

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**Doc. XXII-bis
n. 5 Allegati
Volume XIV**

COMMISSIONE PARLAMENTARE D'INCHIESTA

**SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO, CON PARTICOLARE RIGUARDO
ALLE COSIDDETTE «MORTI BIANCHE»**

Istituita con deliberazione del Senato del 23 marzo 2005

RACCOLTA DI ATTI

VOLUME QUATTORDICESIMO

Relatore sen. Oreste TOFANI

Approvata dalla Commissione nella seduta dell'8 marzo 2006

INDICE

Volume quattordicesimo

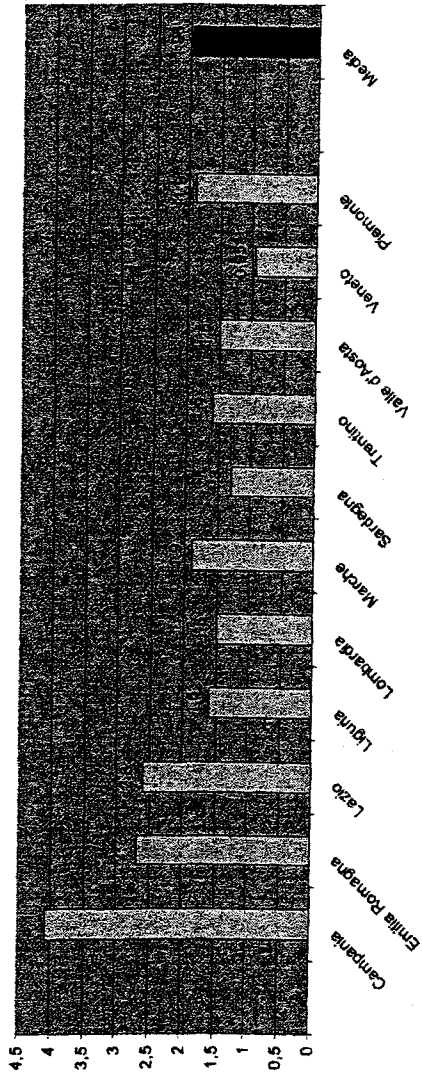
<u>Ulteriore documentazione</u>		
AIRESPSA.....		
• Prospetto riassuntivo di indagine sui servizi di prevenzione e protezione delle aziende sanitarie pubbliche (7.2.2006)	Pag.	1
CGIL-FILLEA LAZIO E ROMA.....		
• Formazione e nuove figure professionali nel restauro – Convegno di Roma, 9 dicembre 2002;.....	"	3
• Il restauro visto da vicino: le cifre, i problemi e le proposte del mestiere di chi conserva l'arte (Roma, 18-19 giugno).....	"	69
ASSIMPRENDIL – ANCE MILANO.....		
• Precisazioni relative all'audizione del 25 luglio 2005 [riguardanti la sicurezza nei cantieri ed attività di formazione] (pervenute il 2.12.05).....	"	217
AVV. PAOLO FERRERA.....		
• Documentazione in materia di assicurazione e sicurezza sul lavoro nella provincia dell'Ontario (Canada):		
1) <i>Workplace Safety and Insurance Act</i> , 1997 [testo in lingua inglese e francese].....	"	223
2) <i>A guide to the occupational Health and Safety Act</i> [pubblicazione anno 2002 testo in lingua inglese].....	"	381

AVVERTENZA:

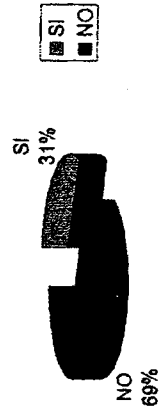
*L'INDICE GENERALE DEI VOLUMI E' RIPORTATO ALL'INIZIO DEL VOLUME PRIMO.
SI AVVERTE CHE EVENTUALI PROBLEMI DI LEGGIBILITÀ DEGLI ATTI SONO DOVUTI
ALLO STATO DI CONSERVAZIONE DEI MEDESIMI AL MOMENTO DELL'ACQUISIZIONE
DA PARTE DELLA SEGRETERIA DELLA COMMISSIONE.*

AIREPSA - Prospetto riassuntivo di indagine sui servizi di prevenzione e protezione delle aziende sanitarie pubbliche (7.2.2006)

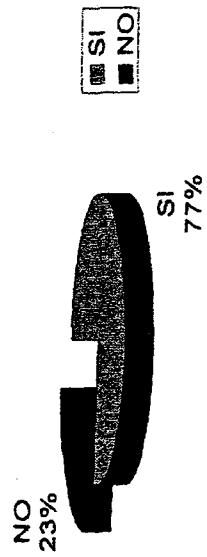
Personale SPP ogni 1000 dipendenti



E' una struttura complessa?



Il SPP è in staff con la DG?



Rapporto con la Direzione Generale



Cosa Manca?



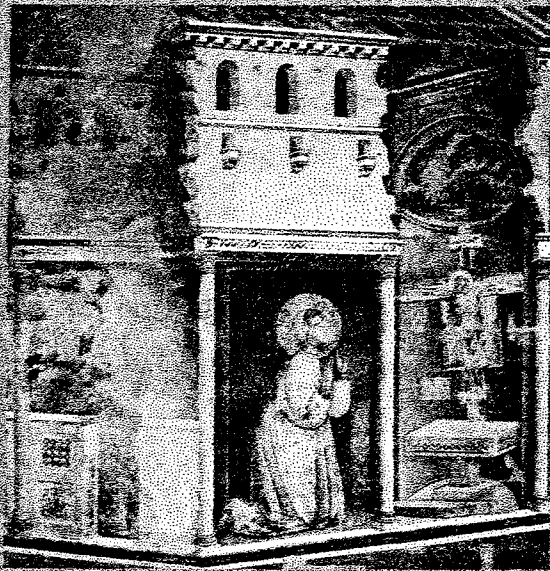
Autori:

D. Sosani, B. Pinna, P. Arace, O.F. Barbieri, L. Rellocci, C. Bosca, G. Calà, A. Cappiello, D. Chatrhan, V. Chinni, S. Cinelli, G. De Cassan, M. Doria, F. Gaudio, G. Giusti, B. Macciò, P. Marchese, N. Michelotti, G. Murer, R. Polato, F. Pugliese, V. Puro, G. Scano, M. Serva, G. Spurio, N. Tegaccia, M. Torchio



FORMAZIONE E NUOVE FIGURE PROFESSIONALI NEL RESTAURO

*Gli scenari aperti
dal nuovo disegno
di legge quadro
per i lavoratori
e per le imprese*



*Giunia - Dalla storia francescana in Assisi.
"Francesca sa", ripara la sua casa che tutto si distrugge*



*Roma, 9 dicembre 2002
Sala Odeion - Museo d'Arte Classica
Università La Sapienza*

***FORMAZIONE
E NUOVE FIGURE
PROFESSIONALI
NEL RESTAURO***

Indice

Francesca BOCCINI - <i>Segretario Fillea CGIL di Roma e Lazio</i>	
Augusto BIONDI - <i>Responsabile Agenquadri Lazio</i>	
Premessa	4
Sandro GRUGNETTI	
<i>Segretario Generale Fillea CGIL di Roma e Lazio</i>	
Relazione introduttiva	6
Letizia ERMINI PANI	
<i>Direttore Dipartimento Scienze dell'Antichità</i>	
	12
Carlo PARIETTI	
<i>Presidente Nazionale Agenquadri</i>	
Relazione introduttiva	13
Livia POTOLICCHIO	
<i>Restauratrice</i>	
Il restauratore e la formazione	16
Silvano SUSI	
<i>Presidente Associazione Costruttori Edili Romani</i>	
Il ruolo della grande e piccola imprenditoria nel settore del restauro	18
Gianfranco TARSITANI	
<i>Direttore Istituto di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli"</i>	
<i>Università "La Sapienza"</i>	
Sicurezze e nuove figure professionali	20
Alessandro BIANCHI	
<i>Istituto Centrale Restauro</i>	
Il nuovo disegno di legge sulla disciplina del restauro	23
Giancarlo D'ALESSANDRO	
<i>Assessore ai Lavori Pubblici del Comune di Roma</i>	
Investimenti e interventi del Comune di Roma nel restauro e nella conservazione del patrimonio	27
Stefano BIANCHI	
<i>Segretario Generale CGIL di Roma e Lazio</i>	
Beni culturali e occupazione	32
Gabriella FALBO	
<i>Restauratrice</i>	
Informazione: il Sindacato punto di riferimento	36
Claudio SETTE	
<i>Presidente U.R.C.E.L. (Unione Regionale Costruttori Edili Laziali)</i>	
Le imprese edili del Lazio e il restauro	38
Franco MARTINI	
<i>Segretario Generale Fillea CGIL Nazionale</i>	
Conclusioni	41
Tavola rotonda - moderatore Marco CASTRACANE	45

Premessa

Perché questo convegno? La risposta è semplice e complessa al tempo stesso. Semplice in quanto nessun comparto del settore delle costruzioni ha avuto, come il restauro, uno sviluppo tanto significativo e rilevante negli ultimi decenni. Infatti l'impulso alla conservazione e riqualificazione del patrimonio architettonico, artistico e culturale corrisponde sia ad una mutata dinamica di sviluppo demografico e sociale, ove sempre meno pressanti sono le esigenze di nuove costruzioni e sempre più urgente il recupero e la migliore fruizione dell'esistente, sia ad una attenzione sempre più marcata verso la ricerca di qualità dell'ambiente urbano, e quindi verso l'immenso patrimonio culturale in esso presente. È evidente come questa crescita abbia determinato una sempre maggiore richiesta di figure professionali specializzate, sia nell'ambito del restauro edile che in quello dei beni artistici ed archeologici, e come il problema della formazione e specializzazione di un gran numero di maestranze e tecnici sia quanto mai centrale per dare soluzioni quantitativamente e qualitativamente adeguate alla richiesta.

Ma la risposta è al tempo stesso complessa in quanto ci troviamo di fronte ad una situazione per la quale il sistema scolastico e formativo, il quadro normativo e contrattuale e lo stesso Sindacato si sono trovati inadeguati o impreparati. Oggi infatti nel comparto si assiste ad una intricata babele di figure professionali, sistemi contrattuali, rapporti con le imprese, questioni di riconoscimento o mancato riconoscimento delle qualifiche, mancanza di regole per la determinazione dei passaggi fra una qualifica e l'altra e per il riconoscimento delle esperienze professionali e formative pregresse. Si sa che quando vi è confusione, quando non vi sono regole certe, a pagare sono sempre i più deboli, ovvero i lavoratori i quali operano in gran parte sottoinquadri o in nero o con contratti capestro con appaltatori o subappaltatori delle opere.

Per questi motivi la Fillea ed Agenquadri hanno sentito la necessità di avviare e sostenere nel tempo un processo di discussioni, ricerche di soluzioni e proposte del quale questo convegno è stata una parte importante, sia per sollecitare le Istituzioni che a vario titolo hanno responsabilità sulla definizione di percorsi e regole certe, sia per dare maggiori strumenti di azione al Sindacato nel sostenere le legittime aspirazioni dei Lavoratori.

Le risposte e le indicazioni che erano attese dai lavori del Convegno riguardano le prospettive aperte dal nuovo disegno di Legge quadro sulla materia che, quantomeno, definisce in modo univoco i confini professionali della figura del Restauratore di beni culturali, ribadisce per l'Istituto Centrale del Restauro un ruolo guida nella definizione dei Curricula formativi del Restauratore e nell'alta formazione specialistica per questa professione, ma conferma la possibilità, per le istituzioni universitarie, di costruire percorsi di lauree e diplomi compatibili con gli standard ICR, aprendo così la strada alla soluzione del problema dell'inadeguatezza quantitativa degli specialisti formati rispetto alle esigenze del comparto. Ma soprattutto le aspettative riguardano l'avvio a soluzione del problema delle qualifiche professionali, dei modi per conseguirle e dei riconoscimenti necessari per il passaggio fra una qualifica e l'altra.

Cerchiamo di definire quale sia ad oggi lo stato dell'arte.

Innanzitutto è ormai chiaro che le qualifiche siano di tre ordini: i Restauratori con la "R maiuscola", in grado di assumere l'intera responsabilità dell'intervento e con un percorso formativo realizzato presso l'ICR, l'Opificio di Firenze o facoltà universitarie che abbiano istituito corsi di laurea quinquennale sul restauro dei beni culturali; i Collaboratori Restauratori, che sono in grado di gestire direttamente porzioni del ciclo di restauro sotto la supervisione dei Restauratori e hanno alle spalle un percorso formativo triennale, che oggi potrebbe coincidere con i corsi di Laurea breve della classe 41; gli Operatori, che sono tutti coloro i quali di fatto operano nel comparto ma senza un diploma ufficiale ed hanno compiuto un percorso formativo costituito da corsi di formazione professionale, tirocini, esperienze dirette di lavoro. Questi ultimi rappresentano la maggioranza degli addetti, ma sono privi di autonomia operativa, non possono acquisire lavori in proprio, non costituiscono titolo per la qualificazione dell'Impresa ai fini dell'accesso agli appalti e sono di fatto i più precari.

Questo è il dato di partenza, al quale va aggiunta la considerazione che le Imprese hanno un disperato bisogno di Personale con diplomi riconosciuti e che le Istituzioni attualmente abilitate a rilasciarli sono poche e offrono pochissimi posti ogni anno. Inoltre sono ancora troppo confusi e complicati i meccanismi che consentono di veder riconosciute come crediti, ai fini del conseguimento dei diplomi superiori, le esperienze formative e professionali pregresse. Quindi è praticamente inesistente la mobilità verso l'alto del riconoscimento professionale.

Per poter mettere ordine e risolvere i problemi, occorrerebbero due condizioni:

- una maggiore disponibilità di opportunità formative, con un forte impegno delle istituzioni universitarie ma anche della Formazione Professionale regionale, attraverso un sistema di corsi basati su standard condivisi e compatibili con gli standard ICR, reciprocamente riconosciuti e che consentano un sistema di riconoscimento di crediti in modo da garantire la mobilità professionale verso l'alto;
- un sistema condiviso di riconoscimento delle esperienze formative e professionali pregresse, basato su titoli, autocertificazioni ed eventualmente anche prove di accertamento professionale, che risolva la questione del gran numero di operatori oggi senza diploma riconosciuto e quindi senza certezze professionali e lavorative.

Su questi temi abbiamo chiamato ad esprimersi le Istituzioni (in primo luogo l'Università, l'ICR e la Regione) e le Parti Sociali. Se da questa occasione di confronto, analisi e proposta siano scaturiti elementi per portare a soluzione i molti problemi sul tappeto, lo lasciamo giudicare al lettore di questi atti. Per quanto riguarda la Fillea e l'Agenquadri, è garantito l'impegno a non fermarsi a questo primo appuntamento e a procedere in tutte le direzioni utili al raggiungimento di soluzioni funzionali e soddisfacenti per tutti i protagonisti scesi in campo, ma soprattutto per i Lavoratori del Comparto Restauro.

Francesca Boccini
Segretario Fillea Cgil Roma e Lazio

Augusto Biondi
Responsabile Agenquadri Lazio

Sandro GRUGNETTI

Segretario Generale Fillea CGIL di Roma e Lazio

Relazione introduttiva

In tempi di grande crisi industriale desta molto interesse la notizia che il salone del vino allestito all'interno di un'ex fabbrica FIAT, il Lingotto per l'appunto, ha mosso un giro di affari quasi pari all'ultima finanziaria. E stiamo parlando di un ambito che riguarda la valorizzazione delle nostre vigne, la cui riscossa, sostenuta da un massiccio processo di innovazione e formazione promosso in tutto il paese, ci ha consentito di risalire la china e di tornare leader indiscussi del settore in tutto il mondo.

E' un dato che in Italia la vocazione industriale (almeno della grande impresa) va diminuendo. Ciò non significa che dovremo smettere di batterci per salvaguardare i livelli occupazionali di questo settore. Dovremo però, al tempo stesso, cominciare a considerare seriamente le risorse e le vocazioni territoriali da esaltare e valorizzare.

Questo vuol dire creare nuovi circuiti virtuosi che attraverso il recupero del territorio (e delle tradizioni in esso contenute) riescano a comunicare sensazioni di alta qualità dei prodotti, dello stile di vita, di grande autorevolezza di tradizioni e cultura che ci consentano di essere riconosciuti leader anche a livello internazionale.

Del resto proprio una recente pubblicazione del Ministro dei Beni culturali Urbani, dal titolo "Il tesoro degli Italiani", (sperando che resti veramente degli italiani), indica come valorizzare l'immensa eredità culturale italiana, definita la più importante risorsa civile ed economica del Paese. Un'ulteriore conferma, se ce ne fosse ancora bisogno, di quanto grande dovrebbe essere l'impegno di soggetti istituzionali e non, affinché si vada verso questa direzione.

E la Fillea CGIL vuole andare in questa direzione.

Per lungo tempo in Italia l'edilizia ha seguito una logica espansiva, poco preoccupandosi delle questioni dell'ambiente e in generale della vivibilità del territorio, sfuggendo ad una programmazione, con le conseguenze che tutti registriamo.

Programmazione che riguarda insieme gli addetti ai lavori ed i fruitori del territorio; in questo senso il nuovo PRG di Roma risponde a questa esigenza di democrazia, anche nella sua prospettiva di costruzione di una città policentrica.

I disastri delle logiche perseguite in passato sono sotto gli occhi di tutti. Proprio in questi ultimi giorni il fenomeno si è ripresentato nel nord d'Italia con tutta la sua drammaticità, per le catastrofiche conseguenze delle alluvioni a seguito di un dissennato esproprio del territorio.

Le cronache giornalistiche e televisive di questi giorni, accompagnate da drammi umani, sono testimonianza di questo uso scorretto del territorio, che va dal restringimento degli argini dei fiumi, alla desertificazione delle montagne, ad una scorretta urbanizzazione. Senza dimenticare i danni e le perdite umane causati dai terremoti che ciclicamente scuotono il

nostro paese. Ultimo quello del Molise, le cui ferite sono ancora drammaticamente aperte. Partendo da considerazioni generali, che trovano rispondenza anche nella nostra regione, sarà opportuno avviare un processo di riqualificazione dell'esistente che assegni alle diverse realtà una funzione in termini di sistema e stabilisca tra i sistemi diversi un nesso. Bisognerà lavorare affinché sia possibile rispondere organicamente alle esigenze umane, civili e sociali degli insediamenti nell'interazione delle loro dimensioni, dalle più piccole alle più estese.

Questo significa che il Piano Regolatore di Roma dovrà tener conto anche dell'Hinterland, contribuendo ad invertire la tendenza a ridurre l'intera Regione Lazio ad un'appendice della metropoli.

Anche questo è un problema di riqualificazione del territorio.

Per esempio sul piano del patrimonio architettonico, centri ricchi di storia e anche di attività produttive, campagne dalla suggestiva bellezza, si sono degradati nel tempo, trasformandosi, anche nelle conseguenze urbanistiche, in quartieri dormitorio.

Riqualificare questo territorio nelle sue funzioni significa riqualificarne anche l'aspetto urbanistico-architettonico, in rapporto ad una destinazione che permetta a questi luoghi di tornare ad essere centro.

A questo proposito registriamo pareri di autorevoli architetti ed urbanisti. Le recenti dichiarazioni di Renzo Piano, ad esempio, tendono a rafforzare la nostra tesi, nei punti in cui si sostiene che le città contemporanee non possono più espandersi né esplodere. Le città possono ancora crescere, a patto di urbanizzare i pezzi di periferia intrappolati in quelle zone un tempo secondarie e ora diventate a pieno titolo centro della città.

Del resto è proprio questa la scommessa che in questi giorni il Campidoglio sta affrontando nella zona dell'Ostiense, nell'ambito del recupero del grande complesso lasciato vuoto dai Mercati Generali. Il recupero di un pezzo di periferia rimasto incapsulato in un quartiere ormai diventato centro diventerà volano per una stimolantissima avventura culturale, urbanistica e quindi sociale.

C'è ancora molto da fare sul fronte del recupero e della riqualificazione dei siti industriali dismessi recentemente e non. Per alcuni di essi si potrebbe parlare anche di un recupero di archeologia industriale.

Due dunque i punti fondamentali:

- 1) Il recupero delle periferie, nel duplice senso della regione (ora di fatto intesa come periferia) e dei quartieri periferici della metropoli.
- 2) L'ampliamento (e quindi la conservazione), con il nuovo PRG, del perimetro del centro storico di Roma; obiettivo che richiederà un più ampio intervento dell'attività di restauro.

In un caso e nell'altro, l'impresa edile dovrà avvalersi di una manodopera diversamente e più altamente qualificata.

E' uno degli aspetti di quello che noi della Fillea chiamiamo il Cantiere Qualità.

Diventa a questo punto irrinunciabile la questione della formazione, in termini quantitativi e qualitativi.

Di fronte all'enorme patrimonio da restaurare, del quale persino i numeri sono difficili da determinare, tenuto anche conto che non è possibile, secondo una logica ormai superata, stabilire una gerarchia di valore tra cosiddetto patrimonio maggiore e minore, ci sono le questioni della scarsità delle risorse finanziarie e della carenza di manodopera specializzata, dove per specializzazione si intende quel titolo conseguito esclusivamente nelle pochissime scuole attualmente riconosciute.

Per inciso voglio dire che per noi della CGIL il Patrimonio dei Beni Culturali, poiché determina l'identità della Nazione, non può che essere considerato pubblico nella pienezza del significato, come tra l'altro costantemente affermato nelle legislazioni passate.

E ben vengano pubblicazioni come quella recentissima di Salvatore Settis dal titolo "Italia Spa" nella quale l'autore, nel denunciare i rischi che corre il patrimonio storico ed artistico, per effetto di un'attività legislativa concettualmente confusa, lancia questo allarme: se non vogliamo tutti noi diventare i distruttori della propria memoria storica dobbiamo riuscire a provocare una riflessione istituzionale, attraverso la creazione di un'autorevole commissione formata da Costituzionalisti, amministrativisti e Storici dell'Arte, che abbia il compito di ripensare correttamente il problema del patrimonio storico ed artistico italiano e del modo di tutelarne efficacemente.

Su questo fronte, non solo la Fillea, ma tutta la CGIL, è già impegnata.

E arriviamo al problema della Formazione.

Le scuole di restauro attualmente riconosciute dallo Stato sono tre: l'I.C.R., l'Opificio delle Pietre Dure e la Scuola del Restauro del Mosaico, che licenziano annualmente meno di cinquanta giovani che hanno il riconoscimento ufficiale della qualifica di restauratore. Accanto ai suddetti figurano pochi corsi universitari di perfezionamento per specializzazioni varie. Nel complesso un numero esiguo e del tutto insufficiente alle necessità.

D'altra parte esiste un patrimonio di esperienze artigianali nel restauro, che si estrinseca in particolare nell'edilizia, il cui valore, pur essendo universalmente riconosciuto, non lo è ufficialmente per gli interventi nel settore dei beni culturali.

Questa professionalità nasce dall'intervento sul campo, dal lavoro, tanto che, pure nell'apprezzamento della preparazione fornita dalle Istituzioni ufficiali indicate, si sottolinea nel loro caso un deficit di esperienza.

Si capisce che la delicatezza degli interventi nel restauro dei beni culturali rende necessaria la certezza della certificazione della professionalità.

Ci troviamo quindi di fronte ad una duplice esigenza:

- 1) di un sistema formativo da rimodulare in modo che possa sopperire in termini quantitativi e qualitativi alle necessità di intervento sul patrimonio esistente, anche attraverso attività di formazione continua.
- 2) di un sistema formativo che, riconoscendo le professionalità conseguite sul campo, le integri attraverso corsi specifici e le verifichi certificandole in termini ufficiali.

E qui non ci troviamo solo di fronte al riconoscimento della figura di restauratore, ma parliamo anche di quella del collaboratore e dell'operatore, figure indispensabili al settore e

per le quali molte Regioni tra cui la Regione Lazio hanno istituito ed attivato corsi di formazione, anche avvalendosi della partecipazione attiva di Enti paritetici.

Vanno costruite sinergie tra Ricerca, Università, Formazione Professionale ed Enti Paritetici per la sperimentazione di percorsi formativi nuovi che rispondano alle nuove esigenze. Circuiti integrati che sollecitava anche il Prof. Gianni Orlandi Prorettore della Sapienza nel recente Convegno, Cultura e Lavoro, della CGIL Confederale.

Del resto proprio in questa direzione va l'accordo che la Fillea Nazionale ha sottoscritto con la facoltà di Architettura di Valle Giulia; e sempre in questa direzione va la convenzione da noi sottoscritta con Agenquadri, che ci ha portato ad organizzare questo Convegno.

E potrebbero essere ancora altre le figure professionali "alte" che nel settore potrebbero essere definite, pensiamo ad esempio al Tecnico della gestione di un cantiere di restauro, oppure a figure legate alle nuove tecnologie, come il Tecnico superiore per il rilievo architettonico, la restituzione e la rappresentazione grafica, il cui titolo di studio è previsto proprio dal Ministero dell'Istruzione.

Ma anche nell'ambito dei recuperi archeologici l'edilizia può costituire un bacino di nuove professionalità, basti pensare all'operatore che collabora nell'esecuzione di scavi archeologici che si avvale anche dell'uso di mezzi meccanici.

Situazioni che i decreti 294 e 420, rispettivamente dell'agosto 2000 e dell'ottobre 2001, sembrano in parte poter contribuire a delineare se il disegno di legge quadro recante la: "Disciplina dell'insegnamento del restauro dei beni culturali" del 30/08 c.a. non ne avesse cancellato la validità. Escludendo di fatto le Regioni dalla formazione nel settore del restauro.

A questo proposito la Regione Lazio che cosa intende fare? Vuole far valere le prerogative Istituzionali ed emanare una Legge Regionale come previsto dal decreto 420? Definendo anche le modalità di accreditamento specifico per il settore ed i requisiti minimi organizzativi e di funzionamento?

La Fillea CGIL considera importante la risposta a questi quesiti da parte dell'Assessore, anche perché la materia non è più prorogabile.

A questo punto le nostre preoccupazioni sono molte e si aggiungono a quelle degli operatori e delle imprese grandi, medie e piccole che li impiegano, degli artigiani e delle cooperative che sappiamo avere realtà consolidate e consistenti nel restauro e nel recupero.

E a questa preoccupazione noi della Fillea CGIL dobbiamo purtroppo aggiungere altre preoccupazioni.

Si tratta della questione dei diritti, non solo quelli contrattuali ma anche quelli della salute, della sicurezza e della prevenzione.

Soprattutto sul versante della sicurezza e della prevenzione registriamo una mancanza più che di sensibilità, di consapevolezza e di conoscenza del rischio. E sono molti i restauratori che si rivolgono a noi perché registrano danni, alla propria salute e vogliono capire quali precauzioni adottare e quali tutele hanno rispetto al danno contratto.

Sono queste le motivazioni che ci hanno spinto fortemente a sviluppare, in collaborazione con l'Istituto di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli" della Sapienza, una indagine

conoscitiva sui rischi che gli operatori corrono. Indagine che sarà preziosa per l'individuazione di nuove strategie di prevenzione, oltre che per la formulazione di nuovi percorsi formativi legati alla sicurezza ed alla prevenzione.

E sulle questioni contrattuali.

L'introduzione delle mansioni di archeologo e di restauratore nel contratto di lavoro dell'edilizia, pur costituendo un passaggio importante, non sono sufficienti a rappresentare la complessità delle situazioni esistenti.

L'attuale configurazione infatti, oltre a tener fuori dall'inquadramento figure importanti come quella del rilevatore, del disegnatore e del geologo, costringe quelle mansioni su due soli livelli di inquadramento contrattuale che mal si addicono all'esigenza di una professionalità e di un'organizzazione del cantiere così articolata.

Le regole

Se a questa, per così dire, carenza contrattuale, si aggiunge la scarsa sensibilità dell'Amministrazione Pubblica ad approntare capitolati specifici di settore, con i relativi prezzari di riferimento, come previsto dalla normativa sui lavori pubblici, da redigere sulla base dei costi del lavoro sanciti dai contratti collettivi, si capisce perché archeologi e restauratori vengano impiegati prevalentemente con contratti di collaborazione saltuaria.

Questa prassi, di fatto, ha abituato le Pubbliche Amministrazioni a considerare questi lavoratori come autonomi prestatori d'opera, le cui prestazioni vengono scorporate dall'appalto e computate a costi molto inferiori rispetto ad un lavoro regolare, con gravi conseguenze sia sul fronte retributivo che previdenziale.

E' quindi necessario che le Amministrazioni prendano atto della situazione del settore e utilizzino gli strumenti capitolari per garantire un equo trattamento degli addetti.

Appare evidente come la logica di smantellamento delle regole di questo governo investa anche questo settore, per cui bisogna contrastare il disegno che tende a sottrarre il settore dei Beni Culturali dalle norme che regolano i Lavori Pubblici, lasciando ad una eccessiva discrezionalità il criterio di affidamento dei lavori.

E contrastare questo disegno per noi della Fillea CGIL vuole dire introduzione di strumenti di controllo più efficaci, vuole dire anche obbligo di certificazione di qualità.

Come si sottolineava anche nel Convegno recentemente organizzato dalla CGIL di Roma e Lazio su Cultura e Lavoro, che ho citato precedentemente, dentro il quale noi ci ritroviamo portandovi contenuti di elaborazione e di merito di settore, esiste il problema dei diritti, dei riconoscimenti contrattuali e della sicurezza.

Noi della Fillea ben conosciamo questi problemi e sappiamo che da soli non possiamo risolverli se non attraverso la Magistratura.

Anche in questo ambito è opportuno costruire alleanze, con la Pubblica Amministrazione, innanzi tutto, per il rispetto delle regole negli appalti pubblici, con tutte le associazioni delle imprese perché sappiamo che il rispetto dei diritti contrattuali e sulla sicurezza servono soprattutto a costruire quel rapporto di fidelizzazione che è garanzia di qualità, di profes-

sionalità e di valore aggiunto complessivamente inteso.

E su questo chiediamo l'impegno alle Pubbliche Amministrazioni a noi più vicine, i Comuni, la Regione Lazio le Province. Come pure chiediamo investimenti massicci, per attivare il circuito virtuoso di recupero e di riqualificazione che porta a sicuro sviluppo di ricchezza per la nostra Regione e per il Paese.

Ed ora qualche numero:

L'Italia detiene tra il 40 ed il 50% del patrimonio culturale dell'intera umanità

Se è vero che il Lazio detiene almeno il 30% dei beni culturali Italiani , significa che nella nostra regione sono collocati più del 10% dei beni culturali presenti sul pianeta.

Alcuni dati:

A Roma spetta il primato assoluto con un totale di 2.424 beni censiti, di cui solo 335 valorizzati.

Stiamo parlando solo dei siti archeologici e dei beni architettonici, tralasciando sia i beni contenuti nei vari musei, che il patrimonio minore.

A Firenze, invece, su 951 beni censiti (sempre beni archeologici ed architettonici) quelli valorizzati sono 219.

Come si vede la percentuale dei beni valorizzati a Roma è largamente inferiore a quella di Firenze.

Se a questo aggiungiamo la grande mole di beni artistici ed architettonici del resto della Regione, ci si rende conto di quali immense potenzialità abbia il comparto del restauro nella nostra regione. Basti pensare che solo nelle zone di Tivoli e di Tarquinia si annidano rispettivamente 58 e 47 siti archeologici censiti e tutto l'immenso patrimonio minore.

E' compito anche nostro far sì che venga valorizzato per creare occupazione, sviluppo e ricchezza per il nostro Paese ed una migliore prospettiva di vita per le future generazioni.

Letizia ERMINI PANI

**Direttore Dipartimento Scienze Storiche, Archeologiche e Antropologiche,
Università "La Sapienza"**

Desidero portare un saluto da parte del direttore del Museo dell'Arte Classica, del professor Carandini (che è impegnato con le lezioni a Parigi) e a nome del dipartimento di Scienze Storiche, Archeologiche e Antropologiche dell'Università.

Volevo sottolineare un dato. L'ambiente in cui vi trovate ora è nato proprio per occasioni di questo genere e cioè per favorire incontri nella consapevolezza che l'Università non può rimanere legata a quelle che oggi chiamiamo "lezioni frontali", ma si deve aprire ai problemi della società attuale.

Purtroppo la situazione degli spazi delle quattro facoltà in cui la Facoltà di Lettere è stata divisa, per volontà superiore alla nostra, ci obbliga ad occupare quest'aula solo per le lezioni. Viene meno questo nostro desiderio, per cui ho accolto ben volentieri la richiesta di potervi dare ospitalità questo lunedì (giorno felice perché siamo meno accalcati). Anche perché, come archeologa medievale, sono particolarmente interessata ai problemi del restauro.

Chiederei anche una particolare attenzione alla formazione delle nuove figure professionali nei restauri archeologici. È un appello che, anche come Direttore della Scuola di specializzazione in archeologia, mi sento in dovere di rivolgere, perché credo che sia uno dei restauri più delicati.

Vorrei chiudere con un riferimento all'immagine che voi avete utilizzato per il convegno perché ho avuto la fortuna e l'onore di scavare nella Chiesa di San Damiano ad Assisi e di trovare la conferma di quel "Francesco vò..." della costruzione francescana del primo San Damiano. È per questo che mi fa particolarmente piacere che abbiate scelto proprio questa immagine.

Carlo PARIETTI
Presidente Nazionale Agenquadri

Relazione introduttiva

Prima di tutto ringrazio i compagni e i colleghi del Lazio che mi hanno coinvolto nella prospettiva, estremamente interessante, di partire dal lavoro che avete cominciato e consolidato per estendere l'impegno comune tra Agenquadri e Fillea Cgil alla specificità di questi temi di livello nazionale. Credo sia utile dire due parole su cosa è Agenquadri, su quel poco che può fare e su quello che non può fare. Noi siamo un'associazione affiliata alla Cgil (il nome significa Associazione Generale Quadri), la differenza tra una federazione affiliata Cgil e una federazione di categoria della Cgil sta nella titolarità contrattuale. Noi, per statuto, non esercitiamo titolarità contrattuale se non in supplenza concordata con le strutture interessate.

Qui è l'italiano che dovrebbe essere "restaurato" e tuttavia voglio spiegarvi che cosa vuol dire. Noi esistiamo, con qualche difficoltà, nel tentativo di garantire che anche i lavoratori ad alta professionalità siano rappresentati, da parte dei titolari della contrattazione, insieme a tutti i lavoratori coinvolti in un dato settore di lavoro e in un unico contratto di lavoro, così come è nella storia e nella tradizione del sistema italiano. Garantendo, in questo contesto, le specificità rilevanti e diverse da livello professionale a livello professionale, da situazione lavorativa a situazione lavorativa, però lungo l'asse di un'idea – che, secondo noi, non è antica ma piuttosto moderna anche se ha una lunga storia – che è quella di unità dei lavoratori che lavorano all'interno di uno stesso settore.

La parola "quadri" è, a questo punto, molto parziale rispetto alla definizione dell'ambito di competenze e di problemi delle lavoratrici e dei lavoratori cui ci riferiamo, per cui noi parleremo sempre di più di una "area di alte professionalità".

La parola "quadri" viene da un pezzo fondamentale della storia del '900, dall'organizzazione del lavoro che ha informato non solo la fabbrica tradizionale, ma tutte le organizzazioni del lavoro e in qualche modo perfino l'Università. Organizzazione del lavoro in via di superamento per giungere a quello che si chiama il "lavoro della conoscenza", con un cammino parallelo alla società dell'informazione, alla società della conoscenza.

Un sindacato che ha una tradizione e una realtà di forte rappresentatività del lavoro, che si definisce nelle qualifiche del lavoro operaio e del lavoro degli impiegati, da qualche anno sta cercando di superare questa limitazione e di avere all'interno delle proprie fila, di rappresentare, e soprattutto di dare delle soluzioni contrattuali adeguate, anche ai lavoratori ad alta professionalità. Lavoratori che sono quelli che hanno la qualifica di quadro, prevista dalla legge del 1985, ma che nelle diverse situazioni hanno, sempre di più, anche altre qualifiche.

In alcune, per esempio anche quella di dirigente, e soprattutto in molte situazioni (non sol-

tanto la vostra) di figure tecniche altamente specializzate, che richiedono soluzioni contrattuali specifiche nell'ambito di un unico contratto per tutti i lavoratori, però con soluzioni finalizzate.

Lo strumento Agenquadri, all'interno delle categorie, risulta quindi uno strumento importante per la volontà dei singoli sindacati – in questo caso della Fillea – di andare alla ricerca, insieme alle lavoratrici e ai lavoratori interessati, delle specificità e delle soluzioni ai relativi problemi.

Noi siamo anche aderenti, oltre che alla Cgil, ad Eurocadre, che è molto impegnato in un'attività che in parte può interessare i vostri problemi specifici. Cioè sul riconoscimento europeo dei titoli di studio, su una normativa unica europea per le professioni regolamentate e per la mobilità all'interno dell'Unione europea dei lavoratori ad alta professionalità.

Credo che il lavoro di cui si sta parlando abbia, da questo punto di vista, delle potenzialità estremamente rilevanti in termini di mercato europeo e di mercato del lavoro per figure come le vostre.

Tra l'altro, molto utilmente, il lavoro che facciamo unitariamente con le associazioni di quadri Cisl e Uil dentro Eurocadre, ci consente di avere dei livelli unitari più facilmente di quanto sia in questo momento possibile a livello delle tre confederazioni e anche dei vari sindacati delle tre confederazioni. Questa situazione potrebbe rappresentare anche uno strumento utile alla Fillea per cercare delle soluzioni, agendo attraverso le associazioni dei lavoratori ad alta professionalità di Cgil, Cisl e Uil per un confronto unitario rispetto alle rivendicazioni da fare.

Credo che dei temi fondamentali che riguardano la vostra condizione di lavoro, uno in particolare – la formazione – è al centro dell'elaborazione e delle iniziative che facciamo come Associazione quadri.

Il tema fondamentale del futuro del lavoro, di tutti i lavoratori di qualsiasi professionalità, di qualsiasi livello e qualifica professionale, è la capacità di rinnovamento del lavoro ad alta professionalità prima e più che per le altre qualifiche. In particolare, in una situazione come la vostra, vale il ragionamento che noi cerchiamo di portare avanti in situazioni specifiche. Non vogliamo soltanto la formazione professionale tipica, la formazione tecnica specifica che serve per il lavoro a breve, per risolvere un problema di professionalità rispetto ad un investimento ad un'innovazione che deve dare i frutti a sei mesi. Questo tipo di formazione, poca o tanta, bene o male, la fanno prevalentemente le aziende per conto loro.

Ciò di cui abbiamo sempre di più bisogno, a partire dai lavoratori ad alta professionalità (ma tendenzialmente per i lavoratori di qualsiasi qualifica), è di affiancare a questa formazione tradizionalmente professionale e specificamente tecnica, una formazione sulla conoscenza fondamentale, sulla cultura generale.

Credo che l'abbinamento di queste due tematiche sia particolarmente centrale per figure come le vostre che, appunto, applicano conoscenze tecniche estremamente specializzate, molto elevate, che necessitano di elementi di cultura fondamentale.

Vi sottolineo il "non isolamento" di una problematica come questa. In realtà, riguarda l'in-

sieme del lavoro. Per voi vanno trovate e costruite soluzioni specifiche e particolari, però non siete soli da questo punto di vista. L'insieme del movimento sindacale, trovando soluzioni per voi, in realtà ne costruisce anche per l'insieme dei lavoratori e quindi è estremamente interessato a trovarle.

In particolare voglio dire che una delle tematiche legate alla formazione del sindacato (come rappresentante dei lavoratori) è quella di permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di essere i soggetti dell'innovazione e non oggetti che, qualche volta, possono essere persi per strada dall'innovazione.

Su questi argomenti abbiamo anche noi, come sindacato, un rinnovamento culturale da ampliare.

Credo sia importante sottolineare che i grandi problemi che ci troviamo ad affrontare (me la cavo con una battuta e penso al dramma, anzi alle tragedie come quella della Fiat), non nascono dall'innovazione ma dalla mancanza dell'innovazione. Quindi il problema che noi affrontiamo con la formazione e la ricerca è quello di essere soggetti-attori di introduzione e trasferimento anche nelle attività produttive.

Formazione che nel campo tecnico specifico credo possa essere estremamente importante per voi anche per fornire gli elementi utili ad affrontare un altro tema caldo della vostra situazione, che è quello della sicurezza nel lavoro.

La conoscenza, la ricerca, la formazione da erogare ai lavoratori del restauro deve anche mirare a porli in condizione di gestire i temi della sicurezza, in una situazione che vede qualche difficoltà in più rispetto alle grandi organizzazioni del lavoro tradizionali, per le quali le leggi più importanti sono state pensate.

Quindi da un lato il sindacato deve compiere un'azione di tutela e dall'altro deve anche fornire elementi di formazione tali da mettere in grado la singola lavoratrice e il singolo lavoratore di "controllare" i problemi che si trovano ad affrontare, le pericolosità che si trovano a gestire nel suo lavoro quotidiano.

Su un altro elemento potremo lavorare insieme, è il tema dell'inquadramento contrattuale. Per le questioni che dicevo prima non spetta a noi fare una piattaforma o una trattativa, spetta alla categoria. Credo che una volontà delle Fillea di costruire con noi e con voi uno strumento al suo interno a livello della Regione Lazio e, in prospettiva, a livello nazionale, possa servire a lavorare su una specie di censimento, per poi elaborare delle proposte.

Rispetto alla situazione attuale la Fillea Cgil e le altre categorie del settore di Cisl e Uil, possono ulteriormente rafforzare una rappresentatività anche di quadri più tradizionali nelle aziende di progettazione e di costruzione, anche attraverso l'iniziativa comune e cercando di mettere insieme problemi diversi per farne, possibilmente, progettazioni comuni.

Questo è lo spirito e il senso stesso della nostra esistenza e mi auguro che, a partire da questo convegno, potremo percorrere un pezzo di strada insieme, cosa a cui noi teniamo molto e che per noi è molto importante.

Livia POTOLICCHIO
Restauratrice

Il restauratore e la formazione

Vorrei fare una breve panoramica sulla situazione della formazione dei restauratori in Italia. Pur sapendo che affrontando questo discorso si rischia spesso di venire inquadrati da alcuni come nemico dei beni culturali e da altri come difensore di interessi di nicchia.

Il problema dell'individuazione di chi è restauratore e chi no è infatti il nodo principale sul quale si sono incentrate le discussioni negli ultimi anni; un problema legittimo quello della salvaguardia delle opere d'arte: nessuno vorrebbe affidare le nostre opere d'arte nelle mani di inesperti sedicenti restauratori.

Ora, se è pur vero che la tutela dei beni culturali ha portato a porre paletti nella definizione di chi è restauratore e chi no, è anche vero che nulla si è fatto per creare percorsi formativi che tenessero conto delle reali esigenze del mercato anche nel numero dei partecipanti.

È indubbio, infatti, che la madre di tutti i problemi per quanto riguarda la formazione nel restauro è il limitato accesso alla formazione nei due istituti statali: l'Opificio delle Pietre Dure di Firenze e l'Istituto Centrale per il Restauro di Roma.

L'Istituto di Patologia del Libro è chiuso da tempo.

Ogni anno nei due istituti possono iscriversi, dopo un esame di selezione, la bellezza di 36 aspiranti restauratori. Eppure in tutta Italia negli ultimi anni abbiamo assistito ad una crescita esponenziale nella ricerca di restauratori, anche senza prendere in considerazione il momento straordinario del giubileo del 2000 con i suoi numerosi cantieri aperti nella sola capitale.

Viene da se che tutte le opere di restauro intraprese non si sarebbero potute eseguire senza la presenza di tutti quegli operatori formati in altre scuole ed in possesso di quell'infinita galassia di titoli conseguiti nelle scuole private, alcune delle quali senza alcun tipo di riconoscimento ufficiale, altre dei veri e propri corsi di formazione professionale. Ricordiamo, infatti, che le Regioni possono, in base alla legge 845, istituire o riconoscere legalità a corsi di formazione professionale. Nella sola Roma oggi vi sono ben 11 corsi di restauro tenuti da scuole private con riconoscimento regionale. Per non parlare dei corsi attivati in moltissime accademie di belle arti in tutta Italia.

Tutte queste figure di restauratori, uscite dai due istituti o dalle scuole private o regionali, hanno deambolato nel mondo del restauro in una sorta di limbo indefinito nel quale non era chiaramente stabilito il confine tra le varie competenze e le varie gerarchie. Eppure dei distinguo venivano fatti tra le diverse formazioni dalle singole soprintendenze, che mai hanno visto di buon occhio i corsi di formazione professionale delle regioni. Un problema di dialogo tra le diverse istituzioni evidentemente. Da una parte le Regioni con i loro corsi che

vengono pubblicizzati come legalmente riconosciuti (una frase che da sola vuol dire tutto e niente) e dall'altra le soprintendenze dei beni culturali che tali corsi non riconoscono.

Le cose si sono trascinate così per anni e nessuno ha pensato a chi faceva le spese di questa situazione, nessuno ha pensato a tutti quei giovani che hanno impegnato anni e soldi nella formazione credendo che i titoli conseguiti li avrebbero effettivamente collocati nella schiera dei conservatori del nostro patrimonio culturale.

La beffa è poi completa se si pensa che la maggior parte di loro ha lavorato nei cantieri di restauro proprio grazie al titolo di studio conseguito presso le scuole private in un frustrante e perenne "ci sei ma non ci sei". Dopo numerose polemiche e convegni sull'argomento, che non hanno di fatto approdato a nulla, il 3 agosto del 2000 il Ministero dei Beni Culturali vara il tanto atteso regolamento attuativo della Legge Merloni per quanto concerne il restauro. Sono definite gerarchie, termini e titoli necessari per essere restauratori di beni culturali e quelli utili per diventare collaboratore restauratore di beni culturali.

Pur costituendo una buona base di discussione, se non altro perché finalmente il Ministero prende atto dell'esistenza di collaboratori restauratori, il decreto non può essere certo considerato un punto di arrivo. Rimangono ambigui i percorsi formativi. Si parla di diplomi di laurea specialistica in conservazione e restauro del patrimonio storico e artistico che a due anni dall'uscita del decreto non sono ancora stati attivati né si sa quando lo saranno.

Agli studenti che frequentano il corso di laurea triennale in Tecnologie per la conservazione e restauro dei beni culturali viene detto che il corso non forma collaboratori restauratori, chi esce da una scuola regionale di tre anni viene equiparato ad un laureato in Tecnologie per la conservazione, speriamo che sia vero anche quando entreranno nel mondo del lavoro. Sono previsti percorsi formativi integrativi per coloro che prima della data di pubblicazione del decreto hanno frequentato corsi di formazione professionale di almeno due anni, ma di questi corsi non si sa ancora niente, né si sa chi debba tenerli.

Insomma, mi sembra che ancora si preferisce parlare di ciò che non esiste piuttosto che risolvere in modo compiuto l'esistente.

Chiudo questo quadro generale sulla formazione chiedendomi: si riuscirà, nel restauro, ad arrivare a percorsi formativi chiari il cui numero di partecipanti tenga conto delle reali esigenze del mercato, in cui i diplomi rilasciati, quali che siano (non includiamo quelli degli istituti statali che di fatto sono riconosciuti), permettano a chi li consegue di entrare a pieno titolo nel mondo del lavoro, permettendo a chi li consegue di crescere professionalmente attraverso l'iscrizione a corsi di perfezionamento o master?

Nel '39 Brandi ha avuto una grande intuizione, rivoluzionare il mondo del restauro tramite l'istituzione dell'ICR, spero che nel 2003 qualcuno abbia una proposta per uscire definitivamente dall'ambiguità di questo settore almeno nel campo formativo. Grazie.

Silvano SUSI
Presidente Associazione Costruttori Edili Romani

Il ruolo della grande e piccola imprenditoria nel settore del restauro

Vi ringrazio per l'invito e vi faccio i complimenti per il tema scelto per il Convegno che ritengo particolarmente significativo per il mondo dell'edilizia che è, paradossalmente, da un lato, un settore "antico", ma dall'altro è "moderno" nel senso che solo recentemente nell'ambito del contratto di lavoro sono state introdotte tutta una serie di caratteristiche a maggior tutela delle donne che nell'edilizia sono diventate madri di famiglia. Il nostro settore era tipicamente maschile, invece il mondo del restauro ci porta a prendere visione dell'altra "metà del cielo" con tutti gli aspetti ad esso correlati. Voglio concentrare il mio intervento su tre concetti.

Primo punto

Si è parlato di un nuovo disegno di legge-quadro. Allargherei la problematica all'aspetto di nuove norme. Credo che nel passato si sia data un'attenzione, da un lato vincolistica alla protezione di beni storici, ma dall'altro proprio queste norme sono state poco favorevoli all'effettivo recupero del patrimonio urbanistico e monumentale italiano.

Prendiamo l'esempio del piano regolatore, che a nostro modo di vedere è eccessivamente farraginoso nelle sue normative. Suddivide la nostra città in una serie di ambiti molto diversificati con norme specifiche, complesse, lontane, non solo da voi che siete i tecnici del restauro, ma anche da noi imprenditori e dal mondo sindacale che rappresentano gli esecutori; ma sono lontane anche dal normale cittadino il quale a sua volta si aspetta subito dei risultati concreti.

Questo tema, qui giustamente affrontato, va ampliato: servono nuove norme per poter fare in modo che ci sia una maggiore tutela del nostro patrimonio.

Secondo punto

È vero che c'è tanto da tutelare, ma è anche vero che ci sono tantissimi obbrobri in giro. Crediamo che il recupero vada anche nell'orientamento della definizione di ciò che bisogna recuperare e ciò che non è utile restaurare, quindi tutto ciò che può essere demolito e ricostruito.

Vi fornisco un numero paradossale che sconvolse anche me quando diventai presidente dell'associazione costruttori romani. La parte di edilizia che abbiamo in città risulta essere anteriore alla prima guerra mondiale, è inferiore al 7% di tutto il nostro patrimonio cittadino.

La stragrande maggioranza della nostra città è stata costruita tra il 1946 e il 1970 che sono gli anni di dopoguerra, anni in cui le condizioni economiche erano molto diverse da oggi, in cui c'era grande voglia di ricostruire ma con materiali che erano quelli di allora.

Quindi se da un lato dobbiamo proteggere e restaurare molto, dall'altro dobbiamo anche fare delle scelte forti e immediate. La casa va riparata, recuperata altrimenti tutto si distrugge, si perde. L'attenzione che manca oggi è il fatto che il "non fare" è già una scelta e porta verso il degrado.

Mi hanno sorpreso le cifre citate da Sandro Grugnetti: solo 335 siti su oltre 2200 sono quelli che a Roma vengono valorizzati.

Terzo punto

Noi non possiamo immaginare, pur nell'alto valore che ha questo argomento, che lo Stato sia l'unico soggetto che possa mettere a disposizione dei fondi per i restauri e la valorizzazione dei nostri beni. Siamo in periodo di finanziaria e lo leggiamo sui giornali tutti i giorni: i fondi non sono infiniti.

I sindaci continuano a ripetere che il trasferimento di risorse su Roma è inferiore a tutte le altre città. I fondi pubblici sono contenuti e da parte del restauro è giusta la richiesta di attenzione, ma dobbiamo guardare con serenità rendendoci conto che i fondi non sono infiniti.

Dobbiamo allora cercare di lavorare sul rapporto pubblico-privato. Dobbiamo fare in modo che esistano delle condizioni per il project financing. Dobbiamo fare in modo che questi 2000 siti non valorizzati lo divengano, coinvolgendo le forze degli operatori del settore, il mondo del lavoro e l'imprenditoria per progetti e proposte.

Spesso visito altri Paesi e vedo che c'è la volontà di rendere i musei non solo semplice esposizione ma centri di vita e fonte di ritorno sull'investimento. Molti sono gestiti da fondazioni, molti da privati che hanno al loro interno bookshop, bar, ristoranti, ecc. Questo modo di operare sta arrivando piano piano anche in Italia.

Se riusciamo, all'interno di questo tipo di meccanismo, a coinvolgere anche il mondo del privato, ciò non deve essere considerata una contrapposizione o peggio ancora una sopraffazione del privato rispetto al pubblico. Deve essere considerata una risorsa che ci permetterebbe di valorizzare i grandi beni che abbiamo a disposizione.

Gianfranco TARSITANI

**Direttore Istituto di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli",
Università "La Sapienza"**

Sicurezza e nuove figure professionali

Grazie agli organizzatori. La Fillea e Agenquadri non solo mi hanno dato l'onore di fare questa presentazione, ma hanno anche incaricato il Dipartimento di Sanità Pubblica di collaborare per la parte sanitaria e a quello che è questo studio epidemiologico sulla rilevazione del bisogno in termini formativi sui problemi della sicurezza. Grazie alla Direttrice per la ospitalità in questa sala straordinaria che ci rende felici. Buongiorno e benvenuto al pubblico.

Guardo con interesse ai Restauratori e questa indagine si svolge anche attraverso le risposte che gli operatori daranno ai nostri questionari.

Grazie a Federica Pasca, che insieme ad Annalisa Trama ha collaborato con me a questa presentazione.

Perché siamo partiti dal concetto di sicurezze? Perché abbiamo due oggetti da tutelare, entrambi preziosi. Il bene culturale e il restauratore. Siamo convinti che lavorare sulla sicurezza è un lavoro a tutto campo che abbraccia a 360° la mentalità e la cultura della prevenzione, della protezione e dell'accuratezza nel lavoro che diventa un approccio globale. La complessità del lavoro dipende dal fatto che l'ambiente restauro è quanto mai variegato. Il Restauratore e l'ambiente in cui lavora formano un binomio difficile da dominare perché il restauro è un contenitore in cui stanno cose estremamente variegata. I beni culturali sono vari, i reperti archeologici, i dipinti, i tessuti, gli elementi di arredo e così via e altrettanti sono gli ambienti in cui essi sono, ambienti finalizzati alla tutela dell'oggetto prezioso e non sono costruiti con l'attenzione di chi vi opera in tempi parziali o anche per lunghi periodi.

Quali sono le fonti di rischio?

I rischi sono a tre livelli: esiste un rischio chimico, uno microbiologico, uno fisico.

Per quest'ultimo caso ho scelto un esempio tipico che è l'uso del laser ma lo vedremo successivamente.

Analizziamo il rischio chimico: nella tabella trovate un lungo elenco di sostanze. Il restauratore usando benzene, essenza di petrolio e così via si espone ad un lungo elenco di effetti dannosi per la salute.

Alcune di queste sostanze non dovrebbero essere usate, ma solo utilizzate all'interno di una serie di procedure e cautele assolute, e su questo dobbiamo vigilare. Sui solventi, che sono molto utilizzati, bisogna sapere che possono attraversare la pelle e provocare danni, problemi agli occhi, soprattutto nel caso di lenti a contatto che si trasformano in una spugna che li assorbe e provocano danno.

Il rischio microbiologico: ho partecipato come igienista all'apertura della tomba di Federico II e in quel caso è stato messo in piedi un sistema di una camera bianca che tutelasse completamente chi entrava. La tomba di Federico II era già stata aperta quindi la maledizione di Tutankamon si sarebbe dovuta già essere verificata, ma non vi nascondo che in quei casi si tratta anche di proteggere il bene prezioso che è là dentro. La variazione microclimatica, la contaminazione microbiologica può alterare le spoglie.

È plausibile un rischio microbiologico? Sì. È raro e remoto ma plausibile. Possono essere presenti una serie di allergeni che poi, se ispirati, possono essere pericolosi (specie su persone sensibili) o comunque molto fastidiosi per persone allergiche.

Del rischio microbiologico dobbiamo dire che qualsiasi materiale può essere attaccato dai microrganismi patogeni, e quel materiale può essere fonte di infezione per l'uomo. Sul lucido vedete un lungo elenco di biodeteriogeni, ma non voglio soffermarmi a lungo. Vi faccio solo notare come nella prima parte del lucido, che riguarda le materie organiche, sono essenzialmente i funghi che possono essere deteriogeni. Mentre, invece, nella seconda parte, sui materiali inorganici oltre ai funghi ci sono le alghe, licheni e altri.

I Restauratori questi elementi li conoscono bene? Quali sono le malattie che si riscontrano? Dermatiti, malattie dell'apparato respiratorio, congiuntiviti che rappresentano i fattori principali. Aggiungo la scabbia.

Sul rischio fisico vi avevo anticipato del rischio del laser. Oggi vi è una grande applicazione di laser in tutti i settori. Nel restauro vi prego di far attenzione agli effetti dannosi perché ha un effetto termico, acustico, fotochimico. C'è bisogno di un continuo aggiornamento. Non bisogna dimenticare che nell'ambiente contiguo esiste una contaminazione dell'ambiente.

Affrontiamo ora il tema della legge 626 del 1994. Siamo in ambiente sindacale e questa legge è uno dei pilastri su cui si basa l'intervento di tutela e protezione dei lavoratori.

Voglio entrare nello spirito della legge e dico che questa deve essere applicata a tutti. Pongo l'attenzione sui dispositivi generali e l'uso dei dispositivi di protezione individuali.

L'articolo 16 dice "Informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori". Siamo dentro il nostro tema, abbiamo la forza del legislatore che ci dice che il lavoro va tutelato anche attraverso la formazione. Siamo in un ambito fortemente voluto da una legislazione molto accurata da questo punto di vista.

È chiaro che la legislazione non fa l'operatività. Dare contenuto alle leggi dipende da noi. Vi sottolineo il discorso sui dispositivi di protezione individuale per dire che l'adozione dei mezzi di protezione individuali (maschere, elmetti, guanti, scarpe antidrucciolo) è scarsa. C'è anche una disinformazione sulla necessità e obbligatorietà di tutelarsi. La mancata tutela diventa un danno grosso per tutta la società, la formazione in termini di sicurezza è importantissima per andare in questa direzione.

Concludendo, pensiamo che la sicurezza si possa realizzare attraverso varie fasi. Ribadiamo la reciprocità della sicurezza sull'opera d'arte e sull'operatore.

In secondo luogo parliamo della prevenzione che deve essere mirata all'interno di questa logica.

L'indagine conoscitiva che stiamo sviluppando (il nostro questionario lo potete ritirare al desk) riguarda un'analisi sui rischi, sulle abitudini, sulle malattie.

L'adozione di una cartella sanitaria che segue l'operatore può essere un fattore di estrema rilevanza.

Pensiamo che la formazione debba contenere gli elementi sulla sicurezza che possono portare a sottolineare tre aspetti. Da una parte la gestione del rischio, il contenuto ed il contenitore devono muoversi insieme; dall'altra il rispetto ambientale, e lavorare nel rispetto delle norme significa anche rispettare l'ambiente. Oltre a non danneggiare se stessi e l'opera d'arte bisogna non danneggiare l'ambiente. Il terzo aspetto è la gestione dell'attività lavorativa.

Nella formazione possono essere introdotti elementi di gestione manageriale e gestionale su cui si migliora l'organizzazione complessiva del lavoro. Tutto questo è finalizzato alla sicurezza. Organizzare bene il lavoro significa essere buoni manager di se stessi.

Questi tre contenuti rientrano all'interno delle nuove figure professionali, rinnovano figure già esistenti ma le arricchiscono con attributi nuovi e creano nuove professionalità.

Ciò nella misura in cui un mestiere antico, bello e riconosciuto come quello del restauratore si deve vestire di nuovi contenuti, di nuove capacità e diventare pertanto il punto trainante di una operazione di rispetto, recupero e salvaguardia di quell'immenso patrimonio di storia e di cultura che abbiamo in Italia.

Vi ringrazio per l'attenzione.

Alessandro BIANCHI
Istituto Centrale Restauro

Il nuovo disegno di legge sulla disciplina del restauro

L'Istituto Centrale del Restauro, è un po' il punto di riferimento dell'argomento di cui stiamo trattando. È la scuola più antica che c'è in Italia e che ha dato le linee guide della professione a partire dal 1940, anno in cui fu avviata l'attività didattica.

È il luogo in cui si sono formati i migliori restauratori attualmente impegnati in Italia e dove si è sviluppata la discussione più approfondita su questo argomento. Su cos'è il restauro, quale sia il ruolo dei Restauratori nell'intervento sulle opere d'arte e monumenti.

Il disegno di legge di cui stiamo discutendo costituisce il punto d'arrivo di molti anni di discussione e riflessione estremamente accesa. Sono qui non soltanto in rappresentanza del Direttore Generale e dell'Istituto, ma anche in quanto responsabile della carta del rischio che ci permette di elencare un po' di dati.

Prima il Segretario della Fililea Lazio ha parlato del 50% del patrimonio mondiale. Questa cifra non corrisponde a verità e si riferisce ad un dato reso noto da una pubblicazione del Touring Club di 15 anni fa che pian piano è diventato luogo comune.

In realtà non si sa quale sia la percentuale del patrimonio italiano rispetto a quello mondiale. Noi abbiamo costruito un repertorio del patrimonio che assomma 60mila beni.

Questo dato è importante perché denota che noi non sappiamo quanti sono i monumenti in Italia e per averne una prima quantificazione abbiamo dovuto fare ricorso a strumenti bibliografici.

Possiamo però affermare, con certezza, che questi sono i numeri dei beni più importanti, quelli che gli estensori delle guide hanno ritenuto di segnalare all'attenzione del visitatore colto.

Apparentemente tutto questo è molto grossolano, ma in realtà non lo è perché la legge italiana esclude una qualificazione precisa del bene culturale. È impossibile quantificare i beni culturali italiani perché la stessa legge non intende arrivare ad una identificazione assoluta come fanno le legislazioni anglosassoni e altre. Queste partono da una definizione oggettiva e quantitativa di ciò di cui stiamo parlando.

La nostra legislazione, al contrario, dopo una riflessione teorica sul patrimonio culturale nel decennio 30-40, ha portato alle regolamentazioni che vigono attualmente. Questa indeterminatezza porta a non poter avere delle quantità oggettive di cui parlare quando si affronta il tema di lavori sulle opere pubbliche.

La stima più seria che abbiamo sull'edilizia monumentale è quella fatta da Paolo Leon di

CLES circa tre anni fa, che porta ad una stima di 300mila unità edilizie monumentali, cioè sottoposte alla tutela della legge.

Il restauro riguarda proprio questa fascia di edilizia. Parliamo di una quantità sterminata. Nella norma con l'ex art. 4 della legge 1089 sono comprese tutte le proprietà pubbliche la cui quantificazione non è stata mai effettuata, né tanto meno è possibile farlo.

Ecco perché noi parliamo di una cosa indefinita, di una fascia di oggetti su cui il sindacato e il governo, che concorrono a formare la politica o la macroeconomia, non possono andare oltre un certo livello di ragionamento.

L'Istituto del restauro ha conformato la figura del restauratore secondo la cultura degli anni '30. Perché l'Istituto forma 15 restauratori l'anno? Perché le idee guida su cui è stato fondato negli anni '30 sono quelle di una fruizione estremamente elitaria dell'organizzazione dell'Istituto; la stessa teoria del restauro è il riflesso di un approccio alla gestione del patrimonio estremamente elitaria.

Siamo in fase pre-bellica, nella pre-speculazione edilizia di cui parlava il Segretario della Fillea Lazio.

Prima della realizzazione di quel 97% di Roma di cui si parlava prima. Il Restauratore appartiene a questa cultura che ormai non c'è più. Lavoriamo in un quadro culturale che dal punto di vista metodologico è superato.

Dal punto di vista tecnico il patrimonio culturale da strumento di uso elitario è diventato strumento di uso industriale. Il 6% del Pil ruota intorno al patrimonio culturale e andrà crescendo con la deindustrializzazione dell'Italia e con una sua maggiore terziarizzazione. La Cappella Sistina è del '400 per essere usata da 400 persone l'anno. Quindi ha una conformazione materiale nata per avere un certo equilibrio nel tempo anche come sollecitazioni fisiche e degli agenti aggressivi.

Nel 2000 hanno visitato la Cappella Sistina tre milioni di persone, pensiamo cosa significa questo dal punto di vista fisico-chimico sull'equilibrio di questo oggetto. Si tratta di un uso assolutamente distruttivo, se l'impatto negativo di questo uso non viene temperato attraverso una serie di misure di gestione che seguono una serie di misure di analisi tale da consentirne l'uso in maniera assolutamente industriale.

Diciamo tra parentesi che, con un uso del genere, l'oggetto ha perso il suo valore culturale perché di tre milioni di persone che vedono la Cappella Sistina non so quante decine sarebbero in grado di spiegare il senso di quello che vedono.

Si tratta di qualcosa di totalmente nuovo che si sta verificando in questi decenni e in particolare dagli anni '80, da quando si è sviluppato questo turismo di massa così grande.

Tutto questo mette in crisi la figura del restauratore, chiamiamolo "brandiano", e quello dell'Istituto che forma il restauratore che deve vivere in intimo contatto con il critico che dirige il lavoro di restauro. Figura molto dinamica, molto nobile che è andata avanti benissimo fino a qualche anno fa, fin quando il restauro è rimasto ciò che era al punto di partenza, ovvero un'attività del tutto elitaria.

Non scendo nei dettagli del ritocco o delle lacune perché sarebbe fuori luogo, ma l'intera

idea del restauro e la pratica del restauro è conforme ad una cultura che non c'è più. Alla cultura dei primi anni '20, del primo quarto del secolo. Il nostro restauratore, così elitario, si è trovato a vivere, nel momento in cui – negli anni '80 – il patrimonio culturale è diventato un elemento macro-economico, una duplice crisi o una crisi multiforme. Prima di tutto quella di essere elitario in un mondo che non lo è più. Questo fatto lo ha posto in una situazione di grossa sofferenza.

Secondo: il fatto che la sua professionalità non aveva alcun riconoscimento giuridico.

Forse c'è anche chi dice che irrigidire il ruolo dell'Istituto può essere sbagliato perché, per esempio, Pinin Brambilla che ha restaurato Leonardo da Vinci di Milano non è allievo dell'Istituto. Come non lo è Nonfarmale, uno dei più grandi restauratori italiani, che è di Bologna. Non sono allievi dell'Istituto, per cui sarebbe stato sbagliato pensare che solo l'Istituto poteva conferire questa qualifica o questa capacità professionale.

Il disegno di legge di cui parliamo effettivamente ha un connotato di ottima qualità, per il fatto che in esso si percepisce molto nettamente che ha tenuto conto di tutte queste variabili nella maniera migliore possibile. Perché da un lato conferma alla scuola dell'Istituto e alla scuola dell'Opificio il ruolo di alta formazione che la legge già conferisce a questi due Istituti. Indica la necessità che queste due istituzioni mantengano un ruolo guida, perlomeno come definizione e determinazione dei percorsi formativi.

Ma dall'altro allarga moltissimo il numero delle figure, soprattutto universitarie, che possono formare i restauratori. Cioè lavoratori, professionisti che avranno il titolo giuridico idoneo per poter intervenire sul patrimonio culturale ma, attenzione, qui ricadiamo nella indefinitezza della legge.

