



Semaine de la

santé-sécurité

1996

nouvelles
Supplément



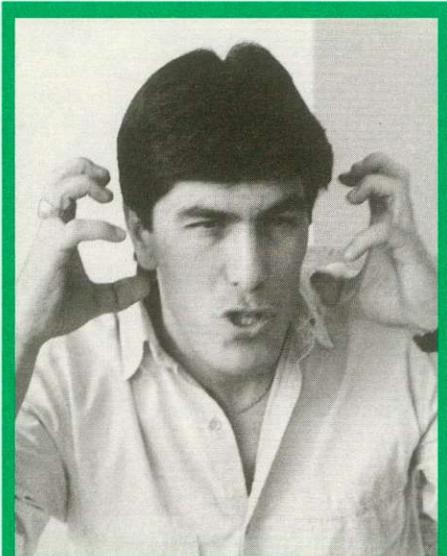
OCTOBRE
1996

réduire
LE
BRUIT
au
silence

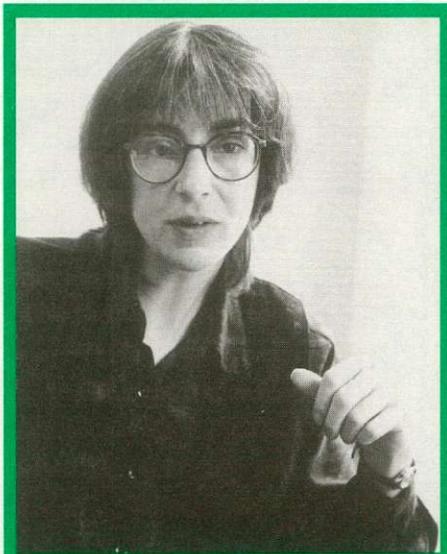
Le bruit, un agresseur sournois

Mario Camiré, travailleur à l'usine de coupe de porc Olymel de Saint-Simon depuis l'âge de 19 ans, n'avait que 25 ans quand il s'est rendu compte que, de plus en plus souvent, des gens lui faisaient la remarque: «Es-tu sourd, coudon?»

Quand il se décida enfin à voir un médecin, le diagnostic tomba comme un couperet: surdité professionnelle, à un degré permettant de toucher une indemnité de la CSST.



Mario Camiré



Sonia Beauchamp

Entretemps, à la maison, c'était devenu l'enfer. Mario n'entendait pas le téléphone — qui sonnait toujours pour lui, car il était membre de l'exécutif syndical —, montait le volume de la télévision, faisait sans cesse répéter sa femme, qui s'impatientait. Pour sauver leur couple, Mario et elle s'inscrivirent à une session d'information donnée par le CLSC à l'intention des travailleurs atteints de surdité et de leurs conjointes.

De son côté, après avoir travaillé un an comme éducatrice en garderie, Sonia Beauchamp a été étonnée d'entendre des gens lui faire remarquer qu'elle parlait trop fort. En garderie, quand les enfants jouent et courent, que l'un d'eux crie ou pleure et que les autres suivent, ça peut facilement devenir infernal. Impossible, alors, de s'éloigner de la source de bruit: au contraire, il faut s'en rapprocher, consoler et calmer l'enfant.

À la garderie de Sonia, la semaine de travail dure quatre jours. Sonia s'en réjouit car dès le quatrième jour, dit-elle, on voit que les éducatrices sont épuisées et moins tolérantes avec les enfants. Pour sa part, après sa journée de travail, Sonia se sent irritable et ne peut plus supporter aucun bruit.

Un agresseur sournois

Le bruit, c'est cela. Un agresseur extrêmement sournois et dangereux, qui détruit jour après jour les cellules auditives. Quand on se rend compte qu'on est sourd, il est trop tard: la surdité causée par le bruit est incurable.

