Matt est très préoccupé par le manque de sensibilisation à l'hygiène du travail. « Nous avons désespérément besoin de remettre la santé dans l'esprit des dirigeants des milieux de travail. Alors que le monde continue de devenir de plus en plus occupé, les gens sont de plus en plus préoccupés par l'immédiat. Il devient de plus en plus difficile d'amener les gens à porter une attention aux risques qui 'pourraient survenir' ou qui 'pourraient les affecter'. Plus de gens meurent chaque année au Canada de maladies professionnelles que d'accidents, mais le nombre d'hygiénistes du travail agréés est en baisse. Nous devons acquérir de nouvelles compétences pour communiquer sur la santé de manière à amorcer un changement radical. Peut-être pourrions-nous alors encourager davantage d'organisations à embaucher des professionnels compétents pour identifier les risques et à consacrer le temps et les ressources nécessaires pour les atténuer, tout cela au nom de la réduction du passif et de la protection de la santé des travailleurs. »

Il s'agit de la première de ce qui, espérons-le, sera une série présentant les personnes travaillant dans l'hygiène du travail en tant que ROH et ROHT, afin de mettre en évidence les nombreuses voies différentes vers l'hygiène du travail et la variété des secteurs dans lesquels nous travaillons.



CANADIAN REGISTRATION BOARD OF OCCUPATIONAL HYGIENISTS

Events in 2021 (Please contact each organization to check timing)

March 24/25, 2021	Toronto, ON	OHAO Spring Symposium & PDC
March 17, 2021	Virtual	AB AIHA Spring Symposium & PDC
May 2021	Boucherville, Qc	42e <u>Congrès AQHSST</u>
May 26-27, 2021	Halifax, N.S.	CCOHS Forum 2021
September 19-22, 2021	Toronto, Ontario	World Congress on Safety and Health
May 24-26, 2021	Dallas/ Virtual	<u>AIHAce</u>
June 10, 2021	Virtual	CRBOH AGM
October 25 & 26 2021	Vancouver	Western Conference on Safety
October (exact dates TBA)	Toronto, ON	OHAO Fall Symposium & PDC