Questo è un problema molto importante perché se si parla di edilizia non dobbiamo fare lo sbaglio di accreditare tutta l'edilizia di qualità monumentale al 100%, questa sarebbe una strozzatura del concetto.

Noi parliamo del restauratore che opera su oggetti o superfici architettoniche, come dice l'articolo 1 del disegno di legge, che hanno il connotato della "monumentalità" ovvero possiedono quelle qualità storiche che ne determinano l'ingresso nel novero del patrimonio culturale. Io mi fermo nel riconfermare quelle quantità, parliamo di 300mila unità edilizie, grosso modo, di cui circa 60mila sono di proprietà privata. Un'ultima notizia, questa volta non dico filogovernativa ma che va detta: nell'attuale governo, il ministro Urbani con una decisione estremamente perentoria, l'anno scorso, ha pensato di schedare tutto quanto il patrimonio culturale per farlo inserire nel nostro sistema informativo. Il progetto si chiama "Carta di rischio del patrimonio culturale". Parliamo, quindi, di un'operazione colossale.

Il Ministro, non voglio parlarne qui, né bene né male, viene dalla Bocconi e gli economisti non sopportano l'inderminatezza.

Il Ministro dei Beni Culturali riveste una responsabilità di Governo e ritiene che non sia accettabile non sapere quanti sono i monumenti. Non accetta di definire delle priorità di spesa pubblica senza avere un parametro numerico oggettivo per la definizione della priorità. Per questo ha deciso che tutta l'edilizia e potenzialmente tutto il patrimonio, anche

figurativo, debbano essere schedati e misurati in maniera che sia possibile per il Governo, per colui che decide la spesa pubblica, avere un parametro oggettivo di giudizio.

Questa è una decisione molto importante anche perché queste 300mila schede bisogna farle: sono 10 anni di lavoro che si aprono. Noi stiamo ora mettendo a punto una scheda molto sintetica, perché non possiamo pensare che si spendano 5 milioni di lire per ogni monumento per fare le schede, questo non è possibile.

Una scheda che potrà costare intorno ai 200 euro a edificio comporta una spesa di circa 40 milioni di euro per i prossimi 4 anni riferita ad un terzo del patrimonio (100mila unità edilizie). Può darsi che il governo decida di impegnare questa somma determinando il bisogno di molte persone in grado di fare queste schede. Qui non stiamo parlando della figura del restauratore, ma il restauratore fa parte di coloro i quali potranno fare questi lavori e che contribuiranno a fornire un quadro di conoscenze e di governo del problema oggettivo molto importante. Grazie.

Giancarlo D'ALESSANDRO
Assessore ai Lavori Pubblici del Comune di Roma

Investimenti e interventi del Comune di Roma nel restauro e nella conservazione del Patrimonio

È interessante la notizia che ci veniva data da ultimo, io mi sono permesso di richiamare che c'era già stata in Italia, negli anni passati, un'iniziativa che aveva impiegato qualche migliaio di persone nei rilievi, nel censimento del patrimonio.

È sempre drammatico dover pensare di ricominciare da capo. Io spero, almeno, che il lavoro già fatto possa essere utilizzato perché il ragionamento è corretto. Per poter parlare di manutenzione e conservazione del nostro patrimonio dobbiamo innanzitutto conoscerlo e non soltanto identificarlo e quindi sapere di cosa si tratta, ma conoscerlo nel suo stato manutentivo. Quindi conoscere il fabbisogno di interventi che ha questo patrimonio. Questo è un lavoro anche costoso perché l'indagine è una componente non piccola e propedeutica all'intervento. Ciò appare del tutto evidente.

Un secondo tema collegato è che se l'indagine viene fatta oggi, nel 2003, è chiaro che deve potersi sviluppare in un tempo relativamente breve, perché nel 2008 quelle indagini fatte nel 2003 probabilmente hanno un peso diverso nella valutazione.

L'identificazione dello stato manutentivo del nostro patrimonio e la programmazione degli interventi, pur nel limite delle risorse disponibili, evidentemente devono essere correlati. Un'indagine fatta oggi e non correlata ad un intervento rischia di diventare un materiale obsoleto e quindi uno spreco di risorse, allora tanto vale programmare le indagini sempre correlate agli interventi manutentivi da svolgere.

Insieme all'Assessore ai Lavori Pubblici di Roma operano la Soprintendenza e l'Assessore alla Cultura, che hanno parecchie competenze proprio sui temi del restauro.

Come Assessore ai Lavori Pubblici di Roma ci è capitato di intervenire non poco sul tema del restauro nell'ambito dell'edilizia monumentale, che è una parte dei lavori pubblici della città di Roma.

È ovvio che siamo, come tutti, molto attenti e impegnati nella salvaguardia del nostro patrimonio culturale, monumentale e artistico proprio perché credo che ogni Istituzione debba sentire come un dovere la capacità di intervenire. È proprio perché sentiamo così delicata e importante questa problematica che gli interventi conservativi e di recupero devono essere affidati a professionisti seri, preparati e con esperienza. Su questo tema qualche polemica in passato con gli amici imprenditori dell'edilizia la abbiamo avuta.

Qui c'è un'antica polemica che deve essere risolta; se si è restauratori a pieno titolo soltan-

to quando si esce dall'Istituto Centrale del Restauro, dall'Istituto di Firenze o dalle Facoltà Universitarie, oppure se le Regioni, con i corsi di formazione professionale, abbiano livelli di preparazioni adeguati per fornire la qualifica di Restauratore, che non sia qualcosa di scritto sulla carta ma qualcosa di spendibile professionalmente.

Appare del tutto evidente che ancora non ci siamo con la preparazione regionale che c'è stata in questi anni.

Il percorso formativo del Restauratore non deve essere solo quello standardizzato e diretto a sviluppare pur solide competenze tecniche, ma credo che debba anche essere diretto a potenziare e a sviluppare lo spirito e la sensibilità artistica di chi deve svolgere questo delicato tema.

Lo vedo ogni volta che si tratta di affidare nella città e nel Comune di Roma dei compiti di restauro. La selezione delle stesse imprese o degli stessi professionisti che faranno quel lavoro è complessa.

Molto spesso io sento lamentare: "Sono sempre gli stessi che...". Questo deriva dalla oggettiva ragione di valutazione dei curricula ed anche dalla necessità di affidare a mani esperte delle opere particolarmente delicate.

Noi abbiamo, nel corso della riapertura dei Musei capitolini, avuto l'incarico di restaurare molte opere d'arte esposte. Non tutti sono in grado di intervenire sul restauro di opere, necessita di personale esperto ma anche di chi l'esperienza se la deve fare.

Si deve trovare il modo per associare i giovani che escono dalla formazione alla attività vera e propria, all'esperienza diretta. È questo il tema che volevo sottolineare.

Non mi dispiace l'idea che questo settore sia riordinato sotto l'aspetto formativo, né ci deve dispiacere l'idea che la formazione sia di tipo universitario. Abbiamo bisogno, specialmente nel restauro, di affermare la caratteristica di grande qualità che deriva dalla condizione basilare della formazione continua e finalizzata.

Gli interventi di restauro sono stati anche opportunità lavorative non piccole nella nostra città, all'interno dei cantieri di edilizia monumentale o anche come opere di restauro in sé. Tra gli ultimi interventi fatti effettuare non si riscontrano soltanto le ville storiche, ma debbono essere ricordati il patrimonio archeologico dei Mercati di Traiano, il Colle Oppio, i Musei Capitolini a Palazzo Braschi da poco aperto.

Nell'ultimo anno il Comune di Roma ha impiegato direttamente almeno 70/80 restauratori che si sono impegnati in una attività lavorativa con continuità.

Uno dei temi più discussi tra le Cooperative e le Aziende Edili è che l'Azienda Edile, nel vincere l'appalto per la ristrutturazione di un edificio monumentale, si assicurava anche l'appalto per i restauri interni, cedendoli, in genere, in subappalto a ditte specializzate in questo.

Ora la Legge 166 del 2002, la modifica alla Legge Merloni, ha un po' cambiato questo tipo di assegnazione. Secondo me è giusto anche scorporare la gara e fare la gara ad hoc; io sono convinto di questo perché, per quanto l'impresa edile possa essere seria, la logica economica è un'altra e ti impone di rispettare il budget, si deve fare un quadro dei costi che spesso non è compatibile con quanto è necessario per gli interventi ottimali e nella logica economica.

Vedete, è come quando noi parliamo degli oneri per la sicurezza nei cantieri, non sono soggetti a ribasso, però la logica economica è che quando vai a chiudere l'opera si tende a far entrare anche questi nell'equilibrio generale.

È sbagliato, è condannabile ma è così, o spesso accade. E così dico è per il restauro.

È evidente che anche la qualità dei materiali che si usano per intervenire nel restauro ha un peso, per esempio, ammesso che nell'Azienda si riesca ad avere le competenze adeguate presenti sul mercato.

Il modello di lavoro, l'organizzazione del lavoro per la quale si interviene alla parte del restauro è un'organizzazione del lavoro finalizzata allo scopo o sta in equilibrio nel ciclo operativo che riguarda tutta l'opera. In questo caso i tempi sono definiti dallo standard industriale proprio della ristrutturazione edilizia che non funziona allo stesso modo rispetto alle esigenze del restauro.

Sono, quindi, lieto che la legge abbia introdotto lo scorporo al quale possono accedere più facilmente le aziende di settore che debbono poter mantenere una loro specificità. Infine, la legge dispone che, nel caso dell'azienda descritta, l'ufficio di direzione lavori preveda la presenza di un restauratore tra gli assistenti, con funzione di direttore operativo.

Si avverte, quindi, il problema di non lasciare sotto la gestione della parte edile l'intervento del restauro, su questo penso che possiamo essere d'accordo.

Anche noi al Comune di Roma ci stiamo ponendo il problema della qualità professionale in tutti i vari settori. Sono materie delicate. Stiamo pensando, ragionando e valutando se sia il caso di costituire un Albo dei Restauratori che permetta di effettuare un censimento e dal quale si possano reperire le professionalità da invitare alle gare, avere un'identificazione delle Società o dei professionisti che si propongono.

So che esistono problemi di raccordo con la Sovrintendenza, quanto meno per l'aspetto dell'edilizia monumentale, che è quella che utilizza alla fine parecchi restauratori.

Quindi il ragionamento si lega bene, perché solo nell'edilizia non monumentale a Roma abbiamo un budget assai ampio, che deriva in parte da leggi di finanziamento che tradizionalmente intervengono sui beni monumentali (in particolare Roma Capitale), e in parte perché il budget, pur concepito come fondo sul Giubileo, necessita di tempo per essere speso e programmare i lavori.

Il piano di investimenti di quest'anno prevede 106 milioni di euro, che rappresenta una parte consistente degli investimenti globali del Comune di Roma.

Proprio pochi giorni fa siamo rientrati in possesso della Casina di Raffaello a Villa Borghese occupata come abitazione per mezzo secolo. Dopo una vicenda giuridica durissima inizieranno i lavori che si uniranno a varie opere di ristrutturazione del patrimonio di edilizia monumentale che sono in corso anche all'interno di Villa Borghese. Nel 2003 festeggeremo i 100 anni dell'apertura al pubblico della Villa.

Abbiamo stanziato 10 milioni di Euro per intervenire nei tratti più degradati delle Mura Aureliane.

Sono previsti 8 milioni di Euro per il completamento dell'Oratorio dei Filippini.

Prevediamo il completamento a breve di Palazzo Braschi.

Il lavoro più rilevante è il completamento del restauro di Villa Torlonia, per il quale sono stati stanziati rilevanti risorse. Come Assessore a Roma Capitale nella Giunta Rutelli, ne sono ben consapevole perché ho concorso allo stanziamento delle risorse.

Prevediamo, dopo il recupero della Casina delle Civette e del Villino dei Principi, il restauro del Casino Nobile, ne abbiamo già approvato il progetto e stiamo emanando il bando che prevede interventi sulla Serra Moresca, sulla Torre e soprattutto sul Teatro.

Stiamo pensando nell'ambito del progetto della Villa, ad una ristrutturazione del Villino Limonaia dedicato ai ragazzi, a testimonianza di una centralità riconosciuta ai giovani.

La struttura diverrà uno spazio per i più giovani, non solo per attività teatrali e ludiche ma anche, per realizzarci il Consiglio Comunale dei Ragazzi: la simpatica novità istituzionale immaginata dal Sindaco del Comune di Roma.

Sono state stanziare risorse per intervenire sul Campidoglio, sugli edifici, forse finalmente si procede alla copertura del giardino Romano, opera attesa da moltissimi anni.

Io ho temuto che il decreto "taglia-spese" del Ministro Tremonti ci togliesse le risorse e sono ancora preoccupato, perché è complicatissimo prevedere in questo settore che l'impegno fondi debba essere fatto nel biennio. Ciò perché, solo trovare la soluzione per la copertura del giardino romano, in un dibattito lunghissimo tra sovrintendenze ed esperti, ha richiesto più tempo di quanto sarebbe stato auspicabile. Alla fine si rischia di perdere il finanziamento perché il lavoro non si è fatto in tempo.

Il Comune di Roma non si interessa soltanto di queste grandi ristrutturazioni, ma anche della minuta manutenzione di molta parte del patrimonio di nostro interesse e competenza. Si debbono considerare anche i fondi, molto spesso aggiuntivi, nel versante del restauro specifico. Fondi che sono in incarico alla sovrintendenza comunale. Pensate che spendiamo ogni anno, per questa manutenzione più minuta, dai 5 agli 8 milioni di euro.

Come vedete, complessivamente, il settore dell'edilizia monumentale richiama un gran numero di risorse, in quanto è un fatto qualificato e qualificante per la dimensione e per la sua manutenzione del nostro patrimonio monumentale e archeologico.

Spesso si mette in contrapposizione questo tipo di investimenti e di spese a quelli per un'edilizia più sociale che è altrettanto necessaria. Io evito di farlo; penso ai 1.290 edifici scolastici, che il Comune di Roma deve mantenere per legge e dove vanno i bambini tutti i giorni a scuola, e al fatto che solo per adeguarli alle norme della 626 occorrono almeno 1000 miliardi. In termini relativi non è molto: è meno di un miliardo ad edificio. In termini assoluti 516 milioni di euro sono una cifra considerevole.

Certo non si deve intervenire in un anno, ma non credo che il bilancio comunale possa stanziare da qui al 2004 (data di scadenza della 626) 516 milioni.

A volte il Parlamento fa leggi giuste, recepisce direttive europee, ma si dimentica che per realizzare debbono essere messi a disposizione fondi specifici. Ora l'adeguamento a norma dovremmo farlo tutti, anche nelle nostre singole abitazioni, a maggior ragione dobbiamo farlo nei luoghi pubblici, nelle scuole, negli ospedali, ovunque. È stato anche rilevata una

non conformità ad una norma in una sede dei Vigili del fuoco.

Ho voluto richiamare da ultimo questo aspetto perché si tende, qualche volta, a suggerire di smettere di spendere soldi nella cultura perché si hanno emergenze nel sociale; cito il sociale per dire che è un'emergenza quotidiana vera.

Io non credo che questa valutazione possa essere semplificata in tal modo, dobbiamo essere, come siamo, un paese civile, uno dei paesi più importanti del mondo. Lo saremo se riusciremo ad essere in grado di equilibrare tutte le esigenze, di non farci prendere dall'idea che la ristrettezza delle risorse possa farci abbandonare delle esigenze basilari come quella del restauro.

Il fronte del restauro è anche una ricchezza intellettuale non solo professionale e deve essere mantenuto non solo per il prestigio dell'Italia, ma anche perché è importante per il turismo, la cultura, la tradizione e la storia. Perché con il restauro possono nascere per molti giovani occasioni di lavoro e di futuro. Grazie.

Stefano BIANCHI

Segretario Generale CGIL di Roma e Lazio

Beni Culturali e occupazione

Che il sistema dei Beni Culturali sia in crescita lo dimostra il fatto che, nel giro di 15 giorni, prima la Cgil confederale del Lazio e adesso la Fillea abbiano dedicato due iniziative di approfondimento e di proposta sul tema. Lo dimostra anche il fatto che, non più tardi di alcuni mesi fa, alcune Associazioni imprenditoriali come la Lega delle Cooperative e Federcultura abbiano, anch'esse, dedicato delle iniziative di approfondimento a questo sistema e a questo mercato.

Credo che la questione che stiamo affrontando riguarda, in primis, il tema della formazione e dell'occupazione di una figura professionale particolare. Io però, se mi consentite, credo che si debba affrontare questo tema inserendolo in un contesto che consenta la valorizzazione adeguata di questa figura professionale.

Io credo, lo diceva già il rappresentante dell'Istituto Centrale del Restauro, che noi siamo sostanzialmente in presenza di due mercati in termini di occupazione di queste figure professionali. Un mercato ufficiale che viene alimentato da un'uscita di 15 restauratori l'anno, quindi un mercato elitario; poi vi è un mercato non ufficiale, informale, parallelo.

Questo non sempre è negativo, nel senso che, come è stato ricordato prima, anche nei livelli alti c'è un mercato informale che però rappresenta l'eccezione; nei livelli bassi o medio bassi, invece, l'informalità, o peggio l'irregolarità, è la condizione permanente. Questa situazione l'abbiamo verificata soprattutto nel momento in cui c'è stato il maggiore exploit di questo fenomeno quando, con i lavori del Giubileo, si sono aperti a Roma centinaia di cantieri di restauro. Il Sindacato, e per prima la Fillea, è stato interessato da una serie di sollecitazioni critiche in riferimento alle condizioni di lavoro in cui si trovavano questi lavoratori.

Quindi io credo che noi dobbiamo affrontare tre ordini di questioni: la formazione, le gare d'appalto e la contrattazione.

Sulla formazione io non mi soffermo più di tanto, in cartella c'è anche un disegno di legge che ho letto velocemente. Credo che la questione fondamentale sia quella di ridefinire in maniera meno elitaria il profilo del restauratore, i suoi curricula formativi, magari individuando diversi livelli di specializzazione e di abilitazione alla professione. E' poi necessario identificare anche strumenti e condizioni che consentano di recuperare tutta quella esperienza lavorativa o formativa diversa che si è sedimentata nell'arco degli anni. In tal modo sarà possibile determinare le condizioni per avere titoli di studio omogenei, universali e, quindi, utilizzabili sia nella condizione del lavoro dipendente che di quello autonomo.

Credo che in quel disegno di legge forse manchi un riferimento alla formazione continua che, invece, è assolutamente indispensabile per i processi di innovazione di materiali e tec-

nologia presenti anche in questo settore. Inoltre quanto ci diceva poco fa il professor Tarsitani in materia di sicurezza conferma la necessità di un costante aggiornamento sui pericoli ed i rischi indotti dalle nuove condizioni di lavoro.

L'altro elemento che manca, ma è tipico di un'idea ancora molto settoriale di questa figura professionale, è l'ipotizzare il Restauratore solo ed esclusivamente come tecnico del restauro. Sarebbe necessaria un'impostazione più complessiva in cui il restauro si collochi in una visione di valorizzazione dei beni culturali; da questo punto di vista anche i percorsi formativi dovrebbero recuperare caratteristiche e criteri di maggiore articolazione.

Sulle questioni delle gare d'appalto, l'Assessore D'Alessandro proponeva alcune ipotesi: scorporare l'intervento di restauro dalla gara complessiva riguardante il manufatto; oppure la possibilità di costruire un albo che consenta alla stessa amministrazione committente di avere un punto di riferimento sulla qualità dell'impresa e delle sue maestranze.

C'è da dire che, in passato, in questi settori purtroppo si è lavorato, anche con lo strumento delle gare, al massimo ribasso. Spero che questo passato non ritorni e credo che il binomio tra qualità dell'offerta e vantaggio economico debba costituire quel mix che garantisca, da un lato, l'opera rispetto all'intervento, e affronti, contestualmente, il tema della difesa della contrattazione, degli elementi di sicurezza, e le eventuali clausole di salvaguardia che consentano il mantenimento dell'occupazione per i lavoratori nel passaggio da impresa ad impresa.

La terza questione riguarda i contratti. Qui si parla in particolare del contratto nel settore delle costruzioni, ma non dimentichiamo che in questo settore c'è anche un rilevante intervento pubblico, non solo nell'attività di restauro ma anche nelle attività di servizio e di supporto alla fruizione.

Alcuni contratti hanno costi complessivi inferiori ad altri e determinano sul mercato una condizione di vantaggio per le imprese che li utilizzano.

L'unica cosa che non possiamo fare è determinare nel mondo dei beni culturali una condizione di concorrenza, di dumping tra contratti diversi.

Qui dobbiamo fare un ragionamento molto serio proprio perché siamo in fase di rinnovo contrattuale, sia nel settore gestito dal pubblico che in quello privato. Oggi è impensabile proporre un unico contratto di settore, ma credo che un obiettivo che noi potremmo realisticamente porci possa essere la definizione di trattamenti analoghi per figure omogenee, uguali per lavoro e per competenze professionali, contribuendo così a ridurre le discrezionalità nei bandi dell'azienda committente e ad impedire l'arbitrio dell'impresa appaltatrice nei confronti del lavoratore.

Questa è la griglia dei problemi che abbiamo di fronte quando affrontiamo il tema dell'occupazione in questo settore in crescita, e fasi come queste risultano contraddittorie e convulse, soprattutto se prive di regolamentazione.

Oggi puntare sul restauro e la valorizzazione dei beni culturali è il principale antidoto alla tentazione di alienare un bene culturale o ambientale per incrementare le entrate per le esaustrate casse dello Stato.

Questo rischio è molto concreto e faccio un esempio: il comune di Roma ha 76 siti tra

archeologici e museali, 58 di questi siti sono chiusi per restauro, per scavi in corso, per mancanza di personale. Tra questi ci sono opere interessanti come alcuni mitrei sotterranei, colombai, lacerti di mosaici pavimentali, reperti che hanno un valore in sé ed un significato nel tessuto culturale romano.

Il bilancio del Comune di Roma, per il 2003, avrà un taglio della spesa corrente di 500 o 600 miliardi, a causa della riduzione del 2% dei trasferimenti dallo Stato agli Enti locali. È evidente che i tagli andranno ripartiti e probabilmente, quando il Comune si troverà a decidere tra il finanziare un intervento sociale nei confronti dei disabili o la valorizzazione di un bene culturale, probabilmente farà una scelta dolorosa. Quindi quel bene rimarrà chiuso e, tra qualche anno, se quel bene continuerà a rimanere chiuso, può venire a qualcuno la tentazione di dire: ma perché non lo metto in vendita? In fondo può darsi che un privato lo valorizzerà molto di più del Comune di Roma. Questa è un po' la logica perversa, la spirale involutiva in cui corriamo il rischio di cadere. Invece di valorizzare un bene pubblico perché possa essere fruito da tutti, lo si privatizza a vantaggio di uno solo.

Quindi io ritorno alla necessità che la valorizzazione dei beni culturali diventi una convinzione profonda di una città, di una collettività. Affinché il patrimonio culturale vissuto come patrimonio identificativo di una comunità debba essere non solo tutelato, ma anche valorizzato.

Questo è il senso della proposta che abbiamo avanzato la settimana scorsa: cioè arrivare ad un accordo di programma tra Comune e Ministero dei Beni Culturali, in cui si mettano insieme le risorse per la tutela e per la valorizzazione, visto che sono scarse sia nell'uno che nell'altro bilancio. Si usi un unico strumento agile e flessibile per l'ingresso e la fruizione dei siti sia statali che comunali.

Si costruisca intorno a questo una catena del valore che contribuisca a creare sviluppo e occupazione in più settori. Solitamente si pensa, in maniera minimalista, che questo intervento possa essere utilizzato per avvantaggiare solo il turismo; in realtà c'è tutto un sistema economico che potrebbe ruotare intorno a questa valorizzazione.

Oggi parliamo di settore produttivo in crisi. Ci sono sistemi produttivi, sia quello tradizionale dell'artigianato, sia quelli innovativi dell'informatica, della comunicazione multimediale, della virtualità, che potrebbero essere assolutamente rilanciati e utilizzati positivamente. Così come il settore del commercio, della vendita dei prodotti eno-gastronomici, il settore dell'edilizia.

Roma potrebbe diventare un distretto culturale di grande importanza e concorrere alla creazione di un valore aggiunto, che potrebbe essere reinvestito nel settore dei Beni Culturali a vantaggio di una loro maggiore tutela.

Valorizzare i beni culturali solo per il turismo, più o meno di massa, è un'idea giusta, ma parziale. In realtà un patrimonio culturale, vissuto come identitario, aiuta a superare l'emarginazione degli anziani, contribuisce alla crescita dei giovani, insomma è un fattore potente di rapporto equilibrato con la modernità, soprattutto per una metropoli.

E' anche per questo che condivido la filosofia che sottende tutta la proposta del nuovo piano

regolatore di Roma: quella di una città policentrica in cui convivono ed interagiscono diverse centralità urbane ed extraurbane.

Uno studio del Cresme ci spiega che a Roma si sono sedimentate 198 microcittà che vivono, lavorano, si muovono, socializzano dentro una metropoli che è di 2 milioni e settecentomila abitanti. Ebbene, le centralità diventano punti di identità, poli di diversità nella complessità di una metropoli, ed alcune centralità, collocate nella cintura esterna della città, sono spesso sedi di insediamenti archeologici non tutelati o non adeguatamente valorizzati.

Probabilmente la loro valorizzazione può significare creare nuove identità di appartenenza ad una città e stabilire un rapporto nuovo e diverso con l'hinterland. Quell'hinterland con cui Roma tradizionalmente, dagli insediamenti etruschi ai palazzi baronali dal '400 al '700, ha sempre avuto un rapporto strettissimo.

Il patrimonio culturale può diventare uno strumento potente di unificazione di questa città, ma anche di creazione di identità che siano in grado di rappresentare le diversità che ci sono in questa città, e quindi creare quel tessuto che possa costituire nei fatti le condizioni per realizzare l'area metropolitana.

Questa città ormai non ce la fa più a vivere senza il suo hinterland ed il suo hinterland non vive senza Roma. Per soddisfare queste esigenze reciproche oggi l'unica possibilità è realizzare un piano regolatore che sia basato sul policentrismo.

Questo è un ambiente in cui l'idea di una città rinasce, e rinasce con un'attenzione diversa ai beni culturali, determinando un beneficio anche in segmenti specifici come quello del restauro di cui oggi, in particolare, parliamo.

Gabriella FALBO
Restauratrice

Informazione: il Sindacato punto di riferimento

Sono una restauratrice, lavoro per Zetema e vorrei solo esprimere alcune considerazioni sui precedenti interventi. La ricerca su salute e sicurezza presentata dal professor Tarsitani è da noi accolta con grande soddisfazione e speranza ma, in merito all'idea di aumentare le occasioni di formazione sui fattori di rischio per la salute dei restauratori, vorrei ricordare che i programmi delle scuole di restauro già prevedono una formazione in tal senso. E' giusto che ci sia l'opportunità di aggiornarsi con ulteriori corsi specifici, tuttavia le nostre esperienze sul posto di lavoro ci fanno rilevare come tali corsi dovrebbero essere rivolti anche a coloro che, sui cantieri o nei laboratori, assumono incarichi direttivi. Spesso si tratta di persone che si sono formate professionalmente diversi anni fa, quando ancora non si poneva grande attenzione ai problemi legati alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro. Sono loro i titolari delle piccole e medie imprese o ditte individuali per cui lavoriamo, hanno la responsabilità della nostra tutela, ma non possiedono le nozioni necessarie a valutare la gravità dei rischi e a fare le scelte opportune.

Un'altra cosa utile sarebbe l'istituzione di luoghi di riferimento. All'interno del sindacato o magari presso la stessa università che collabora con questa ricerca, potrebbero nascere delle strutture a cui rivolgersi anche dopo aver ricevuto una formazione specifica sulla sicurezza. Per esperienza personale so che, quando poi ci si trova a dover valutare una situazione, spesso le nozioni acquisite non sono più così chiare e una consulenza, anche solo telefonica, potrebbe aiutare.

Di fatto mi ritengo una restauratrice particolarmente fortunata: la Società per cui lavoro è ben strutturata e rispetta tutte le norme su sicurezza e prevenzione. In occasione delle visite a cui periodicamente siamo sottoposti esprimiamo le nostre perplessità su prodotti particolarmente tossici che utilizziamo e medici competenti ci confermano che questi rientrano nei parametri di rischio accettati dalla legge. Alla fine ci domandiamo se la normativa possa essere carente nell'individuare i limiti di nocività, e se non sarebbe auspicabile una sua revisione. Altro spunto di riflessione viene dall'intervento dell'assessore D'Alessandro che ha parlato dell'ipotesi di istituire un Albo Professionale per i Restauratori che operano nell'ambito del Comune di Roma. Questa idea ci riporta all'intervento della collega Livia Potolicchio che parlava di formazione.

Un albo professionale dovrebbe, in qualche modo, essere preceduto da un effettivo riconoscimento finale della qualifica delle imprese e del personale che entra in questo albo.

Apparentemente questo nodo non è stato sciolto perché il decreto ministeriale 420 che doveva regolamentare la situazione con delle indicazioni precise, attualmente rimane aperto circa la sanatoria per chi già lavora nel settore. L'ambiguità della normativa penalizzerebbe i restauratori che lavorano nelle piccole imprese e così sarà fin quando non si stabiliscano o dei percorsi formativi che prevedano un esame conclusivo oppure il diretto riconoscimento.

Nel decreto vengono indicati i titoli riconosciuti, ma non sappiamo come farli valere: chi certifica la nostra figura professionale pur nel possesso dei requisiti?

Ben venga l'idea di un Albo di riferimento chiaro e accessibile a tutti, ma prima dobbiamo risolvere la questione del riconoscimento della qualifica.

Le cose da dire sarebbero ancora tante, ad esempio che senza il riconoscimento della qualifica professionale è più difficile fare rivendicazioni contrattuali e abbiamo meno strumenti per tutelare la nostra sicurezza: offriamo un lavoro altamente specializzato, ma riceviamo il compenso di un operaio semplice; veniamo inquadrati come liberi professionisti, ma non siamo pagati abbastanza per coprire anche i costi dei dispositivi di sicurezza individuale previsti dalla legge.

Vi ringrazio.

Claudio SETTE

Presidente U.R.C.E.L. (Unione Regionale Costruttori Edili Laziali)

Le imprese edili del Lazio e il restauro

Ringrazio la Fillea dell'invito a partecipare a questo interessante convegno. Ho ascoltato con molto interesse l'intervento dell'Assessore che, con garbo, ha illustrato quello che il Comune di Roma ha fatto, nel campo del recupero e del restauro.

Ho apprezzato altresì l'intervento di Bianchi, che condivido pienamente.

La mia relazione di oggi è intitolata "Dall'immobilismo conservativo al recupero funzionale: l'ambizione di un progetto sostenibile".

I più recenti dati congiunturali indicano la condizione di difficoltà del "Sistema paese" e anche del Lazio dal punto di vista economico, finanziario e più generalmente della competitività. Una condizione di disagio imprenditoriale che non va enfatizzata, ma che presenta caratteri per i quali la risposta non può essere semplicemente un palliativo, ma deve assumere differenze strutturali ed efficaci, non solo nel breve ma anche nel medio periodo.

Molti sono i passi che sono stati fatti: in direzione della riqualificazione urbana - basti pensare a Roma e alle opere giubilari che hanno restituito immagine e smalto ai nostri luoghi storici - o nelle nuove infrastrutture e opere pubbliche che cercano di colmare il gap esistente fra un territorio modernamente attrezzato e un'area congestionata e senza servizi adeguati, quale a volte il Lazio si trova ad essere.

Ma ciò non basta, occorre trovare nuova vitalità imprenditoriale cercando di coagulare la domanda di qualità sempre più pressante da parte dei cittadini e degli operatori economici, a fronte di una disponibilità di spesa sempre più rarefatta da parte della mano pubblica. Una mano che dà sempre meno e, dunque, vuole dare con più discernimento e che, almeno nel breve-medio periodo non cambierà atteggiamento.

La sussidiarietà diviene dunque la parola chiave con la quale confrontarsi - la capacità di fare in sostituzione dello Stato. A lungo abbiamo valutato gli strumenti del project financing, ma non sembrano essere così facilmente applicabili come abbiamo creduto nell'ultimo decennio; c'è una risposta più probabile che prima della creazione di grandi opere vede la loro gestione integrata, programmata, cioè global service prima, e facility management poi. E' un mercato dove abbiamo potuto offrire l'esperienza del privato nel razionalizzare costi e prestazioni, e che ancora molto può offrire, per la qualità della vita dei cittadini e per l'occupazione, nel settore del verde e dei beni culturali, del turismo e dell'assistenza agli anziani.

Ecco i terreni della nuova sfida che siamo chiamati a presidiare per uscire dall'immobilismo; sono quelli che seguono i nuovi trend evolutivi della società, cioè vecchiaia, salvaguardia ambientale, valorizzazione dei beni culturali, turismo e molto altro ancora.

Solo in questo modo potremo uscire vincenti, noi cittadini e noi imprenditori, dalle sfide

della società post-industriale e innanzitutto con uno sforzo di conoscenza e interpretazione che è indispensabile poiché ormai la vera sfida è proprio nella conoscenza, in quella che Jeremy Rifkin ha battezzato l'era dell'accesso. Con un esempio si pensi soltanto a Google, il motore di ricerca creato da due studenti poco più che ventenni, che oggi - con i suoi 13.000 computer al lavoro - è il più famoso server al mondo, in grado di rispondere in pochi attimi a 150 milioni di domande e verificare oltre 2 miliardi di pagine web indicizzando tutte le parole in 34 lingue.

Di ciò vi è un importante riflesso, naturalmente, anche nel mondo delle costruzioni.

Infatti, anche la cosa più concreta come la costruzione tende a smaterializzarsi, così il peso del valore della costruzione vera e propria è calato a favore dell'impiantistica e delle finiture, cioè dei segmenti più tecnologici e di scelta per l'acquirente. Dunque, al lavoro.

L'innalzamento della popolazione, che colpisce l'Italia con maggiore pesantezza rispetto a quanto accada in altri paesi europei, ci spinge a considerare strutture di assistenza e ricettive intermedie tra cura ospedaliera e solitudine domestica senza assistenza. Luoghi condivisi, gradevoli e assistiti che devono essere rifunzionalizzati favorendo l'accesso anche per anziani e portatori di handicap, gradevoli per la presenza di spazi aperti e naturali, efficienti nella manutenzione costante.

Ma tale approccio porta alla ribalta anche il necessario intervento sugli appartamenti di grande dimensione, da frazionare per le nuove esigenze di single e famiglie standard, ormai di tre persone, ma anche su tutti i servizi collegati che vedono la città trasformata più in una macchina da mettere a punto frequentemente che non in un manufatto statico ed inamovibile.

Dobbiamo uscire dall'immobilismo. Dobbiamo affrontare fin da ora tali problematiche, trasformandole in opportunità, creando valore e ricchezza per la collettività.

Per quanto riguarda arte e natura il turismo in Italia è destinato ancora a crescere.

Il turismo ambientale nel periodo 1970-1993 ha avuto una crescita più marcata nelle regioni ad elevato indice di naturalità, come la Valle d'Aosta (+117%), il Trentino Alto Adige (+149%), la Sardegna (+159%) e l'Umbria (+246%).

Nello stesso periodo l'offerta si è ampliata e i soli operatori agrituristici sono passati in Italia da 80 a 8 mila.

Le stime più recenti quantificano in circa 14 mila miliardi il giro di affari complessivo in Italia per un turismo, definito di carattere ambientale, che utilizza un patrimonio, come le seconde case, che non è facile censire.

Su questo grande patrimonio, ancora non utilizzato al meglio, è necessario lavorare, poiché non è necessario costruire ex novo sempre e comunque. Occorre soprattutto restaurare, rifunzionalizzare, avviare al mercato grandi quote, ad esempio, dell'edificato minore che oggi non sono abitabili o sono occupate soltanto per pochi giorni all'anno.

Il Lazio può dunque sfruttare un'occasione di sviluppo economico molto importante, estendendo la possibilità di fruizione turistica dalle polarità consolidate al suo intero territorio.

La valorizzazione di un territorio per finalità turistiche non significa in alcun modo progettare azioni che producano uno snaturamento del territorio stesso. Laddove, infatti si è

adottata questa poco lungimirante politica di sviluppo, in nome spesso di una produttività economica che creasse profitto subito e a tutti i costi, i risultati sono stati il degrado precoce del territorio e la scarsa pianificazione dei progetti edilizi, con il danneggiamento della principale risorsa: il territorio stesso.

Quindi, promuovere il prodotto-territorio secondo il marketing urbano, significa in primo luogo tutelarlo e progettare strategie che ne valorizzino le specificità senza distruggerle. Sono i paesaggi a costituire un importante sistema di riferimento che permette al territorio di "raccontare la propria storia". Seguendo tale approccio dunque è possibile, anzi necessario, integrare le azioni di tutela e salvaguardia del patrimonio ambientale con quelle di restauro, costruzione di servizi e promozione turistica. Peraltro gli investimenti per la protezione del territorio contribuiscono all'attivazione di positive economie locali, giustificando in tal modo i costi stessi delle azioni di salvaguardia.

In tale maniera - coinvolgendo gli altri interpreti dello sviluppo - potremo uscire da una condizione di stasi, di immobilismo e guardare con più fiducia al futuro.

Ho volutamente posto gli elementi di questa riflessione, dal generale al particolare, poiché si impone la necessità di farsi carico ed essere consapevoli degli impatti che l'azione del singolo cittadino o di ogni comunità con la propria industriosità quotidiana (la "mission aziendale" verrebbe da dire) produce nel sistema complesso della realtà ambientale, quindi economica e culturale del nostro territorio, e di come, per ognuno dei tre aspetti, sia necessario superare una condizione di immobilismo per definire nuovi traguardi sociali e imprenditoriali.

Franco MARTINI
Segretario Generale Fillea CGIL Nazionale

Conclusioni

Ritengo utile arrivare alla pausa di fine mattinata richiamando le due o tre parole chiave che presumo torneranno ad essere oggetto del confronto nella tavola rotonda di questo pomeriggio.

Vorrei, innanzitutto, ringraziare l'Università "La Sapienza" per aver ospitato questa iniziativa, il Dipartimento del professor Tarsitani e la sua equipe con cui stiamo collaborando in un lavoro di ricerca di fondamentale importanza per il sindacato della categoria e per i lavoratori che rappresentiamo.

Essendo un settore abituato ad aprire cantieri, tra gli obiettivi di questo incontro c'è quello di aprire un cantiere sindacale, un cantiere di lavoro per il quale, nel caso specifico della sicurezza, il rapporto con l'Università è molto importante.

Prima parola chiave: restauro. È stato discusso abbondantemente, ma noi insistiamo a farlo come sindacato di categoria e Federazione Formazione e Ricerca.

Nel dibattito che riguarda il nostro settore si parla soprattutto di grandi opere strategiche ed è una cosa che ha un senso. Nessuno – infatti – potrebbe sostenere che questo Paese non debba recuperare il suo deficit strutturale per acquisire il livello di competizione richiesto dalle sfide del mercato.

Ciò ha a che fare con la mobilità territoriale, ponti, autostrade, ferrovie, ecc, oltre all'innovazione dei sistemi produttivi ed organizzativi delle imprese.

Si parla tanto – dunque – di grandi opere, sapendo però che questa scelta ha delle conseguenze, produce degli effetti con cui bisogna misurarsi. Sicuramente ha un effetto spugna per quanto riguarda le risorse disponibili, quindi presuppone una scelta di campo tra le cose da fare.

In questi mesi questa scelta ha orientato la produzione legislativa nel settore che è intervenuta guardando in particolare alle necessità di favorire il percorso per la realizzazione di grandi opere: la legge obiettivo, le modifiche alla Merloni e così via.

Noi però vorremmo introdurre l'altro corno del problema, che non necessariamente deve intendersi conflittuale con il primo.

Lasciamo per un attimo da parte gli aspetti quantitativi, finanziari che sicuramente hanno un loro rilievo.

Pochi Paesi al mondo possono vantare un forziere pieno di patrimoni come quello che ha l'Italia. Il nostro teorema consiste nel fatto che anche il settore del restauro produce sviluppo, in alcuni casi più di altri, proprio per le peculiarità che presenta il nostro Paese. La politica finanziaria, le risorse messe a disposizione e la politica legislativa non sono coerenti con questo teorema.

Nel settore del restauro le risorse destinate sono ancora poche e le iniziative legislative che si producono non sembrano mirate fino in fondo ad aiutare questo sviluppo. A volte rischiano di complicarci la vita.

Noi insistiamo nel dire che questo settore è importante quanto un ponte che collega un'isola alla terraferma, quanto una ferrovia ad alta velocità, quanto un'autostrada sicura, perché dal punto di vista della forza economica del Paese è un settore che ha tante potenzialità.

Il settore è importante perché può creare lavoro qualificato. Quando si parla della competizione con gli altri Paesi, si sostiene che il livello della competizione deve essere alta sul terreno della competitività tra i mercati del lavoro.

E' ovvio che le potenzialità che questo settore ha di creare forza lavoro qualificata rappresentano una risposta importante a quel dilemma della sfida competitiva in ordine alla necessità di produrre del valore aggiunto anche nella competizione del mercato del lavoro.

Qualche settimana fa ero in visita ai sindacati tedeschi e sono passato per Dresda, città coinvolta nella disastrosa alluvione che ha danneggiato una parte rilevante dei beni artistici e culturali. Dal di fuori sembrava che l'alluvione non ci fosse mai stata, data la rapidità con la quale si sono svolti i primi interventi di sistemazione della città!

Lì ci hanno detto di considerare il nostro settore del restauro, la sua scuola, i suoi operatori, punto di riferimento per l'Europa e per il mondo. Potremmo cioè mettere a disposizione lavoratrici e lavoratori del restauro fortemente richiesti sui mercati del lavoro internazionale.

Il tema del riconoscimento della figura professionale è un tema che continua ad essere centrale. Se esiste una crisi nell'incontro tra domanda e offerta di queste figure professionali, e se poi addirittura dovessimo essere conseguenti con la scelta di destinare a questo settore ancora più intervento pubblico e privato, questa contraddizione tra mancato incontro di domanda e offerta diventerebbe ancora più esclusiva.

Se è già così oggi (le conseguenze le sottolineava Bianchi nel suo intervento in riferimento al doppio mercato, quello ufficiale e quello non), questo punto è il primo sul quale bisogna intervenire. Bisogna riconoscere che se il sistema, così come è stato fino ad oggi, continua a produrre quelle contraddizioni, bisogna avere il coraggio di cambiare sistema, e nella parola "sistema" c'è per noi la risposta al problema.

Non essendo maligni di natura, siamo assolutamente convinti che la nascita degli Istituti e la loro funzione in tutti questi anni è stata ed è garanzia di qualità.

Nella mia incompetenza rimasi perplesso quando in un Paese dell'Est mi spiegavano le loro tecniche di restauro, quando di quel poco che rimaneva dei siti dicevano di chiamare gli studenti di architettura per ricostruire il disegno dell'originale per poi buttare giù tutto e ricostruire tutto nuovo.

Ovviamente la nostra tecnica è un'altra ed è anche la forza del nostro settore.

Però non vorremmo che alla fine questa situazione di nicchia determinasse, anche involontariamente, il fenomeno del rapporto monopolistico con i bisogni del mercato e delle imprese. Le imprese si litigano a colpi bassi la fidelizzazione delle figure più tradizionali in edilizia, per concorrere agli appalti.

Le imprese che operano nel settore del restauro hanno bisogno, per legge vigente, di una certa percentuale di quella figura negli organici. Figuriamoci se quelle 36/40 figure che sono formate ogni anno non diventano merce di scambio preziosa.

Se la messa in discussione dell'esistente è una cosa che ancora il lavoro del Governo non riesce a fare adeguatamente, mantenendo la carenza di sintonia tra ciò che viene prodotto in termini legislativi e ciò che in termini di qualità ha bisogno il mercato del lavoro delle imprese, noi dobbiamo verificare se dobbiamo fare qualcosa per spingere il Governo, il sistema complessivo, verso soluzioni adeguate. Parlando ancora del riconoscimento della figura del restauratore e quindi del processo formativo, bisogna proprio riferirsi al fattore sistema perché è il sistema che produce sinergie tali da rispondere ai problemi che, probabilmente, un solo Istituto potrebbe non saper risolvere.

Un solo esempio. Bianchi riprendeva il concetto di formazione permanente come concetto chiave. Immagino che le tecniche si evolvano, per cui esiste un problema connesso all'aggiornamento oltre che alla formazione.

Un Istituto che diploma pochissimi operatori (non più di 18 all'anno), che dovrà pure tenere aggiornati, non si pone il problema del percorso permanente di formazione continua nella carriera lavorativa?

Se fossimo più teste a lavorare su questo problema potremmo ottenere un risultato migliore. Dagli Istituti di alta formazione all'Università fino agli Enti di Formazione del settore, esiste un sistema in grado di intervenire sui vari segmenti del problema, che può avvalersi di potenzialità che possono inserirsi in un rapporto sinergico delle forze che sono in campo. Prima facevamo l'esempio del rapporto con le Università che è utile riprendere ora: per legge le Università non possono fare la formazione sul campo, però chi dice che debba continuare ad essere così?

Faccio quindi, una proposta provocatoria finale: proviamo a mettere in campo un piccolo laboratorio di questo sistema perché è possibile farlo.

Non molto distante da Roma, esattamente in un altro capoluogo di regione, Napoli per l'esattezza, dove nei prossimi mesi saranno spesi diversi soldi (come si è fatto nel corso del Giubileo in questa città), recentemente abbiamo aperto un laboratorio sperimentale attraverso un protocollo d'intesa siglato da tutti gli attori, dalle Istituzioni Pubbliche, alle Sovrintendenze, alle Imprese, ai Sindacati. Attraverso il tavolo concertativo, gli attori in campo in quella realtà hanno cercato delle risposte comuni, compreso il versante della formazione e quindi il versante che più mette in difficoltà anche le imprese nel rapporto con le figure professionali. Tutto ciò sulla base di un piano di interventi finanziari finalizzati al recupero dei beni e che prevede la formazione, la sicurezza e la legalità.

Ecco, io credo che noi dobbiamo produrre una sensibilità di questo livello, mentre ci muoviamo per modificare gli impianti normativi che non vengono incontro alle esigenze.

Cerchiamo però, tornando a Roma e nel Lazio, di produrre parallelamente delle iniziative nostre sulla base di quelle che sono le prospettive di sviluppo del mercato del recupero ambientale, artistico e culturale.

Riproporre e riprodurre in parte quello che è già stato fatto durante l'epoca del Giubileo, aggiornando quelle che sono le esigenze e le novità che in questo settore noi registriamo oggi. Dobbiamo mettere in campo queste disponibilità e sensibilità, perché la cosa più semplice è dire ciò che non si può fare. Per questo basta una lettura accorta dei testi di legge e delle norme esistenti. Ma nessuno può impedire a tutti noi, se vi è volontà comune di provare a sedersi intorno ad un tavolo, di dire ciò che insieme possiamo fare per mettere nel sistema quelle che sono le competenze e le titolarità di ognuno di noi. Che vadano dalle nicchie fino ai soggetti di massa che rappresentano esigenze, bisogni e domande molto consistenti.

In questo il rapporto con l'Università è importante anche perché per un sindacato, che forse è più conosciuto per essere sindacato dei muratori che non dei restauratori, la produzione delle idee e delle proposte sul campo è un aspetto importante per dare forza alla dimensione rivendicativa e negoziale.

Come il tema della sicurezza, che è un tema che le restauratrici e i restauratori si portano dietro da anni nelle nostre discussioni ed è connesso a quelli detti in precedenza legati alle qualifiche. Problemi che vogliamo far diventare questioni pregnanti della prossima stagione contrattuale.

Questo settore sta dentro un contratto di lavoro che allo stato delle cose non dà tutte le risposte, per limiti della fase attuale e della stagione precedente. Ma proprio per questo dobbiamo produrre idee per poi produrre delle proposte.

Alle restauratrici e ai restauratori dico, in conclusione, che noi siamo convinti della loro necessità di avere anche un ambito specifico dove la loro identità culturale e professionale possa contribuire all'azione sindacale.

È questa la ragione per la quale la Fillea, oltre a proporvi di stare dentro il sindacato di categoria, vi ha messo a disposizione una propria sezione autonoma di iniziativa e di lavoro. Abbiamo costituito Fillea-RestauRO, che è una sezione nella quale i restauratori possono partecipare non solo come lavoratori dipendenti, ma in tutte le varie fasi del percorso di carriera che, come voi sapete, non sempre sono quelle del rapporto di lavoro dipendente.

Questo per avere un vostro ambito dove produrre sollecitazioni, idee e proposte utili all'azione sindacale della categoria.

TAVOLA ROTONDA



MODERATORE - Marco CASTRACANE - Conservatore dei Beni Culturali

La parola a Claudio Cella della Regione Lazio che ci illustrerà come l'Assessorato alla Formazione Professionale della Regione Lazio ha affrontato il problema delle qualifiche professionali nell'ambito del restauro.

Claudio CELLA - Dirigente Assessorato alla Formazione della Regione Lazio

I temi da affrontare in questa occasione sono così vari e complessi che a stento, probabilmente, potranno essere esauriti in un solo incontro. Ciò che concerne la formazione professionale, ad esempio, presenta già da sé tematiche complesse che necessiterebbero un'analisi specifica, a prescindere dal panorama che si prospetta per la situazione dell'impiego nel settore del restauro e le relative problematiche di sicurezza sul lavoro, che, anche se regolamentate dal D.M.626 e dal D.M. 494, non sono ancora state del tutto risolte. A questo proposito credo sia utile fare riferimento alle esperienze di chi deve affrontare sul campo, ogni giorno, questi problemi irrisolti; l'esempio del dottor Castracane può essere illuminante in tal senso: ha infatti affermato di aver abbandonato l'attività di restauratore per non correre i rischi di altri suoi colleghi che, nel corso degli anni, ha visto passare via via a miglior vita proprio a seguito all'uso dei prodotti più comunemente diffusi nel settore.

Appare evidente che, forse più che in altri campi, la sicurezza sul lavoro costituisce uno degli aspetti fondamentali di questa professione; a tutt'oggi, nonostante siano state emanate delle norme per garantirla, sarebbe necessario aumentare gli sforzi perché queste siano realmente applicate. Ci troviamo di fronte a una realtà nuova, ma ampiamente affermata, in cui nelle imprese l'assunzione sempre maggiore di lavoratori non come dipendenti, ma come collaboratori esterni, elimina automaticamente la possibilità di eleggere i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che, tra i compiti individuati dal D.M.626, hanno proprio quello di monitorare e segnalare le condizioni di lavoro che possono essere alla radice di malattie professionali. Credo che già da queste prime considerazioni emerga la necessità di approfondire nello specifico questa tematica, che meriterebbe di essere trattata in un convegno ad essa dedicato.

Rimanendo nell'ambito dell'applicazione delle norme vigenti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, un altro aspetto fondamentale è stato affrontato in precedenza dal professor Tarsitani, che ha giustamente sottolineato la necessità di prestare attenzione ai problemi di natura fisica. Questo problema, a mio parere, non è stato affrontato in maniera adeguata nell'ambito del D.M. 494: in questi anni, infatti, è emersa con sempre maggiore evidenza che questo settore, da solo, meriterebbe un'organizzazione particolare, una serie di norme e di tutela specifiche. Ciò che è previsto può costituire una linea guida particolarmente adeguata nel caso di cantieri edili, ma non altrettanto efficace per ciò che riguarda le attività di restauro, per le quali si deve tenere conto di esigenze particolari a cui solo norme specifiche possono dare risposta.

Un altro tema che è stato affrontato e che meriterebbe di essere approfondito è quello dell'integrazione delle Università, che dovrebbero svolgere un ruolo fondamentale di concerto con le Regioni, gli Enti Bilaterali e le Associazioni di categoria per una ridefinizione della figura del restauratore nel mondo del lavoro.

La collaborazione e l'integrazione tra figure di diverso livello e con specifiche competenze, oggi purtroppo solo auspicabile a livello istituzionale in questo campo, è una realtà che dà costantemente buoni

frutti nei cantieri di restauro; ciononostante, è proprio sul campo che si assiste alla svalutazione di una figura di alta formazione come quella del restauratore, selezionata e formata spesso presso l'ICR o altri Istituti prestigiosi, che nella maggior parte dei casi figura nei quadri di assunzione con il più basso livello contrattuale previsto. Si raggiungono paradossi come quello che prima è stato portato alla nostra attenzione da una restauratrice, che sottolineava come dopo il corso di formazione si venga assunti con una retribuzione così bassa da non consentire nemmeno di poter provvedere in prima persona all'acquisto degli strumenti necessari per la tutela della propria salute, non forniti dalle società in cui si è impiegati. Se consideriamo che anche solo un minimo del 20% del personale può essere assunto dalle imprese come restauratori, il 40% come collaboratori e l'altro 40% sotto forme non meglio definite, all'atto pratico risultano comunque prevalenti le figure con formazione elevata il cui ruolo non è riconosciuto in sede contrattuale.

Domanda: La Regione cosa ha fatto per la formazione?

Risponde Claudio Cella: Siamo partiti quando ancora non c'era una normativa e l'unica direttiva era costituita dai bandi del Ministero dei Beni Culturali che indicava, com'è titoli di studio per accedere all'attività di tecnici restauratori, il diploma dell'Istituto Centrale del Restauro e il diploma di scuola media superiore congiunto ad un titolo regionale.

Noi abbiamo individuato un percorso modulare articolato con un primo corso di 800 ore e poi una serie di percorsi specialistici di 400 ore ciascuno. Attraverso questi percorsi ciascun allievo poteva definire un proprio progetto formativo individuale.

Ciò che credo possa essere sottolineato è che queste proposte sono state il frutto della collaborazione di Enti diversi: si è trattato di scelte concordate insieme alle Sovrintendenze e al Ministero dei Beni Culturali, lavorando in un gruppo di lavoro costituito dall'Assessorato alla Cultura. Su questo tipo di struttura c'era stato anche il fondamentale consenso degli operatori del settore.

Siamo passati, successivamente, dalla struttura modulare, prima al percorso biennale per gli operatori per il restauro, ed in un secondo momento all'attuale percorso triennale per formare la nuova figura del collaboratore-restauratore.

Tornando alle norme che attualmente regolano la materia, il primo decreto, quello del 2000 (il 294) ha fissato dei percorsi normativi prevedendo forme di riconoscimento dell'attività pregressa, cosa, questa, scomparsa nel decreto successivo.

Ritengo il primo decreto il più adatto a venire incontro a tutti gli operatori che hanno appreso quest'arte, così la definisco, sul campo, ma che non hanno un titolo. Prevedeva un riconoscimento che poi si è ridotto, nel secondo decreto (il 420 del 2001) e che non vedo più riproposto, se non come una fase transitoria nel disegno di legge.

Il disegno di legge, attualmente (anche se su questo non c'è molta chiarezza) sembra riservare questa attività esclusivamente alle Università o a soggetti pubblici e privati, ma accreditati presso il Ministero dei Beni Culturali.

Ciò che è forse più positivo è l'aver ritenuto opportuno stabilire standard formativi omogenei, criteri univoci per la valutazione dei titoli di studio dei docenti, per l'organizzazione dei laboratori e le moda-

lità degli esami, con la presenza anche di un esperto in rappresentanza del Ministero dei Beni Culturali. Credo che tutto ciò contribuirà ad una migliore qualità della formazione.

Marco CASTRACANE

Claudio Cella nel suo intervento ci ha illustrato la complessità della problematica che questo convegno si è proposto di affrontare e a questo proposito cedo la parola al professor Ettore Gigante, dell'Università la Sapienza, per sapere come ha affrontato il problema della formazione nel restauro l'Università italiana.

Ettore GIGANTE – Docente del Corso di Laurea in Scienze applicate ai Beni Culturali – Università “La Sapienza”.

La riforma universitaria prevede in maniera esplicita che, nell'attivare i corsi di laurea, vi siano degli incontri con il mondo del lavoro. Sfortunatamente, forse per la fretta, in tutta Italia questi incontri non sono stati fatti in maniera significativa. Secondo me è un esempio di un'eccellente occasione perché il mondo universitario incontri il mondo del lavoro e cerchi di capire, anche con un minimo di umiltà, cosa serve per impostare una formazione finalizzata, e servono tante cose.

La 506, la riforma universitaria prevede una profonda trasformazione dei corsi di laurea e il giudizio sulla sua natura lo lascio a voi. Le riforme sono riforme, vanno fatte, possano avere elementi positivi o negativi, ma questo è insito in tutte le riforme. Questa riforma che, fondamentalmente, ci dovrebbe adeguare al sistema europeo, sostanzialmente è derivata dall'accordo della Sorbona, seguito da quello di Bologna. A questo punto sono nati molti problemi e adesso ne vedremo alcuni.

A seguito di questa riforma, che si chiama “dell'autonomia didattica degli atenei”, è cambiata fondamentalmente una cosa: non esistono più i vecchi corsi di laurea, esistono le classi, che sono degli schemi entro i quali le Università aprono i corsi di laurea.

In particolare il fatto più rilevante, che deve essere stato un disegno politico che da alcuni anni maturava non solo nell'attuale governo, è stata l'apertura della classe che si chiama “Tecnologia per la conservazione e il restauro”, la cosiddetta classe 41. Essa ha contenuti di preparazione scientifica oltre che di preparazione umanistica molto più forti che nel passato recente.

I corsi di laurea precedenti nascevano con delle strutture tabellari che non consentivano quella flessibilità. Al seguito di questa attivazione, che è avvenuta prevalentemente nelle facoltà scientifiche, in questo momento abbiamo 14 sedi universitarie che hanno aperto corsi nell'ambito della classe 41, con diversificazioni abbastanza forti. Questi corsi non sono più monolitici. Si è formato un collegio di presidenti di questi corsi. Ce ne sono molti nel nord Italia, a Bologna, a Torino, a Parma, a Padova. C'è una sorta di ingarbuglio al centro Italia, perché ci sono Urbino, Camerino e c'è Firenze e Roma.

Questa riforma universitaria si può vedere sul sito e vedere l'offerta formativa in Italia.

Domanda: Questi corsi hanno una corrispondenza con il lavoro con le Soprintendenze, con gli appalti?

Risponde il professor Gigante: Questo non si può ancora dire ed è la ragione per cui siamo qui. Il mio sospetto è che non ci sia per queste figure un grosso problema occupazionale.

Se si va a vedere il trend europeo e italiano, per esempio, potreste frequentare il sito dell'Alma Laurea che è una società che fa monitoraggio, i tecnologi formati per il settore generalmente trovano tutti occupazione. Ma questa è una risposta generica che si deve trasformare in una risposta precisa nei prossimi anni.

Adesso siamo nella fase in cui sono attivati i due anni successivi, (per arrivare ai 5 anni) nella classe 12 della laurea specialistica, ed è un percorso integrato. In particolare proseguiranno con dei corsi nell'ambito della classe specialistica numero 12 che si chiama "conservazione e restauro dei beni culturali".

Arriviamo all'argomento di oggi, il Dl Urbani che è, secondo me, un fatto molto positivo anche se non so come si colloca in questa trasformazione dei corsi universitari. Con questo non voglio dire che è un argomento solo da mondo universitario, ma sicuramente noi dobbiamo fare riferimento ad un percorso universitario. Allora, da tecnico di percorsi universitari, dico che non sono riuscito a capire perfettamente il DL Urbani, per esempio in un suo aspetto: non ha fatto riferimento ad una classe di laurea ne' ha detto se ne vuole fare un'altra. E se ne vuole fare un'altra, dove la vuole attivare.

È chiaro che se la vuole attivare, come Tremonti, in ambito di altre strutture, secondo me si troverà lo stesso problema che si è creato di fatto. In realtà il Comitato Universitario Nazionale ha emanato subito una delibera in cui ha definito un percorso parallelo di formazione, perché di questo si tratta. Cioè noi facciamo una riforma e l'ammazziamo subito?

Non lo trovo un fatto positivo. Se vogliamo pensare ad una formazione che sia riconosciuta in ambito universitario, secondo me, dobbiamo seguire i canali di formazione tradizionali.

Marco CASTRACANE

A Masprone, di Confartigianato, vorrei chiedere se secondo lui è possibile riconoscere dei crediti formativi, rilasciati dalla formazione universitaria o da Istituti di alta formazione, del lavoro effettuato in bottega o sul cantiere. Ci deve essere qualcuno che controlli questo percorso formativo e che si faccia garante che questi percorsi siano di livello sufficiente?

Raffaele MASPRONE - Confartigianato

Senz'altro sì. Si ricollega a ciò che si è detto prima, cioè al regime transitorio che era stato previsto dal 94 e dal 420, laddove c'era un percorso di completamento e qualificazione acquisita, presumibilmente, attraverso l'attività svolta sul campo per un triennio, e quindi la possibilità di completare questo tipo di percorso.

Si rimandava ad un Decreto Ministeriale per l'attuazione. In questa logica il decreto, che non è mai uscito, avrebbe dovuto riconoscere questo tipo di intervento per inserire la logica della formazione continua, che in questo settore diventa strategica.

Non è solo evoluzione scientifica, ma ci sono elementi di natura culturale i quali non cessano mai di essere acquisiti. Se vogliamo completare il restauro anche in termini di qualificazione culturale del bene dell'opera, bisogna fare questi approfondimenti, usare certe tecnologie, e chi le impiega deve essere messo nelle condizioni di poterlo fare.

La situazione è sotto gli occhi di tutti. Qui abbiamo persone bravissime che hanno magari operato sul campo facendo interventi anche su beni tutelati, ma senza un titolo alle spalle. Che hanno acquisito quella che viene normalmente detta "la chiara fama". Che sono chiamati all'estero per fare interventi dello stes-

so genere che però in Italia, in questo quadro normativo, non potrebbero effettuare in quanto non abilitati ad esercitare la loro attività, perché non avrebbero la possibilità di dimostrare di avere il "pezzo di carta". Allora a queste persone deve essere consentito il completamento del percorso, dovrebbe essere riconosciuta la possibilità di dimostrare, anche eventualmente con un'opera, con un esame vero e proprio, la propria qualificazione professionale.

Quindi prevedere i crediti formativi, una possibilità di accesso in sanatoria della situazione, perché ci troviamo ad intervenire, nel 2003, su una realtà che avrebbe dovuto essere regolamentata nel 1903, nel 1923 e nel 1943!

Marco CASTRACANE

Come si può porre il sindacato di fronte a queste esigenze così difficili da risolvere? La domanda a Franco Martini.

Franco MARTINI – Segretario Generale FILLEA CGIL Nazionale

Non vorrei rischiare di ripetere ciò che ho già detto. Naturalmente la nostra iniziativa deve essere costruita su due piani.

La modifica dell'impianto normativo attuale sulla base delle proposte che già abbiamo avanzato e che sono oggetto della nostra iniziativa, nel rapporto con la legislazione nazionale.

Al tempo stesso, la messa in campo di una volontà, quindi di una capacità di fare sistema da parte degli attori e dei soggetti istituzionali in rappresentanza delle parti sociali del lavoro e dell'impresa.

Per poi coinvolgere tutto il sistema formativo, dall'Università in poi, per creare un sistema coordinato sulla base delle realtà e delle opportunità concrete. Perché la cosa interessante, per un soggetto molto interessato come il sindacato, è quella di incardinare le esperienze e le iniziative alle opportunità che vengono offerte dal mercato. Poiché a questo settore vengono destinate delle risorse, poche o tante che siano, il problema è costruire attorno alla destinazione di queste risorse un modello di intervento programmato e concertato tra i vari soggetti.

Modello che permetta, anche se parzialmente, la possibilità di intervenire sui problemi che qui vengono delineati.

Stamattina abbiamo fatto un esempio concreto: il protocollo che è stato siglato a Napoli tra le Istituzioni Regionali ed il Comune di Napoli con tutti i soggetti preposti alla tutela dei beni artistici e culturali (l'Impresa, i Sindacati che rappresentano i lavoratori, i Centri di formazione, l'Università). Ecco quello è un piccolo esempio di modello di sistema applicato a quello che accadrà a Napoli nei prossimi mesi. Cioè a soldi che verranno spesi per interventi di recupero. Si è fatta una scommessa: possiamo tentare di spendere queste risorse sulla base di un percorso comunemente definito e condiviso?

Le risorse si possono spendere in tanti modi, alimentando quello che è il modello anarchico attualmente esistente (mi riferisco al "doppio mercato"), oppure uniformando i comportamenti delle Istituzioni, dell'impresa, del lavoro, degli Istituti di formazione sulla base degli obiettivi condivisi e di pratiche condivise, comunemente affermate.

Questo si può fare perché non c'è nessuna legge che lo impedisce: dipende dalla volontà.

Laddove c'è la volontà si può sperimentarlo, poi valuteremo i risultati.

Marco CASTRACANE

La parola a Guglielmo Festa della CGIL Nazionale che si occupa di problemi di formazione diretta al lavoro.

Guglielmo FESTA – Segretario Federazione Formazione e Ricerca CGIL Nazionale

Ritengo molto utile la discussione che stiamo facendo oggi e vorrei tentare, nel ragionamento che adesso farò, di fare qualche passo in avanti per vedere se da questo Convegno possiamo uscire con alcune ipotesi di lavoro concreto. Per vedere se davanti a queste ipotesi (una già la faceva Martini rispetto al tavolo di concertazione regionale) di lavoro concreto si può tentare di risolvere, qui ed ora, qualche aspetto delle questioni non risolte che abbiamo nel restauro, al di là di un quadro nazionale estremamente complicato.

Vorrei partire però con una battuta. Il professor Gigante nell'apertura del suo intervento ha messo il dito nella piaga per quanto riguarda l'Università. Ha citato quell'adempimento non praticato in quasi nessuna università, che era oggetto di un accordo siglato nel 2000 tra la Crui e le parti sociali, quindi non solo i sindacati ma anche le associazioni datoriali. In tale accordo si stabiliva che la nuova programmazione dei corsi universitari legati alla riforma doveva avvenire attraverso un confronto con le forze del lavoro.

Questo confronto non è avvenuto, ma ne è avvenuto un altro in molte Università che, secondo me, è stato una delle cause della gran confusione che si è determinata nell'applicazione di questa riforma universitaria.

Il confronto è avvenuto, quasi esclusivamente, con Ordini Professionali, Associazioni Professionali (penso al dibattito che c'è stato sulle facoltà giuridico-umanistiche con i notai, gli avvocati e altro) che ha portato ad una sola cosa.