Les dommages causés par le bruit ne se limitent pas à l'oreille, mais ils s'étendent au reste du corps. Un milieu de travail bruyant provoque une réaction de

stress, qui peut se traduire par des maux de tête, une digestion laborieuse, une fatigue anormale, une résistance diminuée aux infections et une plus grande vulnérabilité aux maladies cardio-vasculaires. Si la travailleuse est enceinte, le fœtus peut s'en trouver affecté et souffrir, plus tard, de troubles d'apprentissage scolaire.

Dans le milieu de travail, le bruit peut menacer la sécurité des personnes en empêchant, par exemple, un travailleur d'entendre un bruit suspect, un klaxon ou un cri d'avertissement, etc. Il nuit également à la concentration et peut de ce fait affecter la qualité du travail.

Enfin, le bruit peut gâcher la vie familiale et sociale. De retour d'un travail en milieu bruyant, on est tellement fatigué qu'on n'a envie d'aucune sortie, d'aucun loisir, ce qui, à la longue, devient ennuyeux pour soi et pour les autres. On peut même finir par être délaissé par son conjoint et ses amis. Si on est dur d'oreille, l'harmonie conjugale et familiale peut s'en trouver menacée. Des dommages psychologiques risquent alors d'apparaître: atteinte dans son estime d'elle-même, la victime se sentira diminuée et préférera s'isoler, ne plus voir personne, pour n'être pas obligée d'avouer sa surdité.

La CSST fait la sourde oreille

Il faut être très sourd pour avoir droit aux compensations de la CSST et encore, ces compensations sont ridicules en regard des torts causés. Quant aux programmes de réadaptation, ils ne sont pas ...adaptés!

Une étude a démontré qu'après avoir passé 30 à 35 ans à des niveaux de bruit de 90 décibels A (dBA) pendant 8 heures par jour, 50% des travailleurs auront des pertes d'audition mesurables. Cependant, dans les faits, ce sont seulement 5% de ceux qui travaillent dans des usines bruyantes qui obtiennent une indemnité de la CSST.

Et encore, cette indemnité n'est plus ce qu'elle était. Au moment de l'adoption, en 1985, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le législateur l'a diminuée de façon substantielle. Par exemple, un travailleur qui aurait eu droit, sous l'ancienne loi, à une indemnité de 20 000 \$ proportionnelle à son degré de surdité, ne toucherait plus aujourd'hui qu'un montant forfaitaire de 3 000 à 4 000 \$ pour la même lésion.

Pour les employeurs, le message est clair. Ce n'est pas très grave de maintenir des conditions de travail qui détruisent le sens de l'ouïe des employés. Il en coûte beaucoup moins cher de verser 3 000 \$ en indemnité aux travailleurs les plus atteints que d'investir quelques centaines de milliers de dollars pour réduire le bruit à la source en transformant le milieu de travail!

Surtout, garder le contact

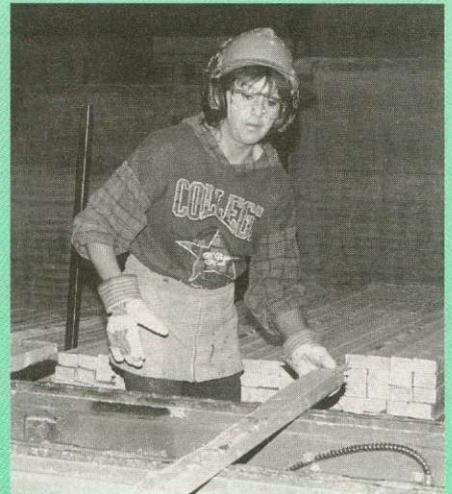
Une fois la surdité reconnue, il ne suffit pas de proposer une prothèse au travailleur atteint et de le renvoyer à son travail. La prothèse suppose que la victime accepte sa surdité au point de l'afficher, ce qui est le cas d'une infime minorité de travailleurs. Il faudrait offrir aussi au travailleur un soutien psychologique et social qui vise à maintenir ou rétablir son estime de soi, contrer sa tendance à l'isolement, et instaurer un climat d'acceptation et de tolérance parmi les camarades de travail.

Mais tout cela est fort loin des préoc-

Un fléau!

La surdité causée par le bruit constitue l'une des maladies professionnelles les plus importantes: en 1993, d'après les statistiques de la CSST, elle faisait l'objet de 26% des réclamations pour maladie professionnelle à la CSST. Les travailleurs des secteurs de la transformation des métaux, des mines et carrières, de l'industrie du bois, des produits métalliques, ainsi que des forêts et scieries, y sont particulièrement exposés.

Que dire si, pour mesurer l'ampleur du problème causé par le bruit au travail, on prend en considération d'autres effets que la surdité!



Les scieries font partie des milieux de travail où le bruit est excessif.

cupations de la CSST. Pour pallier cette lacune, l'École d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal a mis sur pied, il y a 5 ans, à l'initiative du regretté Raymond Héту, un programme de formation des infirmières de CLSC afin d'assurer un suivi psycho-social des travailleurs atteints de surdité professionnelle et de leurs conjointes ou conjoints. Cette formation, axée sur le maintien de la vie sociale, a été dispensée dans plusieurs régions.

Pas une priorité!

De son côté, la CSST, en plus de restreindre sévèrement l'admissibilité à l'indemnisation, a considérablement réduit, ces dernières années, l'accès aux aides techniques (amplificateurs pour téléviseur et téléphone, par exemple). Depuis l'apparition des bureaux d'évaluation médicale (BEM) créés par la loi 35 en

1992, d'autres tracasseries juridiques se sont ajoutées, compliquées parfois par des médecins de la CSST sans grande formation en audiologie.

En janvier 1996, la CSST a conclu une entente d'un an avec l'Institut Raymond-Dewar prévoyant des programmes de réadaptation traditionnels: prothèses, aides techniques, lecture sur les lèvres, stratégies de communication. Une dizaine de personnes y ont eu recours jusqu'à présent. Ce sont des programmes auxquels, rappelons-le, seuls les travailleurs gravement atteints ont accès. Une preuve de plus que pour la CSST, l'indemnisation et la réadaptation des victimes de surdité professionnelle, c'est loin d'être une priorité. D'où l'importance, pour le mouvement syndical, de continuer à réclamer des programmes de réadaptation adaptés et adéquats.

Ce supplément à Nouvelles CSN est publié à l'occasion de la Semaine nationale de santé-sécurité 1996.

Rédaction: Lucie Laurin
Mise en page: Jean Gladu
Photos: Michel Giroux, Archives CSN.

La norme québécoise sur le bruit: non sécuritaire!

La norme québécoise sur le bruit, définie par le gouvernement, ne protège aucunement les travailleurs. Malgré cela, le patronat mène une lutte acharnée pour empêcher son amélioration.

La norme sur le bruit est le niveau de bruit continu admissible pour un quart de travail complet de huit heures. Au Québec, elle est de 90 dBA. En Suède, la norme s'établit à 85 dBA; au Canada, à 87 dBA.

Lors de son entrée en vigueur, le règlement prévoyait que la norme sur le bruit baisserait à 85 dBA à une date qui demeurerait à déterminer. Ce niveau représenterait une baisse d'exposition équivalant à au moins deux fois la norme actuelle. Le règlement est en vigueur depuis décembre 1979, mais la date n'est pas encore déterminée...

Selon un groupe international d'experts, l'Environmental Protection Agency (EPA), une norme de 90 dBA signifie que 10% des travailleurs en milieu industriel deviendront sourds au point d'être indemnisables après dix ans d'exposition (voir tableau). Si on considère qu'il faut être très sourd pour avoir droit à une indemnisation, c'est dire qu'une proportion considérable de travailleurs québécois deviendront sourds à différents degrés à cause d'une législation trop laxiste.

Les dessous du laxisme politique

Le conseil d'administration de la CSST a créé, il y a deux ans, un comité ad hoc pour étudier la révision de la norme sur le bruit. Mais le comité a été paralysé dans ses travaux: la partie patronale a exercé une obstruction systématique. Si bien qu'il ne s'est plus réuni depuis un an.