Siccome gli Ordini Professionali hanno una visione molto protezionistica e molto corporativa della loro professione, si sono limitati a rivendicare, come curriculum formativo universitario per la loro professione, il maggior numero possibile di anni e di percorsi universitari. Ciò ha inflazionato la laurea specialistica e non si riesce a capire a cosa serve la laurea triennale. In realtà stiamo arrivando al fatto che se prima ci volevano 4 anni ora ce ne vogliono 5 per conseguire un titolo che non ha alcuna differenza con la situazione precedente.

Ho voluto citare questo esempio perché sono d'accordo con quel che diceva la restauratrice Gabriella Falbo quando, parlando della proposta di D'Alessandro dell'Albo, metteva in evidenza la grande preoccupazione che c'è nel parlare di Albi. Perché quando sento parlare di Albi mi vengono in mente gli Ordini Professionali e mi viene in mente l'esperienza degli Ordini Professionali, mi metto le mani nei capelli che non ho più. Rischiamo di trovarci in una condizione, per quel che riguarda questo aspetto del restauro, se intendiamo trasportare nel restauro gli stessi limiti che abbiamo avuto nella vicenda degli Ordini Professionali, che non ci permette di farci trovare la soluzione del problema.

E allora che fare? Io trovo che il disegno di legge quadro, che fa parte integrante della nostra discussione, sia un disegno di legge assolutamente inadeguato e insufficiente. Principalmente perché ci ripropone un doppio canale che, secondo me, non risolve i problemi.

Sostanzialmente il disegno di legge quadro cosa dice? Prevede la formazione del restauratore che è,

sostanzialmente, una formazione di serie A nella quale si ripercorrono i cliché in cui si dice che i titolari di questa formazione sono gli Istituti Centrali del Ministero e forse, anche l'Università. Ha ragione il professor Gigante quando dice che la parte relativa alla potestà dell'Università di aprire questo tipo di formazione è assolutamente generica e assai poco precisata.

Nulla si dice, appunto, rispetto alla nuova riforma, di come questi corsi dovrebbero essere inseriti.

Poi c'è una formazione di serie B, che sarebbe finalizzata a coloro che collaborano con il restauratore. Questa, invece la diamo alle Regioni, alle Province e ai Comuni.

Apro una parentesi, in entrambi gli articoli si fa riferimento ad una cosa messa lì e non specificata, si dice anche "ad altre agenzie pubbliche e private accreditate", senza che nulla si dica sui criteri di accreditamento.

Credo che anche questo sia un argomento che deve funzionare da campanello d'allarme.

Io, viceversa, ritengo che la strada da percorrere debba essere diversa, poiché stiamo parlando di una formazione estremamente importante, in un settore nel quale l'acquisizione dei saperi teorici è altrettanto importante quanto competenze professionali che si acquisiscono con lo stage, il tirocinio e sul campo.

Credo che il problema che abbiamo è quello di costruire dei percorsi di formazione per queste figure professionali, tali da mettere insieme più soggetti e che quindi non chiudano a paratie stagne. Perché questa, diceva Alessandro Bianchi dell'Icr stamattina, è una situazione che andava bene 60 anni fa, ma adesso non va più bene.

Se vogliamo prendere criticamente atto di questa realtà e fare qualche passo in avanti, per allargare gli interventi senza perdere la qualità della formazione, dobbiamo far sì che i soggetti, originariamente preposti, collaborino con l'Università alla formazione professionale regionale. La collaborazione deve essere estesa anche agli Istituti di formazione presenti nel campo delle attività di lavoro. Penso alla formazione promossa dalle scuole edili di settore e da altri.

Facciamo collaborare questi soggetti per costruire percorsi formativi in grado di produrre una certificazione delle competenze professionali acquisite.

Questa mattina ero dispiaciuto del fatto che non fosse presente l'Assessore, ma approfitto della presenza di Claudio Cella per porre la questione: il mio modello di formazione per quanto riguarda questo settore, a mio avviso il più corretto, è quello che abbiamo sperimentato in questi anni negli Ifts (formazione tecnica superiore).

Che cosa è stato? È un modello nel quale la Scuola, l'Università, la Formazione Professionale e gli Istituti Centrali gestiscono in modo consorziale la formazione sia dei restauratori che dei collaboratori restauratori.

Si otterrebbero così due risultati.

Primo, si comincerebbe a costruire un canale di formazione per i restauratori che eliminerebbe i limiti che ha avuto fino ad oggi questo tipo di formazione in termini quantitativi, rispetto a quelle che sono le reali esigenze del mercato del lavoro.

Secondo, daremmo una risposta nella applicazione del famoso decreto ministeriale 294, quello che cita-
mo tutte le volte che facciamo riferimento, secondo me sbagliando termine, alla cosiddetta sanatoria.

Il termine sanatoria secondo me è sbagliato perché si sana qualcosa che è stato fatto male. In realtà qui

si tratta di fare un'operazione di certificazione di competenze professionali che sono state acquisite nel lavoro.

Questo era quello che doveva risolvere il decreto e che non ha risolto, perché non ha stabilito i criteri con cui si fa.

Perché dico che l'Ifts potrebbe essere uno strumento anche per risolvere questo problema? L'Ifts potrebbe essere uno strumento per certificare quegli operatori che hanno già svolto 2 o 3 anni di lavoro all'interno di strutture operative e quali sono i reali livelli di competenza che hanno acquisito sulla base della prestazione lavorativa.

Qual è il presupposto di tutto questo ragionamento che sto facendo? A monte di tutto questo bisogna definire quali sono gli standard minimi di competenze professionali validi in tutto il territorio nazionale, e sulla base di questo costruire un meccanismo di certificazione.

La cosa su cui deve battersi un sistema nazionale è, appunto, la definizione di standard, mentre la gestione del percorso formativo può essere la più decentrata possibile.

In questo Paese in cui si alternano forme di centralismo esasperato e progetti di devoluzione, si deve costruire un terreno mediano per risolvere la questione.

Il problema è che le regole devono essere nazionali. Lo studente che partecipa ad un corso indetto dalla Regione Lazio, ma che prevede la partecipazione dell'Università, dell'ICR, acquisisce un titolo che può spendere nel mercato del lavoro anche a Bolzano o in Sicilia.

Questo mi pare un modo corretto per mettere insieme grandi Istituzioni nazionali e soggetti decentrati a livello locale.

Marco CASTRACANE

Cedo ora la parola a Sandro Massa del CNR che ci racconterà quali sono state le esperienze della sua organizzazione nel rapporto col mondo del lavoro e della qualificazione professionale. Gli chiedo, soprattutto, quali sono gli standard minimi di competenza che possono consentire l'attività di manutenzione sui beni culturali. Senza ricercare specialisti che operino solamente su Raffaello o su Michelangelo, ma sul 90% delle opere d'arte che forniscono lavoro e danno tono al nostro ambiente. Ciò in quanto non solo i grandi "totem" danno valore ad una nazione, ma anche le opere d'arte diffuse sul territorio.

Sandro MASSA – C.N.R.

Il restauro è un'azione limitata nel tempo e nello spazio. Il degrado è diffuso nel tempo e nello spazio. Se noi facciamo un buon restauro e lo lasciamo così com'è il degrado l'avrà vinta. L'opera deve essere continuamente seguita.

Da una parte dovremo cercare di specializzare delle persone, non solo nel restauro, ma nella sua accezione più ampia: la conservazione, che in Italia non esiste.

All'estero esistono tantissimi corsi di laurea in Conservazione che hanno anche lo scopo di formare degli abili restauratori. Mi domando come si comporterà l'Italia se l'Ue imporrà la presenza di un restauratore laureato in tutte le azioni di intervento sui beni culturali della comunità. Quindi proporrei una estensione del concetto di restauro verso la conservazione, che è un aspetto che sposa il restauro e

cerca di utilizzarlo il meno possibile, cercando di rimuovere prima le cause che gli effetti.

Altro aspetto che è stato accennato è quello della manutenzione. Le opere d'arte sono diffuse in tutto lo spazio e sono deteriorate nel tempo.

Il supporto della manutenzione e la formazione di buoni manutentori è fondamentale. Questa figura non deve essere intesa come una presenza di secondo ordine. Deve essere una persona qualificata che ha la funzione preventiva. Adoperando una diagnostica adeguata è in grado di intervenire con azioni minime a basso costo, ma sicuramente valide, piuttosto che aspettare che il degrado prenda il sopravvento e imponga un intervento di restauro molto più costoso.

Marco CASTRACANE

Il Presidente della Cooperativa Archeologica di Firenze Susanna Bianchi ci dirà quali sono i problemi operativi, in tema di qualificazione e di formazione, riscontrati dalla cooperativa, visto che si occupa di restauri e scavi da molti anni.

Susanna BIANCHI – Cooperativa Archeologia Toscana

Uno degli argomenti della tavola rotonda è restauro e occupazione. Vorrei portare il punto di vista di un'impresa, e non di un'impresa edile pura, ma di una specializzata nel sistema beni culturali.

Vi presenterò uno scenario che non è così roseo per un'impresa strutturata nel settore dei beni culturali, che è andato avanti per anni con individualità e rapporti diretti rispetto alle committenze, alle Soprintendenze. E che da qualche anno deve confrontarsi anche con la legge Merloni, da quando, cioè, anche i beni culturali sono rientrati nella normativa dei lavori pubblici.

In questo quadro il mercato ha cominciato ad essere in grado di dare occupazione, sviluppare economia, creare reddito. Per questo le imprese sono cresciute, contano 100, 150 addetti con un alto livello di preparazione tecnica.

Negli ultimi anni si ravvisa un'inversione di tendenza. La crisi economica porterà minori trasferimenti alle Regioni e agli Enti del territorio, quindi meno finanziamenti per il settore dei beni culturali. Inoltre si è prodotta una frammentarietà nella programmazione degli interventi tale da impedire all'impresa di programmare la sua crescita.

Continuano a mancare i capitolati speciali per i settori del restauro e dello scavo. Si continua a lavorare senza che ci siano dei prezzi di riferimento. Sono d'accordo sul contratto collettivo nazionale, ma vi assicuro, come impresa, che è difficile lavorare se la committenza non riconosce i costi per l'opera dei restauratori manodopera.

L'impresa specializzata deve avere l'opportunità di crescere e di porsi come referente anche per i grossi interventi di restauro e di scavo. Le attuali tendenze rischiano di distruggere il mercato. I decreti 294 e 420, quando hanno eliminato i lavori di punta, hanno eliminato i requisiti finanziari e organizzativi, hanno creato una presenza non più suddivisa rispetto all'organizzazione del lavoro. Non considera il costo del lavoro, che deve prevedere attrezzature costose, che deve avere tecnici che debbono essere remunerati adeguatamente.

Pensate che per gli scavi archeologici oggi possono partecipare alle gare tutte le imprese, anche quelle edili che non hanno archeologi all'interno. Ci sono degli importi a cui si fa riferimento quando si

partecipa ad una gara che sono stati cancellati dal decreto. Questo per le imprese che si sono organizzate al loro interno con livelli dimensionali e attrezzature, con coperture finanziarie, con garanzie per la committenza pubblica che il lavoro sia portato a termine e per i lavoratori sulla applicazione dei contratti collettivi, è un problema di notevole rilevanza.

Sulla formazione voglio ricordare che sono completamente fuori dai decreti i restauratori che hanno un diploma di due anni e non hanno un diploma professionale. Le imprese non potranno più utilizzarli, perché non hanno alcuna qualifica. Quelli che hanno un diploma di 3 anni ed una esperienza di lavoro dai 4 ai 7 anni diventano collaboratori restauratori. Anche questo non è molto giusto rispetto all'investimento che questi giovani hanno fatto per la formazione.

Con questi criteri rimane fuori un'intera generazione di giovani.

Cosa succede dal 16 dicembre 2001 fino a che i nuovi corsi non sono avviati? Da dove escono i restauratori? E le esigenze delle imprese, del lavoro? La situazione è congelata.

Da qui deve uscire l'impegno per tavoli di concertazione che portino a creare una norma transitoria lunga e ridiscussa, che copra tutto il periodo necessario all'instaurazione del nuovo sistema formativo finché non comincerà a funzionare. Ci vorranno anni ed anni.

Marco CASTRACANE

A Filippo Talarico della Cna, che ha organizzato corsi di restauro, anche biennali, chiedo cosa faranno con i Restauratori usciti da questi corsi e cosa pensano della formazione continua e in cantiere.

Filippo TALARICO – C.N.A.

La questione della formazione è abbastanza complessa.

Esprimo una certa perplessità nella competenza delle imprese edili in una materia come la formazione dei restauratori. È pur vero che l'impresa edile esegue i lavori di restauro, ma tutto questo è avvenuto un po' abusivamente.

Ricordo che la normativa, essendo precedentemente alla Merloni estremamente carente in questo settore, ha consentito l'affidamento degli appalti dei lavori di restauro ad imprese edili senza che a queste venisse richiesta una specifica competenza.

I nostri colleghi si sono spesso prestati per eseguirli, anche sotto costo, e l'impresa edile si è poi certificata assumendo un titolo che non è ormai più discutibile in quanto tale, mentre lo è la struttura di quella impresa, e la sua capacità di eseguire un intervento complesso come il restauro conservativo di un'opera d'arte. La questione della formazione non può essere conciliata con un'impresa nel cui organico ci sono sostanzialmente operatori edili.

Comunque anche nella Merloni esiste la possibilità per una impresa edile di strutturarsi con un ramo d'azienda specifico per la categoria OS2, con una direzione tecnica e operatori qualificati. A questo punto non è più un'impresa edile, ma un'impresa che assume un carattere misto, edile e di restauro.

Noi ci troviamo di fronte ad un problema che dal punto di vista normativo è un po' più complesso di come è stato descritto. La Merloni, ad un certo punto ha introdotto parametri su cui ci si potesse confrontare efficacemente tra imprese qualificate. I parametri erano quelli di dimostrare, attraverso i titoli (normati dai regolamenti di qualificazione emanati dal Ministero per i Beni Culturali) e la struttura

d'azienda, la capacità di concorrere per certi intervalli di importi.

Tutto questo rappresentava un momento rivoluzionario nel nostro campo. Per la prima volta non ci si confrontava sulla base dell'insindacabile discrezionalità dell'ente appaltante, ma il mercato si apriva a chi poteva mostrare competenza e struttura adeguata.

Di fatto un grosso passo indietro è stato fatto quando alla Merloni si è aggiunta la Legge 166 del 1 agosto 2002. Con questa legge è successo che tutti i parametri oggettivi sono stati rimessi in discussione dalla valutazione anche dei curricula. Questo parametro piuttosto arbitrario viene discrezionalmente aggiunto con un peso notevole in termini di punteggio: un ribasso può pesare ad esempio per 55 punti, mentre 45 possono venire attribuiti al curriculum dell'impresa.

Questo viene richiesto dal bando di gara secondo modalità così difformi da farmi dire che questa legge sia quanto meno poco chiara, e recepita ancor peggio.

Di fatto quei 45 punti potrebbero essere attribuiti, ad esempio, sulla base del fatto che un'impresa sia in grado di dimostrare di avere effettuato opere analoghe a quelle oggetto dell'appalto nel corso degli ultimi due anni. Prendiamo il caso di un restauratore che, per 40 anni, ha lavorato sulle tavole dipinte e che, per una crisi congiunturale, negli ultimi 3 anni si sia trovato a non fare più quel tipo di lavoro. Questa persona è automaticamente fuori mercato proprio in quel settore dove potrebbe magari essere divenuta un'autorità indiscussa!

Mi associo all'opinione di chi pensa che questo disegno di legge offra l'occasione buona per mettere mano alla grossa lacuna che ha lasciato il regolamento di qualificazione laddove – nel DM 420/2000 – si rimanda ad un ulteriore decreto per definire il completamento formativo dei restauratori.

Restauratori che avevano conseguito soltanto una parte dei titoli richiesti per essere qualificati: o il diploma biennale, oppure avevano effettuato dei lavori, adeguatamente certificati, in proprio. Coloro che presentano solo una delle due referenze richieste, e volessero qualificarsi come restauratori, non sono in condizione di sapere come completare questo iter, e questo è inaccettabile. Ci sono restauratori che hanno fior di certificazioni e improvvisamente sono retrocessi a nulla, o poco più. Questo dovrebbe essere uno dei temi principali su cui iniziare a mettere mano.

Il restauratore non è un mero esecutore, non è solo un artigiano, non è solo un ricercatore. È una figura che, singolarmente, mette insieme la tradizione artigiana con una conoscenza scientifica approfondita.

Non si può pensare che la complessità del lavoro del restauro possa essere affidato ad uno studente universitario che, per quanto sia formato, di fatto potrebbe essere carente su un aspetto determinante: la manualità e l'esperienza applicativa.

L'Istituto Centrale per il Restauro, nella sua organizzazione dei corsi per restauratore, ha sempre dato grande spazio tanto alla teoria quanto alla pratica, con il contributo di figure artigianali di rilievo che davano la possibilità agli studenti di fare esperienza diretta sulla materia di cui si compone un'opera d'arte.

Domanda: In questo Paese abbiamo consentito per anni l'iscrizione di imprese con la semplice direzione tecnica, abbiamo consentito la creazione di scatole vuote che per anni sono rimaste iscritte al registro, salvo poi consentire loro di esercitare operazioni di tipo finanziario. Non operazioni di partecipazioni a bandi di gara o di esecuzioni di lavori.

Claudio CELLA - Dirigente Assessorato alla Formazione della Regione Lazio

In un Paese che ha consentito questo, io ritengo che, e qui chiamo in causa Martini, bisognerebbe riuscire ad elaborare degli emendamenti unitari su questo disegno di legge.

Continuo a vedere dei bandi di gara che chiedono delle cose che la legge non richiede. Con quale legittimazione queste stazioni appaltanti fanno simili bandi di gara? Il motivo è che vogliono conservare delle aree di potere con il sistema che ha permesso loro di gestire, fino adesso, il sistema degli appalti.

Credo esista un diritto soggettivo per ogni cittadino di proseguire il proprio corso di formazione a qualsiasi età e in qualsiasi situazione si trovi. Deve essere messo nella condizione di poterlo completare, perché questo rende un Paese civile. Ritengo necessario un tavolo tecnico dove tutti i soggetti possano concordare su una serie di questioni. Parlo di Università, Istituti Centrali, Ministero, Regione, Enti Bilaterali, rappresentanti delle Associazioni di categoria, dei lavoratori, in modo da poter affrontare insieme tutti i problemi.

Il disegno di legge individua un percorso parallelo. In effetti dà dignità al titolo di studio rilasciato dagli Istituti Centrali perché li equipara a diplomi di laurea specialistica. Nel vecchio ordinamento non era previsto, per l'accesso agli Istituti Centrali, il possesso di titolo di studio di scuola media superiore, e questo era un ostacolo al riconoscimento del titolo rilasciato. Avendo introdotto l'obbligo del titolo di studio di scuola media superiore il corso di restauro dell'ICR è stato equiparato alla laurea specialistica.

A chi sottolinea l'effettiva scarsa chiarezza, a livello normativo, di ciò che effettivamente comporta l'applicazione del concetto di equiparazione e di riconoscimento, posso innanzitutto dire che è sentita da noi l'importanza che, per quanto riguarda l'attività formativa, ci sia il raccordo con l'Università al fine del riconoscimento dei crediti formativi per un'eventuale prosecuzione del percorso di studi.

Va detto, comunque, che dalla conferenza Stato-Regioni il testo della legge uscirà sostanzialmente inalterato e senza modifiche nonostante si sia tentato, in sede tecnica, di apportarne.

Sandro MASSA - C.N.R.

Il problema è che mentre l'Italia ha focalizzato la sua attenzione sul concetto di restauro ed ha sviluppato una sua teoria riconosciuta e apprezzata in tutto il mondo, all'estero hanno cominciato a parlare di conservazione inserendo in questo contesto anche il restauro.

Sono nati tanti corsi all'Università, in Inghilterra circa 80 corsi, in America circa 200, in Italia abbiamo un conservatore che non ha un'operatività sul campo. È un umanista.

Il discorso dovrebbe essere rivisto. Devono essere individuate categorie professionali definite che sono un po' a latere del restauro, e a queste categorie dare pieno riconoscimento, altrimenti il settore non si qualifica.

Il restauratore italiano, riconosciuto in tutto il mondo, non ha un titolo adeguato. Tra queste nuove categorie insisto sul discorso del manutentore. Il Sovrintendente non ha grande interesse a fare la manutenzione di tutto ciò di cui deve aver cura, perché non c'è un momento come in quello del restauro dove emerge la sua figura.

La manutenzione offre 3 cose importanti: la piena occupazione, costo contenuto e l'opera in ottimo grado di conservazione. Per quale motivo non si attua? La manutenzione, se fatta con accuratezza, ha soprattutto un'azione preventiva e salvaguarda l'opera nella sua interezza.

Ettore GIGANTE – Docente del corso di Laurea in Scienze Applicate ai Beni Culturali – Università “La Sapienza”.

Le caratteristiche del settore della conservazione e del restauro sono quelle di una vasta area professionale e di ricerca, che vede attive una molteplicità figure professionali con preparazione di base e specializzazione molto diverse tra loro. Dobbiamo però renderci anche conto che le risorse sono limitate, per cui occorre fare delle scelte, per favorire una condivisione di esse tra diverse iniziative di formazione.

Il più spinoso problema è quello della formazione dei restauratori; anche in questo caso l'unione delle competenze permetterebbe già da adesso di attuare in modo rapido una iniziativa, sfruttando gli strumenti offerti dalla legge di riforma degli studi universitari. Occorre attivare allo scopo un tavolo di concertazione, tra le varie componenti del mondo del lavoro, la Regione e l'Università, per fare un'analisi di risorse disponibili ed individuare iniziative concrete nel settore della formazione, sia quella professionale che per i livelli superiori.

L'Università è molto interessata al settore della conservazione, dovendo svolgere un ruolo soprattutto nell'attività di sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica e di internazionalizzazione delle iniziative. Per quello che riguarda la formazione professionale deve dare un contributo per la formazione di base e la creazione di corsi, soprattutto da parte delle regioni e di associazioni private, che possono accreditarsi anche a livello universitario.

Nell'area romana abbiamo una sorta di ricchezza che, se non ben gestita, può rappresentare un problema. Ad esempio per la scuola di restauro dell'Istituto Centrale per il Restauro sarebbe auspicabile copiare il modello delle Scuole Normale Superiore di Pisa, integrandosi nel sistema di formazione ordinario con una finalità specifica: il perfezionamento dei migliori restauratori. A tale scuola di eccellenza dovrebbero poter accedere gli studenti più meritevoli e motivati che provengono dalle Università italiane. Il titolo rilasciato da tali scuole potrebbe essere quello di laurea di secondo livello o specialistica, così come del resto previsto per i restauratori a livello europeo.

Come sopra accennato vi è una molteplicità di figure professionali, per le quali occorre creare un limitato numero di profili di riferimento che permetta di racchiudere al proprio interno tutte le competenze tecniche e scientifiche necessarie. Questa operazione faciliterebbe un riconoscimento di tali nuove figure professionali da parte del mercato del lavoro e un loro accreditamento sia per il mercato interno che per quello internazionale. Per fare ciò occorre definire alcuni nomi di riferimento (conservatore, conservatore-restauratore, tecnologo della conservazione) su cui operare.

Guglielmo FESTA - Segretario Federazione Formazione e Ricerca CGIL Nazionale

Vedo la possibilità concreta perché nel Lazio si avvii un'operazione analoga a quella che è stata avviata in Campania. La Regione deve assumersi l'impegno di convocare un tavolo con tutti i soggetti che oggi sono qui intervenuti, a partire dalle istituzioni, che dal punto di vista formativo sono abilitate a decidere in questo campo.

Nel Lazio abbiamo la fortuna di avere la sede di uno degli Istituti Centrali del Ministero dei Beni culturali, tutte le Università, la Regione e le Province in quanto titolari della delega per la formazione professionale, ma non solo. Io faccio spesso riferimento alla formazione integrata tecnico-superiore (IFTS) come esperienza significativa che in questi anni è stata fatta con il contributo determinante

delle parti sociali, quindi le Associazioni datoriali del mondo del restauro e le Organizzazioni Sindacali, e costruendo percorsi formativi integrati tra Scuola, Università e Formazione Professionale. Lo strumento normativo può essere quello di un vero e proprio accordo di programma a livello regionale, che coinvolga le Province ed i Comuni interessati a partire da quello di Roma, viste anche le dichiarazioni di interesse e disponibilità rese questa mattina dall'assessore D'Alessandro.

A quel tavolo di concertazione bisogna affrontare due ordini di questioni, che dal mio punto di vista sono anche in grado, almeno in una fase intermedia, di superare la grave carenza di legislazione nazionale che è la vera causa di questa situazione.

Il primo, secondo me, è quello di definire un percorso che porti al riconoscimento dei crediti formativi, acquisiti anche sul lavoro, per chi opera già all'interno del settore. Questa è la questione più urgente.

Noi non possiamo pensare di assistere passivamente al fatto che ci sia una generazione di persone che già lavora e che è destinata ad essere improvvisamente espulsa dal mercato del lavoro, senza alcuna prospettiva di reinserimento. Questa è una competenza specifica della Regione, relativamente alle materie che riguardano il mercato del lavoro e la formazione professionale.

Ci si avvale delle Università e dell'Istituto Centrale per il restauro per definire un percorso che, ovviamente, tenga conto del fatto che parliamo di lavoratori che hanno già alcuni crediti formativi perché hanno partecipato ad alcuni corsi. L'Università potrà accertare qual è il contenuto formativo acquisito e definire così il credito formativo da riconoscere.

Hanno svolto un'attività lavorativa con la presenza in cantieri per due o più anni? Anche questa esperienza deve, in qualche modo, essere valutata. Sulla base di queste valutazioni si costruisce un percorso abbreviato, alla fine del quale, si certifica l'acquisizione delle competenze professionali relative al profilo professionale del Collaboratore - Restauratore.

Il secondo è quello della costruzione di un canale più strutturato di formazione professionale iniziale che consenta, anche in tempi medi, la creazione di figure professionali idonee all'accesso al mercato del lavoro. Quando abbiamo risolto il problema di chi già c'è, dobbiamo costruire un canale che permetta la formazione di operatori qualificati in numero tale da rispondere, nel tempo, alle future esigenze del mercato del lavoro. Chiederei alla Regione Lazio di assumere questo impegno nell'ambito della propria programmazione annuale di corsi di formazione professionale. Ho qui il bando dell'Istituto Sant'Orsola di Napoli che, alla luce dell'accordo fatto, ha deciso di partire con un corso triennale per la costituzione di un primo percorso formativo che abbia le caratteristiche necessarie.

Così come a Napoli, penso che possa e debba essere fatto a Roma. Dobbiamo partire subito, perché se non creiamo ora le condizioni per mettere in moto il meccanismo, saremo sempre a discutere di una questione rispetto alla quale, quando decideremo, avremo davanti sempre 3 o 5 anni in cui non saremo in grado di far uscire nessun Restauratore formato con i contenuti professionali adeguati alle nuove esigenze normative e del mercato del lavoro.

Se mettiamo in campo un'esperienza di qualità, rispetto alla quale nessuno potrà imputare alla Regione Lazio di non avere la competenza in merito, daremo un contributo concreto per correggere i limiti vistosi del disegno di legge quadro, che sono stati qui sottolineati in numerosi interventi.

La modifica al Titolo V della Costituzione è stata già approvata e le competenze esistono già, ed in tal modo possiamo dare una mano alla definizione del quadro normativo nazionale coerente con le esi-

genze di questo specifico settore del mercato del lavoro, che anche nel Lazio potrà dare a breve e medio termine positivi risultati in termini di nuova e qualificata occupazione.

Costantino MEUCCI – I.C.R.

L'Istituto del restauro è stato più volte nominato, evidentemente a ragione, considerato che è stato proprio l'Icr a fondare il restauro in Italia. Si è parlato di evoluzione della figura professionale. Certo le esigenze richiedono che oggi il Restauratore abbia competenze nuove e più specialistiche. Non può essere un tuttologo e in questo Alessandro Bianchi aveva ragione nel dire che i programmi dell'Icr sono superati.

Io insegno nell'Icr dal 1975 e, mi ricordo, che già nel 1982, l'allora direttore Giovanni Urbani, inaugurò e concluse un corso di specializzazione e di aggiornamento sui problemi della manutenzione dei monumenti. Corso rivolto sostanzialmente a coloro che erano responsabili della tutela e quindi della conservazione dei beni di proprietà statale.

Il corso ebbe successo, ma non fu più ripetuto, non per una questione di mancanza di interesse da parte dell'Icr, ma per mancanza di finanziamenti da parte del Ministero.

I programmi devono, giustamente, essere aggiornati perché si sono evolute le tecniche diagnostiche. Il professor Gigante ne è la testimonianza. Esiste un corso specialistico in diagnostica per i Beni Culturali. Ben venga che chimici, fisici, geologi e quanti altri laureati acquisiscano quelle conoscenze che noi, entrati per concorso, abbiamo acquisito con anni di dura gavetta.

Bene, è un passo avanti. E i restauratori? I restauratori, come diceva il mio ex allievo, si formano non solo perché acquisiscono conoscenze e nozioni, ma perché acquisiscono la sensibilità manuale. Nella prassi del restauro c'è il primo momento che è la diagnostica, poi viene la progettazione. Il progetto deve essere collegiale. L'esecuzione non è la cosa più banale, ma è la trasposizione pratica di quello che è il risultato della diagnostica e del progetto. È affidata a persone che questa manualità debbono averla acquisita sul cantiere e in laboratorio. Perché c'è il rischio che chi opera solo sul cantiere, senza avere il docente opportunamente formato, non abbia acquisito la manualità giusta.

Giovedì scorso ho avuto la fortuna di vedere di persona il restauro fatto da Laura e Paolo Mora alla tomba di Nefertari. Bene ho visto finalmente il dettato brandiano tramutato in restauro, ho visto un bel restauro. Tutto quello che si racconta all'Istituto, tutto quello che si dice che deve essere fatto per una buona conservazione, io lo ho visto realizzato.

Gli egiziani imitano, non hanno imparato. Hanno seguito la manualità, ma non hanno imparato e allora ben vengano i nuovi percorsi formativi.

Filippo TALARICO – C.N.A.

Voglio ricordare, sulla scia dell'intervento di Meucci, il valore dei corsi dell'Icr. Sono percorsi in cui il restauratore apprende l'elemento fondamentale della sua formazione, ovvero quella base metodologica che gli permetterà di affrontare e programmare correttamente, sia dal punto di vista culturale che manuale, il cantiere.

È vero che la formazione del restauratore non si compie semplicemente con il conseguimento del diploma, ma è necessario che si cimenti successivamente nelle esperienze di cantiere.

Un elemento sul quale penso sia importante porre l'attenzione è il contributo dell'artigianato, di quella tradizione artigiana secolare, all'interno della quale si innesta il restauratore, con la prerogativa di essere anche continuamente aggiornato sulle novità offerte dal progresso tecnologico. Perché in cantiere sia poi in grado di essere efficace: mani, ma soprattutto testa.

Voglio, sul tema della formazione, sottolineare la necessità di partecipare anche all'esperienza lavorativa quotidiana nell'impresa.

Ritengo che quando si prefigurano 5 anni di corso di laurea specialistica, sia fondamentale prevedere anche, in questo lungo percorso di studi, la consistente presenza degli elementi di formazione pratica. Perché altrimenti ci si laurea preparati solo teoricamente, e l'impresa che dovrà assumere questi restauratori dovrà investire risorse per altri due o tre anni di formazione in cantiere.

La sicurezza nei luoghi di lavoro, l'organizzazione del lavoro e del cantiere. Questi sono temi che, se cominciamo a ragionare di beni culturali come un mercato, come un settore economico in sviluppo, devono far parte del curriculum di studi. In tal modo si faciliterebbe l'Impresa, in un rapporto concertato con l'Università e gli Istituti di formazione, nella possibilità di attingere a personale che sia in grado di esprimere un alto livello di operatività già dal momento del suo ingresso nel mondo del lavoro.

Ettore GIGANTE- Docente Del Corso di Laurea in Scienze Applicate ai Beni Culturali – Università “La Sapienza”

Riallacciandomi a quello che ha detto Meucci e alla provocazione di Festa voglio aggiungere, visto che stiamo riflettendo globalmente di fare un percorso in cui noi crediamo, che ho una grossa perplessità. Servono 5 anni per formare un restauratore? Nell'ottica delle nuove lauree triennali con percorsi professionalizzanti potremmo creare figure di tecnici e di operatori del restauro, che permetterebbe di dare un significato alla figura di collaboratore restauratore (prevista dal DL Urbani), che nessuno di noi è ancora riuscito a inquadrare bene. Se invece tale figura fosse intesa per uno scopo transitorio – facilitare la collocazione di persone già attualmente presenti nel mondo del lavoro – occorrerebbe riflettere sul fatto che questo potrebbe creare confusione tra i giovani.

In tal caso sarebbe miglior soluzione un sistema che azzeri il passato con un riconoscimento delle attività realmente svolte, in modo da pensare al futuro da una migliore prospettiva.

Il sistema attuale ha insito il rischio di allungare i tempi della laurea perpetrando quello che è stata giudicato uno dei principali difetti del vecchio sistema: la non corrispondenza del numero di anni di corso effettivi con quelli previsti. Per evitare tale rischio occorre prevedere percorsi quinquennali e triennali con obiettivi formativi diversi e, di conseguenza, curricula scolastici con sostanziali differenze.

Abbiamo la necessità, in particolare, di creare quelli che a livello internazionale sono chiamati i “Conservation Scientists” per i quali sono state aperte le attuali lauree specialistiche. Essi sono ricercatori con una formazione di base scientifica ed una capacità di lavoro interdisciplinare nel settore della conservazione e del restauro dei Beni Culturali.

Non vedo male questo disegno di legge perché, se pensiamo al percorso accidentale di questi ordinamenti, siamo passati da un bando del ministero al primo decreto che individuava comunque un percorso biennale e che, di fatto, non consentiva più di fare in maniera diffusa la formazione dei Restauratori.

Nel settore della conservazione e del restauro vi è bisogno di alta formazione e di professionalità di elevato profilo. È anche necessario quindi definire criteri per l'accREDITAMENTO delle strutture che siano rigorosi ed efficaci, tali da prevenire l'ingresso nel sistema di formazione di strutture che non abbiano standard qualitativi adeguati.

Occorre utilizzare i residui fondi disponibili provenienti dal Fondo Sociale Europeo per organizzare corsi di riqualificazione del personale già attualmente operante nel mondo del lavoro, in modo da non creare, o quantomeno smorzare, conflitti generazionali che sicuramente si creeranno tra i giovani che si formeranno nei prossimi anni, in un sistema che prevedibilmente fornirà una qualificazione e dei diplomi ben riconoscibili dall'esterno, e quelli che si sono formati sul posto di lavoro. A tale scopo potrebbero essere presentati dei progetti che permettano ai lavoratori, che non abbiano potuto usufruire di una norma transitoria che soddisfi le loro aspirazioni, di ottenere i crediti formativi che eventualmente a loro mancano per conseguire un riconoscimento. Tali progetti potrebbero essere presentati dalle Università, e da Enti di formazione.

**Gianfranco TARSITANI – Direttore Istituto di Scienze di Sanità Pubblica
“G. Santarelli” – Università “La Sapienza”**

Ho chiesto la parola perché ho trovato molto interessante il dibattito. Ho trovato anche alcune risposte ai dubbi che avevo. È difficile riformare, credo che in questo momento possiamo soffrire il modello 3+2 che, probabilmente, non è un modello che resterà rigido a lungo perché la flessibilità è indispensabile nella didattica.

Il discorso dei 3 anni è molto interessante. Nelle lauree professionali per accedere alla laurea specialistica devi fare 5 anni di professione. Dopo che sei veramente diventato un professionista puoi accedere alle lauree specialistiche. Volevo soffermarmi su quanto potrebbe essere interessante una specializzazione sulla sicurezza o meglio un master o corso di alta formazione.

A mio avviso nella specializzazione, avendo a che fare con professionisti che lavorano, non possiamo pensare di impegnarli un anno intero. Bisogna offrire loro una formazione parziale con crediti formativi sommabili per arrivare a livelli di laurea specialistica. Il problema della sicurezza ce l'abbiamo anche sull'esistente, c'è l'aggiornamento e un'infinita attività per il nostro settore.

In termini generali una scuola concepita modernamente, una scuola professionale (con questo termine intendo che sia radicata nell'arte, nel mestiere) è una scuola che dovrebbe seguirvi sempre, una scuola che dovrebbe anche essere sportello. Ritengo che il sindacato possa, nell'ambito del concetto di formazione continua, aprire uno sportello sulle esigenze e sui quesiti reali sulla sicurezza. La disponibilità della struttura in cui opero, per essere in rete per una consulenza tecnica sullo sportello, è totale. Nel mio ospedale, il Sant'Andrea, ho aperto un ambulatorio di medicina della salute che si occupa di queste cose, si occupa dei sani e non dei malati.

Il mondo della Sanità deve aprirsi a questi temi. Uno sportello sulla sicurezza mi sembra molto interessante.

La regione Lazio nel 97-98 ha considerato gli studenti della formazione professionale come lavoratori e quindi ha ripreso quello che è un obbligo del datore di lavoro, la formazione e l'informazione. Ogni anno nel piano della formazione professionale è previsto che ogni corso inserisca all'interno del pro-

prio progetto 12 ore di formazione sui temi della sicurezza così come prevede la 626. Abbiamo pensato che è necessario iniziare a ragionare con i giovani prima ancora che entrino nel mondo del lavoro, e quindi conoscano quali siano gli obblighi, le responsabilità (anche le sanzioni) del datore di lavoro del medico competente, dei dirigenti, dei preposti, del lavoratore stesso. Nello specifico quando andrà sul posto di lavoro potrà essere attento a certe situazioni perché comunque l'informazione gli è stata data.

Gabriella FALBO - Restauratrice

Nei vari corsi che ho frequentato ho avuto una formazione sulla sicurezza, a volte è il mio datore di lavoro a non essere informato. Così non sempre vedo riconosciuti i miei diritti. Oggi sono venuta qui insieme ad altri colleghi restauratori anche con la speranza di chiarirmi le idee sul decreto 420 e su come quanto detto si ponga in relazione con il decreto stesso. Non esiste più relazione tra formazione biennale ed esperienza lavorativa che ci qualifica come restauratori?

Sergio LEONI – Funzione Pubblica CGIL Nazionale

In funzione pubblica abbiamo affrontato più volte il tema del riconoscimento di diverse figure professionali, abbiamo governato il periodo transitorio, riconosciuto a quei lavoratori i crediti formativi e di lavoro e impostato il futuro.

La laurea breve in scienze infermieristiche, che diventa di 3 anni dopo il diploma di scuola media superiore, a fronte di un pregresso che prevedeva il biennio con scuola gestita dalle Aziende Ospedaliere e dalle Regioni, oggi è gestita dalle Università. Perché non immaginare un percorso simile per il restauratore?

Dobbiamo affrontare il futuro e salvare un patrimonio facendo funzionare sia la parte pubblica, sia quella privata che interviene nel restauro.

Questo significa accorciare i tempi senza aspettare il disegno di legge e prendere il toro per le corna. Non so se è già possibile attivare momenti in cui diversi soggetti inizino a ragionare in questo modo e agire nell'immediato. Sta il fatto che le esperienze che io ho, devono valere qualcosa; gente che ha diplomi da un anno, 2, 3, con anni di lavoro e professionalità alle spalle, non può essere cancellata in due minuti. Bisogna gestire il transitorio e riconoscere oggi la qualifica di restauratore a chi se l'è meritata sul campo. Nel frattempo impostare il nuovo regime di formazione per il futuro.

Francesca BOCCINI – Segretario Fillea Cgil di Roma e Lazio

Alla fine di questa giornata di dibattito, in cui il tema della formazione nel settore del restauro è stato discusso nelle diverse direzioni e con soggetti istituzionali ed associativi di diverse estrazioni, siamo ancora più convinti che si tratta di un tema prioritario per gli operatori, per le imprese del settore e per il paese, come è stato anche sottolineato nella relazione introduttiva.

Le questioni poste non riguardano soltanto la formazione tout-court, che pure rappresenta un serio problema vista la ristrettezza di posti a disposizione ogni anno negli Istituti Centrali, ma anche e soprattutto il riconoscimento del percorso professionale e lavorativo del restauratore. Senza dimenticare le regole per la qualificazione dell'impresa, che non possono prescindere dall'organico e dalle profes-

sionalità utilizzate per eseguire i lavori di restauro, ed i problemi legati alla sicurezza e prevenzione, tutte questioni sulle quali è opportuno ed urgente lavorare.

Per quanto ci riguarda il nostro impegno e la nostra operatività partono subito dopo questo Convegno con una ricerca a livello regionale sul settore, sulle scuole, sugli operatori e sulla nocività delle sostanze impiegate nell'eseguire l'opera di restauro.

Chiaramente l'impegno dovrebbe riguardare tutti gli intervenuti alla discussione e non solo, perché auspichiamo di poter coinvolgere anche la Filca e la Feneal oltre alle Confederazioni tutte.

Nel ringraziarvi di nuovo per il contributo dato al dibattito e per la partecipazione, auguro a tutti voi buon lavoro e un arrivederci a presto.



Il restauro visto da vicino

Il restauro visto da vicino



*Le cifre, i problemi
e le proposte del mestiere
di chi conserva l'arte*

Roma, 18 - 19 giugno 2004
Universita' degli Studi di Roma
"La Sapienza"
Piazzale Aldo Moro, 5

IL RESTAURO VISTO DA VICINO

Roma, 18 - 19 Giugno 2004
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

INDICE

Sandro GRUGNETTI Segretario generale Fillea Cgil Roma e Lazio introduzione	5
<hr/>	
Prima giornata il restauro visto da vicino	7
Francesca BOCCINI Segretario Fillea Cgil Roma e Lazio Relazione introduttiva	9
Gianfranco TARSITANI Direttore Istituto Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli", Università "La Sapienza" Fattori di rischio e mancanza di prevenzione	17
Serena MORELLO Coordinamento Restauratori Fillea Cgil Roma e Lazio Problemi aperti, formazione, mancanza di tutele	24
Caterina BON VAL SASSINA Istituto Centrale Restauro Nuove regole nel mondo del restauro	32
Giancarlo D'ALESSANDRO Assessore Lavori Pubblici del Comune di Roma L'esperienza del Comune di Roma	35
Rosa RINALDI Assessore alla Formazione della Provincia di Roma Lavorare per accrescere l'offerta formativa pubblica	38
Sergio PERTICAROLI Responsabile Dipartimento Formazione, Informazione e Documentazione Ispesi Un lavoro comune per la sicurezza	42
Luisa BENEDETTINI Responsabile Coordinamento Salute e Sicurezza Cgil nazionale Un approccio globale e collaborativo per arrivare ai risultati	46
Claudio SETTE Urcel L'industria del turismo	48
Giancarlo CREMONESI Presidente BIC Lazio, vicepresidente Acer L'importanza della formazione e degli investimenti privati	51
Vincenzo LATTANZI Federlazio La preponderanza delle micro-imprese nel mondo del restauro	54

Fabio CAMILLETTI CNA Il patrimonio italiano frutto del lavoro artigiano	56
Romeo SCARPARI Eurocadre Italia La certificazione delle competenze	59
Franco MARTINI Segretario generale Fillea Cgil nazionale Una maggiore consapevolezza per interventi migliori	61
<hr/>	
Seconda giornata Incontro tecnico	71
Francesca BOCCINI Segretario Fillea CGIL Roma e Lazio Introduzione alla seconda giornata	73
Gianfranco TARSITANI Direttore Istituto Scienze di Sanità Pubblica "G. Santarelli", Università "La Sapienza" L'importanza dello scambio d'esperienza	75
Marco BOTTAZZI Inca nazionale Dalla tutela alla prevenzione	77
Maurizio COLADONATO Istituto Centrale per il Restauro Rischio da impiego di sostanze chimiche nel restauro	88
Paolo CREMONESI Cesmar7 Solventi e reagenti acquosi per la pulitura di manufatti policromi e non	97
Andrea FORNI ENEA Smaltimento di sostanze tossiche nel restauro	112

Sandro GRUGNETTI
Segretario generale Fillea Cgil Roma e Lazio

Introduzione



Museo di Arte Classica, Sala Odeion Università "La Sapienza" - partecipanti al convegno

La Fillea CGIL di Roma e Lazio si occupa da tempo degli operatori del restauro e dei loro problemi. Già nel 2002 il Museo d'Arte Classica ha ospitato il convegno dal titolo "Formazione e Nuove figure Professionali nel Restauro", che affrontava l'annoso ed irrisolto nodo del riconoscimento dei titoli, sia formativi che professionali. In quella circostanza si è voluto porre l'accento sull'inadeguatezza del sistema formativo, a poca distanza dall'approvazione del disegno di legge Urbani che avrebbe dovuto regolamentare la materia.

Sempre allora fu sottolineato il problema della scarsa conoscenza, da parte degli operatori, di argomenti che riguardano la sicurezza, ed è stata esaminata la questione della mancanza di tutele in un lavoro così particolare, spesso precario, dove è difficile praticare la prevenzione.

Facendo tesoro di quell'esperienza, la Fillea ha intrapreso un'ampia campagna conoscitiva, nel corso della quale ha invitato a discutere ed a riflettere i diversi soggetti. Addetti, imprese, sistema formativo, università, scuole regionali, enti paritetici, istituzioni preposte sono stati coinvolti in un confronto a tutto campo. In sintonia con le esigenze dei lavoratori che vi operano abbiamo voluto fotografare

il settore, approfondendo le problematiche legate a sicurezza, prevenzione, ambiente, ed alla carenza strutturale di personale in possesso di un titolo di studio riconosciuto che abiliti ad intervenire sul recupero, la manutenzione e la valorizzazione dell'ingente patrimonio artistico, culturale e paesaggistico della nostra regione.

Il convegno "Il restauro visto da vicino", svoltosi anch'esso presso il Museo d'Arte Classica dell'Università La Sapienza, è il frutto di questa ricerca, e vuole essere un nostro contributo di merito in un dibattito molto complesso, che ha come attori principali il Ministero dei Beni Culturali, gli Istituti Centrali (I.C.R. e Opificio delle Pietre Dure), le Università, l'Ispecl, l'Inail, gli Enti Locali e le Parti Sociali.

Inserito nell'ambito della settimana europea per la sicurezza nell'edilizia, il convegno ha ricevuto l'adesione della European Agency for Safety and Health at Work, riconoscimento della valenza complessiva dell'indagine e della perizia con la quale, nella seconda giornata seminariale, sono state affrontate le questioni della prevenzione e dell'ambiente.

Per risolvere questi problemi ci vuole uno sforzo di convergenze sindacali, politiche ed istituzionali, che richiede convinzione e grandi alleanze. Del resto l'attività del restauro è un elemento fortemente caratterizzante della realtà culturale ed estetica del nostro Paese, al punto che oggi è impensabile qualsiasi intervento sul tessuto urbano e paesaggistico senza un atteggiamento di attenzione e salvaguardia dei Beni Culturali.

"Il restauro visto da vicino" è solo una tappa di un percorso tortuoso, che è comunque opportuno proseguire per raccogliere i risultati del lavoro fin qui svolto a tutela di coloro che rappresentiamo.

Prima giornata

Le cifre, i problemi e le proposte del
mestiere di chi conserva l'arte

Roma, 18 Giugno 2004
Museo di Arte Classica Sala Odeion
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

Francesca BOCCINI
Segretario Fillea Cgil Roma e Lazio

Relazione introduttiva

La chiusura della nostra indagine coincide, solo accidentalmente, con il varo definitivo del nuovo Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio, in vigore dal primo maggio di questo anno.

Fra gli obiettivi che si pone il nuovo Codice ci sono quelli di assicurare una tutela sempre più unitaria e storicamente adeguata a mantenere il passo con il federalismo.

Noi siamo disposti ad esprimere un giudizio sostanzialmente positivo sul nuovo Codice, a patto che quanto recita servirà alla risoluzione di questioni annose che riguardano i lavoratori e il degrado ambientale.

Nel testo ci pare interessante la filosofia di fondo che considera il pieno recupero del paesaggio nel "patrimonio culturale" del nostro Paese, anche se ci restano le perplessità di una normativa che sembra togliere potere alle Soprintendenze e che azzerava la legge Galasso, il cui intero impianto di tutela, in termini di paesaggio, è stato riconosciuto e ribadito dalla Corte Costituzionale.

C'è anche poi la preoccupazione dell'art 12 (che richiama l'art. 27 Dl 30/09/03, n.269), quello sul silenzio-assenso per intenderci, il quale impone la verifica dell'accertamento dell'interesse artistico, storico, archeologico dei beni di proprietà pubblica, entro il termine di 120 giorni, stabilendo che in caso di mancata risposta da parte della Soprintendenza, il bene in questione debba considerarsi privo di interesse culturale, e dunque alienabile.

E' inoltre per noi importante che il 17 marzo abbia preso il via, in una riunione operativa tra Agenzia del Demanio, Direzione Generale per i Beni architettonici e il Paesaggio ed i Soprintendenti, il censimento dei beni culturali. Censimento che nel nostro Paese, uno dei più sviluppati nel mondo, non è mai stato effettuato.

Un fatto che se correttamente sviluppato ci consentirà una programmazione più corretta ed esaustiva degli interventi.

Altro riferimento importante, contenuto nel codice, è quello riguardante le funzioni di tutela e di valorizzazione. La tutela, volta ad individuare, proteggere e conservare il patrimonio culturale è attribuita al relativo ministero. La valorizzazione, che consiste nella promozione e nell'utilizzo, viene invece perseguita attraverso accordi fra

Ministero e Regioni e gli altri enti pubblici territoriali, proprietari dei beni da valorizzare o comunque interessati.

Viene inoltre modificata (con DL 8/01/04, n. 3), la struttura del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, che si conferma ampiamente verticistica e articolata in Dipartimenti.

Ma per noi le novità più rilevanti riguardano il livello periferico, dove le soprintendenze regionali vengono sostituite da diciassette direzioni regionali. A capo delle direzioni vi sono altrettanti direttori regionali, le cui nomine sono recentissime.

Non si tratta di un cambiamento solo di nome, ma di funzioni, perché bisogna tener conto che questi dirigenti hanno un ampio potere di indirizzo e di controllo sui Soprintendenti territoriali o di settore, soprattutto nel regolamentare i flussi di denaro.

Nel Lazio a Ruggero Martinez subentra Luciano Marchetti, proveniente dall'Umbria, dove da Soprintendente regionale si assunse l'onere di affrontare con risultati molto positivi l'emergenza della ricostruzione dopo il terremoto.

Mi sono voluta soffermare sulla introduzione del nuovo codice dei Beni Culturali perché penso che anche i risultati della nostra indagine possano ben inserirsi in questo quadro di riferimento, portando, in un momento di ridefinizione di ruoli e competenze del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, un contributo di merito sul fronte degli addetti alla tutela integrata del patrimonio artistico, architettonico e paesaggistico del nostro Paese, sia per quanto riguarda la conservazione che per quanto riguarda il restauro. Concetti ampi e specialistici nello stesso tempo, per i quali anche i lavoratori dell'edilizia, nei vari livelli professionali, possono dare il loro contributo. Se ci soffermiamo poi all'art. 29 del codice, quello sulla conservazione per intenderci, ci rendiamo conto di quanto il suo contenuto appartiene alla nostra categoria e ci consegna forse indicazioni aggiornate su come da subito è opportuno procedere.

La nostra indagine, appunto, condotta in collaborazione con l'Istituto di Scienze di Sanità pubblica "G. Sanarelli" di questa Università ci ha permesso di fotografare il settore nel Lazio, gli addetti, il sistema formativo, le problematiche legate a sicurezza, prevenzione, ambiente e carenza strutturale di personale in possesso di un titolo riconosciuto per il recupero, la manutenzione e la valorizzazione dell'ingente patrimonio della nostra regione.

Nel Lazio - ed in particolare a Roma - l'indagine evidenzia la presenza di circa 4.000 operatori formati nelle strutture pubbliche. Accanto a questi ci sono coloro, e sono molti (ne calcoliamo da 4

a 6 mila), che si sono formati e lavorano nei laboratori, nelle botteghe artigiane o direttamente nei cantieri di restauro. Ci riferiamo a giovani, in maggioranza donne, disseminati a Roma, nella provincia e nella nostra regione, impegnati nei cantieri, nelle botteghe e nei laboratori artigiani, nei settori del restauro artistico ed architettonico, del legno e dei lapidei.

Per il primo gruppo, coloro che hanno conseguito un percorso formativo in aggiunta ad una esperienza di lavoro, si pone l'esigenza, non più rinviabile, di trovare una soluzione che consenta loro di avere un titolo riconosciuto.

Sulle cifre nel dettaglio illustrerò la situazione Serena Morello, Coordinatrice dei restauratori della Fillea Lazio. A me preme però sottolineare che la maggior parte di coloro che si sono formati sono ancora operatori, anche dopo anni di lavoro e formazione e non riescono ad avere una definizione del proprio percorso formativo e professionale. E' questa fascia più debole, soprattutto, che intendiamo rappresentare.

Nonostante lunghi percorsi di formazione ed esperienza, questi lavoratori non riescono a conquistarsi una autonomia operativa, non possono acquisire lavori in proprio, non costituiscono titolo per la qualificazione dell'impresa ai fini dell'accesso agli appalti e sono di fatto sempre ricattabili. Questo è il dato di partenza a cui va aggiunta la considerazione che le imprese hanno bisogno di personale, con diplomi riconosciuti e che gli Istituti attualmente abilitati al loro rilascio in Italia sono pochi e con pochissimi posti ogni anno (meno di cinquanta). Parliamo, naturalmente, degli Istituti Centrali.

Questa è una sintesi per i non addetti ai lavori, ma gli operatori, le imprese e le istituzioni ben conoscono i problemi dietro i quali si nascondono le insidie e la mancanza di regole di cui il settore risente.

Sono due i corni del problema. Da una parte esiste la necessità, non più rinviabile, di andare all'attuazione del punto C, comma 2, dell'articolo 7 del D.M. 420, quello che riguarda la sanatoria per il passato per intenderci.

Un incontro informale che la Fillea ha avuto con il consigliere giuridico Ungari ci fa sperare in una soluzione a breve, anche se poi restano i nodi delle modalità di accesso a questa sorta di esame che diplomerebbe Restauratori e Collaboratori a seconda dei requisiti posseduti.

Ma il problema della formazione nel settore del restauro, del recu-

pero e della riqualificazione non si esaurisce qui, perché esiste una grande necessità di questa manodopera qualificata, che possa intervenire in maniera adeguata sul nostro patrimonio.

Nel Lazio le guide del Touring Club ci dicono che abbiamo circa 11.000 immobili di interesse artistico e architettonico, senza contare il patrimonio mobile e il patrimonio minore che per noi non è meno rilevante ed importante, come abbiamo avuto modo di dire in altre circostanze.

Ciò deve farci sostenere con forza e convinzione che il nostro sistema formativo deve saper rispondere a queste esigenze, che sono le esigenze del Paese e anche della nostra Regione, e che la Fillea, intendo dire gli edili con gli addetti del restauro, e non solo, si pone come categoria di punta in un processo di riqualificazione, recupero e restauro complessivamente inteso.

C'è molto lavoro da fare a tal proposito in Italia, perché negli ultimi venti anni è venuto alla luce un fenomeno poco noto ma molto importante per quanto riguarda la conservazione di manufatti storici. Si tratta del venir meno della manutenzione, sia dei monumenti che delle opere d'arte mobili. Ciò è dovuto alla mancanza d'uso dei beni, ma spesso anche alla difficoltà di reperimento del materiale compatibile con l'intervento di manutenzione. Succede così che, pur volendo intervenire, è difficile trovare tegole adatte, quelle fatte da sempre in modo artigianale, o chi sappia usare - e siamo nel campo del restauro - consolidanti per una parete dipinta, al posto del cemento che danneggerebbe gli affreschi. In tutti e due i casi il fenomeno ha inciso profondamente sulla capacità di sopravvivenza dei nostri beni culturali.

Il settore deve quindi intervenire, dotandosi di strumenti e di operatori all'altezza dei compiti loro assegnati. Il sistema formativo, nel campo del restauro in primis, deve essere adeguato a queste sfide e a queste richieste. E soprattutto deve essere in grado di legarsi alle innovazioni tecnologiche, indispensabili per rispondere alle esigenze del nostro patrimonio artistico, e nello stesso tempo per essere competitivi in Europa e nel mondo.

Dico questo anche perché, e qui sono costretta a ricordare circostanze tristi come la guerra in Irak ed in Kosovo, le nostre capacità e il nostro patrimonio professionale sono richiestissimi ed indispensabili al recupero del patrimonio di altri Paesi che hanno subito guerre e devastazioni di vario tipo. Era sui quotidiani di fine maggio il progetto dell'I.C.R. per il restauro del Patriarcato Serbo-ortodosso di Pec e del monastero dei Decani, gioiello serbo-bizantino

del XIV secolo. Coordinatore di questo progetto è Alessandro Bianchi, che rappresentò l'I.C.R. nel nostro precedente Convegno sulla formazione nel restauro. E sempre l'I.C.R. si sta occupando del recupero del museo di Baghdad, portando conoscenze e professionalità.

Ecco, noi pensiamo che dovremmo fare di più anche su questo fronte. La nostra unicità ci assegna anche questa doppia responsabilità: per il nostro Paese e per il resto del mondo. E' chiaro da tempo che I.C.R. e Opificio delle Pietre Dure da soli non sono in grado di far fronte alle richieste e che, probabilmente, bisognerà ampliare la rete di alta formazione facendo affidamento alle Università (che possono anche loro attivare corsi di laurea nelle classi 41 e 12S) e sui corsi a finanziamento Provinciale e Regionale. In entrambi i casi, è necessario che il Ministero dei Beni Culturali emani i famosi standard formativi ai quali adeguarsi.

Ma nel nostro caso non si tratta solo di attivare dei percorsi formativi.

La nostra categoria deve poter rappresentare, anche attraverso questa materia, un' opportunità per i giovani che intendono lavorarci e non un ripiego. E nell'ottica di una riforma che prevede la possibilità di formarsi nell'arco della vita, per noi si tratta di capire come il sistema formativo professionale e le esperienze acquisite nel campo riescano ad interagire con il sistema formativo ufficiale, sia esso Universitario che degli Istituti Centrali.

Nel dire questo vogliamo anche sostenere, dunque, che possono e devono persistere dei percorsi formativi misti, che, partendo dal cantiere o dal laboratorio oppure dalla bottega artigiana prevedano nella crescita personale e professionale degli operatori anche un approdo ad una formazione alta.

Questo noi crediamo, perché crediamo fermamente nel valore del lavoro e nelle potenzialità che in ciascun individuo esso può sprigionare.

Come Organizzazione Sindacale ci sentiamo impegnati in questo percorso che si lega molto strettamente con quello che noi consideriamo la nostra idea di sviluppo e qualità dello sviluppo. Per noi della Fillea tale idea si estrinseca nel nostro Cantiere Qualità.

Va in questa direzione anche il contratto di lavoro da poco sottoscritto, in cui la formazione gioca un ruolo di tutto rispetto, consentendo un impulso ulteriore al nostro sistema formativo paritetico, già attivo su molti fronti; e dove la figura del restauratore ha ricevuto una migliore definizione nei livelli contrattuali. Si dovrà, forse, cer-

care di utilizzare al meglio il libretto formativo individuale, che nel nostro contratto già vive.

E proprio in un sistema nel quale tutte le componenti formative e di esperienza, che concorrono a formare il profilo di un restauratore, siano inserite in un meccanismo a crediti, sarà più semplice definire una norma unica per il riconoscimento di esperienze formative parziali, pregresse e di esperienze dirette sul lavoro, ai fini dell'inserimento nei corsi triennali di alta formazione.

Sono strumenti già attivati in alcuni percorsi universitari, ma non nel restauro.

Per le esperienze di lavoro occorre invece creare un meccanismo che accetti anche le autocertificazioni, eventualmente collegate a prove di accertamento professionale, qualora risulti impossibile ottenere il rilascio delle dichiarazioni da parte delle imprese. Tutto ciò consentirebbe la realizzazione di un sistema dinamico a vantaggio sia dei lavoratori, che avrebbero percorsi certi di riconoscimento e di carriera professionale, sia per le imprese che potrebbero con più facilità disporre di personale qualificato.

Mi rendo conto di aver parlato a lungo della formazione e della difficile situazione che continua ad esserci. Spero di essere stata chiara, soprattutto con gli addetti ai lavori, sulle necessità e soprattutto sull'importanza da domani di continuare a parlarne, in maniera più strutturata, intorno ad un tavolo.

La nostra indagine ha, inoltre, affrontato anche il problema della sicurezza e prevenzione di cui parlerà meglio il Prof. Tarsitani.

Su questo tema per noi risulta particolarmente interessante un dato, quello degli incidenti sul lavoro. Sul 37% di infortuni il 71% è avvenuto nei cantieri, a conferma della familiarità che hanno questi operatori con il nostro settore e della necessità che noi abbiamo di comprenderli nel nostro ciclo produttivo, per meglio tutelarli anche sotto l'aspetto della sicurezza.

Si apre per noi, innanzi tutto, il problema del diritto di equiparazione dei lavoratori per ciò che riguarda la formazione e l'informazione su sicurezza e prevenzione. Come pure si apre il problema di una maggiore conoscenza del settore e dei rischi legati all'utilizzo di sostanze tossiche, pericolose non solo per gli addetti, ma anche per l'ambiente.

E su questo fronte la nostra indagine non solo ha confermato che esistono delle carenze nella valutazione, nella gestione e negli interventi relativi al rischio nel restauro, ma ha anche confermato che nessuna istituzione preposta ha mai effettuato l'analisi del rischio

specifico, con particolare riguardo agli aspetti chimici, fisici, microbiologici e igienico-sanitari.

Nei fatti viene di norma applicata la normativa prevista per l'edilizia, assolutamente insufficiente dal punto di vista della sicurezza e della prevenzione.

Il C.N.R., ad esempio, da noi interpellato, ci spiega che le loro ricerche hanno riguardato solo e sempre il rischio che correva l'opera d'arte e mai gli operatori del restauro.

L'ISPESL, sempre da noi interpellato, ci ha informato che il restauro per loro non esiste, neanche come profilo di rischio e che sarebbero stati molto interessati anche a finanziare una indagine mirata. Naturalmente tale richiesta, ben circostanziata, è stata da noi presentata alla Presidenza dell'ISPESL: al momento siamo in attesa di una risposta in proposito.

Del resto anche le Aziende Sanitarie Locali, del territorio romano e Laziale, che sono le strutture preposte ai controlli, non sono dotate di attrezzature ed esperienza in tal senso.

E come dicevo poc'anzi il tema del rischio non si pone solo sul fronte dell'operatore, ma anche su quello ambientale.

Qui vorrei aprire un'altra analisi su Roma quale centro nazionale quantitativamente e qualitativamente più importante per il restauro. Roma come distretto per il restauro cui però manca la consapevolezza di essere tale e manca di un programma di raccolta di rifiuti dedicato.

Sul problema della raccolta e dello smaltimento, mi vorrei soffermare, perché è un altro dei punti dolenti e aperti nel settore. Gli addetti, più che sprovvisti, siano essi artigiani o lavoratori autonomi, dichiarano che il problema della raccolta e dello smaltimento rappresenta per tutti un onere troppo elevato, essendo questo un servizio affidato a privati.

E che il Comune dovrebbe in qualche modo attivare un servizio di smaltimento di questi rifiuti speciali, a costi molto più accessibili, che si concilino con le esigenze di contenimento dei costi che nella maggioranza dei casi viene sostenuta da lavoratori autonomi, artigiani e soci lavoratori.

Questo, oltre a rispondere alle esigenze degli addetti, garantirebbe alla città di Roma un maggior rispetto ambientale.

Che cosa fare di fronte alle problematiche che la nostra indagine ha evidenziato?

- E' necessario, intanto, avere risposte certe dal Ministero dei Beni Culturali sul regime transitorio.

- E' opportuna, inoltre, l'attivazione di un tavolo di concertazione tra le parti sociali, la Provincia, la Regione, l'I.C.R., l'Università, per discutere di percorsi formativi.
- E' importante, ancora, definire un Protocollo d'intesa con la nuova Direzione regionale del Ministero, sulla manutenzione dell'edilizia monumentale nel Lazio, sulla falsariga di quella sottoscritta in Lombardia, dentro cui inserire anche garanzie contrattuali, sulla sicurezza e prevenzione per tutti i lavori di restauro svolti dalla pubblica amministrazione.
- Sollecitare l'ISPESL a darci risposte certe su un adeguato finanziamento per una ricerca di settore come da richiesta inoltrata.

Concludo sottolineando come in Italia il patrimonio latente, quello che abbiamo senza sapere di avere, non è meno interessante e prezioso del patrimonio esistente. Noi sappiamo quanto anche i nostri lavoratori sono preziosi nel saper individuare e valorizzare questo patrimonio che rappresenta quel prodigioso continuum fra opere "alte" e tessuto connettivo delle città e delle campagne che le ospitano, nel rapporto tra patrimonio maggiore e patrimonio minore.

Lo sostiene Salvatore Settis ma lo sosteniamo anche noi perché crediamo che nella riscoperta e nel recupero di questa storia sia la vera identità e il vero orgoglio della parte che noi rappresentiamo. Vi ringrazio per l'attenzione.

Gianfranco TARSITANI
Direttore Istituto Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli"
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

Fattori di rischio e mancanza di prevenzione

Grazie al presidente Grugnetti della parola e grazie anche per questa straordinaria sinergia che si è creata con il sindacato. L'operosità instancabile di Francesca Boccini ci ha trascinato in questa bella avventura, per cui ci ritroviamo qui avendo fatto dei passi insieme e con la convinzione di continuare a lavorare su un tema che ci appassiona.

Condivido questa presentazione con Federica Pasca Raimondo, medico di sanità pubblica, e con Marina Biondi, restauratrice.

Evidentemente parliamo dei Beni Culturali, parliamo di restauro e parliamo degli operatori che vi lavorano, del mestiere di chi conserva l'arte, come dice il sottotitolo del convegno che è molto bello, molto creativo, molto indicativo.

Il restauro interessa i reperti archeologici, i libri antichi, i dipinti, i tessuti, gli elementi di arredo e questo significa lavorare in una molteplicità di ambienti.

Nella valutazione del rischio siamo tradizionalmente abituati ad avere una professione ed un ambiente di riferimento, con una connotazione dei rischi abbastanza ben definita e ben definibile. Il restauratore può lavorare in uno scavo, a cielo aperto, in ipogeo, in ambienti chiusi, su ponteggi, nei cantieri, in atelier di restauro, nelle botteghe dell'arte, nelle biblioteche, nei musei, dove magari le condizioni microclimatiche sono mirate alla conservazione del bene che a volte può entrare in contraddizione col benessere di chi tutela questo bene.