Les employeurs exigeaient que les mesures d'exposition au bruit soient effectuées à l'intérieur des protecteurs auditifs portés par les travailleurs, rien de moins! Nulle part au monde n'a-t-on vu une norme sur le bruit basée sur un principe aussi farfelu. Bien entendu, la CSST prend prétexte de ces blocages pour ne pas agir sur le bruit.

Il a été scientifiquement démontré que les protecteurs individuels (coquilles, bouchons) ont très peu d'effet sur la prévention des pertes d'audition; il suffit qu'ils ne soient pas portés pendant une petite fraction du temps d'exposition pour

que l'effet en soit annulé. De plus, les protecteurs individuels peuvent même être dangereux, en empêchant le travailleur d'entendre les bruits utiles comme les klaxons ou les cris d'avertissement.

Pourcentage de travailleurs affectés d'une surdité indemnisable

Dose quotidienne de bruit (dBA - 8 heures)	Après 10 ans d'exposition	Après 35 ans d'exposition
80	0%	0%
85	3%	9%
90	10%	20%
95	17%	32%
100	29%	44%
105	42%	51%

Votre milieu de travail est-il bruyant?

- Estimez-vous que votre milieu de travail est trop bruyant? OUI NON
- Vous arrive-t-il d'être empêché de vous concentrer sur votre travail à cause du bruit? OUI NON
- Vous arrive-t-il de vous sentir les nerfs en boule à cause du bruit? OUI NON
- Êtes-vous parfois obligé de crier pour parler à vos compagnons ou compagnes de travail? OUI NON
- Y a-t-il de l'écho dans votre milieu de travail? OUI NON
- Vous arrive-t-il d'entendre des bourdonnements continus? OUI NON
- Êtes-vous obligé de hausser le volume de la radio quand vous quittez le travail? OUI NON
- Êtes-vous parfois obligé de hausser le volume de la télévision ou de la radio à la maison? OUI NON
- Vous arrive-t-il de ne pas entendre la sonnerie du téléphone ou de la porte? OUI NON
- Vous arrive-t-il d'être incapable de suivre une conversation si plusieurs personnes parlent en même temps? OUI NON
- Vous êtes-vous déjà fait dire: «Es-tu sourd, coudon?» OUI NON
- Êtes-vous souvent obligé de faire répéter? OUI NON
- Vous arrive-t-il souvent de mal comprendre quand on vous parle? OUI NON
- Vous arrive-t-il de faire semblant que vous avez compris ce que vous dit quelqu'un? OUI NON

Si vous avez répondu OUI à plusieurs de ces questions, vous avez probablement un problème de bruit dans votre milieu de travail. Peut-être, même, avez-vous un problème de surdité due au travail.

Des solutions syndicales

Plusieurs syndicats ont mené une véritable guerre au bruit dans leur milieu de travail. Ils ont parfois dû utiliser tous les recours prévus par la loi. D'autres ont eu plus de chance et ont pu faire entendre raison à leur employeur. Souvent, les moyens de réduire le bruit ou de l'éliminer étaient simples et peu coûteux. Nous présentons ici quelques exemples de solutions trouvées par des syndicats de la CSN dans différents secteurs.

STCUM

D'une pierre deux coups

À la STCUM, le syndicat des employés d'entretien (FEESP-CSN) a réglé d'un coup deux graves problèmes de santé-sécurité. Depuis de nombreuses années, il cherchait à améliorer les conditions de travail des réparateurs de pneus d'autobus. Ces travailleurs utilisaient des outils à percussion extrêmement bruyants et dont les secousses provoquaient, à la longue, des lésions musculo-squelettiques.

Les représentants à la prévention du syndicat ont effectué de nombreuses recherches avant de trouver l'appareil qui réglerait les deux problèmes en même temps. C'est finalement en février 1994 que la demande de «pneutorques» à action pneumatique a été acheminée au comité paritaire de santé-sécurité. Coût unitaire: 7 000 \$.

Les représentants syndicaux ont fait valoir que le coût de ces appareils serait rapi-



dement remboursé quand l'employeur n'aurait plus à payer les nombreuses absences des travailleurs pour opération de tunnel carpien, une maladie vibratoire due aux outils à percussion utilisés pour démonter les roues d'autobus. L'employeur s'est rendu à ces arguments et les nouveaux appareils ont été achetés au printemps 1996. L'installation dans les divers garages est maintenant presque terminée.

Depuis que le syndicat a commencé à réclamer des enquêtes audiométriques, en 1979, environ 200 travailleurs ont été reconnus suffisamment atteints de surdité professionnelle pour être indemnisés par la CSST. Les postes les plus à risque sont les suivants: cantonnier, carrossier, soudeur, ferblantier, travailleur de métal en feuille, mécanicien, électricien du métro, mécanicien d'escalier mécanique, menuisier.

Le pneutorque, qui ne génère aucune vibration et est suspendu à un rail avec compensateur de poids, génère des niveaux de bruit de 80 à 85 dBA. Il a remplacé avantageusement les outils à percussion d'autrefois, qui émettaient à 110 dBA.

Gaz Métro

Profiter du changement

Chez Gaz Métropolitain, le syndicat (FEESP-CSN) a profité de la réinstallation de l'atelier de soudage et mécanique, il y a dix ans, pour faire de bonnes suggestions au comité de réaménagement. Les hottes de l'ancien atelier étaient très bruyantes. Le syndicat a obtenu que le nouvel atelier soit équipé de boyaux flexibles beaucoup moins bruyants pour capter la fumée de soudage (voir photo).

À l'usine LSR (Liquéfaction, stockage et regazéification), les travailleurs devaient autrefois entrer dans la salle des compresseurs pour prélever des échantillons d'eau. Le bruit y était infernal. Lors d'un important réaménagement, il y a deux ans, le syndicat a proposé, en discussions paritaires, que le

laboratoire soit installé dans les anciennes cuisines pour éviter que les travailleurs n'aient à entrer dans la salle des compresseurs pour prélever les échantillons d'eau. Les seuls travailleurs qui ont maintenant à entrer dans la salle des compresseurs sont les mécaniciens et les assistants-opérateurs; ils limitent le temps pendant lequel ils sont exposés au bruit, interrompant leur travail à intervalles réguliers.



Horne-Noranda

Refuser de travailler pour sauver ses oreilles

Les travailleurs du moulin à échantillon no 1, à la Fonderie Horne de Rouyn-Noranda, membres du Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (FM-CSN), ne s'étaient jamais plaints du bruit auparavant. Mais voilà que l'employeur avait décidé d'augmenter la production et avait mis en marche durant le jour, pendant que des travailleurs se trouvaient au rez-de-chaussée, le concasseur de minerai au plancher supérieur du moulin. Le bruit était infernal. Les travailleurs eurent beau se plaindre, on leur répondit qu'on ne pouvait rien changer.

Le 27 octobre 1994, un travailleur décida d'exercer son droit de refus à cause du bruit excessif. Le bruit fut mesuré le jour même pendant le concassage en présence de représentants syndicaux: on releva une moyenne de 93 dBA avec, parfois, un pic de 96 dBA. Or, le travailleur passait 7 heures par jour en cet endroit et le système de concassage n'arrêtait pratiquement pas pendant le quart de jour.

Les parties patronale et syndicale convinrent d'un certain nombre de correctifs (ajus-

tement des rouleaux concasseurs, tests de niveaux de bruit et installation d'une enceinte ou d'un revêtement insonorisant, port de coquilles de protection et isolation des sources de bruit), et le travailleur retourna à son poste.

Mais rien ne se passait. Le syndicat pressait l'employeur de procéder, mais celui-ci reportait à plus tard le moment de régler ce problème jugé très complexe. En mars suivant, il demanda à une firme d'ingénieurs d'effectuer une étude à la tour d'échantillonnage no 1 afin d'identifier les sources de bruit et de vibrations, les modes de propagation sonore et les alternatives applicables pour réduire les niveaux de bruit. Le rapport fut déposé en avril; il identifiait des niveaux de bruit entre 82 et 95 dBA provenant du concasseur à rouleaux du 2^e étage et suggérait la relocalisation du concasseur combinée à divers traitements acoustiques (base d'inertie, enceinte, plafond acoustique).