Come igienista, devo dire che mi sono trovato a ragionare avendo presente in un triangolo, in cui un vertice è la tutela del bene, dell'opera d'arte e gli altri due vertici sono l'operatore e l'ambiente. Tenere presente questa complessità di certo non è sempre facile.

Quali sono le fonti di rischio? Sono molteplici: il rischio chimico (che forse è il più conosciuto), il rischio microbiologico, il rischio fisico. E' veramente difficile entrare nello specifico; ci proviamo domani, perché il seminario di domani tratterà di alcuni argo-

menti specifici. Facciamo alcune esemplificazioni per cercare di dare un'idea di questa complessità.

Sul rischio chimico ecco un lungo elenco di solventi che sono certamente utilizzati: ammide, benzene, benzina, cloroformio, ecc. Non leggiamola tutta, è una schermata che vuole darvi un'idea. E' un lungo elenco di effetti possibili, che sono elencati a lato: asma, effetto cancerogeno, lesioni epatiche, eczema e così via. Domani Maurizio Coladonato parteciperà al seminario, e certamente con la sua esperienza dal punto di osservazione dell'Istituto Centrale del Restauro potrà darci un contributo operativo su come gestire questo rischio.

Abbiamo anche altri solventi: acetone, alcool etilico, toluene, xilene che possono attraversare la cute integra, provocare dermatiti, creare problemi agli occhi, causare congiuntiviti.

Quanti restauratori si sono accorti solo dopo che le loro lenti a contatto diventavano un micidiale contenitore di solventi che provocava un'irritazione, senza essersene resi conto, senza avere la conoscenza che quei vapori potevano costituire un rischio!

Le polveri, il rischio provocato dalle polveri è un rischio continuo. Le polveri, anche le polveri inerti: argilla, calcare, gesso, polvere di marmo e tutta una serie di polveri, che per fortuna non hanno una grande reattività, creano comunque problemi.

L'importanza di lavorare nel cantiere in situazioni in cui si creano polveri con presidi e dispositivi di protezione individuale è fondamentale. Sembrerà banale ma non esiste sempre una sensibilità a questo problema, neanche il fastidio respiratorio che viene percepito, neanche questo a volte è sufficiente per far indossare questi presidi, perché si avverte il fastidio di respirare attraverso la maschera. In effetti i tipi di maschera, a seconda del tipo di difesa che devono garantire, possono essere più o meno di ostacolo alla respirazione normale.

La cultura della prevenzione si conquista, quindi, attraverso un processo formativo lungo e difficile, e noi camminiamo in questa direzione. Le polveri reattive evidentemente ci preoccupano di più: ammonio carbonato, ammonio bicarbonato, DTI, enzimi e grassello provocano irritazioni e hanno un'azione specifica più grave delle polveri inerti. Polveri vegetali e animali presentano un ulteriore problema sanitario legato all'asma, alla reattività.

Le polveri, riassumendo e classificandole secondo la loro azione, possono avere un'azione di tipo irritativo meccanico, irritativo chimico vero e proprio con la loro azione caustica, o infine allergiz-

zante in soggetti predisposti. Spesso esplicano un comportamento misto rispetto a questa triplice possibilità d'azione. Questi effetti possono essere talmente gravi da dover costringere a destinare l'operatore ad altra funzione, ad altro lavoro.

Più complesso e, se volete, meno conosciuto è il rischio microbiologico. Devo dire che aleggiano una serie di favole nel mondo del restauro su quelle che sono le maledizioni legate all'apertura di tombe. La maledizione di Montezuma, la maledizione di Tutankamon. Non si sa quante persone siano effettivamente morte in tempi rapidi a seguito dell'apertura di questa tomba sfuggita ai predatori antichi, agli antichi ladri, arrivando intatta fino a noi nel secolo scorso.

Devo dire che io ho partecipato, ormai sono due anni, alla riapertura della tomba di Federico II con grande emozione e anche preoccupazione rispetto all'insieme di maledizioni che girano in questo ambito. Nella città di Palermo si parla sempre di una presenza di Federico II, questo santo laico, che viene tenuto buono dalla popolazione, a cui arrivano fiori quasi giornalmente, spesso dalla Germania. Lo stupor mundi a distanza di sei-otto secoli ancora richiama i suoi cultori, i sassoni nella fattispecie; dalla Sassonia arrivano ancora omaggi al pensiero di queste spoglie.

Devo dire che questa apertura non ci ha creato grandi problemi perché in realtà era una tomba che era già stata aperta. Quando si aprono le tombe, il primo danno che si può creare è sul bene conservato all'interno: sulla salma, sui suoi vestiti, sui suoi arredi che a contatto improvviso con l'aria passano da una situazione di assenza ad una presenza di ossigeno per cui possono deteriorarsi immediatamente.

Esiste una serie di materiali biologici che può essere sopravvissuta nel tempo, microrganismi non necessariamente patogeni, ma che possono essere diventati nei secoli totalmente estranei alla nostra conoscenza immunitaria; soprattutto esistono microfunghi, spore, materiali biologici, residui bioallergeni che possono provocare gravi reazioni anche di tipo immediato e di natura allergica.

Questo è il contesto del rischio microbiologico in quanto qualsiasi materiale può essere attaccato e degradato da microrganismi; tali materiali possono, a loro volta, diffondere questi microrganismi al restauratore, che si avvicina in modo incauto ai beni che deve trattare.

Debbo dirvi che, ragionando nella logica del triangolo (il bene culturale, l'operatore e l'ambiente), il rischio microbiologico sui beni

culturali è enorme, questi organismi che possono deteriorare le sostanze ci preoccupano, per cui il restauratore deve curare la non-contaminazione del bene durante il suo lavoro.

Questa tabella fa capire come i funghi, i microfunghi siano i principali avversari di legno, carta, tessuti, cuoio, dipinto, una serie infinita di opere che possono essere deteriorate da una cattiva gestione. Il rischio per la salute del restauratore è di dermatiti, addirittura di scabbia. L'acaro della scabbia è un insetto cieco che vive nelle gallerie della pelle, della cute e nei cuoi, il restauratore si ritrova l'acaro della scabbia addosso trattando un cuoio.

Si riscontrano malattie dell'apparato respiratorio, congiuntiviti. Si è in presenza di un complesso di patologie con maggior prevalenza di disturbi per i nostri operatori.

Vi faccio anche un esempio del rischio fisico. Le nuove tecnologie ci mettono a disposizione nuovi strumenti, oggi è stato mutuato da altre applicazioni l'uso del laser per il suo effetto termico. Con tale mezzo si può lavorare sui tessuti umani, può essere usato anche come un bisturi, si può usare nel restauro, ma anche per effetto termico, acustico, fotochimico.

Anche i piccoli laser che erano diffusi quasi per gioco nella popolazione costituendo una fonte di rischio nei bambini piccoli che, giocando, potevano provocare effetti lesivi sulle retine.

Debbo dire che all'interno di questa problematica rientra l'inquinamento indoor, l'inquinamento dell'ambiente confinato. In situazioni chiuse (parlo della biblioteca, parlo del museo, parlo di situazioni nelle quali si possono accumulare una serie di fattori di nocività di tipo biologico, fisico, chimico, anche psicologico) all'interno dell'ambiente confinato c'è tutta la complessità di quella che normalmente viene chiamata il mal d'ufficio. Qualcuno ha anche coniato il "mal di biblioteca", la library sick building syndrome, proprio per farvi capire come in alcune situazioni si possa creare sugli operatori un malessere determinato da fattori psicologici, biologici, fisici e chimici. Possono essere provocati una serie di effetti immediati quali cefalea, irritazione, nausea, allergia, confusione e altre malattie più complesse.

La sick building syndrome, o la library sick building syndrome ci interessa più di altre in quanto provoca in questo personale un forte assenteismo. Si deve intervenire sull'ambiente. I fattori di nocività presenti, quali la cattiva climatizzazione, possono creare un ambiente di vita insalubre che vale per molte categorie, ma anche per i restauratori.

La valutazione del rischio è la risposta importante a questa situazione. Per gestire il rischio, per comunicare il rischio, per affrontarlo in modo razionale, per socializzarlo, per avere gli strumenti con cui lavorare, dobbiamo partire dalla sua valutazione. La valutazione del rischio spesso è complessa, è difficile, richiede delle operazioni preliminari, bisogna identificare quali sono i contaminanti nocivi, altrimenti questo rischio rimane nebuloso.

E' difficile fare prevenzione: la mancanza di prevenzione spesso nasce dall'ignoranza, dalla non conoscenza delle cose. Poi, certo, ci può essere il fattore nocivo, ma qual è l'esposizione per l'uomo, c'è una reale esposizione? E' possibile mitigare il rischio? E' possibile, se non si riesce a mitigarlo all'origine, abbiamo strumenti di difesa, dispositivi di sicurezza che possano comunque fare barriera?

Sono questi i ragionamenti su cui basare l'azione preventiva e di tutela: cioè sul controllo ambientale, sul dosaggio, sulla valutazione degli inquinanti, sul valutare gli inquinanti che rimangono all'interno dei loro limiti e sulla cultura della prevenzione, sulla capacità comunque di difendersi rispetto al rischio residuo, fino all'intervento sul rischio residuo ineliminabile, che è il controllo sanitario del restauratore.

Parlo di un ambiente sindacale, per cui cito solamente quella che è la logica del decreto legislativo 626 del 1994, ma che è quanto mai pregnante in questa situazione.

All'inizio la valutazione del rischio. Qual è la situazione? Vi ho detto che è così importante lavorare per la sensibilizzazione e la cultura della sicurezza, ma qual è la percezione del rischio, qual è lo stato della prevenzione?

Alcuni dati posso prenderli dall'indagine che è stata promossa dalla FILLEA del Lazio. Questa indagine vi verrà esposta da Serena Morello, per cui estraggo solo alcuni punti che mi sembrano importanti.

Il primo dato è che il mondo del restauro è un mondo al femminile, 4/5 dei restauratori sono di sesso femminile, e questo anche in termini di prevenzione, di metodologia di prevenzione, di cultura della sicurezza ha una sua rilevanza.

A questa indagine hanno aderito 261 restauratori, c'è stata attenzione, c'è una mobilitazione, si tratta di persone che hanno frequentato evidentemente un corso di restauro, che preferiscono i corsi. Perché i corsi? Perché l'aggiornamento e la formazione sono gli strumenti forti all'interno di una logica di prevenzione e logicamente è importante valutare quelle che sono le attese, quello che è il dato atteso da parte di chi deve collaborare con noi per crescere.

Per esempio, sappiamo che i corsi devono essere proposti in modo frazionato, in modo fruibile, da persone che spesso sono anche imprenditori di se stessi che devono poter gestire l'aggiornamento, la formazione e contemporaneamente lavorare.

Mi fa piacere sottolineare che l'operatore sanitario lavora triangolando con il problema della sua sicurezza sanitaria e della tutela ambientale, oltre che del bene su cui lavora; vedete come c'è sensibilità, c'è una richiesta di corsi che chiariscano il rapporto ambientale e la richiesta più alta, vedete, riguarda l'attenzione alle problematiche di natura sanitaria.

I nostri intervistati, che sono questo numero importante che avete visto, ritengono possibile conciliare corsi con il lavoro, in maggioranza: il 56%; ritengono difficilmente applicabile però questi concetti nell'ambito dell'e-learning, la formazione a distanza che va tanto di moda. Si parla di un ambiente professionalizzato che ha bisogno di concretezza, che ha bisogno di rapporto diretto, in fondo il restauro è il mondo dove vige la presenza del maestro e dell'allievo.

Quali sono i disturbi lamentati? E' chiaro che su un disturbo riferito e percepito ha un significato indicativo, ma se voi vedete, osserviamo questa tabellina, abbiamo un 20% di disturbi respiratori attribuibili al lavoro per la grande maggioranza degli intervistati; disturbi alla vista che il 40% ritiene sempre attribuibili al suo lavoro; disturbi cutanei: un 27% come dato di prevalenza.

Sono dati alti e quasi tutti, l'84%, li ritengono attribuibili al mondo del lavoro. Vedete ancora i dati sui disturbi all'udito, il 10% disturbi alle articolazioni, di cui 41% fortemente attribuito al mondo del lavoro. Questi sono dati che ci fanno riflettere.

Rispetto alla formazione nel settore specifico della prevenzione vediamo che il 64% ha usufruito di corsi relativi alla prevenzione degli infortuni, che poi sono corsi che devono essere offerti agli operatori. Il 90% parteciperebbe volentieri a corsi di formazione per la prevenzione dei rischi per i restauratori. E' un ambiente sensibile, questo è ciò che mi preme sottolinearvi.

Vedete che solo un quarto, il 26%, ritiene che la sua attività di lavoro sia svolta in completa sicurezza. Anche su questo vi chiedo di riflettere tutti insieme. Sono degli stimoli che ci danno, queste indagini servono a farci ragionare e a darci stimoli. Il 36% ritiene che siano state adottate tutte le misure di protezione possibili in quel contesto: c'è di che lavorare su questo.

La metà comunque ha la percezione di avere una buona conoscenza, una coscienza sufficiente dei problemi. Se il 90% dice

“Voglio fare dei corsi sulla sicurezza” è evidente che amerebbe aumentare questo livello di sufficienza.

Questi dati ci invitano a lavorare, soprattutto perché oltre al problema delle conoscenze, esiste anche la consapevolezza di non lavorare in sicurezza, e questo ci preoccupa.

“Ritiene utile investire il suo tempo in questi corsi”? Ha risposto sì il 92%, abbiamo quasi un plebiscito da questo punto di vista; insomma, diamoci da fare, questo è un messaggio che mi pare abbastanza chiaro. Ci serve per modulare l'offerta formativa. “Quando sarebbe disponibile per un corso di formazione”? “Nei periodi di pausa” è la risposta modale, con maggiore percentuale. Sarà difficile trovare un'offerta, comunque io credo che corsi non lunghi, corsi spot, bene articolati, offerti in modo intelligente e ripetuti possano dare, possano promuovere un'offerta informativa intelligente. Ancora altre due informazioni, poi chiudo su questa anticipazione dell'indagine. Conosci la pericolosità delle sostanze chimiche, sì, e questo è logico ed è intuitivo, comunque non vuol dire che non ci sia da battere su questo. Sui rischi microbiologici c'è meno chiarezza e probabilmente su questo lavoreremo.

Cosa possiamo dire a conclusione di questa breve carrellata di concetti? Quali interventi per la promozione di una cultura della prevenzione.

Io vi ho dato quattro riflessioni e aspetto le vostre, aspetto le conclusioni del seminario. Io credo che per promuovere questa cultura della prevenzione sia necessario investire sulla ricerca nella sanità pubblica, perché la prevenzione non cammina da sola. Non è un fatto tecnico che può camminare senza che vi sia un generale coinvolgimento, un miglioramento delle nostre conoscenze anche in termini di valutazione del rischio.

Penso che sia utile utilizzare la sensibilità, l'aggiornamento che la nostra indagine ha messo in evidenza per promuovere quanto ci viene richiesto.

Credo che ci sia un altro piano su cui lavorare, rinforzare la formazione di base sui temi della sicurezza, andare un po' a cogliere la mela sull'albero (i nuovi restauratori possono, debbono avere una formazione di base più accurata) e poi promuovere a tutti i livelli ~~modalità di lavoro in sicurezza, in qualità, il lavoro per obiettivi, il lavoro che tenga conto delle sue finalità in una logica di protezione e di qualità. E' un impegno che chiama tutti noi ad accettare una sfida difficile, a cavalcare insieme una tigre. Vi ringrazio.~~

Serena MORELLO

Coordinamento Restauratori Fillea-Cgil Roma e Lazio

Problemi aperti, formazione, mancanza di tutele

Inizio il mio intervento ringraziando, tutte le persone che hanno lavorato insieme a me per questa ricerca: il coordinamento, Augusto Biondi e Francesca Boccini, il Prof. Tarsitani e poi Federica Pasca Raimondo, collaboratrice del professore e le restauratrici che, per la loro sensibilità ai problemi sono state anche in grado di interpretare al meglio i dati ottenuti dalla ricerca: Patrizia Anetrini, Marina Biondi e Livia Potolicchio.

Intanto, abbiamo iniziato a studiare i restauratori partendo proprio da quelli che si erano formati da circa il 1950 ad oggi nel Lazio e vediamo come il numero, proprio facendo i conti semplici, si aggira intorno ai 4.000; di questi, circa il 20% si è diplomato all'Istituto Centrale del Restauro di Roma, il 75% presso vari tipi di scuole, seguendo corsi di durata diversa (annuali, biennali, triennali o anche meno), ed infine un 5% di professionisti operanti nei vari campi del restauro provenienti dall'università. Le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro a causa di vari motivi, tra cui quelli di natura contrattuale, hanno comunque impedito a molti di portare avanti nel tempo la loro professione, costringendoli ad abbandonarla: questo dato chiaramente influisce, diminuendo la percentuale di coloro che sono in attività.

Infine, come diceva prima Francesca Boccini, vanno considerati anche tutti coloro che lavorano nelle botteghe e in tanti luoghi diversi e non hanno un attestato specifico. Per cui considerando tutte le variabili, fra cui gli spostamenti di entrata e di uscita per il lavoro dal Lazio si possono aggiungere altri 4.000-6.000 operatori.

Il mio compito, oggi, è di elencare i dati e le testimonianze raccolte in questa ricerca, partendo in realtà dall'input della sicurezza ed allargandosi su tutto il mondo del restauro, dalla formazione ai problemi del lavoro. Infatti nel restauro possiamo dire che convivono mondi molto diversi:

Da una parte abbiamo un'associazione di restauratori alla quale possono iscriversi solo i restauratori diplomati presso le scuole statali, i quali sono uniti, e questo è un punto di forza, da esperienze comuni e quindi tutelano i loro interessi in modo efficace. Inoltre, i

restauratori che hanno avuto accesso alle scuole statali, hanno anche una maggiore possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, nelle strutture pubbliche o di ricoprire ruoli di responsabilità in imprese che gestiscono cantieri di restauro.

Dall'altra parte, ci sono i restauratori che hanno seguito altri percorsi formativi e si sono riuniti nel tempo in varie associazioni, che faticano però a proporsi sia come forma di aggregazione che come interlocutori nei confronti delle istituzioni. Tra i primi problemi, infatti, c'è proprio quello della difficoltà ad allinearsi ai requisiti stabiliti dalla legge in materia di formazione e qualifica professionale. E questo emerge con forza proprio con la testimonianza della stragrande maggioranza dei restauratori e degli operatori con cui noi siamo entrati in contatto.

Poiché il numero di scuole realmente riconosciute dal Ministero è esiguo ed insufficiente, ciò costringe la maggioranza degli aspiranti restauratori a seguire percorsi formativi difficili e disarticolati. Infatti l'orientamento legislativo è rivolto alla regolamentazione del futuro mondo del restauro, e questo va anche bene, prevedendo, a fianco degli istituti di alta formazione, percorsi universitari e corsi regionali. Tali corsi però, - e questo è l'assurdo - non sono stati ancora attivati o lo sono in modo poco strutturato, quindi sia per chi già è in questo mondo, sia per chi vi si accosta per la prima volta, si prospetta una situazione pressochè ridicola. I decreti in vigore non offrono a quanti operano nel settore strumenti adeguati per far riconoscere la propria professionalità.

E' inaccettabile la difficoltà di integrare il proprio curriculum formativo e di lavoro con gli strumenti a disposizione; così come sono inaccettabili la diffidenza e spesso il rifiuto da parte delle imprese a rilasciare le attestazioni necessarie a costruire i curricula di lavoro. Nell'ambito della formazione, si registra una confusione generale. Negli ultimi decenni (soprattutto durante il Giubileo) l'aumentare delle azioni di tutela e di conservazione ha sicuramente creato un aumento di lavori programmati per quello che riguarda il restauro su tutto il territorio nazionale, però l'esiguo numero dei diplomati ICR non è riuscito a coprire la richiesta di manodopera specializzata nel settore, e quindi si è aperto, proprio per questo motivo, l'accesso di tanti operatori al mondo del lavoro, ma non alla formazione e questo è un altro elemento su cui riflettere.

In tale contesto si sono inserite le regioni, che in base alla legge delega sulla formazione professionale, rilasciano e hanno rilasciato, attraverso istituti regionali o privati, attestati di qualifica professio-

nale. Si verifica così la coesistenza di corsi di formazione differenti per durata, programmi e titoli rilasciati, e quindi si crea questa dicotomia per cui la regione forma lavoratori che nel numero risponde e soddisfa, o almeno tenta di farlo, alle reali richieste del mercato. Infatti, ha permesso di fatto e permette ancora lo svolgimento dei lavori che attualmente sono in corso, i cui titoli, però, non sono ritenuti abilitanti alla professione del restauratore da parte delle sovrintendenze, del Ministero per i beni e le attività culturali.

Ritornando, appunto, sulle tipologie delle scuole vediamo come, tra gli intervistati, le scuole maggiormente frequentate sono: il 37% (tra riconosciute e non) scuole private, un 11% ha seguito corsi regionali e un 13% corsi dell'Istituto Centrale del Restauro. Più o meno le percentuali sono come quelle iniziali, ma va detto anche che, avendo avuto modo di contattare anche vari operatori dell'Istituto Centrale, questo ha pesato nel calcolo delle percentuali. In vari questionari non è stato specificato il corso, qualcuno si è formato in bottega oppure non ha risposto, non riconoscendosi comunque in un corso. Comunque gli anni dei corsi sono diversi perché, a parte coloro che non hanno risposto, abbiamo un 26% che ha seguito corsi di due anni, il 16% di tre anni e il 5% solo un anno, il 4% corsi di durata quadriennale. Le leggi attuali (del 2000 e 2001) chiedono minimo tre anni per essere almeno collaboratore restauratore; tutta la gente che è uscita da percorsi formativi di due anni, di un anno o di tre mesi, ci chiede cosa fare dei propri diplomi.

Tutti coloro che si sono accostati a questa professione ed hanno cercato di arrangiarsi, tentando in maniera così, un po' fai da te, di integrare il curriculum di studi con altri corsi, con vari tipi di lavoro, si sono praticamente bloccati perché i decreti attualmente in vigore ne impediscono la costruzione. In ogni caso, molti restauratori sentono il bisogno di formarsi, di aggiornarsi, mentre coloro che ritengono la loro preparazione sufficiente sono il 46% (anche se poi vediamo come la maggior parte di loro ha seguito un corso biennale). Noi abbiamo interpretato questo dato col fatto che comunque l'esperienza pratica è estremamente importante ed è un valore da non sottovalutare, per cui anche coloro che hanno fatto corsi più brevi ritengono la loro preparazione sufficiente proprio in virtù del fatto che hanno lavorato per anni e hanno permesso l'esecuzione di tanti restauri: si considerano, quindi, capaci di svolgere questa professione e comunque non si tirano indietro dall'approfondire ulteriormente la loro formazione.

A volte la spinta a seguire corsi è data dal bisogno di trovare lavo-

ro, anche in altri settori del restauro. Diciamo intanto, prima di passare al problema del lavoro, che gli attuali sforzi per ridefinire i percorsi formativi e le qualifiche professionali sono stati sicuramente importanti, tutti i decreti in proposito si sono ispirati ad una filosofia corretta, cioè quella di creare ordine in una situazione di grossa confusione nel mondo del restauro. I decreti attualmente in vigore, come il 420

(che è una modifica del decreto ministeriale 294 del 2000), non hanno reso, diciamo, molto contenti gli operatori del settore. Senza entrare nel merito dei vari articoli che comunque ho riportato nella relazione scritta, ci sono alcuni elementi interessanti che vanno citati.

La già menzionata difficoltà di uniformarsi a questo decreto, per essere riconosciuti restauratori o collaboratori, pone anche l'accento sui percorsi formativi che, affannosamente, coloro che vogliono entrare in questo settore cercano. Infatti, si trova un'indicazione precisa nel decreto 420 sull'attribuzione anche alle università di un ruolo formativo nel restauro in senso più ampio. Dalle università appunto si stabilisce che dovrebbero uscire restauratori attraverso un diploma di laurea specialistica in Conservazione e Restauro del patrimonio storico-artistico (che è la classe 12 delle lauree specialistiche) e i collaboratori-restauratori attraverso un corso triennale di diploma di laurea in Tecnologie per la conservazione e restauro dei beni culturali (la classe 41).

Dalle interviste risulta proprio un'attesa verso l'università, che viene vista come riferimento di alta formazione, che garantisce la massima qualità dell'insegnamento. Tuttavia il fatto che le lauree specialistiche, indicate dal decreto 420, non siano state ancora attivate a distanza di tre anni la dice lunga sulla situazione e crea ovviamente disorientamento su cosa fare, dove andare e che tipo di corso seguire.

Inoltre va detto che il restauro è una materia la cui valenza pratica è estremamente importante: anche nella formazione, dunque, è importante il contatto diretto dell'opera d'arte.

Abbiamo visto come il titolo universitario "Tecnologia per la conservazione dei beni culturali" in realtà non forma restauratori in grado di confrontarsi con l'opera d'arte. Abbiamo intervistato alcuni neolaureati in questi corsi e sono loro i primi ad avvertire questa lacuna. Dunque, si rivolgono in giro in maniera confusa, perché confuso è il panorama dei corsi attualmente a disposizione, per cercare di acquisire nozioni che li rendano pronti e gli diano anche un

po' di fiducia nell'affrontare il lavoro nel settore.

Importante, anche per un discorso pratico, è la collaborazione con il mondo imprenditoriale che potrebbe partecipare comunque alla formazione con stages e tirocini e questo sicuramente inserirebbe le persone che si stanno formando in una filiera per entrare nel mondo del lavoro.

Ovviamente, avere una buona qualifica professionale apre le porte all'argomento del lavoro. La realtà nel mondo del restauro, anche da questo punto di vista, è estremamente confusa e variegata; dalle risposte date dai lavoratori nei questionari vediamo come il percorso lavorativo nella vita di un restauratore è costituito da un altalenante passaggio da un lavoro dipendente ad un lavoro autonomo (abbiamo registrato comunque un 52% di lavoro autonomo e un 48% di lavoro dipendente). Chiaramente la scelta non sempre è dettata dall'inclinazione personale, ma spesso si è obbligati in base all'offerta ed alla situazione più conveniente; poi finita quella, ne inizia un'altra e così via. Tra l'altro nello stesso cantiere per esempio si trovano persone che svolgono lo stesso lavoro, con la stessa formazione, ma che hanno contratti diversi, pagamenti diversi e questo è inadeguato.

Tra le forme di lavoro dipendente registriamo comunque la presenza di tempo pieno, part-time, tempo determinato o indeterminato, modalità che fanno riferimento all'applicazione di diverse categorie di contratti, quali il legno, l'edile, l'artigiano, il lapideo, i metalmeccanici e le cooperative. La maggior parte di questi contratti rivela una forte inadeguatezza dovuta a un'assenza di definizione proprio della figura del restauratore al suo interno. Tanto è vero che non esiste una diretta relazione tra l'espressione del contratto ed il lavoro svolto e ne consegue un inserimento arbitrario all'interno di questi profili e di queste declaratorie, che non attengono minimamente al lavoro del restauratore. Il contratto prevalente applicato al settore edile, il livello di inquadramento più ricorrente, è di operaio specializzato al terzo livello. Le ditte che si occupano di lavori di restauro, secondo le risposte al questionario, per la maggior parte sono edili, che comunque hanno anche un organico che si occupa di restauro o solamente edile; poi, soprattutto imprese di restauro, archeologiche ed anche società di rimozione scritte che si occupano di restauro nel vero senso della parola. L'inserimento per i lavoratori del settore del restauratore è stato ottenuto in maniera più organica nel contratto edile, artigiano e delle cooperative. Tuttavia, si registrano molte perplessità rispetto all'appartenenza di questa figura

alla categoria degli edili, diversamente da quanto avviene nei confronti del contratto artigiano e delle cooperative. D'altronde è anche innegabile che la presenza delle imprese edili nelle attività restauro abbia da sempre evidenziato il problema dell'inserimento di questa figura all'interno del proprio contratto, anche perché spesso i restauratori facevano parte dell'organico dell'impresa e quindi era inevitabile che si occupassero anche di questo. L'inquadramento solitamente è quello del terzo livello e ciò è grave perché, indipendentemente dai percorsi formativi, dalle esperienze lavorative e anche dalle mansioni svolte, c'è un appiattimento vero e proprio. Grave tanto più perché c'è un'alta scolarità tra i restauratori, tantissimi hanno risposto di avere il diploma di laurea e comunque di essere tuttora iscritti a vari corsi (in maggioranza Lettere o Conservazione dei beni culturali e anche all'Accademia di Belle Arti). Nonostante, quindi, i restauratori siano persone che hanno compiuto un certo percorso di studi, questo lavoro che tra l'altro dovrebbe rientrare nella sfera dei quadri delle alte professionalità, come abbiamo visto, è appiattito anche dal punto di vista contrattuale al secondo ed al terzo livello dell'operaio specializzato.

Molto spesso i datori di lavoro per ridurre i costi del personale applicano forme contrattuali atipiche o richiedono la partita iva, e questa è un'altra nota dolens, nel senso che queste tipologie contrattuali dovrebbero prevedere una maggiore autonomia e flessibilità di orario nello svolgimento del lavoro e si configurano, in realtà, come rapporto dipendente a tutti gli effetti. Tra l'altro le forme di lavoro parasubordinato non tutelano il lavoratore come il contratto di assunzione, non lo tutelano dal punto di vista della sicurezza in cantiere, perché i costi sono tutti a carico del lavoratore e mai calcolati in più rispetto alla retribuzione.

Va detto, visto che le donne sono la maggioranza dei restauratori, che spesso non è previsto il trattamento di maternità e maternità a rischio, altro argomento interessante che non è minimamente considerato all'interno di questi contratti atipici, né sono retribuite malattie e ferie. Questi elementi incidono fortemente sulle condizioni generali del settore considerando che tantissime persone lavorano con questi contratti. Si evince quindi da questa ricerca, con questo passaggio frequente da forme di assunzione a forme di collaborazione, il problema rappresentato dalla cumulazione dei versamenti contributivi. Va detto comunque che i restauratori che cercano di inserirsi in maniera del tutto autonoma nel mondo del lavoro soffrono dei costi elevati che ne conseguono e ciò costituisce una

delle cause principali dell'alto tasso di mortalità delle piccole imprese, delle imprese giovani, e del dilagare del lavoro nero che comunque è presente anche nelle imprese grandi e strutturate.

Per quello che riguarda le piccole imprese, abbiamo prevalentemente le cooperative, i consorzi di ditte individuali, srl, snc, le sas: queste sono le forme più diffuse che vengono utilizzate. La mancata applicazione di regole trasparenti nel sistema di affidamento degli appalti e nella scelta delle imprese qualificate a svolgere tale lavori, sono tra i motivi che impediscono l'inserimento delle giovani imprese nel mondo del lavoro; inoltre la pratica del massimo ribasso fino ad oggi utilizzata dalla pubblica amministrazione per l'aggiudicazione dei lavori è senza dubbio una concausa della penalizzazione dei costi per la sicurezza del personale.

Per quello che riguarda il problema della sicurezza - di cui ha già parlato il Prof. Tarsitani - vediamo come la legislazione attuale sicuramente offre spunti e strumenti di applicazione per affrontare la sicurezza sul lavoro, però in realtà quello che deve passare è una cultura della sicurezza, fatta di capacità, conoscenze, informazione, capacità di percepire appieno i fattori di rischio per applicare poi un buon metodo di prevenzione.

A volte anche nel settore pubblico, c'è un po' di demotivazione, che impedisce la piena applicazione di queste fasi, soprattutto perché uno dei punti forti dell'attuazione della prevenzione è proprio quello della collaborazione di tutti. Riprendendo il grafico relativo agli incidenti sul lavoro, voglio sottolineare che il dato dell'incidenza degli infortuni è del 37% e quindi c'è in ogni caso un elevato rischio per questo tipo di settore. Quello che si evince e che fa riflettere è che la quasi totalità dei restauratori che ha subito infortuni hanno dichiarato di indossare generalmente dispositivi di protezione individuale (intendendo maschere, casco, scarpe, guanti e occhiali). Ma, analizzando sia le interviste che i questionari, alla domanda "indossi dispositivi di protezione individuale", pur avendo risposto "sì", molti hanno specificato di non usarli tutti; oppure "non sempre" e questo è un elemento importante, perché quello che dicono gli stessi restauratori e anche molti artigiani è che di fronte anche alla scomodità e la lentezza di lavorare seguendo tutte le norme di prevenzione e dei rischi, quindi indossare i dispositivi idonei, spesso preferiscono farne a meno. Questo probabilmente è il motivo per cui gli incidenti sono avvenuti.

Allora la domanda è: "I dispositivi di protezione individuale non sono idonei oppure, se lo sono, il fatto di non averli utilizzati, cioè

il fatto che non li utilizzino sempre apre un problema"? Parlando con loro, con i restauratori, viene fuori proprio la necessità che la programmazione dei piani di sicurezza non sia soltanto legata a quello che serve e quello che non serve per la sicurezza, ma debba condizionare fortemente anche gli orari di lavoro. Non è possibile, infatti, lavorare anche sotto il sole in un cantiere ad agosto con tutto quest'apparato che spesso somiglia alle tute spaziali, con maschere o scafandri vari per otto ore consecutive. Probabilmente per certi tipi di lavoro che necessitano obbligatoriamente di questi dispositivi bisogna calcolare quali siano i costi reali.

Un approccio adeguato, finalizzato a calcolare i tempi specifici per il tipo di attività e, in base alle specifiche applicazioni, a definirne i metodi preventivi necessari, deve nascere da una cultura della sicurezza diffusa e dalla qualità del lavoro e dell'impresa. Finisco dicendo che comunque i fattori che influiscono sul verificarsi degli infortuni sono vari, tra cui anche la mancanza di dispositivi di sicurezza generali del cantiere, la stanchezza, l'abitudine, la distrazione, il contatto con sostanze comunque tossiche. I costi sono tantissimi e i bandi di gara ovviamente prevedono i costi per la sicurezza. Ma evidentemente non sono calcolati costi giusti perché, in realtà, manca proprio un'ideale ed approfondita elaborazione a monte e ne consegue che le imprese, per rientrare nei tempi e negli importi previsti, vanno a penalizzare proprio i costi sulla sicurezza e sul personale. Inutile ripetere, ovviamente, quello che diceva il Prof. Tarsitani sull'interesse - registrato da parte di tutti gli operatori - a partecipare ai corsi sulla sicurezza, indipendentemente dal fatto che li abbiano già seguiti o che ritengano di avere una certa conoscenza. Tutti sollecitano la costituzione di corsi finalizzati proprio a queste specificità per poter avere una formazione continua in proposito e le risorse idonee per il suo espletamento. Grazie, ho finito.

Caterina BON VAL SASSINA
Istituto Centrale per il Restauro

Nuove regole nel mondo del restauro

Buongiorno a tutti. Il fatto che questo convegno sia stato fatto in una sede universitaria significa, immagino, parlare alle persone che usciranno dall'università, perché è qui, naturalmente, che nasce l'aspettativa, soprattutto per le nuove classi 41 e 12 S.

L'Istituto Centrale per il Restauro (ICR) ha collaborato con la Fillea fornendo alcune linee guida sui principali rischi da lavoro per i restauratori, facendo tesoro del documento di valutazione dei rischi dell'Istituto e di una prima banca dati, organizzata in schede per ogni prodotto e/o lavorazione, il cui punto partenza sono stati gli adempimenti relativi alla legge 626/94.

Abbiamo volentieri condiviso con la Fillea un patrimonio di conoscenze sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento, ovviamente, al settore di pertinenza dell'ICR.

Questa mattina vorrei dare solamente alcune informazioni, diciamo "di servizio", su come il Ministero dei Beni Culturali stia lavorando con particolare attenzione a quello che sarà il futuro del restauratore-conservatore e tutta la filiera che ruota attorno a questa figura professionale.

L'Ufficio legislativo del Ministero ha istituito nell'aprile 2004 un gruppo di studio coordinato da Pierfrancesco Ungari, magistrato del TAR dell'Umbria e consigliere giuridico presso l'Ufficio sopracitato, con l'incarico di predisporre gli schemi di decreti ministeriali per l'attuazione dell'art. 29, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 (Codice dei beni culturali).

Fanno parte del gruppo i direttori di tutte le scuole di alta formazione dello Stato e cioè, oltre alla sottoscritta, Cristina Acidini per l'Opificio delle pietre dure di Firenze e Armida Batori dell'Istituto Centrale per la patologia del libro; gli altri membri del gruppo di studio sono il MIUR e le Regioni. Sono stati coinvolti, insomma, fin dall'inizio, tutti i soggetti istituzionali che hanno fatto e faranno formazione nel settore della conservazione dei beni culturali, in modo da definire una piattaforma comune e condivisa, sia per quanto concerne le norme transitorie che per il futuro.

Per le norme transitorie ci stiamo muovendo in una direzione che tenta di coniugare qualità e bisogni. La qualità si riferisce alla neces-

sità imprescindibile che a mettere le mani sul patrimonio artistico del Paese siano figure professionali che offrano le massime garanzie; i bisogni si riferiscono agli sbocchi nel futuro prossimo di quanti sono in questo momento a metà circa del proprio percorso formativo, nel quadro abbastanza magmatico e confuso dell'attuale percorso formativo per i restauratori, proposto dai soggetti più vari, con i programmi anch'essi i più vari quanto a durata, contenuti e qualità dei docenti.

Lavoreremo poi al comma 7, nel quale sarà definita la figura del restauratore-conservatore di beni culturali e di tutte quelle figure professionali che rientrano nel complesso processo della conservazione dei beni culturali, ciascuno per quanto di competenza (architetto, ingegnere, archeologo, storico dell'arte, demoantropologo, archivista e bibliotecario).

A tutte queste figure, che hanno un ruolo di "primi attori" nello scenario del restauro e per le quali il ruolo di regista sarà quello dettato dalla normativa sui lavori pubblici, si affiancano le figure complementari degli esperti scientifici (chimici, fisici, biologi, geologi) e le figure subordinate degli operatori specializzati e degli operatori qualificati con competenze settoriali.

In allegato al comma 7 verranno definite: a) le competenze del restauratore-conservatore; b) le aree di indirizzo specialistico del restauro; c) le aree di indirizzo degli operatori specializzati con competenze settoriali.

Il comma 8 definirà i criteri di qualità indispensabili alla formazione del restauratore-conservatore prevedendo, con una norma di raccordo fra MiBac e Miur, una classe di laurea specialistica a ciclo unico di 300 crediti formativi, pari all'incirca a 8000 ore, distribuiti in maniera da attribuire un peso intorno al 55-60% alle attività tecniche di restauro in laboratorio e il rimanente alle discipline teoriche (storiche, scientifiche, tecniche, documentazione, socio-giuridiche-economiche, linguistiche). E' prevista una selezione preliminare che consisterà in una prova pratica, diversa a seconda dell'area di indirizzo specialistico prescelta, e da un colloquio orale. Tutti i soggetti pubblici e privati che intenderanno attivare la classe di laurea magistrale per restauratore-conservatore dovranno garantire la capacità di offrire gli insegnamenti pratici di laboratorio mantenendo il rapporto di un docente per un massimo di 5 allievi e di lavorare su manufatti originali.

Un Comitato di vigilanza, composto da tutti i soggetti interessati (MiBac, Miur, Regioni) nonché da associazioni di categoria del set-

tore, dovrà ogni anno esaminare le richieste di accreditamento per l'attivazione dei corsi, per arrivare ad un elenco di soggetti accreditati che dovrà essere aggiornato ogni anno. Verranno infine definite nel comma 9 le caratteristiche del corpo docente.

Il risultato, speriamo, sarà quello di garantire innanzitutto la salvaguardia del patrimonio artistico, normando in modo vincolante i soggetti pubblici e privati che vogliono accedere alla formazione del restauratore-conservatore di beni culturali, facendo tesoro dell'esperienza di oltre mezzo secolo delle scuole di alta formazione del MiBac (ICR,OPD,ICPL) e della diversa, ma altrettanto importante, esperienza nei settori formativi complementari al restauro del Miur e delle Regioni. Credo, infine, che solo "facendo sistema" sarà possibile disegnare un futuro prossimo nel quale il restauratore-conservatore vedrà pienamente riconosciute le sue competenze, competenze che - giacché ci troviamo ad operare in un sistema complesso quale è quello della conservazione e del restauro - dovranno per forza interagire con le competenze delle altre figure professionali coinvolte.

Giancarlo D'ALESSANDRO
Assessore Lavori Pubblici del Comune di Roma

L'esperienza del Comune di Roma

Buongiorno a tutti e grazie dell'invito. Il convegno di oggi tocca un tema al quale tengo anche personalmente, che è quello della sicurezza. All'interno di una categoria come quella dell'edilizia vi sono diverse figure professionali con diverse corrispondenze, ma anche con proprie specificità.

Su un ponteggio possono lavorare contemporaneamente sia il restauratore sia un altro tipo di figura professionale. Abbiamo visto come l'intervento dei restauratori sia spesso legato all'uso di certi materiali particolari che vanno trattati con molta precauzione, non solo attraverso l'applicazione delle leggi in materia di sicurezza, ma anche curando la preparazione di chi svolge questo tipo di attività.

Oggi abbiamo figure professionali che si definiscono, o vengono definite, "del restauro" con differenti tipi di preparazione, diversi percorsi formativi o di titoli riconosciuti, che creano oggettivamente più di qualche confusione e difficoltà agli stessi operatori. In tale scenario fa in parte eccezione l'Istituto Centrale del Restauro, cui vengono riconosciuti qualità e prestigio indiscutibili anche per la storia che lo lega alla città, pur con i problemi illustrati precedentemente da Caterina Bon Val Sassina.

C'è una preparazione di tipo universitario e c'è una preparazione di tipo professionale che non sempre corrispondono alle attese. Ovviamente questi percorsi formativi poi si legano alle esperienze lavorative. Per cui, alla fine, la figura del restauratore è data dalla risultante della sua esperienza scolastica con la sua esperienza di lavoro diretta, concreta, che spesso passa per una gavetta molto dura.

Le imprese di restauro sono generalmente microimprese, e quindi chi lavora nel settore soffre la difficoltà di questa dimensione ridotta. All'interno dell'impresa edile, il restauro è posto inevitabilmente a margine del processo produttivo, non necessariamente in senso negativo, ma l'esperienza ci dice che nell'impresa edile il lavoro del restauratore non viene considerato prioritario.

Poi, per chi come me più che di restauri direttamente (che sono competenza della Sovrintendenza), si occupa piuttosto dell'aspetto di edilizia monumentale, mi rendo conto che, dei milioni di euro che il Comune di Roma spende ogni anno di interventi, il lavoro del restauro costituisce una piccola parte.

Se pensate che spendiamo 12-13 milioni di euro per completare il consolidamento ed il restauro di Palazzo Braschi, dove si è intervenuti per i lavori di messa a norma degli impianti e così via, la parte dedicata al restauro - pur avendo avuto un ruolo importante - ha rappresentato una parte modesta rispetto al totale del budget.

Quindi, anche quando nei beni culturali viene speso un budget rilevante, anche il più alto che abbiamo avuto nella storia d'Italia che è stato quello del Giubileo e della legislazione del Giubileo, che ha stanziato miliardi di lire (circa 600 miliardi di lire), la percentuale, sicuramente anche significativa rispetto al passato, dedicata al restauro, risulta limitata. In generale infatti si è trattato di interventi sulle chiese, sul patrimonio archeologico, con caratteristiche diverse gli uni dagli altri e negli edifici sono stati realizzati lavori soprattutto di messa in sicurezza.

In verità non esiste, sul tema del restauro, un lavoro culturale che abbia affrontato in tutti i suoi aspetti una determinazione dei fabbisogni. Perlomeno a Roma è complicato farlo, soprattutto perché il patrimonio è vastissimo.

Bisognerebbe allora aggiungere al concetto di restauro quello della manutenzione del bene. Se noi parliamo semplicemente del restauro quando il bene è arrivato a un punto di degrado più o meno avanzato, parliamo di uno specifico tipo di intervento; quando parliamo dell'aspetto manutentivo, noi affrontiamo un tipo di intervento sul bene, sull'oggetto, che potrebbe richiedere lavori di carattere più esteso e continuato nel tempo. E qui si devono fare i conti con le risorse disponibili di volta in volta.

Dunque c'è anche un lavoro impegnativo, per chi come me fa l'assessore ai lavori pubblici e si occupa anche di costruire il budget e si ritrova a dover fare i conti col fatto che nel 2004 scade la legge per la messa a norma degli altri edifici scolastici ed il patrimonio immobiliare del Comune è composto da 1300 edifici scolastici. Ci verrebbero 500-600 milioni di euro per intervenire su tutti. Ci rendiamo quindi conto che c'è una priorità, un'urgenza, e cerchiamo di indirizzare le politiche di spesa verso queste esigenze. Ma lo stesso problema lo troviamo per la manutenzione del manto stradale, che si trova in uno stato che è sotto gli occhi di tutti, e quindi siamo costretti quotidianamente ad operare scelte non facili.

Tuttavia manteniamo il punto e dedichiamo le risorse possibili ai lavori di restauro e manutenzione dei beni.

Ecco io di questo vorrei dar conto in conclusione, sia della sensibilità del sindaco Veltroni sull'argomento, sia della tradizione del Comune di Roma, dell'esistenza nel Comune di Roma di una Sovrintendenza con dei compiti che presuppongono una scelta generale in questo campo e che ci fa dire, nonostante le difficoltà note, che noi teniamo il punto, e quindi avremo

sempre inserite nel bilancio del Comune di Roma risorse significative, se non tutte quelle necessarie, né tantomeno quelle desiderabili ovviamente, ma risorse significative in questo settore.

Mi pare giusto dirlo, perché poi quando andiamo anche a vedere le risorse che ci sono in questo momento, l'assessorato ha sette appalti solo nell'edilizia monumentale, che impegnano, sembra una coincidenza, 7 milioni di euro, non divisi in parti uguali, che riguardano l'adeguamento a norma, ad esempio del Teatro Nazionale, del Museo della Civiltà Romana, ma anche il restauro di casali e così via. Abbiamo tutto il piano delle opere pubbliche che vale 35 milioni di euro, e che affronta i lavori al Teatro Argentina, la ristrutturazione di edifici monumentali importanti, dalle catacombe di Villa Torlonia a tutti gli altri lavori sulla Villa, che ricordo facemmo finanziare con Roma Capitale: il Teatro, il Casino nobile, la Serra, la Torre Moresca e poi numerosi altri interventi. Quindi c'è una significativa parte del bilancio comunale dedicata alla monumentale e tuttavia penso che ancora di più, e molto, occorra fare.

Vi racconto questo e termino. Non riguarda il restauro, ma riguarda un tema vicino che forse, in parte, agli archeologi può interessare. Proprio in una borgata di periferia vicino all'università di Tor Vergata, in un quartiere di periferia, noi abbiamo avuto un'opportunità dalla Sovrintendenza e stiamo realizzando un parco archeologico, con una strada romana, con reperti importanti, un parco che potrà essere vissuto dal quartiere e da quella realtà. Anche questo rappresenta un modo per valorizzare i beni della città, perché per fare quel parco archeologico abbiamo dovuto mettere risorse, abbiamo dovuto impegnare tempo e lavoro, ed è un'occasione non solo per offrire al territorio una ricchezza (non è facile trovare in un quartiere periferico un parco, tantomeno arricchito da reperti archeologici valorizzati e messi in luce), ma è anche una possibilità di lavoro per un settore che cresce, che ha bisogno quindi di stabilizzarsi.

Vorrei annunciare qui un'idea che avevamo accarezzato con gli uffici, cioè di svolgere un'analisi un po' più approfondita di ciò che realmente accade, prendendo a spunto la dimensione della realtà romana, che è abbastanza peculiare per la quantità oltre che per dato qualitativo, esaminando sia gli aspetti propri del settore e quindi l'analisi dell'impresa, che interessano anche il sindacato e quindi la figura professionale, sia l'aspetto più strettamente programmatico.

...Naturalmente tutti possono concorrere: l'università in primo luogo, nell'indicare le strade da percorrere, perché occorre mantenere vivo il tema anche con una discussione di tipo culturale, ma soprattutto con un dibattito ancorato alla realtà, che sappia cioè identificare quel che si è già fatto e sappia confrontarlo con ciò di cui c'è ancora bisogno.

Rosa RINALDI
Vicepresidente della Provincia di Roma

Lavorare per accrescere l'offerta formativa pubblica

Molto rilevante l'iniziativa di oggi della Fillea Cgil di Roma e del Lazio che ci consegna, oltre ad una radiografia approfondita del settore e delle sue problematiche occupazionali e professionali, anche delle domande importanti che non vanno né disattese né eluse.

Una provincia come la nostra, in cui ha sede uno dei patrimoni artistici più importanti del mondo, non può non avere al centro dell'attenzione delle istituzioni che la governano una politica di tutela e valorizzazione di questa straordinaria risorsa, che vuol dire anche tutela e valorizzazione delle professionalità di uomini e donne che in questo settore operano e che fanno dei nostri beni artistici una risorsa viva e fruibile.

Investire in politiche attive nel settore è indubbiamente, come ben sottolinea la relazione di Francesca Boccini, non solo un dovere istituzionale, ma significa anche qualità dell'intervento.

Per questo, quando abbiamo incontrato la Fillea che ci ha illustrato le finalità dell'iniziativa odierna, non abbiamo esitato a condividerne gli obiettivi ritenendola un'occasione preziosa per stabilire, partendo dall'importante lavoro di ricerca che viene presentato, gli assi fondamentali e i problemi nevralgici da considerare per offrire ai giovani che vogliono specializzarsi e qualificarsi nelle professioni e nei mestieri del settore molte opportunità formative di qualità.

Ritengo quindi quello di oggi un appuntamento d'inizio per un proficuo confronto tra amministrazione provinciale, sindacati di categoria, associazione degli imprenditori e associazioni professionali, che deve portarci alla definizione puntuale, coordinata e condivisa di un piano articolato di offerta formativa integrata su tutte le figure delle attività di restauro necessarie alla città di Roma, ma anche alla tutela e valorizzazione delle tante e preziosissime risorse artistiche dei comuni della provincia.

Che il convegno abbia luogo in questa fase dell'anno, in cui stiamo mettendo a punto il nostro piano di offerta formativa, mi sembra oltretutto una congiunzione particolarmente stimolante che mi permette di formalizzare in questa sede l'invito alle parti sociali ad un appuntamento a breve - sicuramente prima dell'interruzione per le

ferie estive - ad un tavolo di confronto di settore e di ambito che ci permetta di definire qui ed ora quali sono le iniziative e gli interventi da improntare congiuntamente, sia per quanto riguarda l'ambito della formazione di base che di quella superiore e di specializzazione di secondo e terzo livello (post diploma e post laurea).

In questo percorso ritengo fondamentale il contributo e l'apporto progettuale dell'Università ma anche del CEFME che insieme con il sistema pubblico, quello dell'istruzione e quello dei nostri centri di formazione, dovrà poi costituire la piattaforma operativa degli interventi stessi.

Per quanto attiene alle mie deleghe e agli ambiti di responsabilità provinciale, come avrete avuto forse modo di conoscere in questo primo anno di attività, mi sto muovendo da una parte proprio nella direzione di una forte qualificazione e di un rilancio dell'attività a gestione diretta, dall'altra nell'ottica di un'ottimizzazione dell'uso delle risorse del Fondo Sociale Europeo attraverso la finalizzazione mirata dei bandi.

L'altro ieri abbiamo firmato un importantissimo protocollo di intesa, una convenzione tra la Provincia e sei Comuni, tra cui il Comune di Roma, che riguarda i centri a gestione diretta che i Comuni non avrebbero più potuto gestire, stante il fatto che la formazione professionale è passata alle Province.

Noi riteniamo invece che la gestione e la programmazione non possano che vedere un sistema di partecipazione anche nella programmazione, e quindi che debba esistere un ruolo importante dei Comuni che conoscono i loro territori. Ovviamente parliamo della formazione professionale in senso lato e quindi abbiamo scelto un terreno di confronto attraverso una convenzione importante, molto ostacolata, non dai Comuni naturalmente, ma proprio dalla Regione che la riteneva incompatibile con gli assetti del sistema regionale; noi però siamo stati tenaci e due giorni fa abbiamo firmato la convenzione.

Credo infatti che il salto di qualità che voi ci richiedete abbia come preconditione che si realizzi una condivisione di obiettivi, di strumenti e di progettualità che coinvolga le parti sociali e le istituzioni locali, i Comuni, la Provincia, ma anche la Regione, che in materia di formazione professionale ha un ruolo rilevante di indirizzo e di coordinamento.

Sulle politiche della Regione apro una piccola parentesi, anche perché nei prossimi giorni andremo a discutere di complemento di programmazione, relativo al Fondo Sociale Europeo.

La Regione Lazio purtroppo trattiene a sé molte risorse contravve-

nendo a quanto previsto nello stesso piano operativo, e trattiene delle risorse importanti proprio sull'alta formazione, sull'alta professionalità. Penso che non sia giusto e su questo ci stiamo confrontando duramente. Infatti ritengo che alle Province, così come è stato stabilito dalle deleghe, debbano essere assegnate pienamente le risorse sulla formazione, che ci consentano, naturalmente in raccordo con la stessa Regione Lazio, di poter sviluppare in tutti i campi la formazione di cui il nostro territorio ha bisogno.

Oltre alla gestione dei nostri centri e alla programmazione dell'uso delle risorse del Fondo Sociale Europeo, attraverso la finalizzazione mirata dei bandi, abbiamo posto l'attenzione sulla realizzazione di un'attività sperimentale di inserimenti formativi in azienda dei giovani neo diplomati e neo laureati.

Si tratta di un progetto, su cui spendo due parole, in cui abbiamo chiesto sostanzialmente alle aziende di consentire a quattrocento tra ragazzi e ragazze neo diplomati e neo laureati di poter svolgere una formazione presso di loro.

Abbiamo emanato un bando pubblico sia per le aziende che si proponevano, sia per le ragazze e i ragazzi, e a questi giovani la Provincia riconosce anche, non un salario, ma un incentivo, in quanto pensiamo che lo stage formativo che si sviluppa in azienda aggiunga valore allo stesso lavoro.

Per quanto ci riguarda abbiamo individuato la cifra di 500 euro mensili per le ragazze e i ragazzi che faranno per sei mesi questo tipo di esperienza. Alla fine di questo percorso, le aziende che vorranno assumere i giovani con contratto a tempo indeterminato avranno un incentivo per altrettanti mesi. Naturalmente saranno le imprese a scegliere se e come assumere i giovani, tuttavia noi abbiamo scelto di incentivare solamente l'assunzione a tempo indeterminato, perché la vediamo come la naturale conclusione di un investimento in formazione on the job, successiva al conseguimento del titolo di studio superiore o universitario.

Penso che un circuito virtuoso di questo tipo, che interviene precocemente sulla disoccupazione, in un punto nevralgico di snodo, facendo sì che il bagaglio di sapere acquisito attraverso i corsi di studio possa cimentarsi al più presto con le competenze da sviluppare in stretto raccordo con il lavoro che si è scelto; significhi anche fare politiche attive del lavoro.

Infine ritengo che sulla questione della programmazione dei bandi relativi al prossimo anno formativo, a cui stiamo lavorando in questi giorni, ci piacerà svolgere un incontro specifico sui vostri settori,

perché tutti possano svolgere un ruolo propositivo.

Tutti strumenti questi che potranno essere meglio finalizzati verso gli obiettivi che voi segnalate nel seminario di oggi, se incrociano un progetto di merito sulle figure professionali e sulle opportunità occupazionali collegate.

In un progetto del genere sono anche disposta ad investire ulteriori risorse sia in termini di fondi europei che di bilancio provinciale, perché investire in qualità del lavoro - specie in un settore come questo - vuol dire anche investire sulla qualità dello sviluppo di un territorio.

Le stesse associazioni delle imprese - voi avete peraltro un ente bilaterale - possono fornirci anche degli strumenti importanti, per meglio individuare le figure professionali più richieste e quelle che rappresentano nuovi sviluppi di frontiera nell'innovazione di processo e di prodotto.

Fondamentale in tal senso, però, non può che essere una scelta dell'imprenditoria di riferimento di fare un salto di qualità sia sul piano di sicurezza e tutela delle condizioni di lavoro, sia nella lotta al lavoro nero e irregolare - che restano le due piaghe storiche del settore e che impediscono a tutt'oggi di fare delle attività del restauro quel fiore all'occhiello della qualità professionale e lavorativa che, per vocazione naturale, potrebbero rappresentare.

Non so se per l'avvio del prossimo anno formativo riusciremo ad avere un corso biennale e/o triennale, ma certamente durante l'anno possiamo prevedere delle azioni sperimentali.

Penso che le istituzioni locali abbiano il dovere di allargare l'offerta formativa pubblica, e lo dico con tutto il rispetto delle istituzioni formative private - tra cui ho potuto verificare, nei mesi della mia attività, che ci sono anche vere e proprie autorità ed esperienze di qualità nell'azione formativa.

Lavorare per accrescere l'offerta formativa pubblica non significa togliere spazi ad altri, significa allargare la possibilità di accesso per tante ragazze e ragazzi che non potrebbero averne l'opportunità, magari permettendo loro di frequentare corsi svolti dal pubblico e a titolo gratuito.

Se vogliamo mantenere, conservare, sviluppare i nostri beni culturali, architettonici, il territorio da un punto di vista paesaggistico, io credo abbiamo anche il dovere di fornire strumenti ed indicare gli indirizzi di sviluppo e qualificazione professionale del personale addetto.

Missione che non può essere assolta da un privato anche se altamente qualificato. Fare buona amministrazione significa anche questo.

Sergio PERTICAROLI

Responsabile Dipartimento Formazione, Informazione e Documentazione Ispesl

Un lavoro comune per la sicurezza

Buongiorno a tutti e grazie dell'invito. Vorrei aprire il mio breve intervento prendendo spunto da una semplificazione che tende a far confluire (e un po' anche a dimenticare) il comparto del restauro in quello più ampio dell'edilizia.

Se questa operazione da un lato ha creato e continua a creare inevitabili lacune, soprattutto dal punto di vista normativo e della tutela dei lavoratori, di contro mi offre l'occasione per ricordare a tutti i presenti che quest'anno i 25 Paesi dell'UE hanno scelto, assieme all'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, di portare avanti una azione di risensibilizzazione sui rischi precisi, connessi proprio al difficile settore dell'edilizia inteso nel senso più ampio.

Costruire in sicurezza è appunto il titolo della Settimana europea che si terrà dal 18 al 24 ottobre, dedicata ai pericoli del comparto edile, settore nel quale sono registrati mediamente 900 mila infortuni all'anno e 1.400 morti.

Sono dati questi che si riferiscono a prima dell'allargamento e quindi ai soli 15 Paesi: nei 10 neo-entrati si calcola che nel settore delle costruzioni si concentra il 20% di tutti gli incidenti sul lavoro, ma ancora mancano rilevazioni più esaurienti.

Sul tema della sicurezza in edilizia, essendo l'Ispesl il focal point italiano nel network informativo dell'Agenzia europea, al Dipartimento Documentazione, Formazione e Informazione dell'Istituto, stiamo preparando una serie di eventi e molto materiale che, se vorrete, è a vostra disposizione, basterà farne richiesta.

Abbiamo infatti "in cantiere" una serie di strumenti come opuscoli, ricerche, supporti, metodologie e percorsi per la formazione e l'informazione, realizzati per diffondere e costruire una cultura della sicurezza e per attivare questa esigenza di risensibilizzazione di tutti i lavoratori edili. Questo è, infatti, un comparto estremamente frammentato e caratterizzato da un'altissima incidenza di lavoro irregolare.

Nel mondo delle costruzioni e, da quanto ho capito, anche nel vostro del restauro, c'è ormai un turn over altissimo e quindi è forse

tempo di intraprendere un cammino continuo nel tempo di risensibilizzazione degli addetti.

Per entrare velocemente nello specifico, vorrei ricollegarmi brevemente a quanto detto dal presidente professor Tarsitani sul tema della filosofia comunitaria e della valutazione dei rischi.

Questo strumento per l'identificazione dei pericoli nell'attività lavorativa e la valutazione dei rischi ad essi connessi, è un procedimento complesso che ancora deve essere messo a punto un po' ovunque.

Il tentativo che facciamo come Istituto - e soprattutto come Agenzia Europea - è proprio quello di recuperare, prima in Europa ed poi anche in tutto il resto del mondo, procedure di buona prassi per fare valutazioni dei rischi, attuare le conseguenti misure o procedimenti di sicurezza e quant'altro.

In molti casi, quando le conoscenze a disposizione non sono così tante, tentiamo di costruire delle ricerche ad hoc. Questo è in breve il percorso che seguiamo come Istituto.

Ho notato che è presente l'assessore al Lavoro del Comune di Roma, Luigi Nieri, e questo mi permette di ricollegarmi a quello che è - come emerso anche dalle relazioni sin qui esposte - il tema fondamentale e più difficile da affrontare, ossia la formazione.

Essa ha due momenti: c'è quella della 626 e della filosofia comunitaria, che è la formazione degli attori del sistema di sicurezza aziendale, e poi c'è quella non meno importante dei lavoratori, incentrata sui rischi specifici e di comparto.

In questo caso non credo cambi molto tra la situazione generale e la vostra specifica del settore del restauro.

Almeno credo e, dato che la formazione dei lavoratori è la più delicata da attuare e lo è nella realtà comunitaria e soprattutto in quella italiana, suppongo che riguardi anche il vostro ambito produttivo. Nel nostro Paese, infatti, si è investito poco sia in termini numerici che in termini qualitativi e quindi la formazione dei lavoratori alla sicurezza e alla prevenzione è molto scarsa e frammentaria.

A questo devono sommarsi le trasformazioni verificatesi nel mercato del lavoro da alcuni anni a questa parte, ed il grande impatto che esse hanno avuto sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione sempre più ardua delle problematiche legate alla salute e alla tutela degli occupati.

In tal senso, quello che il nostro istituto cerca di attuare è la produzione di percorsi didattici incentrati sui rischi particolari connessi alle varie attività lavorative e la realizzazione di strumenti didattici di

supporto come video, opuscoli, linee guida.

Ma l'esigenza primaria, vera, in ambito formativo, è la creazione di un bagaglio culturale, e questo si può ottenere solo inserendo in modo approfondito la gestione della sicurezza e dei rischi nei corsi di formazione professionale. In sintesi, si deve arrivare ad una formazione professionale espressa in termini di salute e sicurezza.

Le tematiche della salute e della sicurezza devono pertanto divenire un bagaglio da mettere in pratica nello svolgimento dell'attività lavorativa: è divenuto improcrastinabile instaurare una cultura della sicurezza attraverso la formazione e la risensibilizzazione di tutti i soggetti coinvolti.

La situazione attuale mette in risalto l'esigenza di arricchire tutti questi curricula e percorsi formativi offerti dai grandi istituti tecnici e dalle scuole di formazione professionale sparse per l'Italia, di quel capitolo essenziale riguardante il governo di tutte le problematiche legate alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. Questa esigenza si fa ancora più pressante nel caso di nuove figure professionali, come ad esempio quella del restauratore, perché la formazione sia un vero investimento.

Ma a mio avviso è opportuno andare oltre e non fermarsi ai futuri lavoratori, allargando il concetto fino ad intendere i futuri cittadini e con questo mi riferisco ai bambini della scuola dell'obbligo.

Ma veniamo a noi.

Qualche tempo fa Francesca Boccini è venuta da me perché mi occupo della realizzazione del Sistema Informativo per la Prevenzione e la Sicurezza (Sipre) e mi ha segnalato il vostro comparto.

Il Sipre è un insieme organico di banche dati, progettato e realizzato dall'Ispest per fornire a lavoratori, datori di lavoro, istituzioni ed organizzazioni sindacali uno strumento di informazione e formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Ad oggi contiene informazioni e dati su circa 140 comparti produttivi e su ogni singola fase lavorativa che li compone.

Tra questi settori produttivi però, come mi è stato fatto notare dalla Boccini, manca proprio quello del restauro. Io sono stato colto alla sprovvista ed ho lanciato una controproposta e cioè di predisporre un'idea, un progetto di ricerca sul vostro comparto che affrontasse argomenti quali: le tematiche microclimatiche, la valutazione del rischio, l'impatto ambientale, ecc.

È una ricerca biennale con un contributo da parte nostra di 60mila euro l'anno, questo vuol dire che intanto cominciamo e poi vediam-

mo cosa succede.

Ho parlato di contributo e non di finanziamento perché da quest'anno, su iniziativa del nostro consiglio di amministrazione, le ricerche non ricevono più una copertura economica al 100% ma sono realizzate con un co-finanziamento, a cui deve partecipare fino ad un massimo del 30% anche il soggetto che propone la collaborazione.

Questa novità è stata introdotta, oltre che per ragioni strettamente economiche, anche per cercare di selezionare meglio i soggetti che intendono partecipare alle nostre ricerche, tra quelli più interessati, o magari quelli che hanno già un minimo di esperienza in questo settore o che hanno un minimo di know how da mettere a disposizione del progetto.

Perciò un po' di strada cominceremo a farla insieme, poi vedremo. Chiudo dicendo che non è giusto dire che non abbiamo niente: esistono già delle ricerche effettuate in questo settore, abbiamo moltissime esperienze di formazione e molti altri strumenti che possono essere utilizzati con profitto, e tante conoscenze da trasmettere. Infatti un percorso formativo-informativo per i vostri rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aziendali o territoriali, siamo in grado di farlo da subito, semplicemente contestualizzando e traducendo nella logica del vostro settore le molteplici conoscenze di cui siamo già in possesso. Grazie.

Luisa BENEDETTINI

Responsabile Coordinamento Salute e Sicurezza Cgil nazionale

Un approccio globale e collaborativo per arrivare ai risultati

Arrivati a quest'ora credo proprio che possa bastare poco più che un saluto. Insieme a quello, però, mi preme anche di riportare di nuovo l'attenzione sul cuore di questa giornata e cioè sull'indagine che è stata promossa e condotta dalla Fillea Lazio e dall'Università e che ha consentito di trovare il bel titolo "Il restauro visto da vicino".

Non è facile trovare ricerche che sappiano intrecciare così fortemente due elementi che di solito vivono separatamente: la salute e sicurezza di chi lavora e le caratteristiche di un particolare settore di lavoro. Questa ricerca a mio avviso c'è riuscita. E, se ho ben capito la finalità di questa giornata, la Fillea propone di continuare a guardare sempre più da vicino questo lavoro, proseguendo la ricerca sui rischi di questo mestiere e sulle possibili soluzioni. Gli obiettivi individuati avranno, se realizzati, come effetto finale, inestimabile, il conseguimento della massima qualità in un settore di lavoro molto particolare e nello stesso tempo la possibilità, per tutti coloro che svolgono questa attività così coinvolgente ed entusiasmante, di farlo a lungo e di non dovervi rinunciare nel pieno della propria crescita professionale, per motivi di salute.