Mais le 7 juin 1995, rien ne s'était encore passé. Le syndicat déposa une plainte à la CSST. L'inspecteur de la CSST prit note de



Le mur acoustique au moulin à échantillon no 1

l'intention de l'employeur d'effectuer des modifications importantes, dont le remplacement du concasseur, ce qui requiert trois mois. Mais le 18 août, l'employeur se ravisa et annonçait au syndicat son intention de donner suite au plan d'action adopté en comité paritaire en isolant la surface sous le concasseur par la construction d'un mur de séparation. Les travaux furent effectués le 2 octobre.

Le 25 janvier 1996, de nouvelles mesures de bruit furent effectuées en présence des représentants syndicaux: elles révélèrent des niveaux de bruit de 61.2 et 76.7 dBA quand le concasseur était arrêté et de 80.5 dBA quand il était en opération.

Stone Consol

Simple comme bonjour

C'est le colloque sur le bruit, organisé par la CSN en novembre 1992, qui a convaincu l'exécutif syndical des travailleurs de la scierie Stone Consolidated Division de Roberval (FTPF-CSN) qu'on peut parfois trouver des solutions simples et peu coûteuses pour réduire le bruit à la source.

De retour dans leur milieu de travail, les représentants syndicaux se sont mis à la recherche de moyens de réduire les bruits d'impact près de la chute à rejet pour les billes de bois, un endroit où le niveau de bruit pouvait atteindre 103 dBA; les travailleurs y passaient 8 heures par jour, ce qui était largement au-dessus de la norme. L'employeur était d'accord d'essayer des moyens peu coûteux.

La première initiative a consisté à épaissir

les plaques de fer sur les côtés des convoyeurs. Mais les résultats n'étaient pas satisfaisants. On continua à chercher. C'est au cours d'une discussion que l'idée du sable apparut comme absorbant du bruit. On commença par isoler le plancher avec du sable: l'effet fut concluant. On continua alors en introduisant des boîtes de sable sur les côtés des convoyeurs. Les résultats furent convaincants: le niveau de bruit avait diminué de 5 à 10 dBA. Et l'investissement était minime!

Il s'agit maintenant de continuer. Car, tout autour, les machines bruyantes continuent de fonctionner et le niveau de bruit excède encore la norme.

Chez Stone Consol, une quinzaine de travailleurs sur 110 sont indemnisés pour sur-



dité professionnelle et plusieurs autres, parmi les plus anciens, atteindront sans doute bientôt le degré de surdité requis pour être reconnus et indemnisés.

Sur notre photo, Robin Soucy, représentant à la prévention, indique l'ouverture pour insérer le sable sur le côté du convoyeur.



Partagec

Deux bonnes idées

En 1992, à la buanderie communautaire Partagec, le temps était venu de changer les sècheurs. Le syndicat, affilié à la FAS-CSN, souhaitait en profiter pour régler deux problèmes de santé-sécurité causés par ces machines: la chaleur et le bruit. Pourquoi, proposait-il à l'employeur, ne pas relocaliser ces appareils, si dérangeants mais combien nécessaires, en un lieu où personne n'aura à souffrir leur présence? C'est ainsi que les sècheurs furent transportés au 2^e étage, où personne ne travaille.

Autrefois, chez Partagec, tout était à aires ouvertes. Les travailleurs préposés aux calendres se trouvaient à proximité des tunnels de lavage; or, ces appareils étaient une source majeure de bruit. En 1993, le syndicat fit la proposition en comité paritaire d'isoler les tunnels en construisant un mur pour les séparer des calendres. La proposition fut acceptée et aujourd'hui, comme personne ne travaille près des tunnels de lavage, aucun travailleur n'a plus à souffrir du bruit qu'ils émettent.

Garderies

Des matelas au plafond

Les garderies sont souvent situées dans des locaux qui, à l'origine, n'ont pas été conçus et aménagés en fonction de leurs besoins et qui ont été construits à une époque où le bruit ne préoccupait ni les utilisateurs, ni les constructeurs.