Questo è il taglio nuovo che il sindacato propone a tutti i soggetti che sono intervenuti qui oggi: i restauratori o meglio le restauratrici visto che sono in gran parte donne, il legislatore, l'amministratore, le imprese, la scuola, la formazione professionale, il mondo dell'Università e della ricerca. Da parte mia posso dirvi soltanto che il motivo per cui sono qui è che a questo cammino iniziato con la ricerca presentata oggi la Cgil nazionale ci crede fino in fondo, lo supporta, lo promuove e lo spinge ancora più avanti, tanto da cercare e trovare, come avete sentito dall'ing. Perticaroli, un decisivo e importante supporto di risorse pubbliche e competenze dell'ISPESL.

Sono qui anche, come del resto ha fatto il rappresentante dell'organizzazione delle imprese, per assumere l'impegno di mantenere la barra di direzione della nuova fase di ricerca ben indirizzata sul quarto punto indicato dal prof. Tarsitani: la qualità di questo lavoro.

Infatti, dentro la qualità del lavoro c'è certamente, e non potrebbe essere altrimenti, anche la sicurezza del lavoro. Noi ne siamo profondamente convinti. L'approccio alla salute e sicurezza sul lavoro infatti non può essere settoriale, parziale o appannaggio di una disciplina o di una competenza o di un'autorità. Pena il suo fallimento, la sua inefficacia.

Ci vuole dunque un approccio globale, integrato, quale quello che punta alla qualità. Serve questo approccio per poter intervenire con successo nelle vostre storie di lavoro, care restauratrici e restauratori presenti, per darvi una prospettiva di qualità e per valorizzarne il senso, visto che il lavoro che fate rende disponibili beni inestimabili per tutti i cittadini italiani e del mondo.

In conclusione, penso che abbia un significato particolare sperimentare proprio nel lavoro del restauro l'approccio globale ai problemi della salute e sicurezza sul lavoro che il sindacato propone – e rivendica con un po' di orgoglio – a tutte le parti interessate, e in primo luogo al mondo della ricerca e dell'Università che, per la verità, è abituato ancora a viaggiare in modo spesso autoreferenziale. Ciascuno di noi, come avete sentito dagli interventi, ha un ruolo da svolgere, esperienze e conoscenze da condividere, cose concrete da fare: l'assessore, il legislatore, il sindacalista, l'impresa, il tecnico, il ricercatore, il lavoratore. Il cammino avviato da questa indagine sarà un laboratorio per tutti noi e nel prosieguo spero contribuirà a rompere i tradizionali steccati che a volte separano le imprese dal sindacato, il mondo della ricerca dal mondo del lavoro e dalla scuola, i lavoratori dalle istituzioni, e così via. Tanto da far venire quel senso di scoramento e di sfiducia che è stato riportato oggi in una parte della descrizione dell'indagine. Il nostro obiettivo è esattamente l'opposto: scalzare una sorta di scetticismo e di pessimismo che prende tutti noi di fronte a problemi difficili da risolvere – il settore del restauro, lo abbiamo visto, è un vero intrico di problemi – e prendere il bandolo dalla matassa dal verso giusto e cioè lavorando tutti insieme per la qualità e per la sicurezza. Se lo faremo, se lavoreremo senza pregiudizi o compartimenti stagni i risultati si vedranno, e soprattutto li vedrete voi, molto da vicino.

Claudio SETTE
Presidente Urcel

L'industria del turismo

Ringrazio nuovamente la Fillea-Cgil per il rinnovato invito a partecipare anche quest'anno all'attuale e interessantissimo convegno che ha per tema appunto il restauro, e più in particolare "le cifre, i problemi e le proposte in merito proprio al mestiere di chi conserva l'arte".

Il Convegno organizzato dalla Fillea Cgil di Roma e Lazio rappresenta una tappa molto importante di un percorso avviato già con successo l'anno scorso per investire maggiormente sul patrimonio culturale e artistico del Paese. Nessun comparto del settore delle costruzioni, infatti, ha conosciuto uno sviluppo così rilevante negli ultimi decenni come appunto quello del restauro.

In particolare, la conservazione, la riqualificazione del patrimonio architettonico, artistico e culturale hanno determinato il ricorso sempre più diffuso al recupero e alla migliore fruizione dell'esistente, accompagnati ad una attenzione sempre più marcata verso la ricerca di qualità dell'ambiente urbano e, quindi, verso l'immenso patrimonio culturale in esso presente. Mi auguro che questo convegno, proprio in virtù del trend decisamente positivo di questo particolare comparto del settore delle costruzioni, diventi un appuntamento stabile e importante nello scenario regionale e nazionale del recupero e del restauro.

Anche se con ritardo, è importante aver compreso finalmente che il possesso da parte dell'Italia del 60% dei beni culturali e archeologici esistenti nel mondo significa una seria responsabilità, ma anche un vantaggio competitivo a beneficio delle future generazioni. Salvaguardare questi beni unici e preziosi ereditati dalla nostra storia anche attraverso il restauro del manufatto e il recupero ambientale rappresenta uno sforzo che deve essere interpretato non più come un costo improduttivo, come erroneamente è stato considerato per anni, ma come un'opportunità unica di offrire all'Italia un business dalle proporzioni colossali, se pensiamo che l'industria turistica è diventata la prima industria del mondo.

Tutte le più grandi potenze economiche del pianeta puntano, infatti, a questo settore in conseguenza anche della aumentata mobilità della nostra epoca, del maggiore interesse verso la cultura e del

maggior tempo libero e del reddito in molti paesi del mondo. Per immaginare le dimensioni di questa colossale industria pensiamo soltanto alle potenzialità non affatto ancora del tutto espresse e alle prospettive di boom del turismo cinese. Alcuni studi di settore prevedono che i cinesi possano generare flussi complessivi di oltre 100 milioni di turisti l'anno, aventi principalmente per destinazione le mete culturali dell'Europa.

Attualmente in Italia viene destinato ai beni culturali lo 0,17% del Pil, mentre la media dei Paesi europei si attesta su una quota pari allo 0,50%, con punte dell'1%. L'Italia spende 2.100 milioni di euro l'anno: per raggiungere i livelli medi degli altri Paesi europei occorrerebbero circa quattromila milioni di euro di spesa aggiuntiva l'anno. Di fronte a questo scenario l'Italia deve rimboccarsi le maniche, non solo ormai per "fare sistema", ma per giungere ad una vera e propria integrazione sinergica tra tutti i settori dell'economia e del sociale, e in particolare tra le associazioni di categoria interessate a potenziare le "identità dei luoghi" del Sistema Italia sul fronte del turismo internazionale.

I giacimenti culturali e archeologici del nostro Paese, come spesso oggi vengono propriamente menzionati, vanno appunto protetti attraverso operazioni di partenariato pubblico e privato che favoriscano un circolo virtuoso mediante un sistema integrato ed efficiente di infrastrutture, circuiti turistici e in particolare alberghieri, non sottovalutando la formazione di nuove figure professionali, anche nel restauro, e la valorizzazione dei nostri prodotti tipici.

Trasformare il vincolo in opportunità: in linea con l'attuale politica del Ministero dei Beni Culturali si chiedono interventi finalizzati alla valorizzazione degli immobili vincolati, risorsa culturale ed economica in una logica di investimento immobiliare che lega il recupero del patrimonio alla gestione. I beni culturali possono rappresentare un importante motore per lo sviluppo locale, perché producono reddito ed occupazione generando effetti indotti anche su altri settori di attività come la produzione di materiali specifici, come il cotto e, quindi, artigianato di qualità, il turismo, il commercio per non parlare dello sviluppo culturale e dei benefici sociali per la collettività. Dobbiamo abbandonare la concezione statica di vincolo per avviare un'attività di gestione promozionale: l'immobile storico-artistico multifunzionale, mutuato da un concetto dell'urbanistica moderna, è rappresentato da un bene dall'indubbio pregio architettonico il cui uso viene attualizzato.

Un altro aspetto non di poco conto, oggetto peraltro di approfondi-

to dibattito anche all'interno della nostra Associazione, riguarda le limitazioni imposte dall'attuale sistema di qualificazione all'entrata di nuove imprese in questo particolare segmento del mercato delle costruzioni. Peraltro il nuovo contratto nazionale dà una spinta decisiva alle imprese di munirsi di nuove figure professionali e anche per questo motivo si deve lasciare spazio a quelle imprese dotate di idonea struttura d'azienda e soprattutto dotate di personale qualificato a partecipare, al di là degli elenchi delle imprese, a questo tipo di lavori.

L'attenzione dell'A.N.C.E. e di tutto il nostro sistema associativo riguardo alle problematiche legate alla formazione delle maestranze è molto alta e trova riscontro nel contratto collettivo per l'edilizia firmato recentemente, il quale prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato di lavoro e formazione.

In particolare la commissione paritetica dovrebbe provvedere entro il 30 settembre 2004 a definire la declaratoria relativa, tra le altre, alle seguenti figure:

- Responsabile recupero archeologico e del restauro
- Operatore archeologico
- Operatore del restauro
- Operaio in cantiere archeologico
- Operaio del restauro.

Mi auguro, infine, che le Scuole Edili riescano a produrre collegialmente una unicità di indirizzo a livello regionale, al fine anche di individuare quei percorsi professionali più idonei al contesto economico e sociale attuale della nostra Regione. Il Protocollo d'Intesa sulla Formazione, promosso dall'URCEL, dai Sindacati regionali delle costruzioni e dall'Assessorato Regionale Scuola, Formazione e Lavoro, che il Presidente della Giunta Regionale, Francesco Storace, si appresta a sottoscrivere, va proprio in questa direzione. Per quanto riguarda le Scuole Edili, negli ultimi anni il Cefme, insieme all'Istituto centrale per il restauro, ha effettuato sette corsi per addetti al restauro, per complessivi 140 allievi.

Per il 2004, invece, dal sistema Formedil Lazio e Scuole Edili sono stati proposti altri cinque corsi post diploma: due insieme all'Università La Tuscia di Viterbo e tre insieme alla Facoltà di Architettura di Roma "Valle Giulia". Grazie comunque per l'attenzione.

Giancarlo CREMONESI
Presidente BIC Lazio, Vicepresidente Acer

L'importanza della formazione e degli investimenti privati

Buongiorno a tutti. Il mio è un saluto a titolo personale ma anche **B**a nome dell'Associazione costruttori che qui rappresento. Vorrei ringraziare in particolar modo gli organizzatori di questo incontro che ritengo di ottimo livello e di grande importanza.

Farò brevemente due considerazioni, alle quali seguiranno due impegni precisi da parte mia.

La prima considerazione è che dobbiamo cominciare a pensare - come mi sembra peraltro sia stato fatto anche questa mattina - il nostro patrimonio culturale, ambientale ed architettonico come un vero e proprio giacimento, una vera e propria ricchezza che va tutelata, conservata ed utilizzata in senso economico.

Occorre cominciare a considerare questa ricchezza come l'unica vera risorsa che ha il nostro territorio, il nostro Paese, e nello specifico la nostra Provincia e la nostra Regione.

È chiaro che siamo di fronte ad un passaggio molto delicato. Passare dalla tutela del nostro patrimonio al suo utilizzo, cercando nello stesso tempo di preservarlo, è un passaggio delicato.

Il patrimonio culturale e ambientale che abbiamo non deve essere depredato. Bisogna avere delle regole precise, delle procedure chiare e noi, per quanto possiamo, cercheremo come associazione di categoria, come sindacato e come operatori, di sensibilizzare e stimolare i nostri governanti.

Contemporaneamente a tutto ciò bisogna far sì che affluiscano al settore investimenti privati, perché lo Stato non si può permettere di tutelare e conservare da solo questo enorme patrimonio e i capitali privati arrivano solo se in cambio c'è un guadagno.

Coniugare intervento del capitale privato - e quindi remunerazione dello stesso - e tutela, secondo me, è possibile. Anzi, ritengo sia la sfida che abbiamo davanti e che dobbiamo vincere. Una sfida per gli operatori del settore e per voi in primis, che dedicate la vostra attività professionale a questo settore; una sfida che, se vinta, aprirà importanti spazi in termini di qualità e quantità di lavoro, e soprattutto il riconoscimento da parte dell'opinione pubblica.

La seconda riflessione che vorrei fare è che dobbiamo far circolare

la cultura della qualità - io parlo per le imprese naturalmente - all'interno delle aziende, e tra gli addetti ai lavori.

E' chiaro che questo si può fare sostanzialmente in due modi: innanzitutto con "informazione e formazione", concetto che peraltro mi sembra sia stato già sottolineato abbondantemente.

La formazione continua è necessaria, vista la delicatezza del settore. Infatti è un settore dove più che in altri c'è bisogno di informazione e di formazione. Serve far fare esperienza non solo con gli stages - o con quant'altro si è comunicato agli addetti - ma anche formare coloro che fanno impresa in questo settore.

Credo inoltre che bisognerebbe evitare che vengano chiamati a condurre a termine i lavori le poche imprese che sempre l'hanno fatto. Non perché questo in qualche modo le renda una casta protetta - a noi non interessa questo aspetto - ma per far circolare la cultura della qualità.

Per fare questo bisogna che gli elenchi riservati delle Sovrintendenze - che riconosco pubblicamente sono elaborati non per favorire qualcuno, ma semplicemente per avere delle ditte di estrema fiducia in un lavoro così delicato - vengano ampliati. Dicevo, bisogna iniziare da questi elenchi: cominciando a verificare se le imprese che già intervengono in siti non vincolati, in siti in recupero ed in altre particolari situazioni, agiscono con le vostre stesse procedure, modalità, qualità e se utilizzano fra l'altro le vostre stesse professionalità, per avere quel riconoscimento.

Credo che dovrebbe essere fatta una selezione sempre più attenta delle imprese che agiscono in questo campo. Considerando non tanto se hanno agito su un bene vincolato - e quindi possono avere il "timbro della Sovrintendenza" che gli riconosce la capacità di fare quei lavori - ma valutando se operano con una qualità tale che gli permetta di essere riconosciute, senza ombra di dubbi, come ditte ed imprese alle quali si possano affidare lavori molto delicati.

Queste sono le mie due considerazioni. Veniamo ai due impegni. Come Associazione costruttori, insieme agli amici del sindacato, sapete perfettamente che gestiamo il Centro di Formazione Maestranze, il CEFME, ed il CTP per la sicurezza. Credo di poter prendere questo impegno a nome dell'Associazione costruttori ed anche del sindacato: dedicare maggiori sforzi alla formazione e alla sicurezza, in un settore di eccellenza come il vostro.

Per quanto riguarda il secondo impegno parlo come presidente di BIC Lazio, che è la società della rete regionale che ha il compito di aiutare i giovani - e tutti coloro che ne abbiano la voglia e le capa-

cità - a sviluppare un'idea imprenditoriale.

Il compito di BIC Lazio è in definitiva "creare" veri e propri imprenditori, che siano attivi sul mercato. Gestiamo infatti la legge sull'imprenditorialità femminile, così come la legge sul prestito d'onore e siamo presenti in tutte le università - anche in questa stessa università - con degli sportelli, per supportare tutti coloro che hanno l'intenzione di creare un'impresa.

Il secondo impegno che prendo è quindi a nome di BIC Lazio, ma, dalle parole che ho sentito pronunciare dall'assessore alla provincia di Roma e per l'attenzione che il Comune pone nei riguardi del lavoro e dello sviluppo del tessuto economico del territorio, credo che anche il Comune di Roma sia d'accordo. Il secondo impegno che prendo è di svolgere insieme questa attività di assistenza e di promozione, in un settore di eccellenza come il vostro.

Vincenzo LATTANZI
Federlazio

La preponderanza delle micro-imprese nel mondo del restauro

Buongiorno, sono qui a rappresentare la Federlazio, in sostituzione di Furio Monaco che per impegni precedenti non è potuto essere presente. Sarò veramente breve, sia per l'ora ormai tarda sia per gli ulteriori interventi in programma.

In prosecuzione dei concetti espressi nei precedenti interventi, essendo la Federlazio un'associazione di piccole e medie imprese, è proprio nel mondo del restauro, quanto mai variegato e problematico per la molteplicità delle tipologie di interventi e delle competenze, che la Federazione esprime particolare attenzione per le micro-imprese, che costituiscono attualmente la maggioranza degli operatori. Del resto le micro-imprese sono quelle con al massimo quattro addetti ed è logico aspettarsi che esse si sviluppino, essendo il settore del restauro in rapido incremento, ed aumentino di conseguenza il numero degli addetti, diventando così piccole imprese, sino ad occupare cinquanta operatori, per poi diventare medie imprese e così via.

Tutto ciò comporta la necessità di creare una struttura. Infatti l'artigiano, pur possedendo una grande professionalità nello specifico campo, deve altresì sentire la necessità di strutturarsi, proprio per affrontare, oltre quelle puramente professionali, tutta quella miriade di problematiche che vanno dalla sicurezza e valutazione del rischio sino a quelle recenti normative che, con cadenza pressoché annuale, tra D.M. 294 e 420, la 166 o Merloni quater e per ultimo il decreto legislativo 30, hanno comportato variazioni della legislazione relativa ai restauri nei pubblici appalti, con conseguente confusione ed incertezza tra gli stessi operatori. Si spera che con l'avvento del nuovo regolamento si ottenga una definizione della normativa, esigenza questa particolarmente sentita dalle imprese, sia micro che piccole o medie.

Inoltre, il mondo del restauro merita un particolare impegno e la massima sensibilità da parte delle associazioni di categoria in quanto è l'unico comparto in cui l'incidenza delle maestranze è così alta. Infatti, nei lavori di restauro, la componente maggiore di costo è quella delle maestranze che arriva ad incidere per l'80-90% del

costo totale dell'intervento. Ciò non avviene in nessun altro settore, tanto meno nella grande impresa né nell'industria dove ormai tutto è altamente meccanizzato. Infine, valorizzare il restauro permette di far risaltare quelle capacità, tutte nostre, di operare in un patrimonio a noi così vicino e in cui abbiamo una preminenza mondiale. Negli interventi precedenti è stato detto che il patrimonio culturale italiano costituisce il 60% di quello mondiale. Non so se tale percentuale sia esatta né come possa essere stata determinata, non esistendo né un'elencazione completa del patrimonio culturale mondiale né di quello italiano, ma è evidente come il nostro Paese sia un "museo diffuso" che va conservato e mantenuto, essendo un'eredità che abbiamo ricevuto e che è nostro dovere trasmettere. Ho finito e vi ringrazio.

Fabio CAMILLETTI
CNA

Il patrimonio italiano frutto del lavoro artigiano

A mio avviso si è assistito in questi ultimi anni a una vera e propria crescita qualitativa relativamente al dibattito in corso fra i restauratori e ad una rivoluzione che possiamo definire culturale. Alcuni anni fa c'era una centralità della figura del restauratore inteso come un professionista, tutto ruotava intorno a lui e gli interventi erano orientati verso la richiesta della definizione di un nuovo ordine professionale. Oggi l'attenzione si è spostata dal restauratore all'impresa di restauro.

Si tratta di un cambiamento estremamente importante, oggi i restauratori si pongono il problema del mercato, di come stare meglio sul mercato, della qualificazione delle loro imprese, dell'inquadramento della manodopera che utilizzano, della sicurezza.

Lo stesso convegno di oggi, che vuole ragionare di prevenzione e sicurezza, non si sarebbe potuto tenere se non si ragionasse con un settore che ha preso coscienza di essere impresa e che avere dei dipendenti comporta degli obblighi in capo alla sicurezza ed alla prevenzione.

A mio avviso tale cambiamento è dovuto anche all'introduzione negli anni scorsi della legge 109, la cosiddetta Merloni, che, nel regolamentare il mercato degli appalti, ha finalmente inserito i lavori di restauro nel suo ambito. Un effetto positivo, quindi, anche se contraddetto da una normativa spesso confusa relativamente agli appalti di restauro, modifiche che si sono succedute spesso peggiorando le norme originali, con ritardo nella promulgazione di alcune di quelle normative previste, ma che, demandate a successivi atti, in alcuni casi ancora mancano.

Le imprese sono quindi cambiate e cresciute, e con loro sono cresciute e cambiate le loro associazioni di rappresentanza, alcune delle quali sono cresciute interpretando queste nuove esigenze dei restauratori, mentre altre sono rimaste ancorate alla tutela della figura professionale del restauratore, perdendo terreno.

Un ritardo lo ravviso anche nelle Soprintendenze, che continuano in molti casi a considerare il restauratore un professionista fiduciario, anziché accettare un rapporto con imprese di restauro che chie-

dono pubblicità e trasparenza nell'affidamento dei lavori e il riconoscimento di quei costi aziendali, come quelli derivanti dall'applicazione dei contratti nazionali ai propri dipendenti.

Mi sento in obbligo di esprimere i miei complimenti per la ricerca che avete presentato, una ricerca ben fatta, che conferma con i propri dati una lettura del mondo del restauro che da tempo abbiamo sviluppato in CNA, riuscendo a farne una interessante sintesi. Emerge con forza la confusione che regna attorno al tema della formazione. E' questo un argomento centrale e senza una definizione del percorso formativo necessario a diventare restauratore è difficile dare una definitiva sistemazione alla categoria.

Lo stesso interesse manifestato dall'assessore con delega alla formazione dalla Provincia di Roma, Rosa Rinaldi, si scontra con questa carenza legislativa. Ben vengano un intervento e una proposta formativa da parte della Provincia, se si evita, almeno per il momento, di avere come possibile sbocco la figura del restauratore. Si possono mettere in cantiere corsi per l'aggiornamento tecnico e professionale di coloro che già oggi sono restauratori o che lavorano per imprese di restauro, così come corsi per operatori tecnici alle dipendenze di imprese di restauro, facendo attenzione a non alimentare aspirazioni che oggi, in assenza di questa definizione del percorso formativo del restauratore, non possono essere prese in considerazione.

Colgo l'occasione per fare alcune riflessioni su questo percorso formativo e sulle possibili soluzioni che sembrano approcciarsi.

E' ormai acquisita da tutte le parti interessate la necessità che il restauratore segua un percorso formativo di alto livello, assicurato da strutture scientifiche, scuole di restauro o università, in grado di garantire il necessario approccio scientifico. Ho però una grossa paura, e mi sembra che quello che è uscito fuori del lavoro che sta svolgendo il Ministero dei Beni Culturali con il Ministero della Pubblica Istruzione confermi questo dato: temo ci sia un approccio eccessivamente universitario, scientifico, tralasciando quello che è un aspetto che invece caratterizza la figura del restauratore italiano, la maestria del saper fare artigiano.

Oggi restauriamo ciò che fino a pochi anni fa era il prodotto degli artigiani italiani. Il patrimonio artistico italiano è un patrimonio fatto dal lavoro degli artigiani, dalla loro capacità di produrre oggetti e manufatti che contengono in se stessi il frutto di una storia millenaria e dall'intuito del singolo artigiano che ha avuto la capacità di produrre un nuovo oggetto in modo nuovo. Nel restauro non è possi-

bile un approccio esclusivamente scientifico tralasciando quelle che sono la cultura e la storia, patrimonio di questo mondo artigianale. Un problema che non può essere risolto solo con stage da tenere all'interno del proprio percorso formativo, ma credo che ci sia la necessità di valorizzare proprio il percorso formativo e le conoscenze che maturano nel mondo dell'artigianato, elevando, da una parte, la cultura artigiana a livello universitario, e dall'altra valorizzando percorsi formativi che partano proprio dall'esperienza diretta acquisita nei laboratori artigiani, da integrarsi successivamente, in modi innovativi, alla formazione di tipo scientifico.

Concludo con un argomento prettamente sindacale.

Bisogna che ci sia il riconoscimento delle qualifiche professionali dei lavoratori assunti nelle imprese, ma credo che questo vada fatto in tutti i contratti applicati da questa categoria. Su questo avanzo una critica al modo in cui il sindacato si è approcciato alla categoria, forzando nel voler applicare a tutte le imprese di restauro il contratto dell'edilizia, una forzatura non accettata dagli imprenditori, che ha creato dissapori e tensioni che si sarebbero potute evitare, permettendo di affrontare altre questioni, quella del riconoscimento delle professionalità, come dicevo prima, quella della sicurezza e della prevenzione che positivamente discutiamo solo oggi.

Si può parlare di prevenzione e sicurezza perché parliamo di imprese, e parlare di sicurezza e prevenzione nelle imprese artigiane (tali sono oltre il 90% delle imprese di restauro) ha un aspetto particolare: il restauratore artigiano, colui che è titolare di un'impresa di restauro, assume su di sé gli stessi rischi che nell'impresa più strutturata, nell'impresa industriale, vengono assunti solamente dai lavoratori. Il nostro restauratore artigiano sta nel cantiere e lavora sui beni insieme ai propri dipendenti. Questo significa che prevenzione e sicurezza non sono un aspetto che viene vissuto come un obbligo che la legge impone verso terzi, ma viene vissuto, e noi lo interpretiamo in questo senso, anche come un'autotutela dello stesso titolare di impresa. E' con questo spirito che ritengo possibile trovare momenti ulteriori di collaborazione, nella formazione di tutte le figure ai rischi insiti nel restauro, per fare avanzare una cultura della prevenzione a tutti i livelli.

Romeo SCARPARI
Eurocadres Italia

La certificazione delle competenze

Buongiorno. E' la prima volta che mi incontro con voi. Raccolgo l'invito alla sintesi e quindi andrò proprio per sommi capi e per elementi fondamentali. Siamo qui come Eurocadres Italia, facciamo parte della Confederazione Europea dei Sindacati, e poniamo sul tavolo una dichiarazione d'impegno da parte nostra. Io credo da quello che ho sentito, letto, visto, raccontato e anche vissuto in altre realtà, che ci sia una contraddizione di fondo che va risolta da parte di tutti, parti sociali, istituzioni, legislature, associazioni datoriali, imprese, università. La contraddizione di fondo è il termine mestiere, perché se è vero che le condizioni lavorative e le condizioni di accesso ai titoli ne fanno un mestiere, in realtà la qualità del lavoro richiesto ne fa, invece, un'alta professionalità e come tale dovrebbe essere interpretata, appoggiata e vissuta da tutti i soggetti che poi la rappresentano, la tutelano o la regolamentano. Può sembrarvi una provocazione, ma non vuole esserlo, perché credo profondamente sul fatto che questo sia, a differenza di molti altri settori, uno di quelli in cui il valore aggiunto della professionalità individuale è uno dei più alti, molto più alto di quello dei settori finanziari. Se dovessimo paragonare l'area del restauro a un grande gruppo aziendale, potremmo tranquillamente dire e sostenere, senza timore di essere smentiti, che il suo core business è altamente competitivo, ma la sua capacità di investimenti in organizzazione del lavoro e nel capitale lavoro è assolutamente insufficiente e carente. Non perché non si faccia formazione, se ne fa tantissima probabilmente, ma uno dei suoi problemi è proprio questo: quello di alzare il livello, di alzare e armonizzare il livello delle tutele e delle valorizzazioni professionali portandole a valore di sistema e di modelli standardizzati. Ho sentito parlare giustamente di figure, profili, di una variegatura di ruoli: in una normale azienda si potrebbe parlare di mansioni. Non ho sentito parlare, invece, di un aspetto fondamentale, che è quello delle competenze effettive. Credo sia questo il perno di tale contraddizione e delle eventuali proposte o iniziative delle varie parti ai fini della sua risoluzione. Io credo che su questa partita, vuoi nel campo della formazione, vuoi per quanto riguarda la sicurezza, vuoi per quanto riguarda il sistema dei modelli nego-

ziali, di tutela contrattuale, vada posta al centro un'equazione. Certificazione delle competenze, accesso a qualifiche effettive e certificate e a titoli riconosciuti. Se le parti, i soggetti vari, non trovano una risposta, una soluzione a questa equazione, credo che la variegatura continuerà ad essere estremamente disarmonica. Infatti ho sentito, lo diceva l'assessore alla Formazione, che il dato, che io condivido a determinate condizioni, è quello di allargare l'offerta formativa. Ma allargare l'offerta formativa in assenza della soluzione e delle risoluzioni di quei problemi, credo non risolva uno dei nodi fondamentali e cioè la certificazione e la formalizzazione di modelli omogenei e standard a tutti i fini, vuoi sulle competenze professionali, vuoi ai fini formativi, vuoi ai fini dell'accesso alle qualifiche e ai titoli, vuoi ai fini delle tutele contrattuali; altrimenti non ci sarebbero le lamentele rappresentate dall'indagine sui titoli, sui problemi, sulla sicurezza. Perché se è vero che sono alte professionalità, vanno affrontate con sistemi e modelli sufficientemente omogenei, fermo restando che esisteranno comunque delle differenze tra un restauratore e un altro all'interno dei vari ambiti lavorativi. Valutando queste problematiche, come Eurocadres Italia, proporremo un percorso progettuale che metta al centro proprio il dato del sistema delle competenze per poter arrivare a certificare o, meglio, a sperimentare e a certificare modelli e sistemi di standardizzazioni possibili da offrire e trasferire poi ai responsabili, ai titolari di quei poteri normativi, culturali, sociali, contrattuali, datoriali. Quindi trasferirli a quello che è uno dei perni, credo, fondamentali per risolvere anche tali problemi che è quello del lavoro, delle strutture e degli enti bilaterali sul territorio, che mettano al centro però soprattutto le loro capacità negoziali e contrattuali, per dare risposte più omogenee possibili a queste problematiche. Noi ovviamente, poiché siamo associazioni delle alte professionalità aderenti a Cgil, Cisl e Uil, proporremo, alle categorie che sono i soggetti con poteri negoziali titolati, un percorso progettuale per fasi che guardi soprattutto a questi temi. Questo percorso sarà, ovviamente, proposto anche agli altri soggetti non sindacali ma titolati di poteri nel campo delle restauro. Vi ringrazio.

Franco MARTINI
Segretario Generale Fillea Cgil nazionale

Una maggiore consapevolezza per interventi migliori

Il mio compito non è quello di tornare sui contenuti generali dell'iniziativa che sono stati ampiamente e con grande precisione descritti da Francesca Boccini nell'introduzione e su alcuni dei quali le relazioni del prof. Tarsitani e di Serena Morello hanno aggiunto ulteriori contributi. Credo soprattutto che a quest'ora sia utile, per dare una conclusione la più costruttiva possibile al nostro incontro, capire insieme - sia pur brevemente - come possiamo capitalizzare il lavoro che abbiamo fatto questa mattina, anche per tenere fede a quello che è stato fin dall'inizio il nostro approccio alla materia, che è materia molto complessa, che interviene in una realtà tra le più complesse tra quelle di cui si occupa il sindacato di categoria. Come avete capito e come ha spiegato Francesca all'inizio, l'appuntamento di oggi fa parte di un percorso, è una tappa di una lunga marcia. Ormai sono alcuni anni che cerchiamo di battere su questo chiodo, che peraltro è un paradosso italiano, perché stiamo parlando (e purtroppo rischiamo di farlo sempre più frequentemente) di una Cenerentola che ci invidiano in tutto il mondo, di questo bellissimo settore dell'attività di restauro e di tutela dei beni. È un lavoro faticoso per noi del sindacato, faticoso perché è un lavoro dai risultati meno visibili a breve termine, e credo che l'importanza di questo appuntamento stia anche nel fatto che oggi possiamo registrare alcuni piccoli risultati che sono importanti per andare avanti. Però il lavoro è reso complicato dal fatto che non è tra quelli che più si avvicinano alla tradizione sindacale e quindi non è semplice toccare con mano il prodotto concreto di questo impegno, anche perché, tra l'altro, in questo caso noi lavoriamo con un esercito che è un esercito un po' d'élite rispetto alla nostra tipologia tradizionale. Voglio anche aggiungere che è un lavoro che può essere portato avanti da noi, come stiamo facendo, solo se ci crediamo veramente fino in fondo, un lavoro per il quale occorre una grande dose di disinteresse. Noi ci occupiamo del problema perché riteniamo che sia coerente con una strategia di sviluppo e di tutela dei diritti per cui ci battiamo da tempo. Ho già detto che io considero

questo appuntamento rispetto ad altri, soprattutto a quello precedente nello stesso locale di qualche tempo fa, un appuntamento importante perché contiene, oltre alla riaffermazione di elementi di principio e di impostazione anche del nostro impegno sulla materia, alcuni elementi di verifica in merito agli argomenti trattati. Noi come sindacato non possiamo permetterci di fare solo convegni, dobbiamo vedere se dai convegni nasce qualcosa. Io credo che, anche alla luce di quello che abbiamo discusso questa mattina, si possa affermare che ci siano tracce visibili di questa maggiore concretezza, della consistenza di alcuni elementi sui quali investire per la fase successiva della nostra iniziativa. Innanzitutto, il tema dell'identità professionale della figura del restauratore ed il suo riconoscimento. In secondo luogo, il tema della condizione di lavoro, quindi la sicurezza e la prevenzione; poi, giustamente, Francesca ha fatto anche un cenno ad un terzo punto importante, il mercato e le sue potenzialità, cioè le possibilità di dare maggiore lavoro e lavoro maggiormente qualificato rispetto a quello che spesso conosciamo nel settore. Io credo che abbiamo ascoltato sul tema della formazione e sul tema del riconoscimento professionale della figura del restauratore cose utili per il nostro lavoro, a partire da quello che è uno dei problemi più immediati che noi abbiamo e che ci consegna il quadro legislativo dal punto di vista di problemi irrisolti. Noi sappiamo che esiste un dato legato alla transizione che è quello sul quale noi vorremmo intervenire per produrre una sanatoria utile alla messa a regime dell'intera problematica. Credo, ad esempio, che l'idea qui proposta di una commissione che possa intervenire su punti significativi come quello degli standard nel quadro della sanatoria, sia un terreno di lavoro utile che può consentirci da domani di provare a produrre almeno qui, nel Lazio, a Roma, un'esperienza che possa avere - come ha avuto - l'ambizione di esserlo l'impegno della Fillea di Roma e del Lazio in questi anni, punto di riferimento anche per una generalizzazione dell'impegno ai vari livelli. Io credo, per le cose che qui abbiamo sentito dire non solo da chi ha parlato per il sindacato ma anche in rappresentanza degli operatori del settore, che l'efficacia di una sede come quella commissione sarebbe maggiore se, appunto, fosse una sede nella quale le parti sociali possono viverla, essere presenti per rappresentare nel modo più autentico il mondo reale sul quale dobbiamo intervenire e se, soprattutto, l'esito di questo lavoro fosse punto di riferimento per un confronto con il Ministero, che poi deve intervenire sulla materia. Per intervenire sul problema concreto della sanatoria, degli

standard è importante non solo che tutti possano parlare per rappresentare un'esperienza concreta, ma che poi questo poter parlare coincida con il diritto anche ad essere ascoltati, in un confronto con il Ministero che poi deve produrre atti concreti. Credo che a questa prima questione, che ha una sua urgenza, noi nei prossimi giorni potremo dedicarci con passione e lavorare in quella sede con un'ambizione in più: intervenire sulla transizione per portare mattoni utili all'edificazione di un sistema strutturale della formazione e del riconoscimento delle professionalità, che intervenga sui due problemi seri che noi abbiamo. Il primo è l'accesso di nuove figure. Noi sappiamo, perché l'abbiamo discusso l'altra volta, che il problema permane, che non esiste un punto di incontro tra i bisogni delle imprese e la disponibilità delle figure dei restauratori. Abbiamo *bisogno quindi, anche per stimolare un mercato del lavoro che potrebbe crescere ancor di più, date le grandi potenzialità del settore, di intervenire sul versante dell'accesso di nuove figure professionali, cioè di nuove ragazze, che sono la maggioranza, ma anche dei ragazzi che scelgono questo mestiere, un mestiere molto bello e importante.* L'altro problema è la formazione continua. Allora vediamo se anche su questo possiamo compiere dei passi in avanti concreti. Lo abbiamo già detto in passato, lo abbiamo ripetuto oggi: gli attori della formazione non possono più parlare lingue diverse tra loro, o meglio, possono anche parlare con accenti diversi, perché sono livelli diversi, ma la lingua deve essere la stessa. Parliamo di tutti i soggetti della formazione, quelli della formazione alta, gli istituti centrali, l'Università, fino a quelli "meno alti" e per non fare torto a nessuno parlo anche di noi, degli enti bilaterali per la formazione. Noi abbiamo l'obbligo di sconfiggere l'ipotesi, se ancora dovesse albergare nella mente di qualcuno, che questo Paese possa guardare a queste sfide con un sistema duale di formazione, la formazione di serie A e quella di serie B. Allora l'imperativo è quello di puntare alla creazione di un sistema integrato, obiettivo per il quale gli attori dovrebbero essere messi attorno ad uno stesso tavolo e affrontare la questione della transizione. Il governo della transizione sarebbe sicuramente un terreno su cui intervenire per fecondare il processo per la costruzione di un sistema integrato della formazione, che risolve, sulla base di standard minimi di cui abbiamo bisogno, anche il tema della certificazione, sia in rapporto alla formazione d'accesso che a quella continua. Possiamo farlo secondo la logica del cosiddetto laboratorio. Credo che quanto ascoltato stamani autorizzi tutti noi che abbiamo espresso la nostra

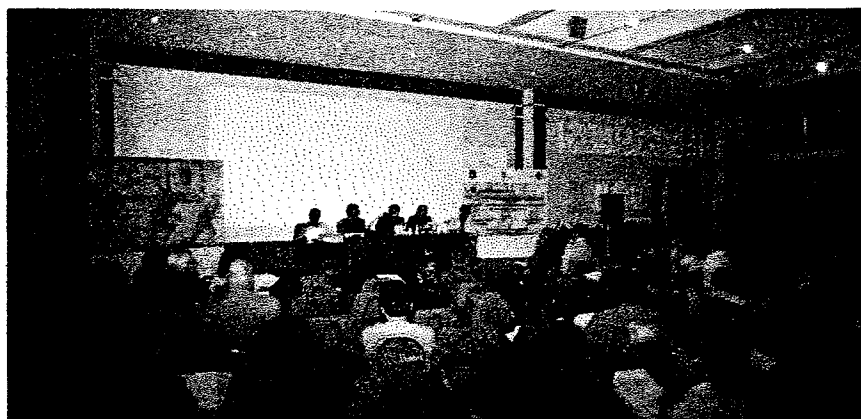
opinione a immaginare il Lazio, Roma, ma anche alcune altre regioni dove il bene da tutelare è un segmento fondamentale dell'economia e della società locale e regionale, come il laboratorio di un sistema integrato della formazione. Finisco su questo primo punto dicendo che peraltro ciò è indispensabile perché rischieremmo di bruciare alcune altre novità importanti qui ricordate e torno al settore. Abbiamo rinnovato un contratto che ha pagine importanti dedicate al sistema della formazione di settore e al governo dell'apprendistato. Noi riteniamo, ad esempio, che il tema dell'apprendistato professionalizzante potrebbe essere un terreno sul quale sperimentare questo sistema integrato di formazione per tali figure, oltretutto perché la Regione ha delle competenze che deve mettere in campo. Se non lo facessimo, rischieremmo di vanificare queste acquisizioni contrattuali, tra le quali alcune di quelle che maggiormente i restauratori ci hanno sollecitato, come il tema della classificazione ed il conseguente riconoscimento dell'importanza che ha questa figura. La ricerca, lo diceva Serena, ha denunciato il paradosso di una attività come questa che interviene su un manufatto di alto valore qualitativo, relegata dall'inquadramento professionale ai livelli più bassi. C'è poi il tema della condizione di lavoro, della sicurezza e prevenzione. Io colgo, anche in questo caso, l'occasione per ringraziare a nome della segreteria nazionale il prof. Tarsitani per aver guidato questa ricerca che la Fillea di Roma e del Lazio ha proposto, perché essa ci consente due cose di cui avevamo e abbiamo bisogno: la prima, diceva bene Tarsitani, colmare un deficit di ignoranza sul tema, non perché non sapessimo niente, ma perché lo sapevamo, lo sapevate, lo sanno prevalentemente e direttamente sulla loro pelle quelli che operano nel settore. Noi offriamo un supporto scientifico importante a quello che empiricamente era stato fino ad oggi il nostro consistente sospetto, cioè che questa attività sia una delle più nocive e che porta in dote negativa un alto tasso di rischio e di nocività sotto forma di malattie professionali. Perché è importante la ricerca? Perché il supporto scientifico alla conoscenza ci può consentire di intervenire sulla realtà, cioè di provare a mettere le mani nell'impasto, come si dice, oltretutto allargando l'area della consapevolezza, perché è ovvio che noi dobbiamo produrre nuove sensibilità sia sul piano contrattuale, a partire dal diritto alla formazione (ad esempio, il nuovo contratto di lavoro, dico una banalità, ha aumentato le ore per la formazione alla sicurezza che è un diritto contrattuale che va richiesto da parte dei restauratori e non, che operano nel settore), sia attraverso la

modifica delle condizioni concrete di lavoro, in particolare nell'uso delle sostanze chimiche. Problema - quest'ultimo - che forse più ci preoccupa, perché più ci vede vulnerabili e impreparati, data la tradizione sindacale che ci porta più a vedere o a capire se un elmetto è indossato o un'impalcatura è fatta su misura, come Dio comanda, piuttosto che a dover fare i conti con l'uso che le imprese fanno di materiali e di sostanze chimiche ignote, oltre che di tecniche complesse e non contrattate. Questo ci fa dire dell'importanza di un'alleanza, di un rapporto fra il soggetto di parte che è il sindacato, che nel rapporto con le imprese esercita questo tentativo di modificare al meglio le condizioni nelle quali gli operatori lavorano e, in questo caso, l'Università e la ricerca che possono munire il sindacato delle informazioni e notizie utili per intervenire - anche contrattualmente - nel merito delle condizioni di lavoro. Credo anche che tra gli elementi rivendicativi vi debba essere qualcosa che vada rivolto alle istituzioni. La ricerca consegna anche questa sollecitazione, cioè la richiesta di azioni mirate nel campo della prevenzione, del monitoraggio, dei controlli in questo settore. In una realtà come Roma, dove i soldi sono pochi, le risorse sono poche, il fatto che il governo dica che la prevenzione si fa a costo zero, cioè con costi invariati, credo francamente non sia un buon approccio a quello che è il tema forse più importante. Dovendo fare delle scelte prioritarie io credo che la Fillea possa a buon titolo chiedere di inserire il settore del restauro in una realtà come Roma tra i settori che vanno, anche dal punto di vista delle istituzioni, indagati con più attenzione, monitorati con più attenzione. Anche perché questo ci consente di qualificare il rapporto con le imprese. I dati che vengono qui trasmessi dicono che quel rapporto tra lavoro dipendente - lavoro autonomo è il riflesso speculare di una struttura dell'impresa che nel settore non è caratterizzata dalle grandi FIAT del restauro ma da una situazione esattamente capovolta. E se noi proviamo ad immaginare l'impatto sul piano strutturale ed organizzativo che può avere il ricorso a tipologie atipiche di lavoro in un settore come questo è ovvio che il tema del controllo e dell'intervento preventivo diventa probabilmente impossibile. Finisco per dire che sia il tema della formazione che il tema della prevenzione e della sicurezza sono due terreni sui quali noi possiamo connetterci all'obiettivo di implementare il mercato, un mercato di qualità. Ci è stata ricordata questa mattina la penuria di risorse. Questo è vero, ma è anche vero che, attraverso un rapporto virtuoso con il settore privato, noi potremmo sulla base di una programmazione pubblica fare di que-

sto settore uno di quelli da inserire nella programmazione locale di sviluppo, un settore a cui destinare risorse e strumenti di sostegno, per implementare anche l'incontro con le iniziative private. Voglio dire che il rapporto con le istituzioni sul terreno dell'implementazione del mercato è importante anche per chiedere lo sviluppo di un mercato di qualità, quindi non restauro a qualunque costo, soprattutto quando la stazione appaltante è una stazione appaltante pubblica. Il tema della prevenzione deve essere uno dei criteri base per selezionare le imprese. Se già in edilizia, estremizzo il concetto, uno che si alza la mattina può diventare impresa passando semplicemente per la Camera di Commercio, immaginiamo quali danni aggiuntivi questa logica può produrre in un settore che ha questa complessità, come ricordava Tarsitani. Quindi il tema della certificazione di qualità dell'impresa è un tema che fa parte delle politiche di intervento per la qualità del settore stesso. Finisco, in ultimo, per dire di noi. Ho detto all'inizio che il nostro approccio è disinteressato, innanzitutto perché appartiene alla convinzione che questo settore fa parte di una strategia di sviluppo qualificata del nostro Paese. Fillea Restauro è innanzitutto un luogo d'incontro per gli operatori del settore che sono oggi dipendenti, domani non sono dipendenti, perché sono autonomi, poi torneranno ad essere dipendenti e così via. E' un luogo non solo per la consulenza sui diritti (e abbiamo visto che c'è una scarsa conoscenza dei diritti), ma anche per un allargamento delle conoscenze, serve a noi. Ve lo dico in un modo molto semplice e lo dico rivolgendomi ai futuri restauratori o a quelli che già sono restauratori e che oggi sono presenti: guardate che se il contratto collettivo che abbiamo rinnovato qualche settimana fa ha portato con sé alcuni risultati positivi in termini di classificazione, che era una richiesta storica del settore, è perché non solo abbiamo messo a disposizione un luogo, ma perché questo luogo ha consentito di sollecitare il sindacato verso una nuova sensibilità e consapevolezza del problema. Noi abbiamo capito meglio che quel tema della formazione e del riconoscimento professionale, che da anni rimbalzava nella nostra discussione, nell'incontro con i restauratori, è un tema reale, un tema che va affrontato contrattualmente. Il contratto l'altra volta ci aveva provato ma non c'era riuscito. Questa volta ha portato a casa un primo risultato, che certamente dovremo gestire insieme, perché adesso dovrà incrociarsi con le realtà concrete delle imprese. Ma è un esempio per dire che la possibilità di avere un incontro permanente, un luogo nel quale voi possiate portare dentro il sindacato le vostre idee, le vostre esi-

genze e i vostri bisogni produce risultati e offre al tempo stesso una spiegazione del perché è utile che questo settore sia agganciato all'edilizia e quindi al nostro sindacato, perché è il rapporto con un soggetto sindacale che ha la forza per rinnovare un contratto di lavoro che interviene anche sulle condizioni concrete di lavoro di questi operatori. Io per questo vi ringrazio di nuovo e rinnovo l'invito ad un lavoro comune nelle prossime settimane, rinnovo il ringraziamento all'Università per il lavoro svolto fino ad oggi e ci diamo appuntamento alle prossime tappe. Grazie.

Alcuni momenti della prima giornata del convegno "Il restauro visto da vicino"



Un momento dei lavori



Presidente e partecipanti



Presidenza: (da sin.) L. Benedettini, G. Tarsitani, S. Grugnetti, F. Boccini, F. Martini

Museo d'Arte Classica - Sala Odeion - Università degli Studi di Roma "La Sapienza"



(da sin.) L. Benedettini, G. Tarsitani, S. Gragnetti



(da sin.) F. Boccini, C. Sette



(da sin.) S. Morello, S. Gragnetti, F. Boccini

Museo d'Arte Classica - Sala Odeion - Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

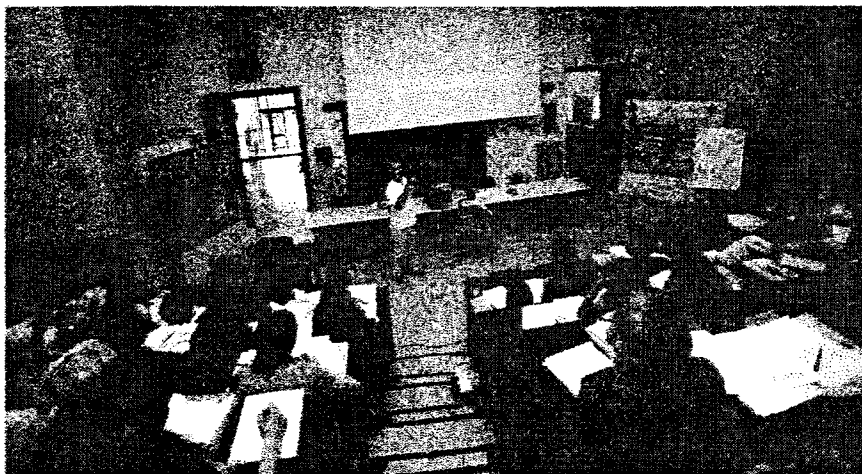
Seconda giornata

Aggiornamento sulle metodologie
di lavoro nel restauro per l'acquisizione
di strumenti formativi nell'ambito della
sicurezza, prevenzione e rispetto
ambientale

Roma, 19 Giugno 2004
Aula Magna
Dipartimento di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli"
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

Francesca BOCCINI
Segretario Fillea CGIL Roma e Lazio

Introduzione alla seconda giornata



Aula Magna Dipartimento di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli" - partecipanti al seminario

Buon giorno a tutti. Diamo inizio alla seconda giornata del convegno "Il restauro visto da vicino", giornata di tipo seminariale, che come voi sapete affronterà gli aspetti della prevenzione sia dei lavoratori che dell'ambiente.

Nella prima giornata la discussione è stata più politica ed è servita ad illustrare la nostra indagine ad attori istituzionali e non. Ci siamo soffermati, anche per la presenza della Direttrice dell'Istituto Centrale del Restauro, sull'annosa questione del regime transitorio, che riguarda molti di voi, e anche sui nuovi percorsi formativi. Su tutti e due questi problemi ci viene detto che il Ministero si sta muovendo e che nei prossimi giorni ci dovrebbero essere delle novità per quanto riguarda il regime transitorio.

Continueremo a seguire queste vicende, come pure quelle legate alla nocività per le quali ieri il Dr. Sergio Perticaroli, Responsabile del Dipartimento Formazione, Informazione e Documentazione Ispesl, ci ha dato la bella notizia del finanziamento da parte dell'Istituto di una indagine sul profilo di rischio nel restauro.

Intanto nella cartellina troverete una sintesi dei risultati della nostra ricerca, che per quanto riguarda l'aspetto della sicurezza e prevenzione è stata curata dal Professor Tarsitani, che ci ospita oggi in

questa bella Aula Magna e a cui darò subito dopo la parola. Per quanto riguarda il resto della mattinata lascerò la parola a coloro che sono poi i veri attori di questa giornata di incontro tecnico, e cioè a Marco Bottazzi, Medico dell'Inca Nazionale che parlerà della tutela e della prevenzione, a Maurizio Coladonato dell'Istituto Centrale del Restauro, che tratterà il rischio da impiego di sostanze chimiche nel restauro, a Paolo Cremonesi, che tratterà di solventi e reagenti acquosi per la pulizia di manufatti policromi e non, ed infine Andrea Forni, che invece tratterà il tema dello smaltimento delle sostanze tossiche nel restauro, problema esistente ma troppo spesso sottovalutato.

La Fillea Cgil si sente impegnata su tutte queste tematiche e pensiamo di poter anche essere per tutti voi un riferimento. Vi presento Serena Morello, Coordinatrice della Fillea Restauro del Lazio che nel corso della mattinata vi parlerà del censimento che la Fillea Nazionale vuole portare avanti. E proprio mentre si parla, a seguito dell'uscita del nuovo Codice dei Beni Culturali, di un censimento dei beni mobili ed immobili del nostro Paese, noi vorremmo censire i lavoratori del restauro.

Ringrazio tutti voi per la partecipazione, vi auguro un buon lavoro e passo la parola al Prof. Tarsitani per un saluto.

Gianfranco TARSITANI
Direttore Istituto Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli"
Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

L'importanza dello scambio d'esperienza

Grazie di questa grande occasione di avervi tutti qui nel Dipartimento di Scienze e Sanità Pubblica, già Istituto di Igiene "Sanarelli". Perché grazie? Perché è un po' il coronamento di una idea che è partita da tempo, che ha portato a una collaborazione importante fra questo gruppo universitario e la Fillea Lazio, ha portato a quello studio che ieri è stato riferito e che trovate nella vostra cartella. Lo studio di questa organizzazione sindacale che costituisce una prima risposta al rischio del restauro.

Ieri è emerso il bisogno di formazione, la volontà di formazione, la necessità di sensibilizzare e sensibilizzarci sui temi che ci riguardano, del nostro modo di lavorare, della nostra cultura del lavoro, della cultura nella sicurezza che è un concetto, è un modo di vivere, è un modo di essere che si acquisisce nel tempo, incontrandoci.

Già la vostra presenza qui vi rende certamente persone sensibili e attente, ma certamente lavorando in questo modo, miglioreremo quella che è una situazione di pericolosità non sempre percepita dalla categoria che voi oggi rappresentate certamente al meglio.

E allora come si fa, qual è il concreto. Ieri abbiamo detto dobbiamo migliorare la nostra conoscenza, la nostra capacità di indagare i fenomeni. Qual è la situazione di rischio nel lavoro del restauro? E' difficile saperlo, non solo perché è sempre difficile valutare il rischio nelle attività lavorative, ma anche perché il mondo del restauro è variegato, è infinito, è articolato, è spesso imprevedibile per voi stessi che vi confrontate con attività diverse e fronteggiate tecniche, tecnologie e materiali diversi. Per cui c'è una complessità da studiare, lo studio, la ricerca che stiamo continuando, ve l'ha detto Francesca Boccini, ha suscitato l'attenzione dell'Istituto Nazionale per la prevenzione, per la promozione della salute, per l'igiene del lavoro. E questo, vi rendete conto, per noi è un risultato straordinario, abbiamo messo al centro della nostra attenzione questo tema e abbiamo avuto una risposta dagli organi nazionali assolutamente positiva. La seconda risposta è la formazione. Oggi siamo qui per questo.

Nell'incontro di formazione ricordatevi c'è sempre una reciprocità, c'è lo scambio, siamo persone che confrontano le loro esperienze, abbiamo una platea, un parterre di esperti importanti che ho spesso incrociato, anche in altre situazioni, e che possono darci il loro contributo.

Ma voi restauratori dovete essere in grado di estirpare questo contributo, di dialogare, di farci capire quali sono i vostri problemi. Le esperienze di formazione sono un incontro, questo è un seminario aperto. sentiremo prima i nostri esperti, poi a voi la parola e qualche cosa nascerà, come sempre resterà una traccia, sarà una scintilla che poi vedremo di far continuare a brillare.

Facciamoci una promessa, creiamo un club, teniamoci vicini, continuiamo a lavorare insieme, moltiplichiamo questi messaggi attraverso ciascuno di voi, nel vostro luogo di lavoro. Questa è una scommessa importante, siamo partiti da tempo, ripartiamo oggi insieme a voi, speriamo di arruolarvi, speriamo di trovare in voi un momento di partecipazione.

E' per questo che sono veramente contento che sia il Dipartimento di Scienze di Sanità Pubblica, che sia la sanità pubblica ad affrontare questo problema e che questo tema sia messo all'attenzione di un mondo scientifico che magari non si è mai occupato di questo aspetto, della prevenzione nel mondo del restauro, che invece è importante e nel quale vi chiedo di partecipare con il vostro impegno, il vostro lavoro, la vostra voglia di continuare a lavorare al meglio. Vi ringrazio di essere qui.

Marco BOTTAZZI
Inca nazionale

Dalla tutela alla prevenzione

Questo seminario si colloca all'interno di un percorso che, da alcuni anni, vede la Fillea nazionale e del Lazio porre una particolare attenzione al tema del restauro. Si tratta di un percorso molto importante che, partendo da una sensibilità presente in questi lavoratori, ha posto all'attenzione il tema della salute e sicurezza in questa particolare tipologia di posti di lavoro. Un'attenzione che, senza mai sconfinare nell'allarmismo, ha fatto maturare l'esigenza di sviluppare e in alcuni casi costruire le conoscenze rispetto ai rischi specifici del settore, costruendo un modello di riferimento valido, per gli argomenti che tratteremo, per molte altre realtà e categorie di lavoratori. Il settore del restauro è, infatti, un mondo abbastanza paradigmatico, per le problematiche aperte oggi in tema di prevenzione ma anche di tutela assicurativa. Si tratta di un settore ad alta presenza giovanile ed in particolare femminile, con tipologie di lavoro molto diverse da quelle tradizionali. Il titolo della mia relazione è abbastanza provocatorio, in quanto vuole sottolineare il fatto che, nel nostro Paese, spesso si fa prevenzione nel momento in cui emerge un problema di salute, e quindi ci sono dei costi sociali di tipo assicurativo che impongono di attuare politiche di tutela della salute e della sicurezza. Il nostro scopo è quello di prevenire ed evitare che si manifestino delle malattie, che i lavoratori possano continuare il loro percorso lavorativo fino alla naturale conclusione pensionistica, ma per fare questo, come ricordava il professor Tarsitani, abbiamo bisogno di conoscere. E' probabile che, sulla base dei criteri di cui sopra, le politiche di prevenzione sarebbero molto più esigenti ed efficaci. In effetti, le condizioni di lavoro possono essere accettabili dal punto di vista della protezione immediata della salute di una persona giovane e vigorosa, ma inaccettabili rispetto agli effetti accumulati nel corso dell'intera vita lavorativa di questa stessa persona. La nostra carenza è proprio nella conoscenza, abbiamo sempre più bisogno di indagini, di studi che ci dicano come cambia il mondo del lavoro e come cambiano i rischi da lavoro, sapendo che anche i nostri strumenti non sono pienamente adeguati al nuovo mondo del lavoro. Il passaggio da malattie professionali specifiche a malattie generali - per le quali si

prospetta la possibilità e/o la probabilità di origine professionale - comporta un maggiore impegno in campo epidemiologico, con un uso attento dei dati ottenibili dalla sorveglianza sanitaria, per evidenziare la quota pertinente. Come pure la necessità di definire modalità per la più attenta e duratura osservazione clinica ed epidemiologica degli esposti a rischio, per evidenziare nuove patologie correlate a nuovi fattori di rischio, come pure effetti di esposizioni a basse dosi di tossico o di cancerogeno. Studi o ricerche per ogni settore produttivo costituiscono gli strumenti più idonei per raccogliere dati che riflettano la reale portata dei problemi di salute e di sicurezza, e dunque orientino nel modo il più preciso possibile interventi di tipo preventivo. Cominciamo da un concetto: i rapporti di lavoro cambiano, abbiamo sempre più "nuove figure di lavoro", fattispecie che sono assai diffuse nel vostro settore. Questo comporta che dobbiamo sempre più scorporare i dati statistici, anche perché a questo ci chiama l'Europa, e se facciamo ciò allora ci rendiamo conto che, per esempio, i lavoratori con contratti non a tempo indeterminato hanno un maggiore rischio infortunistico; un dato questo che è comune a tutta l'Europa, come dimostrano le statistiche rese note recentemente in Portogallo, Belgio e Francia.

Tabella 1: Mappa del lavoro atipico in Italia

Tipologia	2000	2001	2002	2003
Tempo determinato	1.530.000	1.514.000	1.563.000	1.583.000
Part-time	1.779.000	1.816.000	1.867.000	1.880.000
Apprendisti	458.274	475.473	468.608	
Contratto formazione lavoro	310.291	259.211	236.153	
Lavori socialmente utili	113.251	78.820	66.613	
Lavoro interinale	83.665	87.897	127.827	168.894
Parasubordinati	1.921.441	2.146.392	2.437.426	2.875.186

Vediamo in dettaglio la situazione italiana. Sulla base dei dati Inail, i lavoratori interinali sono stimabili in Italia, a tutto il 2003, in 330mila unità, equiparabili a 210-220mila unità full-time.

Anno	Numero di lavoratori equivalenti full-time
1998	5.000
1999	22.000
2000	51.000
2001	75.000
2002	150.000
2003	220.000

A fronte di tali cifre, abbiamo un numero di infortuni denunciati all'Inail che, su circa 950mila infortuni nel 2003, quantifica gli infortuni denunciati da lavoratori interinali in:

Anno	Infortuni
2001	4.619
2002	9.209
2003	12.343

La gravità dell'infortunio è maggiore nei lavoratori interinali che nei lavoratori a tempo indeterminato, come dimostrano i dati per tipo di conseguenza sulla media degli anni 2001 e 2002 e c'è anche una maggiore incidenza nelle fasce più giovani.

Lavoratori	Tipo di conseguenza			S
	T	P	M	
Tutti	97,79	2,01	0,20	100,00
Interinali	99,30	0,59	0,11	100,00

	Sesso	
Tutti	76,81	23,19
Interinali	83,11	16,89

	Classe di età			
	<18	18-34	34-59	50-64
Tutti	0,50	43,09	38,13	18,28
Interinali	0,22	73,12	22,44	4,22

Le statistiche del nostro istituto assicuratore per ora si limitano a registrare due sole tipologie di "nuovi lavori": gli interinali ed i para-subordinati. I dati Inail sugli interinali ci indicano una realtà in netto aumento, ma la cosa interessante è che l'aumento dei lavoratori interinali in Europa avviene in settori non attesi. Tutti gli studi avevano ipotizzato che i contratti atipici, chiamiamoli così, avrebbero riguardato in primo luogo il settore dei servizi mentre i dati reali ci indicano che queste nuove tipologie di lavori le troviamo in settori quali l'edilizia ed il settore metalmeccanico, mentre i settori attesi quali i servizi, il terziario, i call center sono molto indietro nelle statistiche.

Dando una base 100 l'aumento di queste nuove figure è in edilizia del 300%, mentre nei servizi è solo del 50%. Quello che ci dicono i dati del nostro istituto assicuratore è che, anche in Italia, gli infortuni negli interinali sono in frequenza maggiore che nelle altre categorie e hanno ugualmente una notevole gravità. Se le nostre conoscenze rispetto agli infortuni cominciano ad essere significative dobbiamo invece rilevare che non esistono dati sistematici sulla salute nei luoghi di lavoro per queste nuove figure contrattuali, anche se l'elevato tasso infortunistico fa presumere che questi lavoratori siano esposti a condizioni di lavoro che nuocciono alla loro salute. La precarietà in quanto tale ha possibili effetti sulla salute, tanto che i canadesi, dopo uno studio sui lavoratori atipici, indicano una significatività dei problemi relativi allo stress in questa categoria ed hanno coniato, per definirlo, il termine di "employment strain". Negli studi finnici gli indicatori di salute, ed in particolare di

stress, risultano più elevati nei lavoratori atipici rispetto agli occupati stabili, mentre uno studio inglese dimostra che i lavoratori atipici denunciano i più bassi livelli di soddisfazione al lavoro ed i più alti livelli di stress. A questo riguardo una caratteristica fondamentale per individuare categorie di lavoratori a rischio è, oltre alla precarietà dell'impiego, la sottoretribuzione. Sicuramente noi sappiamo che, nelle nuove forme di lavoro, vengono meno importanti azioni e relazioni quali:

1. valutazione del rischio;
2. eliminazione del rischio;
3. riduzione del rischio alla fonte;
4. programmazione tecnico-organizzativa;
5. sostituzione del pericoloso con meno pericoloso;
6. limitato uso degli agenti chimici;
7. controllo sanitario periodico;
8. informazione e formazione;
9. adeguate istruzioni ed addestramento;
10. priorità delle misure di protezione collettive su quelle individuali;
11. limitazione del numero di lavoratori esposti.

Ma, soprattutto, quello che viene limitato è la presenza del R.L.S., cioè della figura proveniente dall'interno del mondo dei lavoratori che si occupa di sicurezza. Il che ci fa dire che vi è la necessità di mettere in atto tutti quegli strumenti, a partire dalla formazione, di cui avete parlato nella prima giornata di questo convegno. Mentre da un punto di vista della tutela della salute le citate caratteristiche ci dicono che queste figure, anche da un punto di vista professionale, possono essere esposte a una maggiore quantità di rischi, che spesso non sono rischi gravi ed elevati, ma impongono di confrontarci con una tipologia nuova di rischio che per il vostro settore è data, fra l'altro, dalla contemporanea esposizione a basse dosi di diverse sostanze chimiche. Di fronte a questa nuova situazione di rischio noi operiamo, spesso, con strumenti obsoleti e con statistiche che fotografano un mondo del lavoro che spesso non c'è più... Se analizziamo le statistiche oggi disponibili in maniera più dettagliata, a partire ad esempio dal fattore genere rileviamo che l'83% delle donne è impiegato nei servizi, e questo in parte spiega la minore incidenza di malattie professionali, ma anche degli infortuni

rispetto agli uomini. Le statistiche mutano, però, radicalmente se dai dati generici passiamo a scorporare le realtà lavorative ad alta presenza femminile, e si rileva, allora, come le donne partecipino in percentuali nettamente superiori all'incidenza di alcune patologie, a confermare la specificità significativa delle donne nel campo delle malattie professionali:

- 45% delle allergie;
- 61% delle malattie infettive;
- 55% dei problemi di natura neurologica;
- 48% dei problemi di natura epatica e dermatologica.

I dati suddivisi per sesso, però, non sono sufficienti a permettere un'analisi di genere delle situazioni, in quanto spesso costituiscono solo una variabile di descrizione demografica della popolazione oggetto di studio. Abbiamo, in molti Paesi, dati precisi (numero di donne che lavorano divise anche per classi di età, infortuni, malattie professionali, assenteismo, segregazione sessuale), ma non lo sono altrettanto le analisi delle relazioni fra questi differenti dati. Il sesso in quanto tale, in quanto variabile autonoma, non fornisce spiegazioni in termini di salute sul lavoro, occorre integrarlo in una matrice che includa almeno le tipologie di impiego, le tematiche legate al tempo di lavoro, ai settori di attività, le funzioni svolte. Occorre, poi, incrociare tali elementi con i dati sulla situazione familiare, sulla struttura parentale (numero di figli, età, composizione del nucleo familiare, anziani presenti nel nucleo familiare, ecc). Il lavoro salariato, in particolare nel caso del lavoro femminile, costituisce sempre un compromesso fra diverse necessità. La banalizzazione del rischio, la negazione del legame fra lavoro e danni alla salute può costituire un mezzo di difesa della salute, in particolare di quella psicologica. Se vi è la convinzione che le condizioni di lavoro non possono portare ad eliminare il rischio o a contenerlo in maniera efficace, può accadere che scatti un meccanismo di diniego del rischio o che lo si consideri come connaturato e dunque immodificabile. Per questo, in ambito della psico-dinamica del lavoro si è elaborato il concetto di "ideologia difensiva della mansione", che giustifica questo processo contraddittorio in cui la salute è difesa negando o banalizzando una parte dei rischi da lavoro. La dimensione di genere di tale processo è assai netta, in quanto l'organizzazione selettiva della percezione del rischio differisce nei collettivi maschili e femminili. Un esempio classico: qualche anno fa in una

fabbrica francese dove si utilizzano olii minerali, finché c'erano solo gli uomini era normale che questi lavoratori uscissero dallo stabilimento con addosso un odore decisamente disgustoso e ripugnante che impregnava gli abiti e la pelle. Gli uomini, in cinquant'anni di storia aziendale non avevano mai posto il problema. Quando è arrivato il personale femminile, le lavoratrici partendo da un disagio sociale sono giunte a porre il problema di salute. Se questa esperienza la trasportiamo al vostro settore, non possiamo non rilevare che le lavoratrici hanno portato questa loro specificità mettendo in crisi aspetti la cui normazione risale a quasi 50 anni orsono (quali la disponibilità dei servizi igienici, gli spogliatoi, l'uso dell'acqua e così via). In molte realtà l'arrivo del personale femminile, attraverso situazioni viste in una ottica di moralità, ha portato all'applicazione concreta e reale delle norme previste dal DPR 303 del 1956. Venendo ora al tema della tutela delle malattie lavorative, non possiamo che ribadire, come dimostrano tutte le indagini fatte sulla percezione del rischio lavorativo da parte dei lavoratori, che si è in presenza di un radicale mutamento del rischio lavorativo. Il Second European Survey on Working Conditions del 1996 rilevava come il 29% dei lavoratori intervistati ritenesse che il lavoro svolto rappresentasse un pericolo per la salute; i problemi di salute più frequentemente segnalati erano i disturbi osteomuscolari: il mal di schiena (30% dei lavoratori), i dolori muscolari alla braccia ed alle gambe (17%), lo stress (28%). In tale campione, elevato era il numero di lavoratori addetti a mansioni ripetitive e sottoposti a rischi fisici, ma soprattutto emergeva che non vi era stata una modificazione dei problemi fra l'indagine del 1991 e quella del 1996. Un'indagine svolta dall'Agenzia Europea di Bilbao, invece, rileva che problemi psico-sociali (stress nell'ambiente di lavoro), problemi ergonomici (movimentazione manuale di carichi e postura lavorativa) e fattori di rischio chimico (sostanze tossiche, con particolare attenzione ai cancerogeni), sono le principali priorità per la ricerca futura in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nell'ambito dell'indagine Comunitaria sulla forza-lavoro (autovalutazione da parte degli intervistati del loro stato di salute in riferimento al lavoro), è stata realizzata un'indagine mirata alle condizioni di salute e di sicurezza. In particolare, si sono studiati i problemi di salute "non-infortunio" che i lavoratori intervistati considerano legati causalmente o concausalmente all'attività lavorativa svolta. Lo studio, che ha interessato 11 paesi della UE, si è basato sull'autovalutazione degli intervistati e non si è limitato alle sole malattie professionali riconosciute dai

sistemi assicurativi sociali. I dati raccolti fanno stimare, per il periodo 1998-1999, in 7,7 milioni il numero di lavoratori che ogni anno soffrono di problemi di salute legate al lavoro; si tratta di una cifra superiore a quella degli infortuni annui nella UE, che per lo stesso periodo era di 7,4 milioni di persone. Circa 350 milioni sono i giorni di lavoro che si stima vengano persi annualmente nella UE a causa delle assenze per problemi di salute legati al lavoro. Il tasso di prevalenza dei disturbi legati al lavoro è di 5372 casi/anno ogni 100.000 lavoratori, con un valore più elevato per le popolazioni lavorative più anziane (7150 nella fascia 55-64 anni). Per ciò che concerne le patologie, i disturbi muscolo-scheletrici fanno la parte del leone, riguardando 4,1 milioni di persone, cioè il 53% dei casi, con una percentuale che sale al 60% fra coloro che hanno cessato il lavoro e con un tasso di prevalenza annuale nel periodo 1998-1999 di 2645 casi ogni centomila salariati. I settori maggiormente interessati sono risultati l'edilizia, i trasporti, la sanità ed i servizi sociali, con una prevalenza da 1,2 a 1,6 volte superiore alla media. Vengono poi lo stress, la depressione o l'ansia, con una percentuale del 18%, che sale al 26% nei casi che hanno determinato un'assenza dal lavoro per un periodo pari o superiore alle due settimane (con una frequenza doppia nella sanità, scuola e servizi sociali). La terza indagine, realizzata dalla Fondazione di Dublino, ha evidenziato che nei lavoratori è in deciso aumento la percezione di essere esposti a rischi associati all'organizzazione del lavoro, e che gli stessi ritengono che tali rischi determinino delle conseguenze sul loro stato di salute; in particolare il 16% dei lavoratori in Europa riferisce di maneggiare sostanze pericolose, il 22% di essere esposto a vapori tossici. Un lavoratore su 5 è esposto ad agenti cancerogeni. In Europa sono 7 milioni i lavoratori vittime di malattie professionali, con le malattie della pelle e dell'apparato respiratorio ai primi posti delle malattie professionali. Le dermatosi e le malattie respiratorie su base allergica sono le malattie professionali che registrano un più marcato aumento nei Paesi industrializzati, a fronte di una presenza nelle realtà produttive di circa tremila allergeni, oltre a molte sostanze non ancora testate e/o studiate. E ciò accade anche in settori finora esenti, quale ad esempio l'edilizia, in cui si è assistito nell'ultimo decennio ad una profonda chimicizzazione. Oggi abbiamo sempre più patologie che sono comuni nella popolazione normale, ma sono comunque più presenti nella popolazione che svolge un determinato lavoro. Di fronte a questo tipo di realtà, la risposta è cercare una causa nelle caratteristiche non del

lavoro, ma del lavoratore, quindi per esempio si dice che le donne per la loro struttura fisica, per le loro caratteristiche anche ormonali sono più sensibili a contrarre alcune malattie. Mentre è vero che le donne sono più presenti nei settori a rischio di contrarre quella patologia, per cui non sono le differenze di genere ad essere chiamate in causa nel determinismo della malattia, ma è il lavoro che determina quella patologia nella popolazione esposta. Allora come facciamo a capire quali siano le nuove malattie da lavoro? Innanzitutto, uscendo da uno schema tradizionale, che è quello che ci dice di utilizzare solo le statistiche dell'istituto assicuratore. Nell'ultimo decennio in Italia abbiamo registrato un netto crollo, malgrado l'entrata in vigore del D.Lgs. 626, che ha fatto sì che tante centinaia di migliaia di lavoratori siano chiamati a fare visite e controlli periodici, delle denunce di malattia professionale. Gli ultimi dati indicano in poco meno di 2500 le malattie professionali riconosciute ogni anno dall'Inail, il che ci colloca insieme alla Grecia e alla Lussemburgo agli ultimi posti in Europa. Questo dimostra che il solo utilizzo delle statistiche Inail non ci permette di fare un passaggio fondamentale, che è quello di mettere in evidenza le malattie professionali, sapendo che, se è certamente importante il diritto all'indennizzo da parte del lavoratore che ha perso il bene salute perché ha lavorato, ancora di più è importante che si parta dall'evidenziazione della malattia da lavoro per risolvere il problema, e quindi far sì che vi siano sempre meno lavoratori che si ammalano. Per ottenere questo risultato dobbiamo fare un salto di qualità notevole nell'uso delle statistiche, perché il nostro problema non è solo quello di dare un ristoro economico al lavoratore che non è più in grado di lavorare perché si è ammalato, ma, soprattutto, visto che dobbiamo sempre più accompagnare i lavoratori verso un'età molto matura di lavoro, evitare che questi lavoratori si ammalino e per far ciò abbiamo bisogno di statistiche che ci indichino all'inizio quali possono essere le modificazioni dello stato di salute e quindi la necessità di intervenire in determinati settori lavorativi. Sicuramente il solo dato epidemiologico, cioè quanti lavoratori si ammalano, non è più sufficiente, ma abbiamo proprio bisogno di indagini come quelle che sono state annunciate nella relazione introduttiva, cioè di indagini che vanno a studiare il singolo settore, gli agenti utilizzati ed i loro effetti sulla salute, in maniera tale che si possa intervenire sul modo di lavorare, sull'organizzazione del lavoro prima che si manifestino dei danni irreversibili al bene salute. In questa fattispecie assumono, quindi, rilievo anche stati "sub-clinici", la cui tempestiva evi-

denziamento può condurre ad attuare adeguate misure di prevenzione e protezione. Quindi vedete, e concludo, noi abbiamo bisogno di tante ricerche come quelle che sono state illustrate in questo convegno per fare un salto in avanti. Avendo chiaro che ricerche di questa valenza richiedono un impegno costante al sindacato, ai lavoratori ed ai loro RLS, un impegno anche nel richiedere ai medici, ed in particolare ai medici competenti, di impegnarsi in maniera più approfondita nel cercare di capire cosa succede nei lavoratori che sono sottoposti alla loro attenzione. Con un recente decreto è stato pubblicato il nuovo elenco delle malattie professionali, per cui vige l'obbligo di denuncia ai sensi dell'articolo 139 del T.U. Inail (1124/1965) che viene a modificare l'elenco in vigore da 33 anni. Questo nuovo elenco, anche per le diverse modalità con le quali è stato elaborato, dovrebbe, si dice, aiutare il medico competente a partecipare alla segnalazione delle malattie possibili o probabili da lavoro. Partiamo tutti insieme anche da questo tipo di opportunità legislativa per cercare di capire sempre di più cosa avviene nei posti di lavoro, cosa cambia nello stato di salute dei lavoratori, con l'augurio di aver sempre meno bisogno di quanti come me si occupano del ristoro assicurativo e previdenziale del bene salute, perso dal lavoratore a causa di un infortunio o di una malattia professionale.

Maurizio COLADONATO
Istituto Centrale per il Restauro

Il rischio da impiego di sostanze chimiche nel restauro

Buongiorno a tutti. Un'ora e mezza è troppo per voi, e poco per l'argomento: in genere la mia esposizione arriva anche alle 20 ore, so che voi alle 14 dovete andare via quindi non è possibile stare così tanto... Mi dicono che si è ridotto tutto a mezz'ora. Va bene, allora me ne vado subito così non vi dico niente, naturalmente sto scherzando. Bene, ci concedono un'ora, è poco ma meglio di niente. Intanto avete capito che farò delle battute per allentare un po' la tensione di un argomento non molto simpatico. Però alle mie battute ridete, così diventa tutto più facile. Gli argomenti che vi illustrerò fanno riferimento alle schede sul "Rischio chimico nel laboratorio e nel cantiere di restauro" disponibili nel sito ufficiale dell'Istituto Centrale per il Restauro (www.icr.beniculturali.it). Il rischio chimico. Cerco di parlarne in poco tempo, vi dico subito che vorrei darvi una prima "botta", così ci togliamo subito la paura, e poi vi darò delle soluzioni: alcune derivano dalle leggi che riguardano la sicurezza sui posti di lavoro, altre sono più strettamente tecniche. Mi preme comunque dire che la sicurezza nasce anche dalla passione che voi avete per il lavoro, cioè se uno è appassionato è anche attento e quindi ha minore probabilità di esporsi a rischi. In più il piacere che deriva dalla passione spinge alla voglia di conoscenza e si crea in questo modo un circolo virtuoso. Ora passiamo a cose meno belle. So che tutti quanti voi avete studiato benissimo la chimica, sto scherzando, e quindi non vi devo dire niente a riguardo, perciò salto tutta una serie di nozioni: un primo schema per semplificare può essere di dividere le sostanze chimiche in uso nel restauro in composti liquidi oppure solidi. I composti liquidi possono dividersi, sempre schematicamente, in solventi organici oppure acquosi. I solventi organici sono idrocarburi, perciò essenzialmente molecole formate da carbonio e idrogeno, mentre gli acquosi sono quelli affini all'acqua. È chiaro che l'appartenenza all'una o l'altra di queste categorie crea comportamenti diversi: ad esempio il solvente organico ha in genere come sua caratteristica l'inflammabilità e anche una tendenza ad

evaporare; ho detto in genere perché una classe in particolare, quella dei clorurati, non è infiammabile però poi presenta altri problemi, altri rischi. Quindi il primo punto che riguarda i rischi derivanti dall'impiego di solventi organici è quello dell'infiammabilità: se un solvente organico rimane accanto, o se viene usato accanto a fonti di calore oppure a scintille, può prendere fuoco, scoppiare. Una prima avvertenza è quella di non usare i solventi organici vicino a fonti di calore, scintille o fiamme: non fumare, non accendere asciugacapelli, non metterli sotto lampade accese. Per indicare la tendenza all'infiammabilità si usa il flash point che è il punto o temperatura di infiammabilità; io adesso andrò a braccio, dopo vi mostrerò delle schede. Il punto di infiammabilità è la temperatura alla quale un solvente organico può formare dei vapori in miscela con l'aria, vapori che possono prendere fuoco. Ora i dati sono nelle schede che vi sono state fornite, con calma avrete modo di controllare e di confrontare. Più è basso il flash point e più il solvente organico è un solvente a rischio: se in questo ambiente noi abbiamo una temperatura di otto gradi, il solvente può prendere fuoco se ha un flash point di otto gradi, se invece siamo a cinque gradi non può prendere fuoco. Un solvente organico che ha un flash point di 25 gradi potrà formare una miscela con l'aria che può prendere fuoco sopra i 25 gradi: il flash point è una temperatura limite, è la temperatura minima alla quale il solvente può prendere fuoco. Più il flash point del solvente organico ha un valore alto e minore sarà il rischio. È chiaro che se un solvente organico si miscela con l'acqua per aggiunte successive, andrà man mano a perdere l'infiammabilità. Sul fatto che un solvente organico in genere sia infiammabile, a parte i clorurati, siamo d'accordo, per questo occorre stare bene attenti, anche in cantiere è opportuno non lasciare i barattoli aperti sotto il sole, perché i solventi tendono ad evaporare; ciò comporta perdita economica, pericolo di infiammabilità e danno a carico dell'ambiente e dell'operatore, perché la dispersione dei vapori nell'atmosfera può portare inavvertitamente ad un'assunzione per inalazione. I solventi organici nell'evaporare tendono ad saturare un ambiente chiuso; attraverso l'inalazione si possono avere effetti a lungo termine, a meno che non siano solventi irritanti, nauseabondi, ecc., allora si avvertono subito, ma per lo più c'è la tendenza a non avvertirne la presenza. Non è questa l'unica via di contaminazione, si ha pure una contaminazione attraverso il contatto con la cute: se, ad esempio, un solvente organico ci bagna le mani siamo sottoposti a contaminazione. Ora noi cercheremo sem-

pre di usare i solventi organici meno tossici, ma come si fa a dire se un solvente organico è più o meno tossico? C'è un parametro, il TLV. Con il mio inglese alla Alberto Sordi ora vi spiego che vuol dire: TLV è threshold limit value, cioè è il valore limite di soglia. Più il valore è basso più il solvente è un solvente a rischio. Come per il flash point, una piccola regola mnemonica: più un solvente ha il flash point alto e meno è infiammabile e quindi meno è pericoloso; in ugual modo più il TLV è alto, meno il solvente è pericoloso. Perciò tra due solventi con caratteristiche simili scelgo il solvente con il TLV più alto; se possiamo fare una scelta tra due o più solventi è opportuno indirizzarci su TLV e flash point più elevati. È vero che un solvente con un flash point più alto in genere è un solvente con velocità di evaporazione minore, le caratteristiche chimico-fisiche sono coordinate, non è un caso che un solvente con un flash point alto abbia probabilmente una velocità di evaporazione bassa e sia pure più ritenuto... occorrerebbero, come dicevo all'inizio, almeno venti ore per dire tutto. Abbiamo già due parametri per caratterizzare da un punto di vista del rischio i solventi organici - flash point e TLV, adesso dobbiamo anche dire di due tipi di TLV, uno a breve termine (TLV-STEEL) e uno a lungo termine (TLV-TWA). Ora non entro nei particolari, vi dico solo che un confronto tra più solventi è bene farlo sul TLV-TWA. Il TWA si riferisce a una media per cinque giorni alla settimana per otto ore al giorno; da qui si comprende che è un parametro legato alla produzione industriale, su 40 ore settimanali, otto ore al giorno per cinque giorni. Il TLV-TWA di un solvente è il parametro per il quale non è possibile che nell'ambiente sia ammessa una concentrazione più alta del TLV, per otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana; comunque poi troverete esempi nelle schede. "Quindi tra un solvente "A" con TLV-TWA 100 e un solvente "B" con TLV-TWA 200"? Risposta: scelgo il solvente B che ha il TLV più alto, se poi il solvente B ha pure un flash point più alto di A ancora meglio. Per il TLV-TWA abbiamo delle fasce di rischio: TLV-TWA tra 0 e 10 indica alto rischio, tra 10 e 100 medio rischio, tra 100 e 1000 basso rischio. È chiaro che un TLV-TWA 11 (poi vi dirò che vuol dire 11) per me sarà come 10, però occorre fissare dei limiti; 101 sarà praticamente come 100, anche se nella fascia di rischio minore. Il TLV è espresso o in milligrammi per metro cubo oppure in ml per metro cubo: poiché un ml è un milionesimo di metro cubo - un metro cubo equivale a 1000 litri, ogni litro equivale a 1000 ml - i ml per metro cubo si possono esprimere anche come parti per milione, ppm. Se prendo un metro

cubo di un ambiente non posso avere al suo interno i vapori di un solvente con una concentrazione più alta del valore del TLV-TWA, cioè se il TLV-TWA è 100 non potrò ammettere più di 100 ppm, neanche 101. Abbiamo detto che il modo per esprimere il TLV è o in ppm o in milligrammi per metro cubo, c'è una formula per convertire l'una nell'altra unità di misura in modo tale che se voi avete un solvente con il TLV espresso in ppm e un altro solvente con il TLV in mg per metro cubo, mediante la conversione si può avere il confronto. Così come per il TLV abbiamo tre fasce di rischio - ripeto, un po' arbitrarie perché un solvente con un TLV-TWA 101 (fascia a basso rischio 100-1000) non è che sia molto meglio di uno con un TLV-TWA 100 (fascia a medio rischio 10-100) - così abbiamo delle fasce anche per il flash point, che vedete nella scheda. Qui c'è un dato da notare: i solventi con il flash point (cioè con la temperatura di infiammabilità sotto i 21°C) sono ad alto rischio. Purtroppo devo dirvi che moltissimi, anzi quasi tutti i solventi usati nel restauro hanno il flash point basso, cioè sotto i 21 gradi... E' vero che io ho visto solo una volta un solvente che ha preso fuoco, si è infiammato, e per farlo infiammare ce n'è voluto, ci hanno provato in tutti i modi, hanno lasciato un batuffolo di cotone imbevuto di solvente sotto una lampada accesa, e poi hanno acceso il fiammifero. No quello no, scherzo, ci mancava poco. Comunque se l'ambiente è ben aerato per fortuna non è così frequente che si formi quella miscela infiammabile di vapori di solvente con l'aria. Al di là delle probabilità di rischio di incendio o di intossicazione, dobbiamo prendere i parametri fin qui esposti come se fossero i parametri per valutare l'acquisto di un'automobile: tra una cilindrata 1000 cc e una 1500 cc noi andremo sempre, avendo le possibilità economiche, ad acquistare quella di cilindrata 1500, per le prestazioni più confortevoli che offre; questo è vero anche per il TLV e per il flash point, paragonabili alla cilindrata: più sono alti e più le prestazioni dei solventi sono confortevoli. Il flash point sotto 21°C indica alto rischio di infiammabilità, da 21° a 55° medio rischio, eccetera, è bene avere in mente sempre che questi sono i valori su cui fare delle scelte, perché è anche vero che in genere ciò che fa bene a noi fa bene in genere all'opera e viceversa, non sono due cose così diverse. ~~Finora non vi ho fatto vedere perché sono buono, ma adesso divento cattivo - tutti quanti i rischi.~~ La scheda riporta alcune delle miscele usate nel restauro, indicate anche con sigle, due A, tre A, però non è questo quello che conta. Qui leggiamo nomi di solventi che non vorrei vedere, provengono da interviste, cioè non

è che invito ad usare la butilammina, la dmf, oppure il benzene - chiariamo, sennò parlo solo in presenza del mio avvocato, non dite che vi ho invitato ad usarli - registro soltanto che sono in uso e vi avverto dei piccoli o grandi problemi che comportano. In genere espongo questo lucido al primo anno del corso di restauro presso la scuola ICR, insegno subito ai ragazzi appena entrati questa materia, prima erano tutti allegri anche perché non sapevano ancora che la chimica nel corso ICR è una delle materie basilari e non sanno ciò che li aspetta... Vedo sempre volti in un primo momento smarriti ma poi si riprendono subito perché gli vengono dati gli strumenti per affrontare i rischi. Tornando agli effetti descritti nella scheda, c'è pure un fattore individuale di risposta, il dottor Bottazzi può dire anche meglio di me, e comunque non è che appena si guarda la bottiglia della butilammina, o anche solo l'etichetta, si ha subito un malessere o altro, no non è così, però è chiaro che l'uso per un periodo prolungato, specie l'uso non controllato, può portare ad effetti indesiderati; ciò dipende anche da come l'operatore sta in quel momento, cioè uno può essere sano e quindi non avere alcuna reazione, dermatiti eccetera, ma dopo una malattia quello stesso solvente o prodotto potrebbe dare effetti diversi. Non vi leggo tutti i nomi, tanto sono tutti scritti, avete la scheda, siete adulti e ora avete uno strumento per capire; non vi devo mettere paura, io faccio ridere al massimo, non metto paura. La contaminazione da solventi organici, come già detto, avviene non solo per inalazione ma anche per contatto con la pelle; un caso particolare è il pericolo per chi porta lenti a contatto, stare in un ambiente con un'atmosfera satura di solventi organici può creare dei problemi. Finora abbiamo parlato di sostanze che possono evaporare e contaminare inavvertitamente. Nel campo della conservazione i prodotti usati non sono solo i solventi organici ma anche polveri, come ho accennato prima, anche composti quali i biocidi che pur non essendo solventi sono comunque tossici, con attività verso piante, funghi, alghe, licheni, eccetera, ma io non sono biologo e quindi qui mi fermo. I biocidi vanno usati con tutte le precauzioni e c'è un modo per rappresentarne la tossicità, espressa dai DL e CL, i cui valori sono ottenuti attraverso la sperimentazione sulle cavie; leggetevi la scheda, potendo eviterei di parlarne. Questi sono dei composti che vanno usati con molta cautela. I modi per ovviare, per tentare di ridurre i rischi sono riportati in questa scheda. Noi qui dovremmo prima parlare della 626 e di quattro componenti fondamentali per la sicurezza: la componente organizzativa, tecnica, procedurale, comporta-

mentale; ora tutto questo di cui stiamo parlando adesso fa parte di un misto tra il livello comportamentale e il procedurale: in un ambiente saturo di vapori di solventi organici che posso fare? Posso aerare, se c'è una cappa o un braccio aspirante accenderli, aprire le finestre e al limite uscire. Però posso, anzi devo, anche usare i DPI che sono i dispositivi di protezione individuale: maschere con filtri, occhiali integrali nel caso di pericolo di schizzi o di altro agli occhi, indossare camici, tute ecc.. In più è bene non mangiare laddove si sta lavorando perché si veicola all'interno il contaminante, e qui chiedo ancora il conforto del dott. Bottazzi: se per inalazione si arriva fino ad un certo punto delle vie aeree, mangiando o bevendo si arriva anche ad organi interni e si può creare un danno maggiore: quindi se si vuole mangiare o bere ci si dovrebbe togliere il camice che è contaminato in presenza di solventi nell'ambiente e andare fuori per mangiare, lavandosi prima le mani, i baffi per chi ha i baffi come me; così anche per il fumo (a parte che non è più possibile fumare negli ambienti di lavoro). I filtri da applicare sulle maschere sono gli A, B, E, K: A per i solventi organici, K per ammoniaca e composti, ecc.; sono disponibili singoli oppure combinati. Qui entra in gioco anche il concetto di rischio trasversale, bisogna sapere bene quello che stanno effettuando gli altri operatori accanto, perché altrimenti ci si protegge contro i rischi legati alle nostre operazioni ma non da quelle degli altri: se ci sono nello stesso ambiente due lavorazioni differenti contemporaneamente, occorre ad esempio usare i DPI idonei per entrambe, quindi in presenza di un solvente organico e di ammoniaca occorre usare i filtri A e K. Una battuta che faccio sempre è questa, quando avete una maschera con due alloggi laterali non mettete il filtro A su uno e il K sull'altro, ma usate su entrambi i filtri A K, perché altrimenti sul primo passa l'ammoniaca e sull'altro il solvente organico. Ma è una battuta, perché so che non lo farete mai. Comunque si può usare invece il filtro universale che è l'ABEK, si è così protetti da tutto meno che dal costo, perché è chiaro che un filtro A dura molto di più che un ABEK, che si satura prima; adesso non vi posso dire il perché, altrimenti perdiamo tempo. Quando si usa un composto acido si può mettere una crema adatta per proteggere le mani invece degli appositi guanti; non la Nivea che serve ad altri scopi, esistono creme specifiche per proteggere dalle sostanze chimiche. E' bene usare anche il filtro P quando si impiegano polveri oppure quando si nebulizza un biocida, che può essere dato a pennello oppure per nebulizzazione; è bene mettere, oltre l'ABEK o i filtri sin-

goli A o K, anche il filtro P, per le polveri: si assimila il comportamento delle goccioline di biocida nebulizzato a quello delle polveri. Non vi ho detto molto delle polveri... Un attimo, c'è pure l'infiammabilità di sostanze solide, questo poi ve lo dico o ve lo leggete sulle schede, ora un piccolissimo cenno al fatto che è vero che un solvente organico con TLV elevato è a minor rischio, però può avere invece un'alta velocità di evaporazione. È logico partire sempre dal TLV per scegliere tra più solventi, però un solvente organico con un TLV alto che evapora molto velocemente va a saturare l'ambiente in un tempo molto più breve. Quindi è bene tener conto anche di questo, c'è un modo che qui non ho il tempo di spiegare, anche perché mi incarto sempre quindi è meglio che non ve lo dico in così poco tempo, però c'è un modo basato sulla pericolosità relativa PR: più il valore è alto e più il solvente è "buono", perché il PR tiene conto sia del TLV elevato o basso sia della velocità di evaporazione alta o bassa, più il PR è alto e meno pericoloso è il solvente dal punto di vista della tossicità. Per quanto riguarda le polveri, le polveri sono appunto elencate in questa scheda, schematicamente possiamo dividerle in inerti o reattive; è chiaro che la contaminazione da polveri reattive è avvertita subito perché ad esempio il contatto di particelle di una resina a scambio ionico con il liquido lacrimale negli occhi, che contiene sodio cloruro, provoca uno scambio chimico con produzione di pH acido o basico, a seconda che la resina sia cationica oppure anionica, e quindi si ha possibilità di ustioni localizzate. È evidente che si avverte subito il dolore. Sarebbe bene anche in un caso come questo manipolare o preparare l'impasto di resine in acqua deionizzata sotto cappa o in un ambiente confinato, in modo che le polveri non vadano in aria e quindi anche nel naso, negli occhi, in bocca. Una polvere inerte crea effetti a lungo termine, il classico esempio è quello della silicosi. Importante è pure l'etichettatura: intanto voi non potreste comprare e non potrebbero vendervi prodotti non corredati di scheda tecnica e scheda di sicurezza, questo per il D.M. del 4/4/97 (attuazione D.L. 52/97), vedete la scheda; inoltre andrebbe sempre scritto tutto sui contenitori di preparazioni o di diluizioni effettuate da voi in laboratorio e in cantiere, indicazioni su componenti e percentuali, tossicità, nocività, infiammabilità, ecc. Nel preparare soluzioni estemporanee, ad esempio alcol etilico con white spirit, andrebbe sempre apposta una bella etichetta che riporta ad esempio alcol etilico 30% - white spirit 70%, la data di preparazione, infiammabilità, ecc.. Ciò per alcuni motivi: per indicare quello che si sta usando,

può essere che dopo un giorno, se non c'è l'etichetta, già non ci si ricorda più; per permettere ad altri di usare la miscela in modo appropriato con gli idonei DPI, maschera con filtro A; di assumere un adeguato comportamento, ad esempio non esporre a fonti di calore, scintille, ecc. Un altro aspetto è lo smaltimento, andrebbero predisposti dei contenitori con classi di solventi per evitare il pericolo di mettere insieme sostanze incompatibili, che possono esplodere, reagire formando fumi, ecc., e per agevolare lo smaltimento dei prodotti, che verrà eseguito da ditte autorizzate. Una tabella che può interessarvi e che può essere utile, è questa che ora io provo a mostrare. Qui abbiamo, ora faccio il vanitoso, una tavola sinottica; è in pratica una tabella che in un solo colpo d'occhio riporta agli incroci delle colonne e delle righe gli effetti di quello che può essere la miscelazione di prodotti chimicamente reattivi tra loro. Comunque, al di là di tutto, è una tabella abbastanza semplice: vedete, il campo è quasi tutto scoperto, ci sono moltissimi trattini, e un trattino sugli incroci indica che miscelando i due composti interessati non accadrà nulla; comunque basta tenere a mente che è pericoloso mettere insieme un composto organico con una base, con un acido, con un ossidante. Inoltre alcune classi come gli alogenuri e le ammine sono un po' più antipatiche, nel senso che possono creare fumi, ecc.. Già questo ci dà una quadro di quello che noi non dobbiamo fare. In ogni caso, se pure uno non si ricorda, oppure non ha la tabella, che però io vi invito ad avere nel laboratorio, nello studio, basta ricordare che è bene non mettere insieme basi, acidi, ossidanti con solventi organici e poi anche con ammine e clorurati. Quello che volevo dirvi ancora ma che non potrò spiegare è che al di là dei DPI, delle norme comportamentali, procedurali e organizzative, è importante anche la componente tecnica: la conoscenza tecnica permette di adottare adeguate soluzioni ai problemi di rischio e di intervento. Ora io qui avrei degli esempi: voi non siete obbligati ad usare la DMF, ad usare la butillamina ma anche lo stesso diluente nitro. Per mezzo del triangolo dei solventi e delle solubilità, possiamo formulare tutte le miscele alternative che noi vogliamo. Quindi io posso anche eseguire una piccola prova di rimozione con un solvente ad alta tossicità, adottando tutti i provvedimenti per la sicurezza; lo posso fare per vedere se è un solvente attivo. Se va bene intanto ho già un'indicazione della classe di sostanze da rimuovere, questo è già un dato, in più; per mezzo del triangolo dei solventi, posso scegliere due o tre solventi non molto tossici e sostituire il solvente che ho testato e tutti i sol-

venti puri che rientrano all'interno dell'area sottesa dai solventi alternativi prescelti. Ora ho finito, aggiungo solo per informarvi che avrei potuto mostrarvi casi reali su Sant'Alessio all'Aventino, sulla casa dei Vetti di Pompei, ecc., però non posso perché il tempo è finito, quindi vi lascio. Siccome vi ho massacrato, vi lascio con una speranza, con un lucido che mostro sempre al primo anno di corso ICR, quando gli allievi soffrono, mi rivolgo agli allievi ICR presenti, voi fate finta di non vedere questo lucido. E' un invito a fare comunque tutto il possibile con tutta la passione che voi avete e quindi verrà poi tutto affrontato nel modo migliore. Questa poesia è di Martin Luther King.

Paolo CREMONESI
Cesmar7

Solventi e reagenti acquosi per la pulitura di manufatti policromi e non

Buongiorno. Vorrei presentare qualcosa sulla pulitura, facendo però notare che la pulitura non è l'unica fase di rischio nel restauro, ci sono sicuramente altre operazioni che espongono il restauratore ad un rischio forse anche maggiore: pensate alla verniciatura di un dipinto, all'applicazione di un consolidante, nel caso di adesivi sciolti in solvente; giustamente prima il collega, il Dott. Coladonato, ha citato i pesticidi: si chiamano biocidi quindi vuol dire che la vita la sterminano... speriamo che non sia la vita del restauratore. Rendiamoci conto che in quel caso lavoriamo veramente con dei veleni. Ci sono tante fasi, pensate anche al ritocco pittorico magari siamo portati un po' a trascurarlo come fattore di rischio perché diciamo che è una quantità talmente piccola di solvente, certo però a tutti gli effetti è una esposizione prolungata ai solventi. Per questioni di tempo e poi proprio di competenza mia mi sento più a mio agio a parlare di materiali e metodi per la pulitura, quindi ci focalizziamo su questo argomento. Sostanzialmente abbiamo tre possibilità, se escludiamo i metodi meccanici, o fisici, tipo il laser, le sostanze abrasive, ecc.: i solventi organici, le soluzioni acquose e una combinazione dei due, cioè le emulsioni. È già stato detto e ripetuto più volte, c'è una forte fase di rischio connessa all'uso dei solventi organici. Allora possiamo comportarci in due modi: possiamo dire che, restando all'interno dei solventi organici, vediamo di trovare dei prodotti sostitutivi a minore tossicità e con lo stesso modo di azione; oppure, e qua poi dipende da quanto uno è disposto a cambiare, facciamo il passo più grande, cioè cerchiamo di privilegiare le soluzioni acquose al posto dei solventi organici. Però è chiaro che abbiamo ancora bisogno dei solventi organici, sarebbe bello dire li aboliamo e utilizziamo le soluzioni acquose, però purtroppo i solventi servono e quindi dobbiamo semplicemente farne un uso più ragionato. Tanto per ravvivare un po', ecco non mi soffermo su queste cose, perché bene o male sono già state dette, le trovate scritte, però voglio semplicemente mettere in evidenza qualcosa: l'Essenza di Petrolio, quanti restau-

ratori l' hanno utilizzata e probabilmente la utilizzano ancora addirittura come un solvente di lavaggio, cioè in quantità massicce non dico che uno ci si lavi le mani però quasi quasi. Allora se questa Essenza di Petrolio non è di buona qualità, se non abbiamo informazioni sul contenuto di idrocarburi aromatici presenti, allora è veramente un prodotto ad alto rischio. Come indicazioni operative suggerisco queste: ci sono un certo numero di solventi su cui dovremmo essere assolutamente rigorosi e dire "li devo abolire perché sono troppo tossici, mi comporto come se non esistessero"; sono solventi da laboratorio chimico ma in un laboratorio chimico posso lavorare sotto cappa aspirata tutto il tempo, purtroppo il restauro non lo posso fare sotto cappa aspirata e quindi mi comporto come se questi solventi non esistessero; sono i solventi che abbiamo elencato qua. In qualche caso la sostituzione è banale, ne ripareremo più avanti: al posto della dimetilformammide, i chimici hanno sempre saputo che c'è un solvente, il Dimetilsolfossido, con lo stesso potere solvente ma tossicità molto più contenuta, quindi perché non utilizzarlo? Mi chiedo ma chissà perché nel restauro si sarà affermato quello, sembra che lo si faccia apposta: se c'è un solvente tossico possiamo giurarci che quello tradizionalmente è stato utilizzato nel restauro. Qualcuno ci vuole male. Al posto dell'Essenza di Petrolio abbiamo la fortuna di avere un prodotto chiamato Ligroina, o Etere di Petrolio è la stessa cosa, di cui ci garantiscono lo 0,1% massimo di idrocarburi aromatici, quindi sicuramente un solvente meno dannoso; al posto del Cellosolve c'è un solvente che ha un potere solvente molto simile, l'Etil Lattato, con una tossicità molto più controllata; però sicuramente con quest'immagine non voglio darvi l'idea che la sostituzione è sempre così banale, così semplice, ci sono dei casi in cui per potere far la sostituzione di un solvente dobbiamo fare ricorso a un ragionamento un pochino più complesso. Poi c'è una classe di solventi che considero moderatamente tossici: per quanto riguarda questi solventi possiamo dire può essere adeguato un uso occasionale, che non siano i solventi che utilizziamo comunemente. Un uso contenuto, e rendendosi conto che abbiamo a che fare con dei solventi che hanno già una certa tossicità. Infine semaforo verde per i solventi che diciamo tutto sommato meno tossici: per questi solventi, potremmo dire ci basta effettivamente la buona ventilazione dell'ambiente, se faccio in modo che non si accumulino vapori nell'ambiente, posso usarli e comunque sempre tenendo a mente che si tratta di solventi organici, cioè sostanze estranee all'organismo

umano e che possono avere un'azione con l'organismo umano. Partiamo da qua, partiamo dai cosiddetti solventi neutri, cioè quelli più semplici da un certo punto di vista, non sono né acidi né basici, non sono ionizzanti: sono una serie di classi che avete indicate lì. Ecco, nel caso di questi solventi ci sappiamo muovere piuttosto bene, sappiamo che il loro modo d'azione si basa principalmente su un parametro che è la loro polarità e quindi possiamo ipotizzare un meccanismo di questo genere. Noi sappiamo che le molecole del solvente e le molecole del materiale che deve essere sciolto sono associate fra loro, voglio mettere in evidenza che ci sono legami chimici all'interno delle molecole, quelli costitutivi, però poi ci sono legami che tengono associate queste molecole, che per noi sono altrettanto importanti. Allora se utilizzo un solvente neutro, quel solido può essere sciolto se il solvente riesce a fare queste tre cose: staccare le proprie molecole l'una dall'altra, rompere le forze associative tra le molecole del solido e poi creare nuove forze associative tra il liquido e il solido. Se questo succede lo scioglio, se non succede non lo scioglio, quindi si tratta di avere simile polarità: se la polarità dei due materiali (il liquido ed il solido) è troppo diversa non lo scioglio. In questo caso possiamo ragionare bene, perché abbiamo la fortuna di poter esprimere la polarità attraverso valori numerici, e quindi possiamo fare previsioni sulla solubilità. Questa è la scala delle polarità che sicuramente tutti conoscete. Allora mi baso su questi numeri ad esempio per fare un approccio alla solubilità di un materiale, non pensate questo esclusivamente come una procedura per la pulitura, questo per il restauratore può essere un modo di affrontare la soluzione di un materiale organico qualunque esso sia, sui dipinti, sul supporto murale. Se voglio sapere con cosa si scioglie un certo materiale, cosa faccio? Faccio un test di solubilità, cioè costruisco delle miscele a polarità nota e partendo sempre in quest'ordine, dalla meno polare alla più polare, le provo sul manufatto fino a trovarne una che funziona. Ad esempio, il test di solubilità che utilizziamo correntemente è questo: tre solventi a tossicità molto bassa, Ligroina, Acetone ed Etanolo, mescolati in un certo modo, in queste proporzioni, forniscono una serie di miscele a polarità crescente da utilizzare direttamente sul materiale da sciogliere. L'importanza di questa prova è anche che la fa direttamente il restauratore. All'aumentare della polarità aumenta l'effetto solvente. Questa è la vernice di un dipinto, in questi tasselli vedete che si ha solubilizzazione completa del materiale. In questo modo ho una doppia garanzia: una per l'opera e una per l'operato-

re. Per quanto riguarda l'integrità dell'opera d'arte, cerco di utilizzare la minima polarità necessaria, e questo è importante perché in qualche modo è una garanzia di interferire meno con gli strati costitutivi dell'opera. Per quanto riguarda me, la mia salute, in questo modo cerco di utilizzare miscele a minore tossicità. Giustamente è stato detto prima, guarda caso si verifica di solito che le due cose procedono in sintonia: quello che rischia di essere più aggressivo per l'opera tante volte è anche più aggressivo per la mia salute. Materiale organico l'opera, materiale organico io, quindi non è così strano poi il parallelismo. L'esempio di un'applicazione fatta con l'Opificio delle Pietre Dure di Firenze su una scultura lignea policroma, dove fino a quel punto si era intervenuti utilizzando uno sverniciatore, il comunissimo sverniciatore che si compra: purtroppo è l'assurdità di questo paese, possiamo ancora comprare in colorificio o dal ferramenta uno sverniciatore a base di diclorometano, la legislazione non ci aiuta assolutamente da questo punto di vista... Col criterio della minima polarità si trova una miscela che sembra funzionare allo stesso modo e poi utilizzando questa miscela ad impacco, in modo che il tempo di applicazione sia prolungato, si arriva alla dissoluzione completa del primo strato. Anni fa avevamo messo a punto anche questo software per eseguire calcoli precisi con i parametri di solubilità. Secondo passaggio: faccio il test di solubilità, e non funziona. Questo dà un'informazione preziosissima. Se i materiali presenti sull'opera sono sì invecchiati, però sono ancora solubili per semplice azione fisica, basta "staccare" le loro molecole con dei solventi neutri. Se invece nel test di solubilità, no, nessuna delle miscele funziona? Non è un insuccesso personale, è semplicemente un'indicazione molto precisa che dice che quel materiale non può essere sciolto con un meccanismo così semplice: devo essere in grado di fare sulle molecole anche una certa azione chimica, cioè non più solo separarle, ma anche modificarne chimicamente la struttura. A questo punto possono servirci molto i cosiddetti solventi dipolari aprotici, peccato che poi qui ci sia un rischio di tossicità forte. Cosa sono i solventi dipolari aprotici? Tradizionalmente sono le ammidi, ma scordiamocene perché hanno tutte un potenziale di tossicità elevatissimo, sono sospetti cancerogeni, il che vuol semplicemente dire che sono cancerogeni nell'animale di laboratorio e ci manca il collegamento definitivo all'essere umano che ha un metabolismo diverso, però non vogliamo certo fare gli studi di cancerogenicità sul restauratore... quindi accontentiamoci di sapere che è cancerogeno sugli animali da

laboratorio. Allora non ci restano veramente molte alternative: se vogliamo usare questi solventi l'altra possibilità è quella dei solfosidi. Uno in particolare, il dimetilsolfossido, e qua c'è da fare un discorso con molta molta chiarezza: il dimetilsolfossido è un solvente che per l'opera d'arte può rappresentare notevole rischio, nel senso che è un solvente non volatile, dal forte potere solvente, rischia di diffondere negli strati, lì rimanere e quindi sciogliere qualcosa che non dovrebbero sciogliere. Allora perché lo proponiamo? Per la bassa tossicità. Sono un po' stanco di sentir parlare dell'integrità dell'opera d'arte e non dell'integrità del restauratore: in fin dei conti siamo delle opere d'arte anche noi, chi più chi meno... Però in questo caso il restauratore deve sapere che utilizza un solvente con caratteristiche fortemente negative per l'opera, quindi c'è un modo corretto di utilizzarlo: in basse percentuali effettuando poi dei lavaggi con un solvente in grado di estrarlo dagli strati, di renderlo più volatile. L'etilacetato è il solvente adatto, effettivamente lo rende più volatile. Insomma se noi andiamo a vederli nel Triangolo di Teas, questi due solventi hanno lo stesso potere solvente, quindi abbiamo la garanzia che quello che scioglie la dimetilformammide lo scioglie anche il Dimetilsolfossido, però abbiamo ridotto drasticamente la tossicità: pensate che il Dimetilsolfossido è usato nella preparazione di farmaci per far penetrare sotto pelle principi attivi ad azione topica, quindi vuol dire che tossicità sua intrinseca quel solvente ne ha davvero poca. Ciò nonostante la raccomandazione è quella di utilizzarlo comunque con le precauzioni dovute, non è un solvente pericoloso per l'inalazione di vapori, perché non è volatile, ma per assorbimento cutaneo, quindi dovete proteggervi con guanti adeguati. Allora, nel caso dei solventi dipolari aprotici il meccanismo d'azione lo possiamo rappresentare così: il solvente, come dice il nome, è dipolare; vuol dire che ha questi poli di carica così forti che quando vengono in contatto con una molecola che si lascia polarizzare avviene questa ionizzazione. Cioè nella molecola si scinde un legame chimico, e quindi questa è un'azione profonda a livello chimico, dopo di che il materiale viene anche dissociato e quindi diventa più solubile. Si tratta quindi di un'azione a metà strada fra gli acidi e le basi che sarebbero il modo completamente chimico; e i solventi neutri che sono invece solo quello fisico. Siamo tornati al nostro San Sebastiano di prima: rimossa la prima ridipintura ad olio, la più esterna, ancora solubile perché applicata negli ultimi quarant'anni, la ridipintura sottostante, sempre ad olio però molto più vecchia, era invece molto più tenace. Con applicazione

di dimetilsolfossido vedete che la ridipintura viene rimossa e compare lo strato pittorico sottostante. Un altro esempio, quest'ultimo proprio un lavoro recentissimo, la tesi di diploma dell'anno scorso che ho seguito all'Opificio su questo vaso in gesso del Museo della Specola di Firenze: a destra vedete la prova fatta con lo sverniciatore per la rimozione della ridipintura, e vicino la prova fatta con il dimetilsolfossido. Ci piace molto utilizzare i solventi organici in forma addensata, in forma di gel come diciamo comunemente, per una serie di ragioni che vedete lì, circoscrivere l'azione, prolungare il tempo di contatto, ecc. ecc., e sicuramente anche questo utilizzo possiamo vederlo in una forma di ulteriore sicurezza per il restauratore, perché un solvente in gel evidentemente libera una quantità di vapori inferiori, quindi è una procedura che aumenta la sicurezza, diminuisce la nostra esposizione ai vapori. E qua ci sono tante possibilità, sicuramente tutte sostanze che conoscete, vi ricordo anche un recente articolo pubblicato sul bollettino dell'Istituto Centrale di uno studio fatto sugli addensanti, si va dagli eteri di cellulosa al carbopol, a vari altri. Allora, in poche parole, come funzionano queste sostanze? Devono avere una caratteristica: lunghe molecole che in soluzione si possono distendere come se agissero da fibre e quindi addensare il solvente. In qualche caso possiamo arrivare davvero ad un gel così denso da poterlo fare a fette, ultimamente ne stiamo utilizzando alcuni fatti con agarosio, che ci permettono uno straordinario rilascio di umidità in maniera molto controllata. Cambiando il tipo e la quantità di addensante posso variare la viscosità della soluzione. Poi sapete che possiamo averne per ambiente acquoso e per solventi organici. Anche questo caso era una superficie lignea policroma su cui il restauratore stava intervenendo con uno sverniciatore di tipo commerciale a base di diclorometano; questo è un semplice gel fatto con alcool etilico al 99%, gelificato con klucel, o idrossipropilcellulosa, e ci dà un'azione paragonabile. Il segreto in questo caso è usare un tipo di alcool che non contenga acqua, alcool al 99% o, se siete disposti a spendere qualcosina in più, etanolo cioè il prodotto puro. Molte volte sareste veramente sorpresi dall'attività di un gel di questo tipo, niente a che vedere con il potere solvente dell'alcool usato in forma libera, non gelificata. Andiamo avanti. Il mio guru, la persona che in questi ultimi vent'anni ha più contribuito a mettere a punto dei sistemi di pulitura specifici per le opere policrome, Richard Wolbers che sicuramente conoscete, alla fine degli anni '80 ha introdotto questo nuovo modo di lavorare con i solventi organici, i Solvent Gels. In

questo caso abbiamo un addensante particolare, l'acido poliacrilico, il carbopol: dovete pensarlo in questo modo: una molecola che nella sua forma naturale se ne sta così, tutta raggomitolata in forma di globulo. Chiaramente in questa forma non può avere azione addensante ed ho bisogno che la molecola si distenda. L'interessante caratteristica di questa molecola è che è acida, ogni due atomi di carbonio c'è un gruppo acido e quindi, se faccio reagire questa molecola di addensante con una base, le molecole di base ionizzano il materiale e fanno in modo che queste cariche negative, formatesi così vicine tra loro, costringano la molecola a distendersi per effetto della repulsione elettrostatica. Si ottengono così soluzioni a viscosità molto elevata, però come l'abbiamo presentato qui, questo sarebbe un semplice gel, non un Solvent Gel. L'idea molto bella di Wolbers qual è? Invece di usare una base qualunque, utilizziamo una base che allo stesso tempo abbia anche attività di tensioattivo, ad esempio la sostanza chiamata Ethomeen, in cui una parte agisce da base e una parte da tensioattivo. Mescolando i due componenti, il carbopol e l'Ethomeen, l'addensante e la base, facciamo questa straordinaria miscela gelificata con proprietà tensioattive, in grado di emulsionare solventi organici. Posso gelificare praticamente l'intero spettro delle polarità dei solventi e il vantaggio di utilizzare queste sostanze è nel controllo della diffusione del solvente: minimizziamo così la quantità dei residui che possano permanere nell'opera. Per esempio un caso trattato con l'Opificio delle Pietre Dure, è questa tavola di Coppo di Marcovaldo, ora, dopo la pulitura, addirittura retro-datata a pittura tardo-bizantina proprio perché le numerose vernici e pesanti ridipinture avevano completamente mascherato la policromia originale. Su quest'opera si è intervenuti con solventi in forma gelificata e con Solvent Gels per assottigliare queste vernici. Andatevela a vedere quando passate da Firenze, è in Santa Maria Maggiore. L'uso dei Solvent Gels può essere veramente ottimale nel caso di policromie su legno: ad esempio quando si tratta di rimuovere strati molto tenaci, magari di ridipinture alla caseina o ad olio molto invecchiato, con al di sotto magari addirittura strati labili, fragili come un argento meccato. La rimozione può essere fatta solo se si controlla rigorosamente la penetrazione dei solventi dentro gli strati. Con grande onestà intellettuale Wolbers stesso, fin dall'inizio, ha proposto uno studio quantitativo dei residui che permangono sull'opera dopo l'uso dei Solvent Gels; questo studio è stato fatto nel '97 in collaborazione con il Getty Conservation Institute in

California e altre istituzioni, e vi rimando all'articolo che è stato pubblicato negli atti del congresso IIC di Melbourne, articolo che abbiamo poi integralmente tradotto sulla rivista "Progetto Restauro", il numero 21. Preparazioni in base acquosa; cercherò di fare una panoramica molto veloce su queste. Abbiamo a disposizione tante possibilità: acidi, basi, tensioattivi, sostanze chelanti, enzimi. Chiaramente ci deve essere un requisito di compatibilità dell'opera con l'ambiente acquoso. Cerchiamo di lavorare in forma gelificata, cerchiamo di limitare i lavaggi successivi al trattamento, però comunque acqua la usiamo, per cui bisogna che il manufatto sia quanto meno compatibile con quel minimo di umidità che dobbiamo apportare. Se c'è questa condizione di sicurezza i metodi acquosi possono essere utili per la rimozione di sostanze idrosolubili e non solo: utilizzando i tensioattivi, infatti, allarghiamo di molto il campo d'azione e possiamo arrivare a lavorare anche su sostanze intrinsecamente idrofobe, idrorepellenti, e che non sarebbero idrosolubili come tali. Le possibilità sono infinite; mi son reso conto, nel corso di questi dieci anni e più di insegnamento di questi metodi, che per il restauratore che già lavora con metodologie tradizionali è in primo luogo un cambiamento di mentalità; diventa poi veramente una nuova sperimentazione. Come sempre, in queste sedi vorrei vedere anche l'altra parte in causa, cioè gli ispettori di Soprintendenza e le persone che poi devono autorizzare il trattamento. Si sta creando veramente questo divario un po' eccessivo, da una parte il restauratore che fa tanto sforzo per aggiornarsi e per mettere in pratica gli insegnamenti, e dall'altra l'ispettore di Soprintendenza che, pur avendo bisogno di essere aggiornato, di solito qui non c'è... Ho avuto modo di girare tante realtà diverse in tutto il Paese, sicuramente ci sono regioni dove posso dire "Va un po' meglio", e altre dove va un po' peggio; però posso dire che, in generale, una volta esposti a queste nuove metodologie, tutti concordano con il risultato ottenuto; quindi si tratta veramente di fare un lavoro collettivo di coinvolgimento di tutte le personalità che lavorano nel restauro. Sappiamo bene ormai che esiste un intervallo di sicurezza per quanto riguarda il pH, soprattutto se l'opera è policroma, cioè se sono presenti pigmenti, sostanze che possono essere molto sensibili alle variazioni estreme di pH. Ora, se siamo rigorosi, dovremmo dire che su un dipinto mobile l'intervallo di sicurezza del pH dovrebbe essere fra 5.5 e 8.5; poi in realtà lo estendiamo un poco, vista la casistica dei materiali nella nostra tradizione del restauro, magari andiamo da 5 a 9. Però sapete bene che

anche questo va adattato: su supporto murale, pH 5 è già troppo acido, non posso permettermi di utilizzarlo, scioglierebbe il carbonato di calcio; d'altro canto su questo supporto posso aumentare la basicità perché a questa il supporto murale è più stabile. Restiamo sui dipinti mobili: cerchiamo dunque, tutte le volte che è possibile, di rispettare questo intervallo di sicurezza, e per far questo sono tanto utili le soluzioni tampone. Voglio soffermarmi un attimo su un punto fondamentale, l'importanza del controllo del pH. Quando ho una vernice o, pensate più in generale, un altro materiale che si è ossidato ed è diventato acido vuol dire che ha formato questi gruppi carbossilici, acidi. Se ci lavoro su con una base, questa ionizza un gruppo carbossilico e così forma un materiale un pochino più solubile; però il problema è che si tratta di una reazione acido/base, quindi la base man mano che agisce viene neutralizzata dalla superficie acida, il che vuol dire che l'azione è discontinua. Se ne rende ben conto chi lavora alla pulitura di un dipinto con ammoniaca: parte bene, veloce, e poi pian piano questa azione diminuisce. Se invece uso una soluzione tampone basica ho la garanzia che agisca e che il pH non venga modificato, ottenendo così la costanza dell'azione. E un'altra possibilità fantastica che abbiamo a nostra disposizione, dobbiamo pensare in questi termini: il controllo del pH permette di lavorare su una vernice in una duplice maniera. Cosa voglio fare di questa vernice, voglio solo cercare di pulirla, o rimuoverla? Nel primo caso, e personalmente ritengo che la pulitura superficiale ormai dovrebbe essere il nostro primo sforzo, tentare di conservare una vernice, almeno valutarla una volta che è pulita, se lavoro con una soluzione acquosa sotto pH 7, quindi a pH leggermente acido, non posso ionizzare questi gruppi acidi, e quindi la soluzione agisce solo sullo sporco di deposito se è di tipo idrosolubile, lo può rimuovere però non agisce sulla vernice. La pulitura superficiale la facciamo dunque a pH leggermente acido. Se invece voglio agire sulla vernice, nel senso di assottigliarla, cominciare a scioglierla, allora mi sposto verso un pH alcalino. Vi presento qua un esempio molto interessante, metope lignee policrome parte di un soffitto, un lavoro fatto a Verona: queste metope erano completamente ricoperte da strati di calce carbonatata; probabilmente il solito intervento di applicazione di calce fatto dopo una pestilenza. Tradizionalmente il restauratore affronta questo problema con asportazione meccanica a bisturi lasciando purtroppo una superficie piena di residui, di depositi, e purtroppo indebolita da tanta azione meccanica. In questo caso si è proprio

voluto provare un approccio diverso, cercare di sciogliere questo materiale. La calce carbonatata, cioè carbonato di calcio, è sensibile ad acidità leggera, quindi pH 5.5-6 può esser efficace a scioglierla. Il problema di questo tipo di pittura è che è un legante abbastanza magro, non magrissimo, però magro, di solito latte o calce a sua volta, quindi non molto compatibile con l'acqua: deve essere un trattamento veloce in cui la diffusione dell'acqua è molto controllata. Un gel di carbopol, molto viscoso, applicato per 30-40 secondi, scioglieva il materiale. Un'altra procedura che mi piace molto per l'intervento localizzato su ridipinture e che può essere un'ottima alternativa alle basi organiche così tossiche e così aggressive anche per l'opera, è questa che ho appreso proprio dai restauratori della Soprintendenza di Firenze: l'utilizzo della "pappina", cioè l'emulsione cerosa stearica, con aggiunta di una base come l'ammonio carbonato, o l'ammonio bicarbonato che preferisco perché meno basico, fornisce uno straordinario modo di intervenire bagnando poco: è un'emulsione quindi possiamo permetterci di lavarla via con della semplice essenza di petrolio, quindi non c'è apporto di acqua durante il trattamento di lavaggio. Vedete in questo caso, usata su un'area di ridipintura a tempera molto tenace, due applicazioni arrivano a rimuovere completamente la ridipintura. Normalmente per questi interventi useremmo sostanze acide come l'acido formico, oppure sostanze come la dimetilformamide, oppure sostanze basiche, e quindi ancora una volta la riduzione della tossicità è notevole. Due parole sui tensioattivi, sostanze che ci permettono un'azione molto interessante. I tensioattivi hanno queste due parti al loro interno, una idrofoba che permette l'interazione con un solvente apolare, ed una idrofila che ci garantisce l'interazione con una fase acquosa. Il risultato è che posso fare una di queste due cose: posso mandare un po' di solvente nell'acqua o posso mandare un po' di acqua nel solvente. Quindi posso mettere a punto ad esempio delle miscele per intervenire su materiali complessi, pensate ad uno stucco sintetico, che vuol dire gesso con un legante organico, oppure una caseina che al suo interno ha dei materiali lipofili e dei materiali idrofili. Però i tensioattivi sicuramente ci permettono tanti tipi di azione: ci permettono di bagnare bene una superficie, ci permettono azione detergente oltre che azione emulsionante. Il segreto dell'azione dei tensioattivi è questo, lo sapete: formano degli aggregati particolari che chiamiamo micelle, raggruppamenti ordinati di molecole, cioè vuol dire che tutte le parti idrofobe del tensioattivo sono a contatto fra di loro, e tutte le

parti idrofile lontane, oppure viceversa, a seconda della fase in cui mi trovo, acqua o solvente apolare. Sono io che decido quale tipo di micelle formo, perché decido che tipo di emulsione faccio: un'emulsione grassa, cioè poca acqua e tanto solvente organico, oppure un'emulsione magra, l'opposto, a seconda del tipo di materiale su cui devo lavorare. Lo sporco viene praticamente inglobato dalla micella e sciolto in acqua se utilizzo questo tipo di tensioattivi. Ora qualche esempio. I tensioattivi possono essere usati per la pulitura di superfici, ma su questo non mi soffermo. Vorrei parlare magari di questo perché sono sistemi veramente interessanti: sempre dallo stesso Richard Wolbers, un poco prima, cioè nella metà degli anni '80, sono stati proposti due saponi particolari, il Resin Soap ed il Bile Acid Soap: il primo è fatto con acido abietico, un componente della resina colofonia, e l'altro con acido deossicolico, un componente della bile, salificati con trietanolammina. Sono dei saponi, cosa hanno di particolare? Ancora una volta sono stati pensati per uno scopo preciso. Ve lo rappresento così, in maniera un po' semplificata per farmi capire bene. Uno strato di vernice composto di resine naturali, nel complesso ha forte carattere idrofobo, perché in fine dei conti si tratta di Idrocarburi; con una soluzione acquosa non riesco a bagnare bene lo strato allora ci aggiungo un tensioattivo, così la soluzione è in grado di bagnare anche una superficie idrofoba. Questo lo farebbe qualunque tensioattivo, però a questo punto entra in gioco la caratteristica particolare di questi saponi: sono fatti con molecole strutturalmente simili a quelle della resina. Noi diciamo in una maniera molto semplice "il simile scioglie il simile" e, in questo caso, vuol dire questo: c'è un principio di affinità strutturale, un sapone fatto di una molecola simile a quella del materiale che deve sciogliere riesce ad avere un'azione specifica con quel materiale, quindi in ambiente acquoso agisce sulla vernice, assottigliandola. Vi riporto un altro caso illustre, la Croce di Guglielmo, nota come la Croce di Sarzana, uno dei primi lavori fatti con l'Opificio, caratterizzata dalla presenza di una patina di colle e vernici sulla superficie. L'assottigliamento della vernice, lo strato più esterno di vernice, il più recente, è stato fatto utilizzando il Resin Soap: vedete che si ha veramente la sensazione di agire in maniera controllata solo sul materiale resinoso. Un altro caso è questa croce dipinta dal Museo di arte sacra di San Gimignano: anche in questo caso una successione di vernici che avevano inglobato sporco, materiali più idrofobi e così via. Altra possibilità di importanza straordinaria per l'utilizzo sui dipinti: i chelanti. E' facile che

siano conosciuti dal restauratore di pitture murali, che li utilizza per rimuovere patine di carbonatazione e solfatazione; è meno facile che siano conosciuti dal restauratore di dipinti, anche se in realtà i chelanti forniscono uno straordinario modo di agire sullo sporco di deposito. Pensateli proprio come un modo selettivo di agire con una "spolveratura ad umido" del materiale di deposito. Ma che cos'è lo sporco di deposito? Alcuni ricercatori hanno cominciato a studiarlo, cercando di analizzarlo: c'è una grossa componente di ossidi minerali disgregati, quindi ioni metallici, ecco perché i chelanti funzionano. I chelanti hanno proprio questa caratteristica: sono in grado di legarsi a ioni metallici bi- e trivalenti. Allora li utilizziamo per aumentare la solubilità di materiali poco solubili, ad esempio il calcio solfato, o gesso. Alla fine è un intervento acquoso che permette di sciogliere materiali che altrimenti sarebbero poco solubili. Ho parlato di calcio solfato, e quindi uno tende subito a pensare alle pitture murali, però avrei potuto parlare di una proteina: le proteine sono intrinsecamente legate a ioni metallici, cofattori che servono a stabilizzare la struttura della proteina, per cui se considerate l'importanza che la colla animale ha nella nostra tradizione di restauro, quante volte la troviamo sulla superficie di un dipinto come contaminante di una vernice! Ecco che allora i chelanti possono aiutare molto in questo tipo di intervento di pulitura. acido edetico o EDTA ed acido citrico sono le due sostanze chelanti più comuni: possiamo considerare il primo più forte ed il secondo più debole, dal punto di vista della "forza" con cui chelano, ad esempio, gli ioni calcio. Rimuovere il gesso, o il carbonato di calcio è possibile con l'EDTA, non con il citrato, c'è questa selettività. Faccio vedere un caso particolare di un dipinto su tavola, dove il fondo oro è stato pulito con un gel chelante: sulla doratura a foglia, tra l'altro molto compromessa e quindi molto sensibile all'umidità, si è riusciti a lavorare con un gel acquoso. Ora è chiaro che prima di mettere a punto un trattamento di questo tipo però devo mettere a punto il trattamento di lavaggio. Come rimuoverò il gel per essere sicuro di non lasciare residui? Certo non posso fare il trattamento con un gel molto viscoso, che bagna poco, e poi con acqua portare via il tutto, perché davvero porterei via anche la foglia d'oro! Se non è possibile usare acqua per il lavaggio, devo comunque usare un solvente di polarità sufficiente ad asportare i residui del gel, composto di materiali idrofili. E allora farò delle prove: un po' meno polare dell'acqua ma sempre molto polare l'alcool etilico, un po' meno ancora l'acetone, poi l'etilacetato e così via. In questo caso si trovava ad

esempio che l'etilacetato rimuoveva completamente i residui del gel però non disturbava più la superficie dorata. Vi ripeto, prima mettete a punto il trattamento di lavaggio e poi decidete: se questo si può fare, si può fare il trattamento con il gel perché siamo sicuri di rimuovere i residui, altrimenti no. Anche qui un esempio altro che illustre... la Croce di Giotto, da Santa Maria Novella a Firenze: sapete che è stata in cantiere moltissimi anni, c'è stata una prima fase di pulitura poi interrotta da una serie di eventi tra cui le bombe di Firenze, con tutto il personale dirottato sui dipinti, tra cui i due Rubens, danneggiati nell'esplosione, e quindi la croce ha subito una pausa di qualche anno. Quando la pulitura è ripresa, ormai si era consolidato l'uso di metodi acquosi nei laboratori alla Fortezza da Basso, e quindi la seconda parte della pulitura è stata condotta con Resin Soaps, Solvent Gels, e chelanti. Un altro esempio che a me è tanto caro è questo mostrato: la pulitura della superficie, la cosiddetta "surface cleaning". Ormai cerco di proporla in ogni modo possibile, la fatica in genere non è quella di convincere il restauratore, che il più delle volte l'accetta, ma quella di proporla al direttore del lavoro, allo storico dell'arte, all'ispettore, ecc. ecc. Non intendo assolutamente dire con questo che sia sempre possibile pulire una vernice e scoprire che ha un aspetto ottico accettabile; però quanto meno è nostro obbligo proporre sempre questo primo livello di pulitura, che poi sarà valutato. La pulitura dei dipinti sta diventando un intervento ciclico così ravvicinato nel tempo da far veramente paura: ormai torniamo a pulire lo stesso dipinto dopo appena trenta-quaranta anni, se non di meno... Ora, che vogliamo prenderne atto o no, ci sono una serie di rischi nell'uso dei solventi ecc., quindi mi chiedo quante volte un dipinto nella sua "vita" può sopportare un'azione di pulitura. Cerchiamo allora di ragionare anche in questi termini: semplice pulitura della superficie, valutare il risultato e se veramente non è sufficiente allora procederemo all'assottigliamento o alla rimozione della vernice. Infine due parole sulle "bestioline", così chiamiamo gli enzimi, anche se poi in realtà non sono bestioline, perché di vivente gli enzimi non hanno proprio niente! Sono polveri, sono reagenti chimici, che poi derivino magari da una fonte vivente questo è un altro discorso. Sono semplicemente dei catalizzatori, cioè straordinarie sostanze in grado di promuovere un numero elevatissimo di trasformazioni di molecole dette "substrato". Un enzima può prendere migliaia di molecole di una sostanza e trasformarle, e il tutto avviene in ambiente acquoso, il tutto avviene, questa è la caratteristica fondamentale, con

grandissima selettività. Tutto è dovuto, ancora una volta, ad un "riconoscimento di forma": si fa sempre il paragone chiave-serratura, se la forma è compatibile l'enzima agisce su quel materiale, se la forma non è compatibile l'enzima semplicemente non agisce, non c'è rischio che faccia qualcos'altro che non dovrebbe fare. Con poche eccezioni, nel restauro siamo in grado solo di utilizzare quegli enzimi che degradano materiali, non sappiamo usare ancora enzimi in funzione costruttiva, però sapete che c'è qualcosa nell'aria, tipo gli enzimi calcificanti, gli enzimi che sono in grado di ricostruire il carbonato di calcio, lavori ancora sperimentali che però magari in futuro arriveranno ad un utilizzo pratico. Per la pulitura dei dipinti noi utilizziamo solo enzimi che prendono materiali, li frammentano, li rendono in pratica più solubili in acqua. Queste sono le possibilità, come vedete ben limitate: proteasi per lavorare su proteine, amilasi su Amido e sostanze amilacee, esterasi e lipasi su grassi, olii, o semplici esteri come le cere. Non abbiamo un enzima per lavorare sulle vernici, se abbiamo materiali di tipo diverso è inutile pensare agli enzimi. Di sicuro non sono i reagenti per la pulitura che useremo più spesso, sono io il primo ad ammetterlo, però sono sostanze che possono cavarci di impiccio nel caso veramente difficile. Questo lavoro che abbiamo pubblicato già tanti anni fa con l'OPD: un dipinto patinato con colla animale pigmentata, la restauratrice che eseguiva la pulitura avrebbe fatto ricorso a butilammia perché non c'era nient'altro che sceglieva quel materiale. Invece, una proteasi in ambiente acquoso a pH 8 ha fatto il lavoro, perché per l'enzima il grado di invecchiamento di una colla non è un problema: è comunque un materiale proteico, la riconosce, la degrada. Un altro lavoro, anche questo pubblicato già diversi anni fa, la pulitura di questo dipinto che era giudicato non pulibile perché aveva troppi materiali diversi sulla superficie, idrofili, lipofili, ecc.. ecc., però il grosso di questo materiale era una vernice oleo-resinosa: allora si è ricorsi ad una lipasi, un enzima che agisce sugli oli, e si è riusciti ad arrivare a questo risultato. Sorvolo su alcune cose, mi interessa solo farvi vedere un supporto di tipo diverso: l'ultimo lavoro fatto in collaborazione con l'Opificio, su materiale cartaceo. Sono cartoni preparatori di Guido Reni, cartoni che erano stati incollati a delle tele, addirittura foderati su tela con la classica colla a base di colla animale, e la rimozione stava procedendo in maniera lentissima, meccanicamente, a bisturi, perché l'acqua bagnava troppo, la carta era già molto degradata perché molto acida. Il distacco della tela è stato invece completato con una proteasi, in un

tempo brevissimo, rispetto all'azione meccanica. Quando possono funzionare, gli enzimi veramente ci danno un aiuto straordinario, ed è un lavoro selettivo. Ora mi avvio a concludere, non parliamo delle emulsioni perché non abbiamo più tempo. L'ultima cosa che presento è questa, un'interpretazione semi-seria della pulitura minima. Cerchiamo, tutte le volte che è possibile, di perseguire e proporre questo risultato. Grazie.