Ces locaux sont souvent d'anciennes écoles primaires où les pièces sont grandes et les plafonds très hauts. Les matériaux utilisés traditionnellement pour ces édifices, céramique et terrazzo, sont très réfléchissants.

À l'initiative du syndicat (FAS-CSN), une garderie de Montréal, la Sourithèque, a mis en place des solutions permettant d'intervenir au niveau de la source et de la propagation du bruit. Dans cette garderie, le niveau de bruit se situait souvent entre 80 et 90 dBA. Très fréquemment, de courts événements sonores comme des cris ou des impacts atteignaient 105 et 120 dBA. L'écho pouvait rendre la parole inintelligible.

La garderie a investi dans l'installation de plafonds acoustiques transportables pour les salles les plus problématiques. Ces plafonds sont formés de matelas insonorisants amovibles. La surface de la grande salle, en terrazzo, a été recouverte de linoléum. Des modules en bois ont été construits.

L'ensemble des modifications a coûté 2 000\$. La réverbération n'est maintenant plus que de 0,59 seconde. Le bruit continu a diminué de 5 dBA, passant de 77 à 72 dBA. Les courts événements sonores de grande intensité ont aussi diminué en force, passant de 107 à 102 dBA. Ils ont aussi diminué en nombre: les cris sont passés de 70 à 40 par jour en moyenne.

La garderie Bilbo, à Montréal, située dans une vieille école, a également installé des matelas insonorisants au plafond. Les éducateurs ont noté une grande amélioration: la réverbération des sons a considérablement diminué.

Plusieurs garderies, aux prises avec un budget plus que modeste, ont plutôt mis sur des techniques d'animation visant à calmer les enfants. Le dîner, par exemple, se prend à la chandelle et dans le calme. Les petites salles ont aussi été divisées par des modules faits de bois, diminuant ainsi l'impression de grandes étendues et favorisant la division du groupe d'enfants en deux. Les techniques d'animation mises de l'avant ont donné des résultats satisfaisants.



Saviez-vous que:

Le bruit au travail a des effets sur la santé physique (maux de tête, grande fatigue, digestion laborieuse, vulnérabilité aux infections et aux maladies cardio-vasculaires)?

Le bruit au travail a des effets sur la santé psychique (impatience, irritabilité, stress, perte de concentration, difficulté à communiquer)?

Le bruit au travail peut menacer votre sécurité et celle des autres, en vous empêchant d'entendre des bruits utiles (klaxon d'avertissement, alarme, cri, etc)?

La surdité causée par le bruit est incurable?

La surdité causée par le bruit peut entraîner des problèmes familiaux (malentendus, querelles, délaissement)?

La surdité causée par le bruit peut aussi entraîner des problèmes sociaux (isolement, éloignement des amis)?

Les protecteurs individuels (coquilles, bouchons) ne sont qu'une solution temporaire et souvent peu efficace, car le bruit est toujours là?

Il existe des moyens, souvent peu coûteux, de réduire ou éliminer le bruit à la source?

Que faire?

Si vous avez un problème de bruit dans votre milieu de travail, voyez-y immédiatement. N'attendez pas que la situation empire. Parlez-en à votre syndicat.

Si vous avez un problème de surdité, n'attendez pas. Il faut intervenir avant qu'il ne s'aggrave. Il n'y a aucune raison que vous acceptiez de perdre une partie de vos capacités et votre qualité de vie en travaillant.

Surtout, ne restez pas seul avec votre problème: la surdité due au bruit est une maladie du travail comme les autres; elle est causée par la négligence des employeurs. N'ayez pas honte d'en parler!

Voyez votre syndicat. Si votre milieu de travail est bruyant, plusieurs de vos compagnons et compagnes de travail ont probablement les mêmes problèmes que vous. Votre syndicat vous expliquera vos droits et vous aidera à les défendre; de plus, il a les outils et les références pour chercher les moyens de RÉDUIRE LE BRUIT AU SILENCE!