Andrea FORNI
E.N.E.A.

Lo smaltimento di sostanze tossiche nel restauro

I colleghi che hanno parlato prima di me hanno fatto delle splendide relazioni, ma siccome io mi occupo di rifiuti, o meglio di valutazione ambientale, vi devo dire che più i precedenti relatori parlavano e più io mi sentivo immerso dentro una montagna di rifiuti... devo dire che siete un settore interessante perché siete produttori di tanta roba e veramente fastidiosa. La prima questione che volevo dirvi parte da questo assunto. Fino adesso nel convegno abbiamo parlato di quello che fate nel vostro lavoro e cioè di quello che voi quotidianamente sviluppate; il problema è che voi avete una relazione anche con l'ambiente esterno e questa relazione è la cosa più importante quando si parla di un gruppo sociale. Perché voi siete, all'interno poi di una situazione come quella romana, non soltanto delle persone con una professionalità, ma rappresentate anche un gruppo che ha delle precise connotazioni di carattere economico e sociale. E quindi quello che è molto importante per voi, come per tutti i gruppi, è sapere in che modo vi rapportate con l'esterno e questo passa attraverso le etichette che vi date, come vi considerate, come vedete il vostro lavoro e come vedete il rapporto tra il vostro lavoro e l'ambiente esterno, inteso non soltanto come risorse naturali ma anche come vivete fuori. Le etichette che ci diamo sono particolarmente rilevanti, vi faccio un esempio. Noi siamo in un dipartimento che fuori porta una targa che dice "Dipartimento di igiene e salute pubblica", un giorno passa di qui la Moratti e cancella "pubblica" perché tanto la sanità oramai è quasi privata, l'etichetta è importante; questo dipartimento è stato fatto in un'epoca in cui si pensava che la sanità dovesse essere pubblica. Ora voi come vi pensate? Siete i restauratori che operano davanti al dipinto, guardate il millesimo di millimetro e lo dovete ripulire o siete una parte della città di Roma? In realtà non siete nemmeno solo una parte della città di Roma. Ricordatevi che ieri sera è stata approvata la Costituzione Europea; l'Europa è una cosa importante, finalmente abbiamo una costituzione. Ora, in Europa - tanto per dirvi cosa siete - non esiste un altro polo del restauro come c'è a

Roma, allora qual è il ruolo che avete? Come vi dovete chiamare? I restauratori di Roma? No, siete i restauratori d'Europa, poi ce ne saranno altri, ma non tanti quanto voi e non con tante scuole quante ne avete voi e non con tante opere d'arte quante ne avete voi. E quindi di qui parte la necessità di definire non soltanto il vostro lavoro (usate i gel, Cremonesi ci diceva "c'è una sperimentazione internazionale e la trasferiamo"). Dobbiamo convincere voi, ma anche i Sovrintendenti, che per il rapporto tra voi e quello che c'è intorno a voi c'è qualche altra cosa: i rifiuti. Ora, avete anche un altro problema, quindi. Non nelle relazioni di oggi, naturalmente, ma traspariva dalle cose che venivano dette. Mancano le analisi sulle patologie come settore; mancano le analisi su voi in quanto componente che emerge adesso nel mondo del lavoro; manca la convinzione di una parte importante: il committente, il Sovrintendente. Il quale, tanto per capirci, è responsabile sicuramente del metodo che scegliete per fare il restauro, ma i responsabili dello smaltimento dei rifiuti siete voi. Quindi lui impedirà di non usare il dimetilformammide se ritiene che sia obbligatorio usarlo (adopero il più cattivo), ma non è lui responsabile se voi lo smaltite male e non è sicuramente lui che pagherà in funzione dei danni che voi stessi ne riceverete. Quindi manca esattamente un'analisi e anche una normativa, e anche dei comportamenti positivi riguardo al problema che voi rappresentate; quindi siete una risorsa ma siete anche un problema, siete un problema anche per la condizione in cui state. Vi ricordo che il professor Tarsitani, all'inizio, ci ha detto che valutare il rischio è difficile; il dott. Bottazzi ci ha detto che siete deboli perché siete sottopagati (l'ha citato Coladonato, usare un filtro ABEK invece di usare un filtro A ha un costo diverso). Fare la sperimentazione sui gel che dice Cremonesi significa modificare i tempi di realizzazione, quindi modificare i costi, però devi conoscere che esiste il gel, quindi devi studiare, perdere tempo. Ma siete deboli anche perché voi e anche quelli che stanno intorno a voi hanno avuto una modificazione strutturale, e siamo tutti più deboli dal punto di vista respiratorio. E mica solo voi, anche noi. Ora, per farvi capire che cosa significa, nelle vostre ricerche voi avete tentato una prima quantificazione, ipotizziamo 10.000 restauratori a Roma, 4.000 che escono, più i 4.000-6.000. Sono dati ipotetici, però mica tanto ipotetici, perché nella dimensione romana siamo intorno a questa entità. Mi piacerebbe andarli a contare. Ora ciascuno di voi pulisce una quantità di superficie all'anno, se io ipotizzo che voi pulite 100 metri quadri di superficie, ho dato una dimensione quantitativa al vostro lavoro.

Sono tanti? Non lo so, io faccio un calcolo ipotetico, oggetto di una ricerca potrebbe essere sapere quanto producite anche in termini quantitativi, vi dirò perché. Se usate un litro di solvente per ogni superficie, facciamo 1.000 tonnellate all'anno che voi usate, ora 1.000 tonnellate prese con il batuffolino danno impressione a voi che adoperate il batuffolino, ma mille tonnellate fanno parte del nostro habitat. Che le mettiamo in aria o che le mettiamo in acqua sono un problema, se vanno in acqua sono biotici e vedremo che danno un fastidio incredibile, se vanno in aria si aggiungono al benzene. Cremonesi, non ce l'ha solo con voi, ce l'ha anche con noi, perché qualcuno ci ha proposto il benzene invece del piombo, bisogna anche dirlo quando c'è un errore, poi non si capisce quando fai la misura del benzene dopo che si è abbattuto il traffico a Roma e trovi che il benzene è rimasto alto. Non siete voi responsabili e però 1.000 tonnellate fanno 1.000 tonnellate, non è roba da ridere, quindi su queste cose dovete ragionare partendo naturalmente dalle condizioni della vostra sicurezza. Qual è il punto fondamentale? Siccome l'ora è tarda, prima di farvi vedere le slides che fanno un ragionamento generale, vi inserisco alcune questioni. Qual'è il punto fondamentale? Perché 10.000 è un numero serio, perché con 10.000 ci fai una bella manifestazione oggi e ci riempi un seminario. No, non è per quello. Voi sapete che il sistema produttivo italiano è basato - lo leggete sui giornali, andatevelo a vedere nei telegiornali, sentite le dichiarazioni - sui distretti produttivi. Distretto vuol dire tante piccole imprese in un territorio, uno dei distretti più importanti è quello della concia della pelle, e noi ce l'abbiamo tutti, ce l'ho anch'io una borsa. La concia della pelle adopera i solventi, i COV, che sono dannosissimi, ed il distretto più importante in Europa ha 7mila addetti, tira fuori qualcosa come mezzo chilo di COV per abitante. Voi tirate fuori 4 grammi per abitante romano, che però è 32 volte il limite che Coladonato ci diceva essere quello accettabile. Certo i cittadini di Roma non se li respirano tutti uno per uno quei quattro grammi. Ha ragione la signora quando dice "poi dipende dove lo metti". E proprio dipende dove lo metti, perché se poi c'è il clima che m'impedisce un'evaporazione totale, io mi ritrovo tutta quella roba che contribuisce a tutto il resto e noi siamo qui: puliamoci almeno il nostro giardino, almeno quello. Quindi siete paragonabili a un distretto produttivo, come quelli di cui si parla tanto. Però di voi non si parla in questi termini ecco perché siete importanti. Faccio un'altra considerazione. Ci hanno fatto vedere tante bellissime opere ripulite, io giro per Roma, non sono

del vostro settore, vado davanti alla Fontana di Trevi e trovo una bellissima bianca Fontana di Trevi. Ieri al Fontanone del Gianicolo ho visto la targa che dice "Ripulito grazie ai contributi della Banca di Roma", poi guardo sotto e non trovo mai scritto "Quest'opera è stata ripulita in termini ecologici", cioè i rifiuti li ho smaltiti come si deve e ho cercato di usare meno rifiuti possibile. Questo non è bello, non solo non è bello ma è un bel contributo allo stato dell'habitat in cui ci troviamo. Quindi, tanto per capirci, sulle politiche ambientali, sul rapporto fra scienza e risultati perché non si propone una marchio ecologico del restauro? Che significa che ho adoperato tutte quelle procedure che sono richieste dai tipi di sostanze, dai materiali che adopero nel restauro. Non c'è, però è una delle rivendicazioni più banali perché me la ritrovo sulle banane, me la ritrovo sui prodotti biologici, me la ritrovo nell'agriturismo, invece il restauro che è un valore economico, un valore sociale, è unico in Europa e ha ragione Cremonesi quando dice: "Ma il sovrintendente vi dà soltanto l'autorizzazione al tipo di restauro, e al resto?" Quindi c'è un punto di ritardo rispetto a quella che è la discussione nel resto del mondo, non solo in Italia, e che vi riguarda da vicino perché se la discussione continuate a farla, la mia sicurezza viene prima quella del quadro, come ci viene giustamente proposta, rimane in termini di costo, rimane sempre qualcuno che vi dice: "Ma guardate che comunque quell'opera d'arte è un'unità". C'è una discussione in cui non si trova il punto di sintesi che tuteli entrambe, è come quando ci sentiamo dire: "Ma io tanto l'acciaio lo devo fare, quindi inquinare un po'". Invece abbiamo le condizioni per poter modificare l'elemento culturale che sta alla base del nostro lavoro, e Roma, da questo punto di vista, è formidabile. Non faccio una critica a nessuno perché magari c'è l'argomento, ma l'argomento smaltimento rifiuti è trattato nelle scuole che erogano la vostra formazione. Questo è uno dei punti. Vengo a quello che può fare il Comune. Il Comune mi dice: "Io faccio la raccolta differenziata a Roma. Giusto, applico una legge, il decreto Ronchi sui rifiuti, che recepisce una direttiva europea e li catalogo: rifiuti speciali e tra i rifiuti speciali, quelli speciali pericolosi e non pericolosi e i rifiuti artigianali sono tutti speciali, e voi siete tutti artigiani, quindi voi già rientrate nella categoria rifiuti speciali, diversi, poi da quello che ho sentito e da quello che ho visto siete tutti pericolosi, quasi tutti". Ma voi quando fate un contratto ce lo mettete il costo dello smaltimento dei rifiuti? Questo è uno dei punti. Se il mio Comune, la mia amministrazione municipale fa lo smaltimento dei rifiuti speciali - e la fa,

perché c'è un inceneritore di rifiuti speciali ospedalieri, uno dei pochi in Italia - perché non si può proporre una raccolta differenziata speciale per i restauratori facendo una sperimentazione di valore europeo con contenitori ad hoc? E anche con alcune altre? Dò una risposta sulla questione delle ditte specializzate. Ce l'ho anch'io la ditta specializzata che viene nel mio centro di ricerca e raccoglie i miei rifiuti; lo fa come quelli che si fanno con tutti, d'accordo. Il problema è che io sono un centro di ricerca pubblico e quindi il mio ente mi ha dotato, per esempio, di un raccoglitore separato ermetico che ha un costo, a cui sono dedicate tre quattro persone e lo capisco anche, perché è un costo che si accolla l'insieme che fa funzionare il centro di ricerca. Quindi quelle ditte lavorano su un segmento che è già predisposto e che comunque ci mette una parte del suo, ma la stessa cosa non avviene quando lavorate nelle botteghe di restauro. Non mi venite a raccontare che voi usate tutti dei contenitori ermetici, che quando aprite il contenitore - dove da venti giorni state accumulando roba indifferenziata (stracci imbevuti e altre cose) - vi mettete la mascherina, poi aprite maneggiando a distanza, fate funzionare l'aspiratore, mettete dentro, chiudete e ve ne andate. Non è così, lo sapete anche voi. Voi prendete lo stoppaccio e lo mettete in un contenitore: se ha il coperchio bene, anzi sicuramente ce l'ha, e lì finisce, forse si può progettare un contenitore ad hoc, che ha un costo e quando io faccio la raccolta differenziata non corro rischi. Certamente ci sono le ditte che fanno le raccolte dei tossici speciali, ma so anche che quelle ditte spesso non smaltiscono come si deve. Il richiamo quindi non è a voi, ma a come voi ponete il problema alle istituzioni, ad esempio al Comune di Roma, se nell'ottica di usare quello che c'è, o nell'ottica di pensare che siete promotori di modifiche comportamentali e tecnologiche verso la sostenibilità, ponendosi come un gruppo guida nel territorio. Dico questo come esempio di una possibilità di avanzamento nell'affrontare un problema; quelle ditte sono quelle stesse che, per carità sono tutte oneste... però io so che quando vado in Campania vedo il camion dei rifiuti che si ferma, e se pesava una tonnellata, dopo che si è fermato, pesa una tonnellata e cento e quei cento sono rifiuti tossici; e questo è uno dei motivi per cui nessuno vuole le discariche o gli inceneritori in Campania perché non c'è controllo, non è possibile controllare ciò che poi viene smaltito. Ma io non sto prendendomela con voi, vi sto suggerendo come voi potete migliorare la qualità del vostro lavoro, darvi degli strumenti, partendo da una considerazione che riguarda voi ma che riguarda

anche gli altri, perché va benissimo; ripeto, giustamente, ci dice Cremonesi, usate il dimetilsolfossido invece che la formammide. Perfetto, ottimo, è da applauso una cosa del genere, ma questo non sposta il rapporto tra voi e l'opinione pubblica. Quello che sposta il rapporto tra voi e l'opinione pubblica è dire che si affronta il problema facendo una valutazione ambientale strategica del settore per le problematiche che pone al territorio. Il vostro messaggio deve essere: "Noi restauratori siamo in grado di dire qual'è l'impatto ambientale del nostro settore nella città di Roma, e siccome siamo importanti chiediamo a te, organo istituzionale, Sovrintendenza e Comune di Roma, di organizzare per noi, di accollarti una parte dei nostri costi". Così facendo vi proponete come risolutori di un problema collettivo, quello dei rifiuti tossici, che parte dalla vostra attività lavorativa, e risolvete anche un problema interno alla categoria. La questione dei costi è l'altra questione che interfaccia direttamente con la condizione di lavoro, tanto più il mio lavoro è precario, tanto più io tenderò a ridurre i costi. Il problema dei costi non si traduce solo in quantità di tempo a disposizione, ma anche in strumenti, cioè nella qualità e nella quantità degli strumenti che si possono utilizzare. Tanto per capirci su quale può essere uno strumento, per esempio, io ho visto alcuni modelli di sabbiatrice che voi utilizzate. Voi non avete soltanto rifiuti tossici, ma avete anche delle operazioni a più largo spettro se volete, io non riesco a capire perché ai lavaggi auto sia obbligatorio oramai il riciclaggio dell'acqua, quando si fa una pulitura di una superficie con getto d'acqua voi avete dei dispositivi che non la raccolgono e non è previsto nel costo, perché nel modello di sabbiatrice che mi hanno fatto vedere non c'era questa raccolta sotto, poi qualcuno adopera CO₂, però sono problemi. Gli inerti che voi accumulate, diceva Coladonato all'inizio, sono anch'essi un problema: andate in cantiere, vi mettete la tuta, poi mangiate e inquinare la tuta con varie cose, polveri, emissioni di gas, ecc., e quegli inerti li vanno, sciolti con la pompa dell'acqua dentro la fogna, oppure raccolti con la paletta dentro un contenitore e poi messi nel cassonetto che sta fuori. Perché uno che lavora a cottimo, come si diceva prima della guerra, o, come si dice oggi, con la partita IVA, al tempo ci tiene. Per lui è un costo e quindi tende ad abbreviare tutte le operazioni che ritiene improduttive. Ecco perché forse c'è bisogno di un salto culturale nella definizione di sistema del restauro. Il sistema del restauro è un sistema, è un valore economico, è un valore sociale, ha un impatto ambientale che non conosciamo, che però

possiamo supporre essere di una certa entità non trascurabile, da questo punto di vista bisogna che con uno sforzo comune si vada verso una modificazione. Ad esempio, per voi utile è un contenitore fatto così, qui ci stanno i rifiuti, ma io non li metto da qua, li metto da qui e poi, una volta che sono caduti, li spingo con un compressore ma anche a mano e li butto dall'altra parte, e qui c'è un altro sportellino che mi impedisce di respirare i vapori quando me li prendo. Ma questo ha un costo, cioè non c'è sul mercato, va comprato, l'abbiamo pensato con i miei colleghi, ma va pagato, a noi non ce ne frega niente, ma l'AMA potrebbe pensare una cosa del genere, perché se io se li metto da qui apro, butto e mi becco una bella zaffata di quello che c'è, mi metto la mascherina, mi metto il filtro ABEK quando vado sul contenitore. Per farvi vedere come si modificano le cose pensandoci, vi ho inserito un po' bruscamente quelle che sono le pecche del vostro lavoro. Però vi ho dovuto anche provocare perché altrimenti qui finiva che si imparava sicuramente come si fanno delle cose in modo meno tossico o meno aggressivo per noi oltre che per le opere d'arte, ma si rimaneva chiusi dentro un contesto limitato; in realtà voi, ripeto, siete un valore per Roma, anche Firenze avrebbe la stessa validità. Se non ragioniamo in questi termini, se voi stessi non ragionate in questi termini non riuscite a risolvere più di tanto quelli che sono i vostri problemi. Per farvi capire dove ho trovato alcuni dei concetti che vi ho espresso, vi ho portato alcune slide in cui si rappresenta come si è evoluta la discussione sullo sviluppo sostenibile. Questa è la definizione di sviluppo sostenibile che è stata adottata dall'Onu. Sicuramente qui rientrano anche le opere d'arte però entrano anche le risorse naturali ed entrano anche gli uomini. Quanto ci vuole per formare un restauratore? Voi siete tutti giovani, tra l'altro il problema che avete in questa fase è, lasciatevelo dire da uno che ha i capelli bianchi, che quando si è giovani si soffrono meno le patologie dovute al tipo di lavoro che si fa perché si è fisicamente più resistenti. Tra l'altro, anche per questo, non abbiamo grosse statistiche, perché siete nella fascia che è meno deteriorata da questo punto di vista. Quanto ci costerà dal punto di vista del servizio sanitario nazionale poi curare le patologie che voi tirerete fuori? E ancora, quanto ci costa? C'è una questione che ritorna sempre nel rapporto fra formazione, costo della formazione e sviluppo economico. I bambini che fanno i palloni, per farvi capire, i palloni o le scarpe della Nike non sono soltanto un'anomalia dal punto di vista morale; un bambino che lavora, se io faccio il calcolo dello scena-

rio di sviluppo economico di un Paese che prende i suoi bambini e li mette a studiare e poi li rimanda a lavorare dopo avergli dato una professionalità e lo confronto con quello di un Paese che invece prende i suoi bambini a 8 anni e li manda a lavorare, immediatamente il paese che li manda a lavorare a 8 anni guadagna di più, fa più Pil, ma nell'arco di trent'anni quello che li manda invece a scuola, dà loro una professionalità e li tutela, guadagna dieci volte tanto. Quindi c'è anche un problema economico. Ora voi siete la parte giovane della nostra classe ad elevata cultura, perché siete gente che ha studiato, ma quanto ci costa ammazzarvi? Poco, mica tanto, ma poco perché poi paga mio padre quando muoio io, il problema è che voi siete un valore. Ora o ragionate in termini di "diamine c'è un valore che è espresso dalla nostra collettività, dal nostro sapere", oppure si campate però non tanto bene quanto potreste. Questa è una delle cose che affronta questo problema, cioè su questa definizione siamo tutti d'accordo nel mondo, ma la discussione è difficilissima da applicare, anche le cose che abbiamo visto oggi sono evidenti. Questo è il processo di sviluppo sostenibile che nasce nel 1972 da una serie di incontri internazionali, quelli più importanti sono quelli di Rio e anche l'ultimo di Johannesburg. La differenza sostanziale è che a Rio il concetto di sviluppo sostenibile si è deciso che lo pagassero gli Stati, cioè le comunità pubbliche e si cercava tramite loro di modificare il rapporto fra ambiente e società. A Johannesburg ci si è accorti però che, sulla base di questo assunto, che è importante, le imprese dicevano "Va bene, ma tu, Comune di Roma, mi dai i soldi per fare il progetto per modificare la raccolta dei rifiuti per i restauratori? No? E allora io non ce l'ho il problema", quindi si chiamavano fuori, aspettavano che le istituzioni le sollecitassero. A Johannesburg si è deciso che i progetti nuovi si facessero tra imprese, istituzioni e quelli che si chiamano soggetti locali, e voi siete fra questi perché fate parte del gruppo sia delle imprese locali, sia state dentro le istituzioni e vivete nella città di Roma. Questo è il grafico dello sviluppo sostenibile. Questo è un grafico che è il modo, lo schema che viene usato - è stato usato dal MIT ma poi anche da altri gruppi di ricerca - per cercare di valutare gli scenari in cui ci si muoveva, spostandosi da una società a bassa tecnologia ad una società ad alta tecnologia. Lì trovate la quantità di persone, sono le sbarre, che hanno quel PIL procapite, in migliaia di dollari l'anno, come vedete sono tutte addensate fino a mille dollari, e questa è una semplificazione perché molti campano con 300 dollari però per semplificare

è stato messo tutto fino a mille. Noi saremmo nella zona da 14.000 a 17.000 dollari, l'Italia e anche gli altri che hanno i redditi: è una parte minima della popolazione mondiale. Quali sono le modificazioni che avvengono strutturalmente? Allora il tasso di mortalità, quella curva che vedete, il tasso di mortalità scende rapidamente. È noto a tutti che appena si incrementa il reddito, con una flebo di acqua distillata io salvo milioni di bambini dalla disidratazione, dalla diarrea, quindi con bassissimi costi io riesco ad abbattere la mortalità, ed è quello che avviene. La mortalità poi diventa costante, cioè comunque io mi ingegno, comunque ti faccio diventare un robot, ti cambio i pezzi, sotto un certo limite per adesso non ci andiamo. Gli ultimi dati dicono che la mortalità nelle grandi città sta tornando indietro, cioè stiamo vivendo meno. I demografi insieme agli studiosi dell'ambiente dicono che questo è il combinato disposto dell'inquinamento cittadino. Se poi tenete conto che negli ultimi due anni c'è stato un cambiamento climatico, quindi abbiamo il 13% della popolazione a rischio, l'altro giorno uno ci ha detto "portateli al supermercato", io glieli porterei tutti così, gli anziani a rischio, così almeno gli facciamo compagnia, è una cosa anche simpatica, si conoscono. E ci sono stati, non dichiarati, tassi di mortalità superiore al 10% l'altra estate. Quindi come vedete il tasso di mortalità ha una risposta che tende a diventare piatta e dipende proprio dal tipo di ambiente in cui viviamo. La seconda modificazione è il tasso di natalità, anche quello diminuisce però è spostato come quantità di reddito e quindi noi vediamo che a un certo punto lì c'è una differenza fra le due curve: la natalità è ancora alta, la mortalità è già bassa e c'è il boom demografico, è quello che è avvenuto anche in Italia dopo il 1950, quando abbiamo avuto una crescita. Che cosa succede dal punto di vista tecnologico? Che l'inquinamento che è bassissimo a bassi livelli di reddito, diventa micidiale ad altissimi livelli di reddito. Anche quello fortunatamente, non si sa grazie a chi, però tende a diventare piatto, cioè a non andare oltre un certo limite, tende ad un valore. Di contro noi tendiamo a mettere in piedi una serie di contromisure, e le contromisure riducono l'inquinamento. In effetti c'è un momento in cui, sempre nel passaggio di reddito, le due cose sono molto distanti, quindi abbiamo molto inquinamento e poca capacità di abbattimento. Ad un certo punto raggiungiamo anche noi l'optimum, quando lo raggiungiamo però abbiamo sempre e comunque un gap, cioè la quantità di inquinamento che siamo costretti a tenerci è sempre superiore a quella che riusciamo a ridurre con le tecnologie che abbiamo. Esempio

pratico. L'industria automobilistica (si potrebbe fare anche l'esempio di Cremonesi con il passaggio da solventi di un certo tipo a solvente acquoso, quella è un'ottima riduzione dell'abbattimento dell'inquinamento) ha ridotto del 94% le emissioni dai motori a scoppio, però la condizione oltre un certo limite non è migliorata perché la risposta è una risposta complessa, quella che si chiama derivata da un sistema complesso in cui le uscite non sono date dal numero di ingressi e basta, ma sono date da combinazioni casuali degli ingressi, per cui una parte delle uscite è indeterminabile a priori. Se fosse un sistema complicato avrei n uscite a fronte di n ingressi, un sistema complesso me ne dà $n+1$ almeno e questa è la cosa che noi abbiamo dell'inquinamento. Tant'è vero che voi, che siete un sistema complicato, non avevate il punto di vista del rapporto tra voi e la città, quello fa parte del sistema complesso, anche se spendete i soldi e vi date da fare perché i vostri rifiuti siano smaltiti come si deve. Questo è il modello con cui noi leggiamo l'impatto ambientale. Lì vedete che questo è il modello usato nella Comunità Europea, lì ci sono le pressioni che sono i rifiuti, le emissioni di scarichi idrici, prelievi idrici... per voi valgono praticamente le prime, rifiuti, emissioni e scarichi, qual è la qualità dell'aria e dell'acqua che voi determinate e questo è lo stato, quali sono gli impatti. Il vostro tipo di impatto, quindi le vostre pressioni le possiamo catalogare, è una modificazione dello stato di salute generale della qualità delle acque, perché una parte dei vostri rifiuti va dentro le acque. Naturalmente c'è un problema di risposta. Poi ci sono i driver, le imprese, le popolazioni e le istituzioni che sono quelle che vi dicevo prima. Il fatto che manchi un marchio ecologico per l'attività di restauro è una delle cose che a me sembra più eclatante, anche più stupida perché caratterizzerebbe in termini positivi un'attività e costringerebbe a responsabilizzare tutti, compreso il Sovrintendente. Questi sono gli indicatori ma è una definizione che a voi serve fino a un certo punto. Questa è la piramide dell'informazione, cioè se volessimo andare a fare un'analisi della situazione ambientale dovremmo avere dei dati primari, quindi per esempio quanti restauratori ci sono, quante superfici pulite, quale quantità e poi per tipologia di solventi adoperate, quanti elementi organici produce, dove vi trovate sul territorio, perché non è la stessa cosa che vi trovate in cima a Monte Mario oppure in una piazzetta a Trastevere, non è la stessa cosa dal punto di vista delle emissioni. Da questi primi dati possiamo fare una serie di elaborazioni, cioè di aggregazioni. Infine trovate i cosiddetti indicatori. Per esempio un

indicatore che usava Cremonesi era il grado di tossicità; anche Coladonato lo usava e vi diceva "il punto di flash più alto è un elemento di caratterizzazione migliore", quello è un indicatore. Allora io posso dire per esempio che un restauro è fatto bene dal punto di vista ecologico o se ha usato meno solvente per unità di superficie di un altro, questo è un indicatore dell'ecologicità di un'attività. Infine si trovano i cosiddetti indici e quindi negli indici poi ci si mettono anche gli elementi di costo e gli elementi che riguardano la parte sociale ed economica. Questi sono esempi di indicatori di sviluppo sostenibile dalla qualità della vita alla qualità delle abitazioni e via andare. Questo è un esempio di indicatori demografici, vi volevo far vedere che cosa significa usare un indicatore per un problema tipo quello energetico. Tutti sapete che c'è il problema dell'effetto serra: l'effetto serra è legato all'emissione di alcuni gas; questa è la CO₂, è stata calcolata in livello di tonnellate equivalenti di petrolio che possono essere consumate per abitante, alle tonnellate equivalenti di petrolio è un indicatore sintetico che ci consente di confrontare il gas metano, il petrolio, la benzina, i combustibili fossili come il carbone, il legno e così via. Però sappiamo che quando bruciamo roba emettiamo CO₂, quindi l'abbiamo catalogati tutti nello stesso modo e abbiamo trovato che l'equivalenza ci dà questo livello di emissione; cioè se noi emettessimo 0.906 per abitante saremmo sostenibili. In realtà questa è una delle graduatorie, poi vengono periodicamente aggiornate e come vedete stanno tutti sopra; tra l'altro il problema che si pone, e che ritrovate anche in discussioni di carattere economico, è il fatto che la Cina e il Brasile e l'India che stavano sotto stanno superando questo livello di sostenibilità e quindi il problema si aggrava invece che risolversi. Questi siete voi; se voi pensate al restauro soltanto come l'elemento che determina i vostri comportamenti all'interno del laboratorio sicuramente sarete degli ottimi restauratori, però avrete una dimensione sociale che è estremamente ristretta. Bisognerebbe pensare, ma non è addebitabile solo a voi, ma ripeto al contesto, però mi pare che questo sia uno sforzo per superare il limite. Bisogna pensarla in queste tre dimensioni: nella dimensione economica, sociale ed ecologica. Questo è lo schema tipico che si adopera quando si fa un'analisi di sostenibilità, quindi quanto ci rende avere i restauratori, quanto ci costa in termini di attività ecologica, e questo sarebbe un puro conto della serva, non è soltanto questo che ci interessa. Quanto mi costa anche in termini di sviluppo, per esempio in termini positivi, produrre una capacità di fare restauro che sia eco-

gica, forse vale di più che fare l'attività di restauro che io sto già facendo. Io lo so che tutte le comunità scientifiche si confrontano sui particolari dell'attività che viene svolta e sicuramente questo è il punto di concorrenzialità massima: chi trova un solvente più efficace, chi trova un'altra sostanza e via andare, sicuramente questo è. Però guardate che dentro il confronto dei costi oggi si inserisce anche il costo ecologico: questo è uno dei punti con cui ci si confronta sulla qualità del prodotto e anche sulla qualità della gestione del lavoro. Quindi che cosa potrebbe voler dire per voi avere un approccio ecologico? Vorrebbe dire ad esempio una migliore gestione interna, cioè un'ottimizzazione delle vostre risorse, una migliore relazione con gli altri, con le istituzioni, con la Sovrintendenza. non dovrete discutere soltanto di quale tipo di restauro viene accettato o meno, ma anche di che senso ha fare quel tipo di restauro piuttosto che un altro in termini di contesto in cui si inserisce. Non abbiamo i costi prima delle patologie; se comincio ad elaborare i costi dei rischi ambientali, mi posso riagganciare ad essi perché è una valutazione del rischio che ha anche un contenuto ecologico. Credo che le troviate dentro queste slide. Infine migliorate, ma modificate, sicuramente verso l'alto, la qualità dei prodotti, sicuramente oggi siete dei bravissimi restauratori, ma nel panorama mondiale ce n'è di restauratori ecologici. Avete accesso a finanziamenti, perché non farsi finanziare dalla Comunità Europea, che propone progetti per l'abbattimento dell'impatto ambientale? Un'attività di restauro ecologico a Roma, questo è un progetto che si può far finanziare, il che significa sviluppare un'attività di restauro normale studiandone anche gli effetti ecologici. Infine l'accesso a nuovi mercati. Quali sono gli strumenti che vengono usati? Io ve ne propongo uno fra tutti questi, è interessante l'LCA quello che vedete prima, il "Live Cycle Assessment", cioè il miglioramento del ciclo di vita: significa che quando io produco un ombrello vado ad analizzare che cosa mi serve per produrre il manico, poi la tela, poi le stecchette e così via; vedo quanta energia consumo, quanti liquidi consumo, quanta vernice adopero, quante ore uomo ci metto dentro, che tipo di emissione ho, in acqua, in aria e così via. Questo non esiste dal punto di vista del processo di restauro. Quindi il processo di restauro è un'operazione sperimentale. Tra l'altro il fatto che sia sperimentale è una delle cose culturalmente elevate ma rende anche un intruglio incredibile andare ad analizzare l'attività; ha ragione Cremonesi quando dice "Sperimentate!" Vedete, fate le vostre miscele, Coladonato ci dice-

va mettete l'etichetta sopra per piacere, almeno si sa che roba è quando la trova quello che viene dopo, se no poi si mischia. Il ciclo di produzione del restauro non è codificato da nessuna parte, non può essere codificato, però entro alcuni limiti può essere definito e questo ci aiuta almeno a dire "Escludo questa roba e adopero quest'altra"; ciò costringerebbe il Sovrintendente a discutere anche con un altro argomento non soltanto della qualità dell'oro che deve essere ripulito. Tra l'altro c'è la questione dei consumatori verdi che sono sempre di più dal punto di vista dell'interesse del mercato. Questi sono tutti modi in cui si rappresenta una valutazione ambientale strategica e, come vedete, è fatto di vari passi che sono connessi l'uno con l'altro, ma che devono riguardare tutti gli aspetti che vi interessano, sia da un punto di vista delle tecniche sia dal punto di vista del rapporto sociale. L'ultima cosa che vi volevo far vedere è questa. Che cosa fate voi quando fate restauro? Io me lo sono letto male figuratevi, non sono un esperto di restauro. Avete un rischio di alterazione dei materiali e fate un'azione di ripristino. Che cosa ottenete? Questa roba qua, che cosa usate, più o meno questi, ho elencato alcuni non tutti, avete anche queste cose. Ora questi elementi sono esattamente, io avrei potuto fare la copia dell'elenco delle sostanze inquinanti che sono problematiche per l'ambiente. Voi adoperate e produceste elementi inquinanti, quindi chi più di voi è titolato per fare un'attività di carattere economico? Queste sono le norme di smaltimento del decreto, vi invito a rileggere, io ho soltanto sottolineato le più importanti: l'articolo 10 dice che gli oneri relativi all'attività di smaltimento sono a carico del detentore. Pagate voi, anche in termini penali quando vi trovano e il produttore di rifiuti speciali deve assolvere in modo prioritario i propri obblighi verso la tutela ambientale. È vietato poi miscelare categorie diverse di sostanze, e voi ce l'avete, questo è il tipo, sono le procedure di smaltimento; come vedete usate roba talmente mefitica che lo smaltimento non è previsto se non in termini distruttivi a temperature anche particolarmente elevate, se li mettessimo insieme agli altri e li lasciassimo decomporre produrremmo discariche piene di diossina, che voi sapete è una sostanza particolarmente resistente e anche particolarmente dannosa. Quindi tutto quello che voi, quando arriva la ditta da voi che prende quella roba, li prende e li porta negli impianti dove avvengono queste o termodistruzioni; per il benzene si parla di recupero quando si tratta di roba liquida (ma come si dice è un *pour parler* che si fa il recupero del benzene, si prende e si butta pure quello). Lo stoccaggio, ve ne

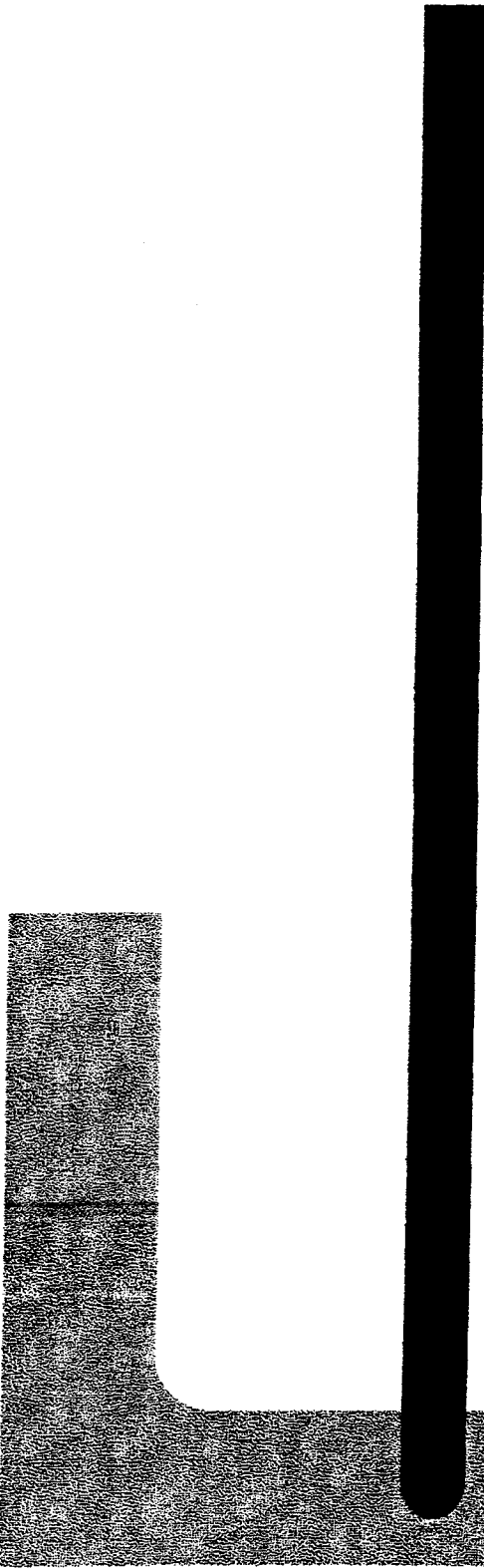
hanno già parlato quindi è inutile che ve lo dica. La questione delle sostanze biotiche non merita nemmeno un approfondimento; tutto quello che buttate nella fogna significa che noi abbattiamo la carica organica. Per farvi capire ci sono due effetti: 1) quando le vostre 1.000 tonnellate vanno nei depuratori di Roma ammassano la carica batterica che serve per depurare il resto, e quindi il depuratore se gli arrivassero tutti insieme andrebbe in collasso; 2) vengono diluiti nel tempo, siccome sono in parte resistenti rimangono sciolti nelle acque che vengono poi immesse nelle acque fluviali, perché poi il depuratore una volta che ha tolto, ha ridotto entro i limiti di legge, scarica e quindi noi abbiamo l'effetto secondario: la qualità dei fiumi del Lazio fa schifo, questo ci dice l'ARPA Lazio e ha ragione. È evidente che una parte di questa invivibilità ecologica delle nostre acque superficiali deriva anche dal fatto che si fanno attività produttive, poi ci sono gli scarichi del marmo di Tivoli, ci sono gli oli bruciati che vengono buttati, però dentro c'è anche questo pezzetto che deriva dalla vostra attività. Quindi il concetto che dovrete coltivare sia dal punto di vista culturale che dal punto di vista organizzativo volto all'analisi del vostro tipo di lavoro è questo: siete un distretto, perché anche se non vi etichettano così, e lo siete perché ne avete tutte le caratteristiche economiche, sociali, ambientali. Questa concentrazione di attività che vi contraddistingue, nel tempo e nello spazio, non si ritrova spesso nel mondo, esiste a Firenze, esiste a Roma, esiste dove esistono i grandi centri di formazione. Tra l'altro la formazione la dobbiamo rilanciare perché è un po' sacrificata, come anche la ricerca, e se voi venite riconosciuti come entità, come distretto, diventate il centro promotore di formazione, ricerca e lavoro sicuro, e lo potete fare perché voi siete un patrimonio per Roma, potreste diventare un patrimonio per l'Europa. Bisogna che conquistiate la dimensione del rapporto tra voi e il vostro lavoro e il resto della società che vi circonda. Grazie.

**Il restauro visto da vicino:
problemi aperti
formazione
mancanza di tutele**

Coordinamento: Augusto Biondi e Francesca Boccini

**Patrizia Anetrini
Marina Biondi
Serena Morello**

**Federica Pasca Raymondo
Livia Potolicchio**



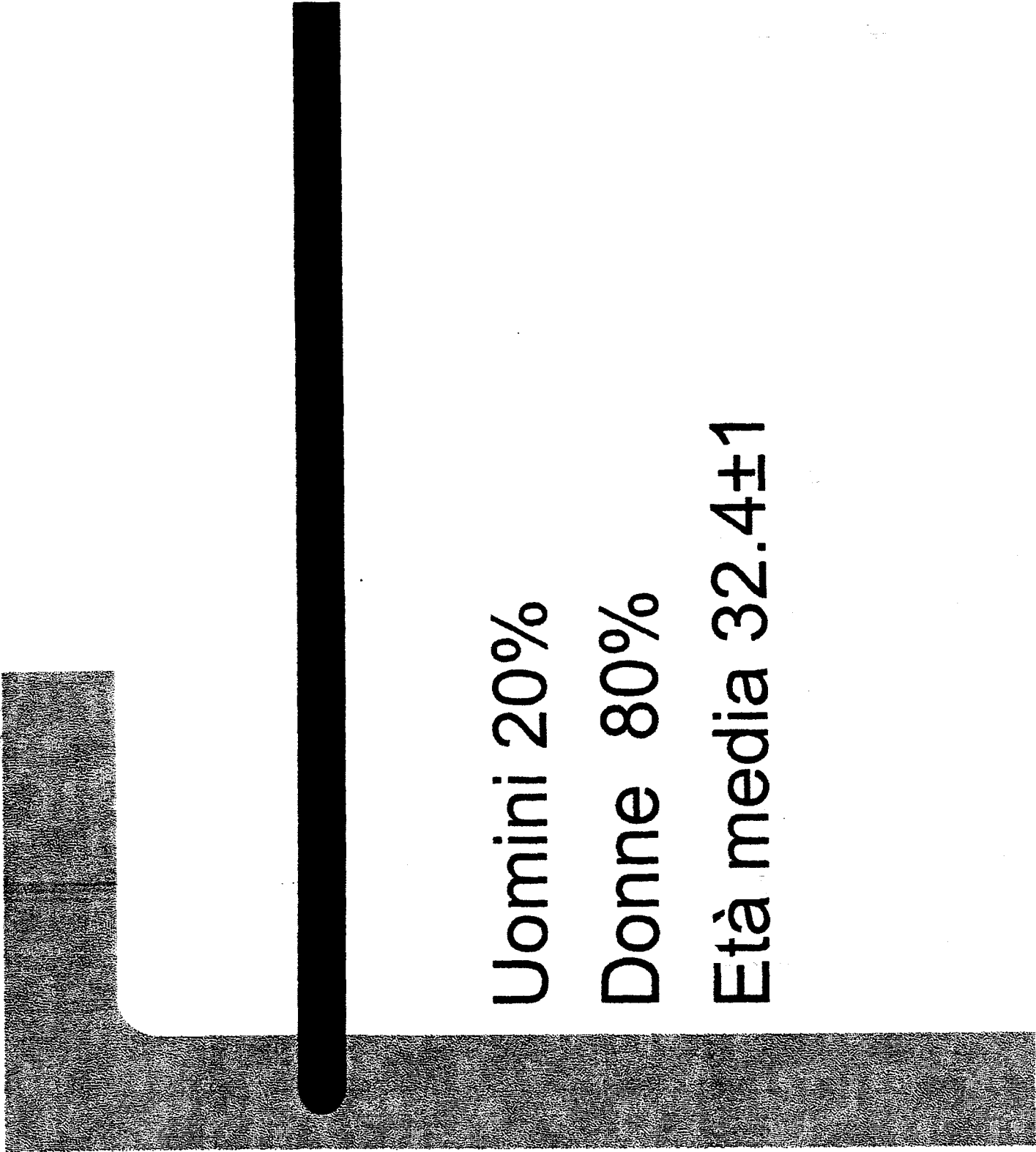
I Restauratori che hanno
frequentato una scuola di
restauro nel Lazio dal 1950
sono circa 4000



20% ca. diplomato presso ICR

75% ca. diplomato presso altre
scuole


5% ca. Università



Uomini 20%

Donne 80%

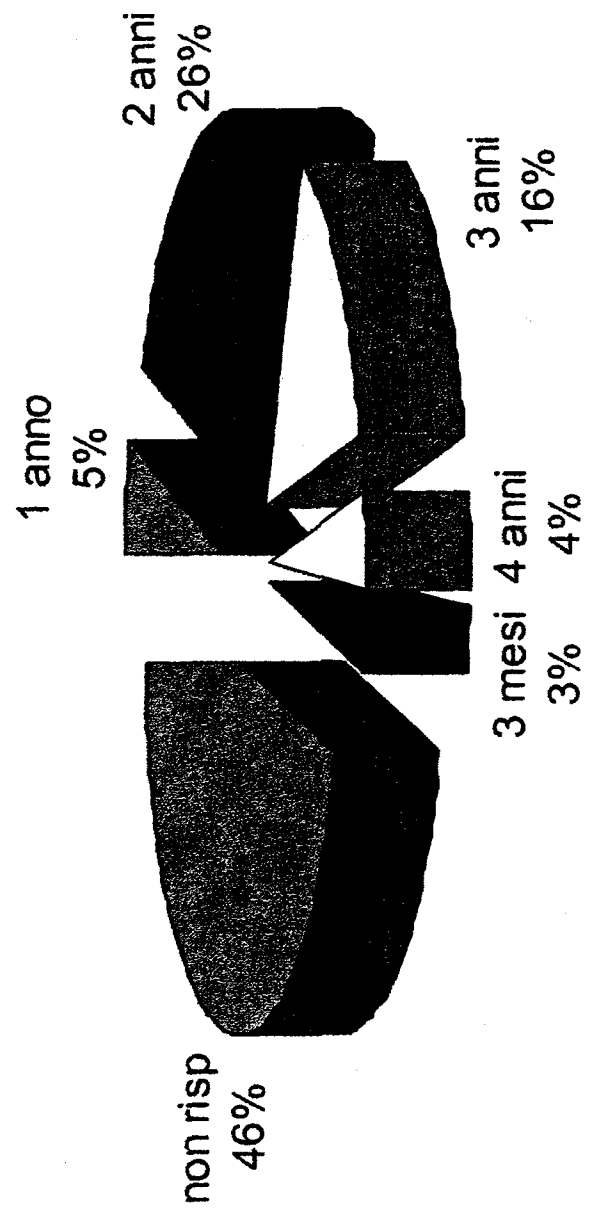
Età media 32.4 ± 1



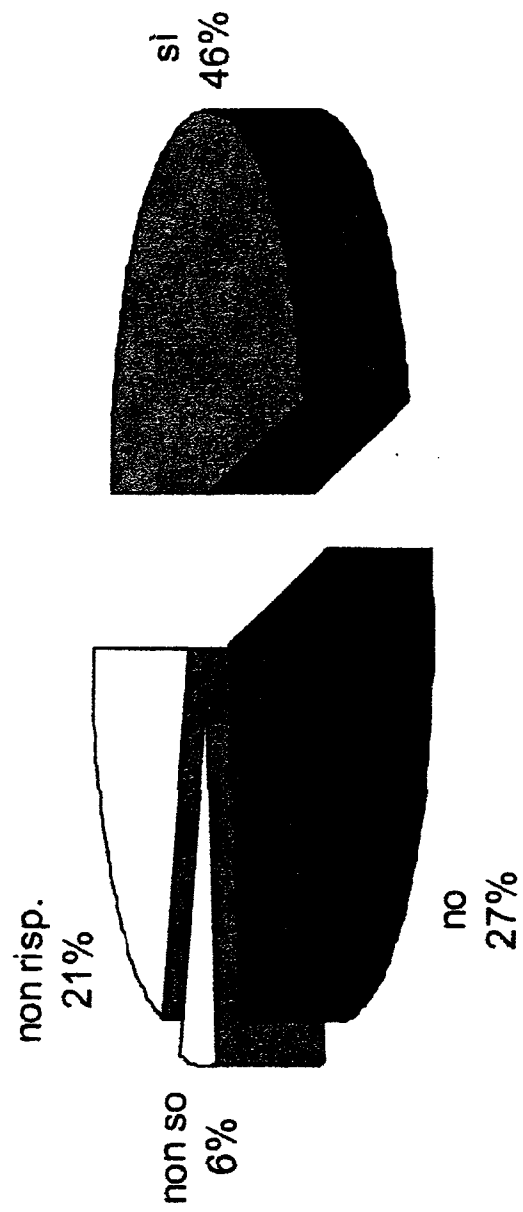
**Difficoltà di allinearsi ai requisiti
stabiliti dalla legge in materia di
formazione e qualifica
professionale**

Tipologia di scuole frequentate	Restauratori
%	
Regionale	11,4
Privata Riconosciuta	30,0
Privata non Riconosciuta	7,6
ICR	13,0
Bottega	3,8
Altri Corsi	12,4
Non specificato il corso	21,9

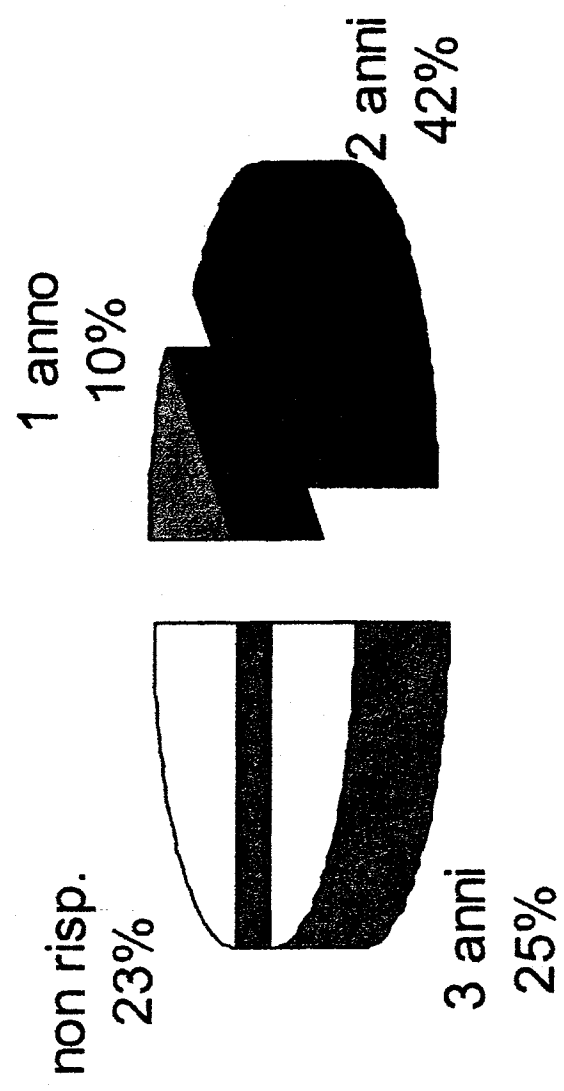
Anni di corso frequentati



Ritieni sufficiente la tua preparazione?

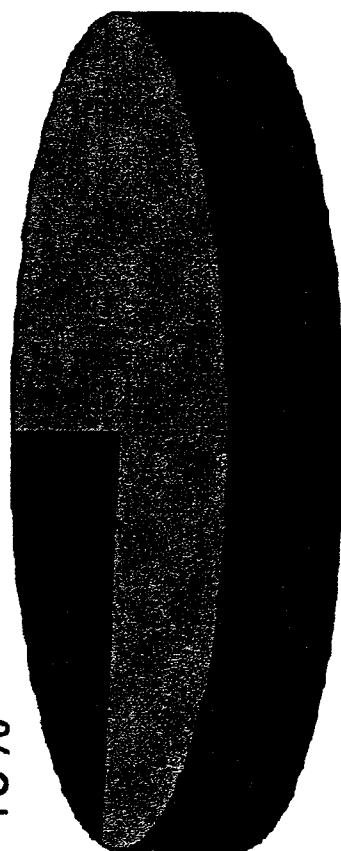


Preparazione sufficiente/anni di corso



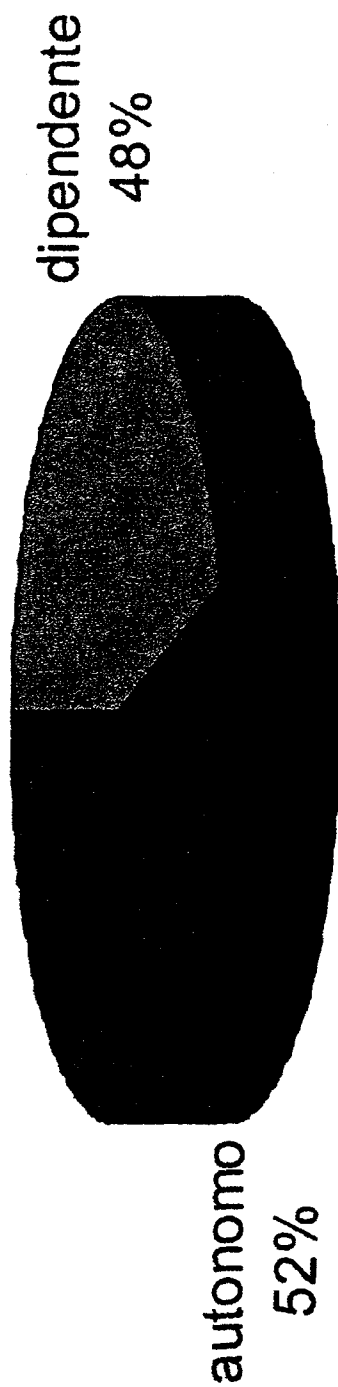
Ritiene utili ulteriori corsi formativi?

no
19%



si
81%

Lavoro

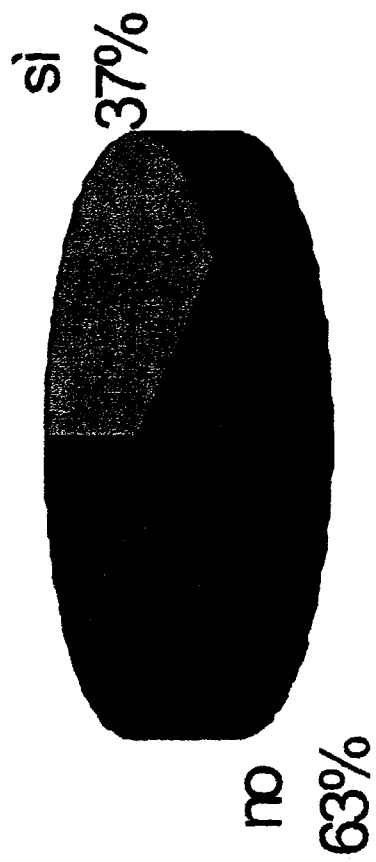


Il contratto prevalente è quello edile ed il livello di inquadramento più ricorrente è il III livello operaio specializzato

Attività ditta		Livello di inquadramento	
Edile	12,0%	III oper. Spec.	60,4%
edile+restauro	29,0%	IV	12,5%
Restauro	39,0%	V	12,5%
Archeologic o	4,0%	C1	6,3%
Rimozione scritte	4,0%	Nessuno	8,2%

Tipo di Scuola		%si
Media Inferiore		100,0
Media Sup.		95,6
[REDACTED]		
Liceo Classico		26,6
Liceo Scientifico		17,4
Istituto Tecnico		12,0
Altro		44,0
Laurea	Non risposto	24,0
	Accademia Belle Arti	26,1
	Lettere	34,8
	Conservazioni Beni Culturali	30,4
	Scienze umanistiche	4,3

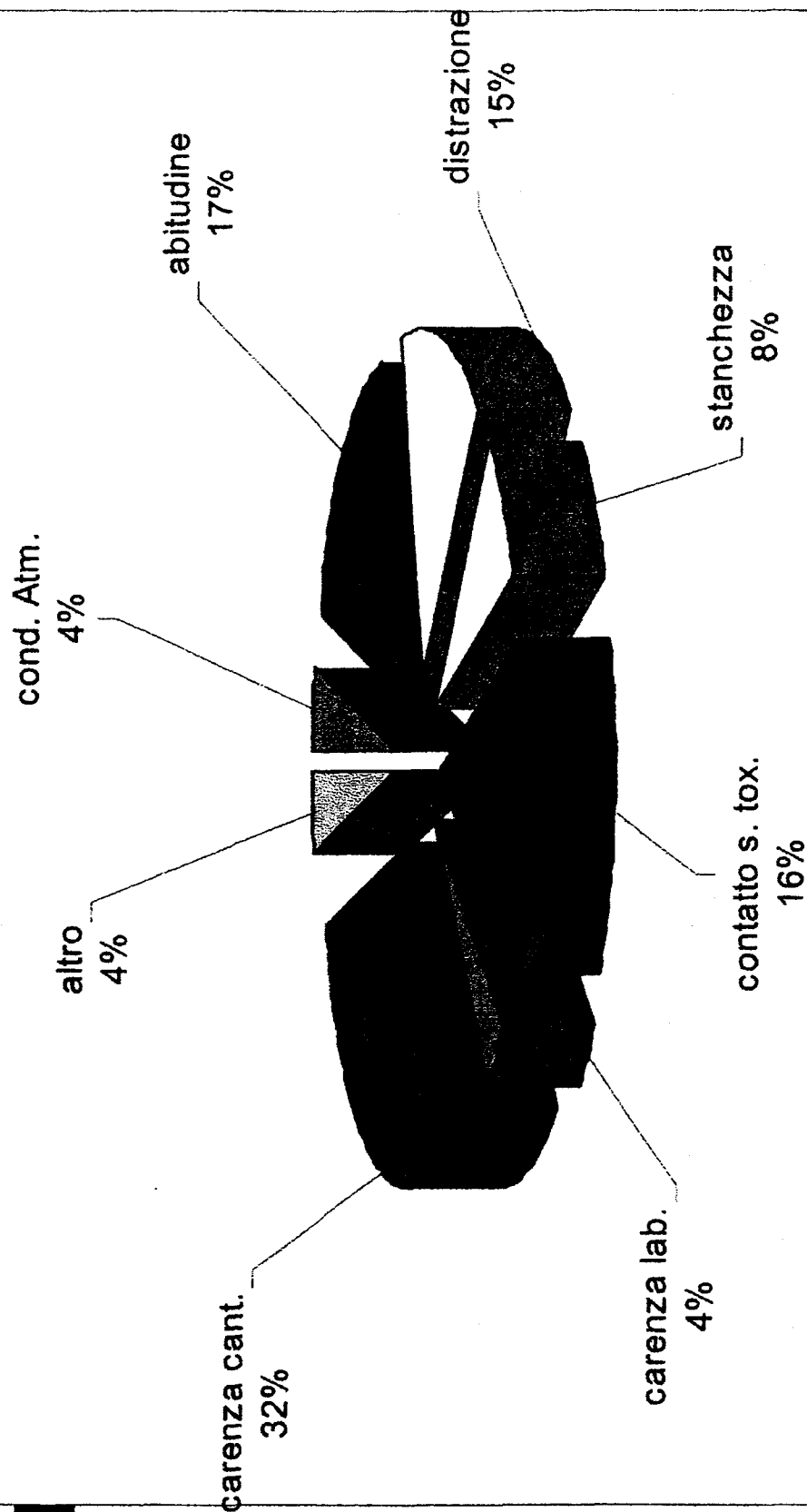
Ha mai avuto incidenti sul lavoro?



La quasi totalità dei Restauratori che hanno subito gli infortuni hanno dichiarato di indossare i DPI.

Dove lavorava al momento dell'incidente?	Cantiere	Laboratorio	Entrambi	Uso DPI
	71,8%	12,5%	15,7%	96,7%

Fattori favorenti l'infortunio



Prevenzione

	si	no	non so
Ha mai frequentato corsi relativi alla prevenzione degli infortuni?	64%	36%	-----
Parteciperebbe a corsi di formazione per la prevenzione dei rischi sul lavoro?	90%	10%	-----
Ritiene che le sue mansioni lavorative siano svolte in piena sicurezza per la sua salute?	26%	59%	15%
Crede che nel suo lavoro siano adottate misure di protezione idonee ai rischi ad esso correlati?	36%	49%	15%

Ritiene che la sua conoscenza in tema di sicurezza sul lavoro sia	
Insufficiente	10,0%
Sufficiente	52,0%
Buona	34,4%
Ottima	3,2%

Ritiene utile investire un po' del suo tempo in un tempo in un corso di formazione/informazione?	
Sì	92,0%
No	8,0%

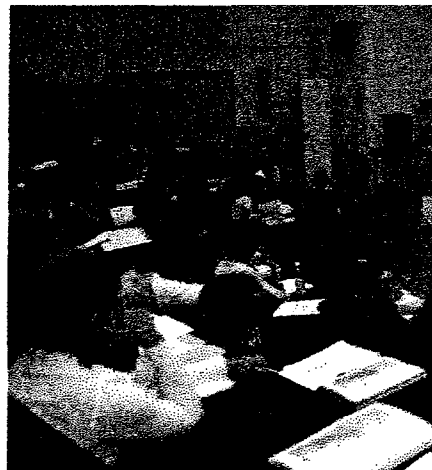
Alcuni momenti della giornata seminariale



(da sin.) F. Boccini, M. Bottazzi



M. Bottazzi



Gruppo di partecipanti



M. Coladonato

Aula Magna Dipartimento di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli" - Università "La Sapienza"



P. Cremonesi



A. Fomi



Presidenza: (da sin.) M. Coladonato, A. Fomi, F. Boccini, P. Cremonesi, M. Bottazzi

Aula Magna Dipartimento di Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli" - Università "La Sapienza"

Progetto grafico e impaginazione
Albatros soc. coop.
Via Emanuele Filiberto, 130 - Roma
www.albatrosweb.com

Finito di stampare il 20 ottobre 2005
presso la tipografia Albaprint, Ariccia (RM)

*Indagine conoscitiva nel settore restauro
a Roma e nel Lazio condotta dalla
Fillea - CGIL e Agenquadri Lazio*

*In collaborazione con
l'Istituto di Igiene Pubblica
"G. Sanarelli" dell'Università
degli Studi di Roma "La Sapienza"*

*Coordinata da
Francesca Boccini
e Augusto Biondi*

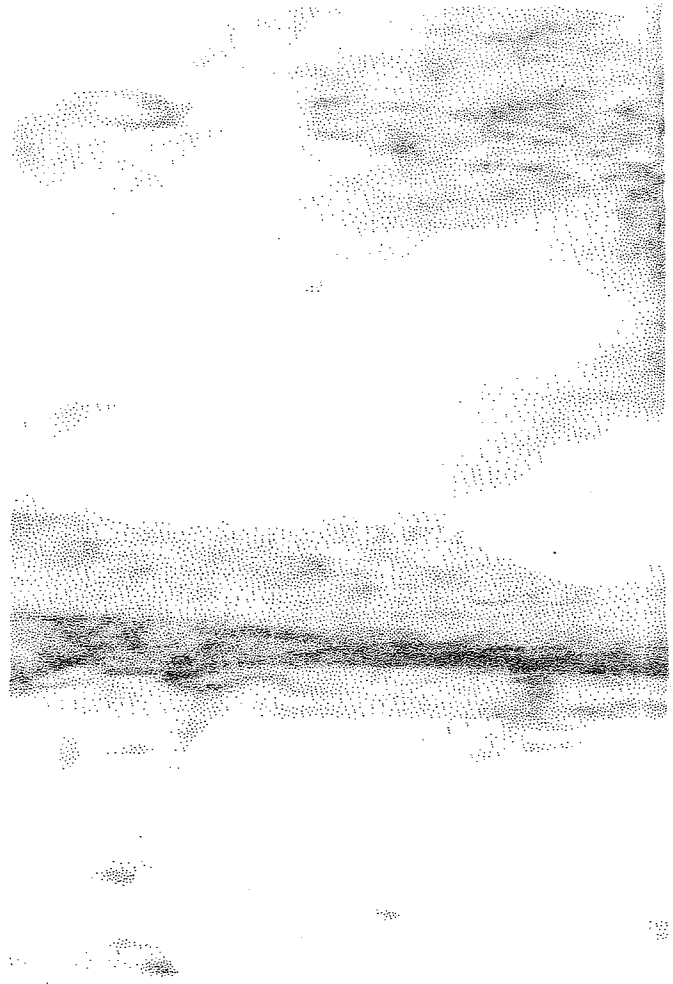
*Eseguita da
Gianfranco Tarsitani (Direttore Istituto
Scienze di Sanità Pubblica "G. Sanarelli")*

*Federica Pasca Raymondo (Medico
Specializzando Università "La Sapienza")*

Livia Potolicchio (Fillea Restauro Nazionale)

Serena Morello (Fillea Restauro Roma - Lazio)

*Marina Biondi e Patrizia Anetrini
(Restauratrici)*



*In copertina:
Affresco dalla "Bottega del Falegname"
(Pompei) - I sec. d. C.*

Audizione parlamentare del 25 luglio 2005 *di Milano*
Ulteriori precisazioni

La sicurezza nel cantiere è un impegno di tutti i soggetti che vi operano, ciascuna parte è responsabile di comportamenti corretti verso se stessa e verso gli altri.

Il cantiere edile è per sua natura ambiente maggiormente a rischio rispetto ad altri luoghi di lavoro; l'attività di chi costruisce non segue procedure standard stabili, programmabili e prevedibili come più facilmente può verificarsi in fabbrica

Ogni cantiere è diverso dall'altro e nell'ambito di ciascun cantiere l'operaio edile deve svolgere mansioni che presuppongono una frequente mobilità conseguente alla variabilità costante delle lavorazioni.

Le medesime direttive comunitarie, da cui traggono origine le disposizioni in vigore nel nostro Paese, hanno previsto obblighi sia per il responsabile dell'organizzazione produttiva, sia per l'operatore, qualunque collocazione abbia nella scala gerarchica organizzativa.

La sicurezza è parte essenziale nel processo produttivo, non solo obbligo di legge o mero adempimento contrattuale, è una scelta organizzativa, è un vantaggio e non un costo.

In sostanza, la sicurezza costituisce un valore che il sistema associativo sta sviluppando e rafforzando anche con sanzioni di espulsione dal sistema stesso nei confronti di chi cerca vantaggi competitivi al di fuori delle regole.

Prevenzione e correttezza nei rapporti di lavoro sono senza alcun dubbio punti focali nel codice deontologico di Assimpredil, che vincola le proprie associate al rispetto di tutte le norme utili per conseguire tali obiettivi.

Continua ad essere un impegno dell'Associazione, ora come in passato, avviare, anche prima che leggi o contratti nazionali ne formalizzino l'esigenza, sperimentazioni rivolte a valorizzare le buone prassi.

In tal senso, riguardo a quella formazione che non è solo conoscenza, capacità ed abilità nel lavoro, ma è anche conoscenza dell'ambiente, informazione e consapevolezza delle condizioni in cui il lavoro si deve svolgere per offrire garanzie di sicurezza, proprio un accordo provinciale sottoscritto tra Assimpredil e Organizzazioni

sindacali già dal 1989, istituì incontri formativi obbligatori rivolti ad operai e tecnici di cantiere, programmati e realizzati dall'Associazione unitamente alle stesse Organizzazioni sindacali, con lo scopo di fornire appropriate nozioni in tema di sicurezza ai neo entrati nel settore.

L'iniziativa in parola avviata con oneri esclusivamente a carico delle imprese, è stata lungimirante e antesignana di disposizioni poi istituzionalizzate dalle norme in materia di prevenzione degli infortuni.

Ricordiamo, con soddisfazione, che l'attuale **Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro**, più brevemente **C.P.T.**, nacque nel 1969 nella provincia di Milano come Commissione paritetica intersindacale; *ante litteram*, quindi, rispetto alle previsioni del contratto nazionale del 1995 ed ai decreti legislativi n. 626/1994 e n. 494/1996, che proprio ai Comitati paritetici hanno affidato funzioni di orientamento nei confronti delle imprese e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Ogni anno vengono effettuate dai tecnici della sicurezza del C.P.T. circa 2900 visite di controllo e consulenza in cantiere; inoltre, il C.P.T. eroga 2000 ore di formazione per la sicurezza ed elabora, pubblica e diffonde manuali, opuscoli e fascicoli informativi.

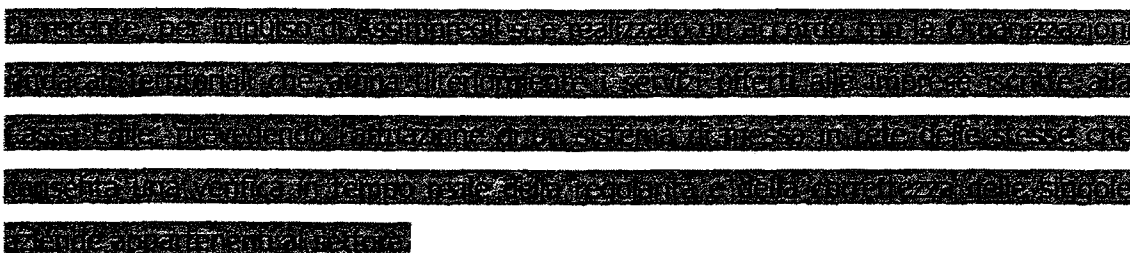
Il contratto integrativo per le province di Milano e di Lodi, dalla fine del 2002, ha valorizzato ulteriormente le esigenze di lavoro in sicurezza per il settore, proponendo **la procedura**, ormai nota come ***bollino blu***, che offre alle imprese, volontariamente interessate, la possibilità di avvalersi di un'assistenza qualificata per la verifica del corretto adempimento di norme essenziali di sicurezza, di regolarità contrattuale e di formazione al lavoro, utilizzando le competenze e le esperienze dei tre enti paritetici che caratterizzano e valorizzano il nostro settore: Cassa Edile, C.P.T. ed Esem.

Le imprese iscritte alla Cassa Edile di Milano, possono richiedere questo servizio che permette loro il miglior governo dei cantieri in relazione all'identificazione degli addetti e della loro regolarità contrattuale, agli aspetti dell'organizzazione e della pratica della sicurezza per tutti gli operatori di cantiere.

La procedura, che si è avviata nel 2003 e che continua ad essere affinata anche tramite l'introduzione di mezzi informatici che ne riducano i tempi di attuazione, riguarda i cantieri e le imprese edili che vi operano ed è rivolta alla valutazione dei

parametri basilari in materia di sicurezza, di formazione alla sicurezza ed alle mansioni, nonché di regolarità contrattuale nei rapporti con il personale comunque occupato nel cantiere.

L'impresa, superata positivamente la verifica cui si è volontariamente sottoposta, sarà contrassegnata dal marchio distintivo *bollino blu*, che non solo la qualificherà nei confronti dei propri committenti o degli acquirenti, ma potrà essere utile riferimento anche al sistema dei controlli, cronicamente carenti, di operatori preposti alle ispezioni.



Nessun controllo è artefice di certezze assolute e neppure antidoto contro la fatalità, ma la volontaria richiesta di verifica da parte di terzi competenti su misure di sicurezza già in atto è certamente indice di responsabile determinazione nel mantenimento di una seria professionalità e di una continua ricerca di qualità del lavoro.

La valorizzazione degli Organismi bilaterali, ad opera del Governo nel recente impianto legislativo del decreto n. 276/2003, rappresenta un'occasione da non perdere per vincere la battaglia della sicurezza, della legalità e del corretto governo del mercato del lavoro.

Dopo un periodo di sperimentazione, dal gennaio 2006, a seguito di apposite convenzione con INPS ed INAL, il rilascio del DURC - documento unico di regolarità contributiva - è affidato proprio alle nostre Casse Edili, organismi paritetici scaturiti dalla contrattazione collettiva per comune volontà di imprenditori ed organizzazioni sindacali del nostro settore.

Regolarità contributiva significa corretta applicazione di leggi e di contratti, significa informazione, formazione e sicurezza.

La puntuale applicazione delle regole comporta automaticamente, in edilizia più che in altri settori, informazione ed educazione alla prevenzione responsabile, che sono in

massima parte organizzate e gestite dal sistema degli enti bilaterali da decenni ormai istituzionalizzati nel nostro comparto.

Non possiamo dimenticare che **Esem, scuola edile milanese** per eccellenza e terzo organismo paritetico istituzionale di formazione per operai e tecnici dell'edilizia, da lungo tempo opera per la formazione degli apprendisti e di tutti coloro che accedono al settore ed i cui contratti di lavoro con le imprese del sistema siano regolarmente instaurati.

Attualmente la nostra scuola edile è, tra l'altro promotrice di corsi per addetti ai cantieri, finanziati dalla destinazione a Fondimpresa delle contribuzioni, già comprese nelle percentuali in vigore dovute all'INPS a carico delle imprese, che vanno ad aggiungersi ai corsi tradizionali specifici per le esigenze del settore attuati annualmente da Esem.

Per l'anno formativo 2004/2005, dai docenti di Esem sono stati gestiti **180 corsi** di formazione per un ammontare di **116.000 ore**, frequentati da **1800 allievi**, di cui **520 stranieri**.

A quanto sopra si aggiungono i patti di legalità che negli ultimi due anni hanno impegnato nella lotta al lavoro irregolare Assimpredil e Organizzazioni sindacali nei confronti delle stazioni appaltanti pubbliche e private.

Nell'ottobre 2004, inoltre, è stato sottoscritto il protocollo promosso dal Prefetto di Milano, che impegna imprese, sindacati, istituti assicurativi e previdenziali, organismi bilaterali, A.S.L., ecc., ad una battaglia strenua contro lavoro nero e intermediazione illecita quali prodromi di mancanza di sicurezza e di formazione.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

distingua da quelle che associate non sono, crede che sicurezza, competenza e
regolarità non siano costi ma preziosi valori aggiunti, crede che l'impresa sociale
debba prima di tutto rispettare questo modello.

Milano, 2 dicembre 2005

Workplace Safety and Insurance Act, 1997

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

S.O 1997, CHAPTER 16 Schedule A

L.O. 1997, CHAPITRE 16 Annexe A

Amended by: 1997, c. 26, Sched.; 1998, c. 36; 1999, c. 6, s. 67; 2000, c. 26, Sched. I; 2001, c. 9, Sched. I, s. 4; 2002, c. 8, Sched. P, s. 8; 2002, c. 18, Sched. J, s. 5; 2004, c. 8, ss. 46, 47 (2); 2004, c. 17, s. 32; 2005, c. 5, s. 73.

Modifié par l'ann. du chap. 26 de 1997; le chap. 36 de 1998; l'art. 67 du chap. 6 de 1999; l'ann. I du chap. 26 de 2000; l'art. 4 de l'ann. I du chap. 9 de 2001; l'art. 8 de l'ann. P du chap. 8 de 2002; l'art. 5 de l'ann. J du chap. 18 de 2002; l'art. 46 et le par. 47 (2) du chap. 8 de 2004; l'art. 32 du chap. 17 de 2004; l'art. 73 du chap. 5 de 2005.

CONTENTS

SOMMAIRE

PART I INTERPRETATION

PARTIE I INTERPRÉTATION

1. Purpose
2. Definitions

1. Objet
2. Définitions

PART II INJURY AND DISEASE PREVENTION

PARTIE II PRÉVENTION DES LÉSIONS ET DES MALADIES

3. Application
4. Functions of the Board
5. Advisory council
6. Safe workplace associations, etc.
7. Designated entities
8. Appointment of administrator
9. Fees
10. First aid requirements

3. Champ d'application
4. Fonctions de la Commission
5. Conseil consultatif
6. Associations pour la sécurité au travail
7. Entités désignées
8. Nomination d'un administrateur
9. Droits
10. Exigences en matière de premiers soins

PART III INSURANCE PLAN

PARTIE III RÉGIME D'ASSURANCE

INSURED EMPLOYMENT, INJURIES AND DISEASES

EMPLOIS, LÉSIONS ET MALADIES COUVERTS

11. Insured workers
12. Deemed workers (optional insurance)
13. Insured injuries
14. Restriction re chronic pain
15. Occupational diseases
16. No waiver of entitlement
17. Serious and wilful misconduct
18. Employment outside Ontario
19. Accident outside Ontario
20. Obligation to elect, concurrent entitlement outside Ontario

11. Travailleurs assurés
12. Travailleurs assimilés (assurance facultative)
13. Lésions couvertes
14. Restriction : douleur chronique
15. Maladies professionnelles
16. Aucune renonciation au droit
17. Inconduite grave et volontaire
18. Emploi hors de l'Ontario
19. Accident hors de l'Ontario
20. Obligation de choisir en cas de droit concomitant hors de l'Ontario

NOTICE OF ACCIDENT AND CLAIM FOR BENEFITS

AVIS D'ACCIDENT ET DEMANDE DE PRESTATIONS

21. Notice by employer of accident
22. Claim for benefits
23. Continuing obligation to provide information

21. Avis d'accident
22. Demande de prestations
23. Obligation continue de fournir des renseignements

WAGES AND EMPLOYMENT BENEFITS

SALAIRE ET AVANTAGES RATTACHÉS À L'EMPLOI

24. Wages for day of accident
25. Employment benefits

24. Versement du salaire pour le jour de l'accident
25. Avantages rattachés à l'emploi

RIGHTS OF ACTION

DROITS D'ACTION

26. No action for benefits
27. Application of certain sections
28. Certain rights of action extinguished
29. Liability where negligence, fault
30. Election, concurrent entitlements
31. Decisions re rights of action and liability

26. Irrecevabilité de l'action en vue d'obtenir des prestations
27. Champ d'application de certains articles
28. Extinction de certains droits d'action
29. Responsabilité en cas de faute ou de négligence
30. Choix, droits concomitants
31. Décision

**PART IV
HEALTH CARE**

32. Definition
33. Entitlement to health care
34. Duty to co-operate
35. Board request for health examination
36. Employer request for health examination
37. Reports
38. Transportation to hospital, etc.
39. Repair to assistive devices

**PART V
RETURN TO WORK**

40. Duty to co-operate in return to work
41. Obligation to re-employ
42. Labour market re-entry

**PART VI
INSURED PAYMENTS**

COMPENSATION

43. Payments for loss of earnings
44. Review re loss of earnings
45. Payments for loss of retirement income
46. Compensation for non-economic loss
47. Degree of permanent impairment
48. Death benefits

ANNUAL ADJUSTMENTS

49. General indexing factor
50. Alternate indexing factor
51. Indexation of amounts in the Act
52. Annual adjustment of payments

ANCILLARY MATTERS

53. Average earnings
54. Maximum amount of average earnings
55. Net average earnings

ADMINISTRATION

56. Effect of payment, etc., from employer
57. Worker's access to records
58. Employer's access to records
59. Employer's access to health records
60. Payments to incapable persons
61. Payments owing to deceased workers
62. Frequency of payments
63. Agreements re payments
64. Benefits not assignable, etc.
65. Deduction for support or maintenance
66. Suspension of payments

**PART VII
EMPLOYERS AND THEIR OBLIGATIONS**

PARTICIPATING EMPLOYERS

67. Participating employers
68. "Trade" of municipal corporations, etc.
69. Training agencies and trainees
70. Deemed employer, certain volunteer or auxiliary workers
71. Deemed employer, emergency workers
72. Deemed employer, seconded worker
73. Deemed status, illegal employment of minor
74. Declaration of deemed status

**PARTIE IV
SOINS DE SANTÉ**

32. Définition
33. Droit aux soins de santé
34. Obligation de collaborer
35. Demande d'examen de santé de la part de la Commission
36. Demande d'examen de santé de la part de l'employeur
37. Rapports
38. Transport à l'hôpital
39. Réparation d'appareils ou accessoires fonctionnels

**PARTIE V
RETOUR AU TRAVAIL**

40. Obligation de collaborer
41. Obligation de réemployer
42. Réintégration sur le marché du travail

**PARTIE VI
VERSEMENTS ASSURÉS**

INDEMNISATION

43. Versements pour perte de gains
44. Réexamen : perte de gains
45. Versements pour perte de revenu de retraite
46. Indemnité pour perte non financière
47. Degré de déficience permanente
48. Prestations de décès

RAJUSTEMENTS ANNUELS

49. Facteur d'indexation général
50. Deuxième facteur d'indexation
51. Indexation de montants figurant dans la Loi
52. Rajustement annuel des versements

QUESTIONS ACCESSOIRES

53. Gains moyens
54. Montant maximal des gains moyens
55. Gains moyens nets

ADMINISTRATION

56. Versements par l'employeur
57. Accès aux dossiers par le travailleur
58. Accès aux dossiers par l'employeur
59. Accès aux dossiers de santé par l'employeur
60. Versements aux incapables
61. Versements dus aux travailleurs décédés
62. Fréquence des versements
63. Ententes : versements
64. Prestations non cessibles
65. Retenue au titre des aliments
66. Suspension des versements

**PARTIE VII
EMPLOYEURS ET LEURS OBLIGATIONS**

EMPLOYEURS PARTICIPANTS

67. Employeurs participants
68. «Métier»
69. Organismes de formation et personnes en formation
70. Entité réputée employeur, certains travailleurs auxiliaires
71. Entité réputée employeur, travailleurs dans une situation d'urgence
72. Employeur réputé employeur, travailleur détaché
73. Employeur assimilé, emploi illégal d'un mineur
74. Déclaration, employeur assimilé

REGISTRATION AND INFORMATION REQUIREMENTS	EXIGENCES RELATIVES À L'INSCRIPTION ET AUX RENSEIGNEMENTS
75. Registration	75. Inscription
76. Notice of change of status	76. Avis de changement
77. Material change in circumstances	77. Changement important
78. Annual statements	78. États annuels
79. Certification requirement	79. Exigence en matière de certification
80. Record-keeping	80. Tenue des dossiers
CALCULATING PAYMENTS BY EMPLOYERS	CALCUL DES VERSEMENTS PAR LES EMPLOYEURS
81. Premiums, all Schedule 1 employers	81. Primes, employeurs mentionnés à l'annexe 1
82. Adjustments in premiums for particular employers	82. Rajustement des primes pour certains employeurs
83. Experience and merit rating programs	83. Programmes de tarification par incidence
84. Transfer of costs	84. Transfert des coûts
85. Payments by Schedule 2 employers	85. Versements par les employeurs mentionnés à l'annexe 2
86. Penalty, failure to co-operate	86. Pénalité, absence de collaboration
87. Notice to employers	87. Avis aux employeurs
PAYMENT OBLIGATIONS OF SCHEDULE 1 EMPLOYERS	OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS MENTIONNÉS À L'ANNEXE 1 EN MATIÈRE DE VERSEMENT
88. Payment of premiums	88. Versement des primes
89. Default in paying premiums	89. Primes non payées
PAYMENT OBLIGATIONS OF SCHEDULE 2 EMPLOYERS	OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS MENTIONNÉS À L'ANNEXE 2 EN MATIÈRE DE VERSEMENT
90. Payment of benefits	90. Versement de prestations
91. Payments re expenses of the Board	91. Versements relatifs aux dépenses de la Commission
92. Deposit by Schedule 2 employers	92. Dépôt par les employeurs mentionnés à l'annexe 2
93. Direction to insure workers	93. Assurance des travailleurs
OBLIGATIONS IN SPECIAL CIRCUMSTANCES	OBLIGATIONS DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES
94. Schedule 2 employers, occupational disease	94. Employeurs mentionnés à l'annexe 2, maladie professionnelle
95. Increases in benefits	95. Augmentation des prestations
NO CONTRIBUTIONS FROM WORKERS	AUCUNE CONTRIBUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS
95.1 No contributions from workers	95.1 Aucune contribution de la part des travailleurs
PART VIII INSURANCE FUND	PARTIE VIII CAISSE D'ASSURANCE
96. Insurance fund	96. Caisse d'assurance
97. Reserve funds	97. Fonds de réserve
98. Special reserve fund	98. Fonds de réserve spécial
99. Deficiency in premiums	99. Insuffisance du montant des primes
100. Exceptional circumstances	100. Circonstances extraordinaires
PART IX TRANSITIONAL RULES	PARTIE IX RÈGLES TRANSITOIRES
INTERPRETATION	INTERPRÉTATION
101. Definitions	101. Définitions
PRE-1998 INJURIES	LÉSIONS D'AVANT 1998
102. Continued application of pre-1997 Act	102. Application de la Loi d'avant 1997
103. Maximum medical rehabilitation	103. Réadaptation médicale
103.1 Definition of "spouse"	103.1 Définition de «conjoint»
104. Death benefits	104. Prestations de décès
105. Temporary partial disability	105. Invalidité partielle à caractère temporaire
106. Non-economic loss where permanent impairment	106. Perte non économique en cas de déficience permanente
107. Compensation for future loss of earnings	107. Indemnité pour perte de gains future
108. Vocational rehabilitation	108. Réadaptation professionnelle
109. Restoring rights	109. Rétablissement des droits
110. Permanent partial disability supplements	110. Supplément pour invalidité partielle à caractère permanent
111. Indexation of compensation	111. Indexation de l'indemnité
112. Jurisdiction of Appeals Tribunal	112. Compétence du Tribunal d'appel

**PART X
UNINSURED EMPLOYMENT**

113. Application
114. Employer's liability
115. Liability of owner, etc.
116. Voluntary assumption of risk
117. Insurance proceeds

**PART XI
DECISIONS AND APPEALS**

DECISIONS BY THE BOARD

118. Jurisdiction
119. Board: miscellaneous rules
120. Objection to Board decision
121. Power to reconsider
122. Mediation

APPEALS TRIBUNAL

123. Jurisdiction
124. Appeals Tribunal: miscellaneous rules
125. Appeal
126. Board policies
127. Time limit for decisions
128. Periodic payments pending decision
129. Power to reconsider
130. Mediation

PROCEDURAL AND OTHER POWERS

131. Practice and procedure
132. Certain powers
133. Payment of expenses of witnesses, etc.
134. Health professionals

**PART XII
ENFORCEMENT**

POWERS OF EXAMINATION AND INVESTIGATION

135. Examination and inspection
136. Powers of examiners, etc.

ENFORCEMENT OF PAYMENT OBLIGATIONS

137. Security for payment
138. Set-off and other remedies
139. Enforcement by the courts
140. Enforcement through municipal tax rolls
141. Contractors and subcontractors
142. Lienholder under Construction Lien Act
143. Licensee, Crown Forest Sustainability Act, 1994
144. Preference upon certain distributions
145. Lien upon property
146. Obligations of successor employers
147. Overpayments
148. Enforcement policies

OFFENCES AND PENALTIES

149. Offences
150. Offence, confidential information
151. Offences, ss 75, 76
152. Offences, ss 21, 78, 80
153. Offence, obstruction
154. Offence, security for payment
155. Offence, deduction from wages
156. Offence, regulations
157. Offence by director, officer

**PARTIE X
EMPLOI NON COUVERT**

113. Champ d'application
114. Responsabilité de l'employeur
115. Responsabilité du propriétaire
116. Risque délibérément encouru
117. Produit de l'assurance

**PARTIE XI
DÉCISIONS ET APPELS**

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

118. Compétence
119. Commission : règles diverses
120. Opposition à la décision de la Commission
121. Pouvoir de réexamen
122. Médiation

TRIBUNAL D'APPEL

123. Compétence
124. Tribunal d'appel : règles diverses
125. Appel
126. Politiques de la Commission
127. Délai pour rendre la décision
128. Versements périodiques en attendant la décision
129. Pouvoir de réexamen
130. Médiation

POUVOIRS EN MATIÈRE DE PROCÉDURE ET AUTRES POUVOIRS

131. Pratique et procédure
132. Certains pouvoirs
133. Paiement des dépenses des témoins
134. Professionnels de la santé

**PARTIE XII
EXÉCUTION**

POUVOIRS D'EXAMEN ET D'ENQUÊTE

135. Examen et enquête
136. Pouvoirs des examinateurs

EXÉCUTION DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE VERSEMENT

137. Sûreté
138. Recours
139. Exécution par les tribunaux
140. Exécution par le biais du rôle de perception des impôts municipaux
141. Entrepreneurs et sous-traitants
142. Titulaire d'un privilège prévu par la Loi sur le privilège dans l'industrie de la construction
143. Titulaire de permis, Loi de 1994 sur la durabilité des forêts de la Couronne
144. Préférence
145. Privilège sur les biens
146. Obligations des employeurs qui succèdent
147. Montants excédentaires
148. Politiques en matière d'application

INFRACTIONS ET PEINES

149. Infractions
150. Infraction, renseignements confidentiels
151. Infractions : art. 75 et 76
152. Infractions : art. 21, 78 et 80
153. Infraction, entrave
154. Infraction, sûreté
155. Infraction, retenues sur le salaire
156. Infraction, règlements
157. Infraction d'un administrateur ou d'un dirigeant

- 157.1 Restriction on prosecution
158. Penalty

- 157.1 Restriction
158. Peine

**PART XIII
ADMINISTRATION OF THE ACT**

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE BOARD

159. Board: continued, powers, etc.
160. Agreement re duplication of premiums
161. Duties of the Board
162. Board of directors
163. Duties of the board of directors
164. Delegation
165. Offices of the Board
166. Memorandum of understanding
167. Policy directions
168. Value for money audit
169. Audit of accounts
170. Annual report
171. Employees' pension plan continued
172. Mines

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

173. Appeals Tribunal
174. Hearing of appeals
175. Continuing authority

OFFICES OF THE WORKER AND EMPLOYER ADVISERS

176. Offices of the Worker and Employer Advisers

GENERAL

177. Committee of employers
178. French language services
179. Immunity
180. Rules re witnesses and documents
181. Prohibition re disclosing information
182. Evidence of decisions
183. Regulations

**PART I
INTERPRETATION**

Purpose

1. The purpose of this Act is to accomplish the following in a financially responsible and accountable manner:
1. To promote health and safety in workplaces and to prevent and reduce the occurrence of workplace injuries and occupational diseases.
 2. To facilitate the return to work and recovery of workers who sustain personal injury arising out of and in the course of employment or who suffer from an occupational disease.
 3. To facilitate the re-entry into the labour market of workers and spouses of deceased workers.

**PARTIE XIII
APPLICATION DE LA LOI**

**COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE
L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

159. Commission
160. Entente relative à la duplication des primes
161. Fonctions de la Commission
162. Conseil d'administration
163. Fonctions du conseil d'administration
164. Délégation
165. Bureaux de la Commission
166. Protocole d'entente
167. Directives en matière de politiques
168. Vérification d'optimisation
169. Vérification des comptes
170. Rapport annuel
171. Maintien du régime de retraite des employés
172. Mines

**TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE
L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

173. Tribunal d'appel
174. Audition des appels
175. Continuation du mandat

**BUREAUX DES CONSEILLERS DES TRAVAILLEURS ET DU
PATRONAT**

176. Le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers du patronat

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

177. Comité d'employeurs
178. Services en français
179. Immunité
180. Témoins et documents
181. Non-divulgaration de renseignements
182. Preuve
183. Règlements

**PARTIE I
INTERPRÉTATION**

Objet

1. La présente loi a pour objet d'accomplir ce qui suit et pratiquant une saine gestion financière assortie de l'obligation de rendre des comptes :
1. Promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail et prévenir et diminuer les cas de lésions au travail et de maladies professionnelles.
 2. Faciliter le retour au travail et le rétablissement de travailleurs qui subissent une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi ou qui souffrent d'une maladie professionnelle.
 3. Faciliter la réintégration sur le marché du travail de travailleurs ainsi que des conjoints des travailleurs décédés.

4. To provide compensation and other benefits to workers and to the survivors of deceased workers. 1997, c. 16, Sched. A, s. 1; 1999, c. 6, s. 67 (1); 2005, c. 5, s. 73 (1).

Definitions

2. (1) In this Act,

“accident” includes,

- (a) a wilful and intentional act, not being the act of the worker,
- (b) a chance event occasioned by a physical or natural cause, and
- (c) disablement arising out of and in the course of employment; (“accident”)

“Appeals Tribunal” means the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal; (“Tribunal d’appel”)

“attorney” means a person authorized under a power of attorney for property given under the *Substitute Decisions Act, 1992*; (“procureur”)

“Board” means the Workplace Safety and Insurance Board; (“Commission”)

“child” means a child within the meaning of subsection 1 (1) of the *Family Law Act*; (“enfant”)

“dependants” means such of the following persons as were wholly or partly dependent upon the worker’s earnings at the time of his or her death or who, but for the incapacity due to the accident, would have been so dependent:

1. Parent, stepparent or person who stood in the role of parent to the worker.
2. Sibling or half-sibling.
3. Grandparent.
4. Grandchild; (“personnes à charge”)

“earnings” or “wages” include any remuneration capable of being estimated in terms of money but does not include contributions made under section 25 for employment benefits; (“gains” ou “salaire”)

“emergency worker” means a person described in paragraph 6, 7 or 8 of the definition of worker who is injured while engaged in the activity described in that paragraph; (“travailleur dans une situation d’urgence”)

“employer” means every person having in his, her or its service under a contract of service or apprenticeship another person engaged in work in or about an industry and includes,

- (a) a trustee, receiver, liquidator, executor or administrator who carries on an industry,

4. Indemniser les travailleurs ainsi que les survivants des travailleurs décédés et leur fournir d’autres prestations. 1997, chap. 16, annexe A, art. 1; 1999, chap. 6, par. 67 (1); 2005, chap. 5, par. 73 (1).

Définitions

2. (1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente loi.

«accident» S’entend en outre de ce qui suit :

- a) l’acte volontaire et intentionnel qui n’est pas le fait du travailleur;
- b) l’événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle;
- c) l’incapacité survenant du fait et au cours de l’emploi. («accident»)

«caisse d’assurance» Caisse visée à l’article 96. («insurance fund»)

«Commission» La Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre les accidents du travail. («Board»)

«conjoint» S’entend d’une personne avec laquelle la personne :

- a) soit est mariée;
- b) soit vit dans une union conjugale hors du mariage, si les deux personnes, selon le cas :
 - (i) ont cohabité pendant au moins un an,
 - (ii) sont les parents du même enfant,
 - (iii) ont conclu un accord de cohabitation en vertu de l’article 53 de la *Loi sur le droit de la famille*. («spouse»)

«déficience» Toute anomalie ou perte physique ou fonctionnelle, y compris un préjudice esthétique, résultant d’une lésion et tout dommage psychologique qui découle de l’anomalie ou de la perte. («impairment»)

«déficience permanente» Toute déficience qui persiste après que le travailleur a atteint son rétablissement maximal. («permanent impairment»)

«employeur» S’entend de quiconque a à son service, aux termes d’un contrat de service ou d’apprentissage, une personne exerçant un travail dans un secteur d’activité ou dans des activités connexes, et s’entend notamment :

- a) du fiduciaire, du séquestre, du syndic, du liquidateur, de l’exécuteur testamentaire ou de l’administrateur d’une succession qui oeuvre dans un secteur d’activité;
- b) de la personne qui autorise un stagiaire à se trouver dans un secteur d’activité ou dans des activités connexes ou le lui permet pour recevoir une formation ou exercer un travail à l’essai;
- c) d’une personne assimilée à un employeur. («employer»)

- (b) a person who authorizes or permits a learner to be in or about an industry for the purpose of undergoing training or probationary work, or
- (c) a deemed employer; (“employer”)
- “guardian”, except in subsections 30 (7) and 60 (4), means a guardian of property appointed under the *Substitute Decisions Act, 1992* or a statutory guardian of property designated by or appointed under that Act; (“tuteur”)
- “health care practitioner” means a health professional, a drugless practitioner regulated under the *Drugless Practitioners Act* or a social worker; (“praticien de la santé”)
- “health professional” means a member of the College of a health profession as defined in the *Regulated Health Professions Act, 1991*; (“professionnel de la santé”)
- “impairment” means a physical or functional abnormality or loss (including disfigurement) which results from an injury and any psychological damage arising from the abnormality or loss; (“déficience”)
- “independent operator” means a person who carries on an industry included in Schedule 1 or Schedule 2 and who does not employ any workers for that purpose; (“exploitant indépendant”)
- “industry” includes an establishment, undertaking, trade, business or service and, if domestics are employed, includes a household; (“secteur d’activité”)
- “insurance fund” means the fund described in section 96; (“caisse d’assurance”)
- “insurance plan” means the benefits and obligations set out in Parts III to IX; (“régime d’assurance”)
- “learner” means a person who, although not under a contract of service or apprenticeship, becomes subject to the hazards of an industry for the purpose of undergoing training or probationary work; (“stagiaire”)
- “Minister” means the Minister of Labour; (“ministre”)
- “occupational disease” includes,
- (a) a disease resulting from exposure to a substance relating to a particular process, trade or occupation in an industry,
- (b) a disease peculiar to or characteristic of a particular industrial process, trade or occupation,
- (c) a medical condition that in the opinion of the Board requires a worker to be removed either temporarily or permanently from exposure to a substance because the condition may be a precursor to an occupational disease, or
- (d) a disease mentioned in Schedule 3 or 4; (“maladie professionnelle”)
- «employeur mentionné à l’annexe 1» Employeur appartenant à une catégorie ou un groupe de secteurs d’activité compris dans l’annexe 1. Est exclu de la présente définition l’employeur qui est un employeur mentionné à l’annexe 2 (autre qu’un employeur mentionné à l’annexe 2 que la Commission déclare en vertu de l’article 74 comme étant réputé être un employeur mentionné à l’annexe 1). («Schedule 1 employer»)
- «employeur mentionné à l’annexe 2» Employeur appartenant à une catégorie de secteurs d’activité comprise dans l’annexe 2. («Schedule 2 employer»)
- «enfant» S’entend au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur le droit de la famille*. («child»)
- «étudiant» Quiconque poursuit ses études à temps plein ou à temps partiel et est employé par un employeur pour les fins de son secteur d’activité, mais pas à titre de stagiaire ni d’apprenti. («student»)
- «exploitant indépendant» Quiconque oeuvre dans un secteur d’activité compris dans l’annexe 1 ou l’annexe 2 et n’emploie pas de travailleurs à cette fin. («independent operator»)
- «gains» ou «salaire» S’entendent en outre de toute rémunération qui peut être évaluée en argent, mais n’incluent pas les cotisations pour les avantages rattachés à l’emploi versées aux termes de l’article 25. («earnings» or «wages»)
- «maladie professionnelle» S’entend en outre de ce qui suit :
- a) une maladie résultant d’une exposition à une substance liée à un procédé, un métier ou une profession donnés dans un secteur d’activité;
- b) une maladie particulière à un procédé, un métier ou une profession donnés dans un secteur d’activité, ou qui en est caractéristique;
- c) un état de santé qui, selon la Commission, exige que l’exposition d’un travailleur à une substance cesse temporairement ou de façon permanente parce que l’état peut être un signe précurseur d’une maladie professionnelle;
- d) une maladie mentionnée à l’annexe 3 ou 4. («occupational disease»)
- «ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)
- «personnes à charge» S’entend des personnes suivantes qui dépendaient entièrement ou partiellement des gains du travailleur au moment de son décès, ou qui, sans l’incapacité due à l’accident, se seraient trouvées dans cette situation :
1. Le père ou la mère, le beau-père ou la belle-mère ou la personne qui agissait à titre de père ou de mère à l’égard du travailleur.
 2. Le frère ou la soeur ou le demi-frère ou la demi-soeur
 3. Le grand-père ou la grand-mère.
 4. Le petit-fils ou la petite-fille. («dependants»)

- “permanent impairment” means impairment that continues to exist after the worker reaches maximum medical recovery; (“déficience permanente”)
- “personal representative” means a personal representative as defined in subsection 1 (1) of the *Succession Law Reform Act*; (“représentant successoral”)
- “prescribed” means prescribed by the regulations made under this Act; (“prescrit”)
- “Schedule 1 employer” means an employer in a class or group of industries included in Schedule 1 but does not include an employer who is a Schedule 2 employer (other than a Schedule 2 employer declared by the Board under section 74 to be deemed to be a Schedule 1 employer); (“employeur mentionné à l’annexe 1”)
- “Schedule 2 employer” means an employer in a class of industries included in Schedule 2; (“employeur mentionné à l’annexe 2”)
- “silicosis” means a fibrotic condition of the lungs caused by the inhalation of silica dust that is sufficient to produce a lessened capacity for work; (“silicose”)
- “spouse” means a person,
- (a) to whom the person is married, or
 - (b) with whom the person is living in a conjugal relationship outside marriage, if the two persons,
 - (i) have cohabited for at least one year,
 - (ii) are together the parents of a child, or
 - (iii) have together entered into a cohabitation agreement under section 53 of the *Family Law Act*; (“conjoint”)
- “student” means a person who is pursuing formal education as a full-time or part-time student and is employed by an employer for the purposes of the employer’s industry, although not as a learner or an apprentice; (“étudiant”)
- “survivor” means a spouse, child or dependant of a deceased worker; (“ survivant”)
- “worker” means a person who has entered into or is employed under a contract of service or apprenticeship and includes the following:
1. A learner.
 - ~~2. A student.~~
 3. An auxiliary member of a police force.
 4. A member of a volunteer ambulance brigade.
 5. A member of a municipal volunteer fire brigade whose membership has been approved by the chief of the fire department or by a person authorized to do so by the entity responsible for the brigade.
- «praticien de la santé» Professionnel de la santé, praticien ne prescrivant pas de médicaments réglementé aux termes de la *Loi sur les praticiens ne prescrivant pas de médicaments* ou travailleur social. («health care practitioner»)
- «prescrit» Prescrit par les règlements pris en application de la présente loi. («prescribed»)
- «procureur» Personne autorisée à agir en vertu d’une procuration relative aux biens donnée en vertu de la *Loi de 1992 sur la prise de décisions au nom d’autrui*. («attorney»)
- «professionnel de la santé» Membre de l’ordre d’une profession de la santé au sens de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*. («health professional»)
- «régime d’assurance» Les prestations et obligations énoncées aux parties III à IX. («insurance plan»)
- «représentant successoral» Représentant successoral au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi portant réforme du droit des successions*. («personal representative»)
- «secteur d’activité» S’entend en outre d’un établissement, d’une entreprise, d’un métier, d’un commerce ou d’un service, de même qu’un ménage si des domestiques y sont employés. («industry»)
- «silicose» Fibrose pulmonaire causée par l’inhalation de poussière de silice et suffisante pour diminuer la capacité au travail. («silicosis»)
- «stagiaire» Personne qui, bien qu’elle ne soit pas visée par un contrat de service ou d’apprentissage, est exposée aux risques pouvant exister dans un secteur d’activité dans le cadre d’une formation ou d’un travail à l’essai. («learner»)
- « survivant » Conjoint, enfant ou personne à la charge d’un travailleur décédé. («survivor»)
- «travailleur» S’entend de quiconque a conclu un contrat de service ou d’apprentissage ou est employé aux termes d’un tel contrat, notamment :
1. Un stagiaire.
 2. Un étudiant.
 3. Le membre auxiliaire d’un corps de police.
 4. Le membre d’un corps d’ambulanciers auxiliaires.
 5. Le membre d’un corps municipal de pompiers auxiliaires dont l’affiliation a été approuvée par le chef du service d’incendie ou par une personne autorisée à ce faire par l’entité chargée du corps de pompiers.
 6. La personne à qui une autorité compétente ordonne d’aider à maîtriser ou à éteindre un incendie.
 7. La personne qui prête main-forte dans une opération de recherche et de sauvetage à la demande et sous la direction d’un membre de la Police provinciale de l’Ontario.

6. A person summoned to assist in controlling or extinguishing a fire by an authority empowered to do so.
7. A person who assists in a search and rescue operation at the request of and under the direction of a member of the Ontario Provincial Police.
8. A person who assists in connection with an emergency that has been declared to exist by the Premier of Ontario or the head of a municipal council.
9. A person deemed to be a worker of an employer by a direction or order of the Board.
10. A person deemed to be a worker under section 12.
11. A pupil deemed to be a worker under the *Education Act*. ("travailleur") 1997, c. 16, Sched. A, s. 2 (1); 1999, c. 6, s. 67 (2-4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (1); 2005, c. 5, s. 73 (2-4).

Schedules

(2) A reference in this Act to Schedule 1, 2, 3 or 4 means the schedules as established in the regulations made under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 2 (2).

PART II INJURY AND DISEASE PREVENTION

Application

3. This Part applies with respect to workplaces governed by the *Occupational Health and Safety Act* and the employers and workers to whom that Act applies and to employers engaged in any class of farm-related activity in Schedule 1 and their workers. 1997, c. 16, Sched. A, s. 3.

Functions of the Board

4. (1) In order to promote health and safety in workplaces and to prevent and reduce the occurrence of workplace injuries and occupational diseases, the Board's functions include the following:

1. To promote public awareness of occupational health and safety.
2. To educate employers, workers and other persons about occupational health and safety.
3. To foster a commitment to occupational health and safety among employers, workers and others.

8. La personne qui prête main-forte dans un état d'urgence déclaré par le premier ministre de l'Ontario ou la personne qui assume la présidence d'un conseil municipal.
9. La personne qui est réputée être un travailleur d'un employeur par une directive ou une ordonnance de la Commission.
10. La personne qui est réputée être un travailleur aux termes de l'article 12.
11. L'élève qui est réputé être un travailleur aux termes de la *Loi sur l'éducation*. («worker»)

«travailleur dans une situation d'urgence» Personne visée à la disposition 6, 7 ou 8 de la définition de «travailleur» qui est blessée pendant qu'elle exerce l'activité visée à cette disposition. («emergency worker»)

«Tribunal d'appel» Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. («Appeals Tribunal»)

«tuteur» Sauf aux paragraphes 30 (7) et 60 (4), s'entend d'un tuteur aux biens nommé en vertu de la *Loi de 1992 sur la prise de décisions au nom d'autrui* ou d'un tuteur légal aux biens désigné par cette loi ou nommé en vertu de celle-ci. («guardian»). 1997, chap. 16, annexe A, par. 2 (1); 1999, chap. 6, par. 67 (2) à (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (1); 2005, chap. 5, par. 73 (2) à (4).

Annexes

(2) Toute mention dans la présente loi de l'annexe 1, 2, 3 ou 4 s'entend des annexes créées par les règlements pris en application de la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, par. 2 (2).

PARTIE II PRÉVENTION DES LÉSIONS ET DES MALADIES

Champ d'application

3. La présente partie s'applique à l'égard des lieux de travail régis par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des employeurs et travailleurs auxquels s'applique cette loi et aux employeurs qui oeuvrent dans une catégorie d'activités agricoles comprise dans l'annexe 1 et à leurs travailleurs. 1997, chap. 16, annexe A, art. 3.

Fonctions de la Commission

4. (1) Dans le but de promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail et de prévenir et diminuer les cas de lésions au travail et de maladies professionnelles, la Commission exerce entre autres les fonctions suivantes :

1. Sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail.
2. Informer les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes au sujet de la santé et de la sécurité au travail.
3. Favoriser l'engagement des employeurs, des travailleurs et d'autres personnes en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail.

4. To develop standards for the certification of persons who are required to be certified for the purposes of the *Occupational Health and Safety Act* and to approve training programs for certification.
5. To certify persons who meet the standards.
6. To develop standards for the accreditation of employers who adopt health and safety policies and operate successful health and safety programs.
7. To accredit employers who meet the standards.
8. To designate safe workplace associations, to designate medical clinics and training centres specializing in occupational health and safety matters and to oversee their operation and make grants or provide funds to them.
9. To provide funding for occupational health and safety research.
10. To develop standards for training about first aid and to provide funding to those offering such training.
11. To advise the Minister on matters relating to occupational health and safety that are referred to the Board or brought to its attention.

Payments to construction workers

(2) The Board shall pay persons who are regularly employed in the construction industry for the time they spend fulfilling the requirements to become certified for the purposes of the *Occupational Health and Safety Act*. However, the Board shall not pay persons who may represent management as members of a joint health and safety committee. 1997, c. 16, Sched. A, s. 4.

Advisory council

5. (1) The Board may establish a workplace health and safety advisory council to advise the Board on such issues as it considers appropriate.

Composition

(2) The council shall be composed of such members as the Board may appoint. 1997, c. 16, Sched. A, s. 5.

Safe workplace associations, etc.

6. (1) The Board may designate an entity as a safe workplace association or as a medical clinic or training centre specializing in occupational health and safety matters if the entity meets the standards established by the Board.

4. Élaborer des normes d'agrément à l'intention des personnes qui sont tenues de se faire agréer pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et approuver les programmes de formation aux fins de l'agrément.
5. Agréer les personnes qui satisfont aux normes.
6. Élaborer des normes d'accréditation à l'intention des employeurs qui adoptent des politiques en matière de santé et de sécurité et qui administrent avec succès des programmes de santé et de sécurité.
7. Accréditer les employeurs qui satisfont aux normes.
8. Désigner des associations pour la sécurité au travail, désigner des centres de formation et des cliniques médicales qui sont spécialisés dans la santé et la sécurité au travail, surveiller leurs activités et leur fournir des subventions ou des fonds.
9. Fournir des fonds pour la recherche dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
10. Élaborer des normes de formation en matière de premiers soins et fournir des fonds aux personnes qui offrent une telle formation.
11. Conseiller le ministre sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail qui sont renvoyées à la Commission ou qui sont portées à son attention.

Paiement des travailleurs de la construction

(2) La Commission paie les personnes qui sont régulièrement employées dans l'industrie de la construction pendant qu'elles font le nécessaire en vue de satisfaire aux conditions d'agrément pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Toutefois, elle ne doit pas payer les personnes qui peuvent représenter la direction en tant que membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail. 1997, chap. 16, annexe A, art. 4.

Conseil consultatif

5. (1) La Commission peut créer un conseil consultatif de la santé et de la sécurité au travail pour la conseiller sur les questions qu'elle estime appropriées.

Composition

(2) Le conseil se compose des membres que nomme la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 5.

Associations pour la sécurité au travail

6. (1) La Commission peut désigner une entité comme association pour la sécurité au travail ou comme centre de formation ou clinique médicale qui est spécialisé dans la santé et la sécurité au travail si l'entité satisfait aux normes établies par la Commission.

Standards

(2) The Board shall establish standards respecting governance, objectives, functions and operations to be met by an entity before it is eligible to be designated. The Board may establish standards respecting other matters and may establish different standards for associations, clinics or centres serving different industries or groups.

Charges to employers

(3) Any funds paid to a safe workplace association under section 7 shall be charged against the class, subclass or group represented by the association and shall be charged as expenses of the Board to any Schedule 2 employer represented by the association.

Same

(4) Any funds paid to a medical clinic or training centre under section 7 shall be charged as expenses of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 6.

Designated entities

7. (1) This section applies with respect to an entity designated under section 6 as a safe workplace association, a medical clinic or a training centre.

Effect of designation

(2) An entity is eligible for financial assistance from the Board and shall operate in accordance with this section and the standards established by the Board.

Monitoring

(3) The Board shall monitor the operation of entities and may conduct such audits as it considers necessary.

Directions

(4) The Board may direct an entity to take such actions as the Board considers appropriate. The governing body of the entity shall comply with the direction.

Failure to comply

(5) If an entity does not operate in accordance with this section and the standards established by the Board,

- (a) the Board may reduce or suspend its financial assistance while the non-compliance continues;
- (b) the Board may assume control of the entity and responsibility for its affairs and operations;
- (c) the Board may revoke the designation and cease to provide financial assistance to it; or
- (d) the Board may take such other steps as it considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 7.

Appointment of administrator

8. (1) For the purposes of assuming control of an entity and responsibility for its affairs and operations pursuant to clause 7 (5) (b), the Board may appoint an administrator.

Normes

(2) La Commission établit des normes à l'égard de la régie, des objectifs, des fonctions et des activités auxquelles doit satisfaire une entité avant de pouvoir être désigné. La Commission peut établir des normes à l'égard de toute autre question ainsi que des normes différentes pour des associations, cliniques ou centres oeuvrant au sein de secteurs d'activité ou de groupes différents.

Frais imputables aux employeurs

(3) Les fonds versés à une association pour la sécurité au travail aux termes de l'article 7 sont imputés à la catégorie, à la sous-catégorie ou au groupe représenté par l'association et sont imputés à titre de dépenses de la Commission à tout employeur mentionné à l'annexe 2 que représente l'association.

Idem

(4) Les fonds versés à une clinique médicale ou un centre de formation aux termes de l'article 7 sont imputés à titre de dépenses de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 6.

Entités désignées

7. (1) Le présent article s'applique à l'égard des entités désignées en vertu de l'article 6 comme associations pour la sécurité au travail, cliniques médicales ou centres de formation.

Effet de la désignation

(2) Les entités sont admissibles à une aide financière de la Commission et exercent leurs activités conformément au présent article et aux normes établies par la Commission.

Surveillance

(3) La Commission surveille les activités des entités et peut effectuer les vérifications qu'elle estime nécessaires.

Directives

(4) La Commission peut enjoindre à une entité de prendre les mesures que la Commission estime appropriées. Le corps dirigeant de l'entité se conforme à la directive.

Inobservation

(5) Si une entité n'exerce pas ses activités conformément au présent article et aux normes établies par la Commission, cette dernière peut, selon le cas :

- a) réduire ou suspendre son aide financière tant que dure l'inobservation;
- b) assumer la direction de l'entité et la responsabilité de ses affaires et activités;
- c) révoquer la désignation de l'entité et cesser de lui fournir une aide financière;
- d) prendre les autres mesures qu'elle estime appropriées. 1997, chap. 16, annexe A, art. 7.

Nomination d'un administrateur

8. (1) La Commission peut nommer un administrateur pour assumer la direction d'une entité et la responsabilité de ses affaires et activités conformément à l'alinéa 7 (5) b).

Term of appointment

(2) The appointment of the administrator remains valid until it is terminated by the Board.

Notice

(3) The Board shall provide 30 days written notice to the board of directors of the entity before appointing the administrator, but if there are not enough members of the board of directors to form a quorum, the Board may appoint an administrator without notice.

Powers and duties of administrator

(4) The administrator has the exclusive right to exercise all the powers and perform the duties of the board of directors and its officers and exercise the powers of its members.

Same

(5) The Board may specify the powers and duties of the administrator in the appointment and the terms and conditions governing those powers and duties.

Additional power of administrator

(6) The board of directors and officers may continue to act to the extent authorized by the Board in the notice, but any such act is valid only if approved, in writing, by the administrator.

Report, directions

(7) The administrator shall report to the Board as required by it and shall carry out its directions.

Meeting of members

(8) Before the termination of an administrator's appointment, the administrator may call a meeting of the members to elect a board of directors in accordance with the *Corporations Act*.

Unincorporated entity

(9) This section applies with necessary modification to an entity that is not incorporated. 1997, c. 16, Sched. A, s. 8.

Fees

9. The Board may charge fees for programs or services provided by the Board under this Part. 1997, c. 16, Sched. A, s. 9.

First aid requirements

10. (1) The Board may require employers in such industries as it considers appropriate to have such first aid appliances and services as may be prescribed.

Repeal

(2) This section is repealed on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor. 1997, c. 16, Sched. A, s. 10.

Mandat

(2) L'administrateur reste en fonction jusqu'à ce que la Commission mette fin à son mandat.

Préavis

(3) La Commission donne un préavis écrit de 30 jours au conseil d'administration de l'entité avant de nommer l'administrateur. Toutefois, s'il n'y a pas assez de membres au sein du conseil d'administration pour constituer le quorum, la Commission peut nommer un administrateur sans préavis.

Pouvoirs de l'administrateur

(4) L'administrateur a le droit exclusif d'exercer tous les pouvoirs et toutes les fonctions du conseil d'administration et des dirigeants de l'entité, et d'exercer les pouvoirs de ses membres.

Idem

(5) La Commission peut préciser, dans l'acte de nomination, les pouvoirs et fonctions de l'administrateur ainsi que les conditions les régissant.

Pouvoir supplémentaire de l'administrateur

(6) Le conseil d'administration et les dirigeants peuvent continuer d'agir dans la mesure permise par la Commission dans le préavis. Toutefois, toute action n'est valide que si elle est approuvée par écrit par l'administrateur.

Rapport, directives

(7) L'administrateur présente un rapport à la Commission à la demande de cette dernière et applique ses directives.

Réunion des membres

(8) Avant la fin de son mandat, l'administrateur peut convoquer une réunion des membres de l'entité afin d'élire un conseil d'administration conformément à la *Loi sur les personnes morales*.

Entité non constituée en personne morale

(9) Le présent article s'applique, avec les adaptations nécessaires, à une entité qui n'est pas constituée en personne morale. 1997, chap. 16, annexe A, art. 8.

Droits

9. La Commission peut exiger des droits pour les programmes ou services qu'elle fournit aux termes de la présente partie. 1997, chap. 16, annexe A, art. 9.

Exigences en matière de premiers soins

10. (1) La Commission peut exiger que les employeurs dans les secteurs d'activité qu'elle estime appropriés aient les dispositifs et services de premiers soins prescrits.

Abrogation

(2) Le présent article est abrogé le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation. 1997, chap. 16, annexe A, art. 10.

**PART III
INSURANCE PLAN**

INSURED EMPLOYMENT, INJURIES AND DISEASES

Insured workers

11. (1) The insurance plan applies to every worker who is employed by a Schedule 1 employer or a Schedule 2 employer. However, it does not apply to workers who are,

- (a) persons whose employment by an employer is of a casual nature and who are employed otherwise than for the purposes of the employer's industry; or
- (b) persons to whom articles or materials are given out to be made up, cleaned, washed, altered, ornamented, finished, repaired or adapted for sale in the person's own home or on other premises not under the control or management of the person who gave out the articles or materials.

Exception

(2) Subject to section 12, the insurance plan does not apply to workers who are executive officers of a corporation. 1997, c. 16, Sched. A, s. 11.

Deemed workers (optional insurance)

12. (1) Upon application, the Board may declare that any of the following persons is deemed to be a worker to whom the insurance plan applies:

1. An independent operator carrying on business in an industry included in Schedule 1 or Schedule 2.
2. A sole proprietor carrying on business in an industry included in Schedule 1 or Schedule 2.
3. A partner in a partnership carrying on business in an industry in Schedule 1 or Schedule 2.

Same, executive officer

(2) Upon the application of a Schedule 1 or Schedule 2 employer who is a corporation, the Board may declare that an executive officer of the corporation is deemed to be a worker to whom the insurance plan applies. The Board may make the declaration only if the executive officer consents to the application.

Conditions

(3) The Board may make a declaration subject to such conditions as it considers appropriate. The declaration may provide that the person is deemed to be a worker for only such period as is specified.

Payment in advance

(4) The Board may require the employer to pay in advance all or part of any premiums payable in respect of the person.

**PARTIE III
RÉGIME D'ASSURANCE**

EMPLOIS, LÉSIONS ET MALADIES COUVERTS

Travailleurs assurés

11. (1) Le régime d'assurance s'applique à chaque travailleur qui est employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2, à l'exclusion des travailleurs qui sont, selon le cas :

- a) des personnes dont l'emploi par un employeur est occasionnel et qui sont employées à des fins autres que celles du secteur d'activité de l'employeur;
- b) des personnes à qui des articles ou des matériaux sont remis afin qu'elles les façonnent, les nettoient, les lavent, les modifient, les ornent, les finissent, les réparent ou les adaptent pour la vente chez elles ou en d'autres lieux qui ne sont pas sous la direction ou sous la surveillance de la personne qui les a remis.

Exception

(2) Sous réserve de l'article 12, le régime d'assurance ne s'applique pas aux travailleurs qui sont des dirigeants d'une personne morale. 1997, chap. 16, annexe A, art. 11.

Travailleurs assimilés (assurance facultative)

12. (1) Sur demande, la Commission peut déclarer qu'il n'importe laquelle des personnes suivantes est réputée être un travailleur auquel s'applique le régime d'assurance :

1. Un exploitant indépendant qui exerce des activités dans un secteur d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2
2. Un propriétaire unique qui exerce des activités dans un secteur d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2
3. Un associé dans une société en nom collectif ou en commandite qui exerce des activités dans un secteur d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2.

Idem, dirigeant

(2) Sur présentation d'une demande par un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2 qui est une personne morale, la Commission peut déclarer qu'un dirigeant de la personne morale est réputé être un travailleur auquel s'applique le régime d'assurance. La Commission ne peut faire la déclaration que si le dirigeant consent à la demande.

Conditions

(3) La Commission peut faire la déclaration aux conditions qu'elle estime appropriées. La déclaration peut prévoir que la personne est réputée être un travailleur seulement pour la période qui est précisée.

Versement à l'avance

(4) La Commission peut exiger que l'employeur verse à l'avance tout ou partie des primes payables à l'égard de la personne

Revocation of status

(5) The Board may revoke a declaration that a person is a deemed worker if the employer at any time defaults in paying the required premiums in respect of the person.

Set-off

(6) If the employer defaults in paying the required premiums in respect of the person and the person or his or her survivors are entitled to receive payments under the insurance plan, the Board may deduct from the payments to the person or survivors the amount owed by the employer.

Employer

(7) For the purposes of the insurance plan, while a declaration with respect to a person is in force the following person shall be deemed to be his or her employer:

1. In the case of an independent operator or a sole proprietor, the employer is the independent operator or the sole proprietor.
2. In the case of a partner, the employer is the partnership.
3. In the case of an executive officer of a corporation, the employer is the corporation. 1997, c. 16, Sched. A, s. 12.

Insured injuries

13. (1) A worker who sustains a personal injury by accident arising out of and in the course of his or her employment is entitled to benefits under the insurance plan.

Presumptions

(2) If the accident arises out of the worker's employment, it is presumed to have occurred in the course of the employment unless the contrary is shown. If it occurs in the course of the worker's employment, it is presumed to have arisen out of the employment unless the contrary is shown.

Exception, employment outside Ontario

(3) Except as provided in sections 18 to 20, the worker is not entitled to benefits under the insurance plan if the accident occurs while the worker is employed outside of Ontario.

Exception, mental stress

(4) Except as provided in subsection (5), a worker is not entitled to benefits under the insurance plan for mental stress.

Révocation de la déclaration

(5) La Commission peut révoquer une déclaration selon laquelle une personne est réputée être un travailleur si l'employeur ne verse pas, à quelque moment que ce soit, les primes exigées à l'égard de la personne.

Compensation

(6) Si l'employeur ne verse pas les primes exigées à l'égard de la personne et que celle-ci ou ses survivants ont droit à des paiements dans le cadre du régime d'assurance, la Commission peut déduire des paiements en question le montant dû par l'employeur.

Employeur

(7) Aux fins du régime d'assurance, tant qu'une déclaration à l'égard d'une personne est en vigueur, la personne suivante est réputée être son employeur :

1. Dans le cas d'un exploitant indépendant ou d'un propriétaire unique, l'exploitant indépendant ou le propriétaire unique.
2. Dans le cas d'un associé, la société en nom collectif ou en commandite.
3. Dans le cas d'un dirigeant d'une personne morale, la personne morale. 1997, chap. 16, annexe A, art. 12.

Lésions convertes

13. (1) Le travailleur qui subit une lésion corporelle accidentelle survenant du fait et au cours de son emploi a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance.

Présomptions

(2) Si l'accident survient du fait de l'emploi du travailleur, il est présumé être survenu au cours de l'emploi, sauf si le contraire est démontré. S'il survient au cours de l'emploi du travailleur, il est présumé être survenu du fait de l'emploi, sauf si le contraire est démontré.

Exception, emploi hors de l'Ontario

(3) Sous réserve des articles 18 à 20, le travailleur n'a droit à aucune prestation dans le cadre du régime d'assurance si l'accident survient lorsque le travailleur est employé hors de l'Ontario.

Exception : stress

(4) Sous réserve du paragraphe (5), le travailleur n'a droit à aucune prestation dans le cadre du régime d'assurance relativement au stress.

Same

(5) A worker is entitled to benefits for mental stress that is an acute reaction to a sudden and unexpected traumatic event arising out of and in the course of his or her employment. However, the worker is not entitled to benefits for mental stress caused by his or her employer's decisions or actions relating to the worker's employment, including a decision to change the work to be performed or the working conditions, to discipline the worker or to terminate the employment. 1997, c. 16, Sched. A, s. 13.

Note: Section 14 comes into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.

Restriction re chronic pain

14. (1) A worker is entitled to benefits under the insurance plan for chronic pain as defined in the regulations but only in such circumstances as may be prescribed.

Extent of entitlement

(2) The benefits to which the worker is entitled for chronic pain are subject to such limits and exclusions as may be prescribed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 14.

See: 1997, c. 16, Sched. A, s. 14 (2).

Occupational diseases

15. (1) This section applies if a worker suffers from and is impaired by an occupational disease that occurs due to the nature of one or more employments in which the worker was engaged.

Entitlement to benefits

(2) The worker is entitled to benefits under the insurance plan as if the disease were a personal injury by accident and as if the impairment were the happening of the accident.

Presumption re causation

(3) If, before the date of the impairment, the worker was employed in a process set out in Schedule 3 and if he or she contracts the disease specified in the Schedule, the disease is presumed to have occurred due to the nature of the worker's employment unless the contrary is shown.

Causation of disease

(4) If, before the date of the impairment, the worker was employed in a process set out in Schedule 4 and if he or she contracts the disease specified in the Schedule, the disease shall be deemed to have occurred due to the nature of the worker's employment.

Restriction, silicosis

(5) A worker and his or her survivors are not entitled to benefits under the insurance plan for impairment from silicosis unless the worker has been actually exposed to silica dust for at least two years in his or her employment in Ontario prior to becoming impaired.

Idem

(5) Le travailleur a droit à des prestations relativement au stress si celui-ci est une réaction vive à un événement traumatisant soudain et imprévu qui est survenu du fait et au cours de son emploi. Toutefois, le travailleur n'a droit à aucune prestation relativement au stress si celui-ci est causé par des décisions ou des mesures qu'a prises son employeur à l'égard de son emploi, notamment la décision de changer le travail à effectuer ou les conditions de travail, la décision de prendre des mesures disciplinaires à l'égard du travailleur ou la décision de le licencier. 1997, chap. 16, annexe A, art. 13.

Remarque : L'article 14 entre en vigueur le jour que le Lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

Restriction : douleur chronique

14. (1) Le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance relativement à une douleur chronique au sens des règlements, mais seulement dans les circonstances prescrites.

Droit limité

(2) Les prestations auxquelles le travailleur a droit relativement à une douleur chronique sont assujetties aux limites et exclusions prescrites. 1997, chap. 16, annexe A, art. 14.

Voir : 1997, chap. 16, annexe A, par. 14 (2).

Maladies professionnelles

15. (1) Le présent article s'applique si le travailleur souffre d'une maladie professionnelle qui résulte de la nature d'un ou de plusieurs emplois qu'il occupait, et que cette maladie le rend déficient.

Droit aux prestations

(2) Le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance comme si la maladie était une lésion corporelle accidentelle et comme si la déficience était le fait de l'accident.

Présomption quant à la cause

(3) Si, avant la date où est survenue la déficience, le travailleur était employé à un procédé énoncé à l'annexe 3 et qu'il contracte la maladie précisée à l'annexe, il est présumé que la maladie a résulté de la nature de l'emploi du travailleur, sauf si le contraire est démontré.

Cause de la maladie

(4) Si, avant la date où est survenue la déficience, le travailleur était employé à un procédé énoncé à l'annexe 4 et qu'il contracte la maladie précisée à l'annexe, la maladie est réputée avoir résulté de la nature de l'emploi du travailleur.

Restriction, silicose

(5) Le travailleur et ses survivants n'ont droit à aucune prestation dans le cadre du régime d'assurance relativement à une déficience causée par la silicose à moins que le travailleur n'ait été effectivement exposé à la poussière de silice pendant au moins deux ans au cours de son emploi en Ontario avant qu'il ne devienne déficient.

Restriction, pneumoconiosis, etc.

(6) Subsection (5) applies, with necessary modifications, with respect to impairment from pneumoconiosis and stone worker's or grinder's phthisis.

Other occupational diseases

(7) This section does not affect the right of a worker to benefits under the insurance plan in respect of an occupational disease to which this section does not apply if the disease is the result of an injury for which the worker is entitled to benefits under the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 15.

No waiver of entitlement

16. An agreement between a worker and his or her employer to waive or to forego any benefit to which the worker or his or her survivors are or may become entitled under the insurance plan is void. 1997, c. 16, Sched. A, s. 16.

Serious and wilful misconduct

17. If an injury is attributable solely to the serious and wilful misconduct of the worker, no benefits shall be provided under the insurance plan unless the injury results in the worker's death or serious impairment. 1997, c. 16, Sched. A, s. 17.

Employment outside Ontario

18. (1) This section applies if the accident happens while the worker is employed outside of Ontario, if the worker resides and is usually employed in Ontario and if the employer's place of business is in Ontario.

Outside Ontario less than six months

(2) The worker is entitled to benefits under the insurance plan if the employment outside of Ontario has lasted less than six months.

Same, six months or more

(3) Upon the application of the employer, the Board may declare that the insurance plan applies to a worker whose employment outside of Ontario lasts or is likely to last six months or more. 1997, c. 16, Sched. A, s. 18.

Accident outside Ontario

19. (1) A worker who resides outside of Ontario is entitled to benefits under the insurance plan if his or her employer's place of business is in Ontario, the worker's usual place of employment is in Ontario and the accident happens while the worker is employed outside of Ontario for a temporary purpose connected with the worker's employment.

Restriction, pneumoconiose

(6) Le paragraphe (5) s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'une déficience causée par la pneumoconiose et la chalicose.

Autres maladies professionnelles

(7) Le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte au droit du travailleur à des prestations dans le cadre du régime d'assurance relativement à une maladie professionnelle à laquelle le présent article ne s'applique pas si la maladie résulte d'une lésion qui lui donne droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 15.

Aucune renonciation au droit

16. Est nulle l'entente conclue entre un travailleur et son employeur qui prévoit la renonciation aux prestations auxquelles le travailleur ou ses survivants ont ou peuvent avoir droit dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 16.

Inconduite grave et volontaire

17. Si la lésion est due seulement à l'inconduite grave et volontaire du travailleur, aucune prestation ne peut être fournie dans le cadre du régime d'assurance, à moins que le travailleur ne décède ou ne souffre de déficience grave par suite de la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, art. 17.

Emploi hors de l'Ontario

18. (1) Le présent article s'applique si l'accident survient lorsque le travailleur est employé hors de l'Ontario, que le travailleur réside et est habituellement employé en Ontario et que l'établissement de l'employeur se trouve en Ontario.

Emploi hors de l'Ontario pendant moins de six mois

(2) Le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance si l'emploi hors de l'Ontario a duré moins de six mois.

Idem, six mois ou plus

(3) Sur présentation d'une demande par l'employeur, la Commission peut déclarer que le régime d'assurance s'applique au travailleur dont l'emploi hors de l'Ontario dure ou durera vraisemblablement six mois ou plus. 1997, chap. 16, annexe A, art. 18.

Accident hors de l'Ontario

19. (1) Le travailleur qui réside hors de l'Ontario a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance si l'établissement de son employeur se trouve en Ontario, que le lieu de travail habituel du travailleur se trouve en Ontario et que l'accident survient pendant que le travailleur est employé hors de l'Ontario dans un but temporaire lié à son emploi.

Same, non-Ontario employer

(2) If the accident happens outside of Ontario, the employer's place of business is outside of Ontario and the worker is entitled to compensation under the law of the place where the accident happens, the worker is entitled to benefits under the insurance plan only if the worker's place of employment is in Ontario and the accident happens while the worker is employed outside of Ontario for a casual or incidental purpose connected with the worker's employment.

Same, on a vessel

(3) If the accident happens outside of Ontario on a vessel, the worker is entitled to benefits under the insurance plan if the worker resides in Ontario and,

- (a) if the vessel is registered in Canada; or
- (b) if the chief place of business of its owner or of the person who offers it for charter is in Ontario.

Same, certain vehicles, etc.

(4) If the accident happens outside of Ontario on a train, an aircraft or a vessel or on a vehicle used to transport passengers or goods, the worker is entitled to benefits under the insurance plan if he or she resides in Ontario and is required to perform his or her employment both in and outside of Ontario. 1997, c. 16, Sched. A, s. 19.

Obligation to elect, concurrent entitlement outside Ontario

20. (1) This section applies if a worker is entitled to benefits under the insurance plan relating to an accident and is also entitled to compensation under the laws of another jurisdiction in respect of the accident regardless of where the accident occurs. This section also applies with necessary modifications if the worker's survivors are so entitled.

Same

(2) The worker shall elect whether to receive benefits under the insurance plan or to receive compensation under the laws of the other jurisdiction and shall notify the Board of the option elected. If the worker is employed by a Schedule 2 employer, the worker shall also notify the employer.

Deadline for electing

(3) The election must be made within three months after the accident occurs or, if the accident results in death, within three months after the date of death. However, the Board may permit the election to be made within a longer period.

Failure to elect

(4) If an election is not made or if notice of the election is not given, the worker is presumed to have elected not to receive benefits under the insurance plan unless the contrary is shown. 1997, c. 16, Sched. A, s. 20.

Idem, employeur de l'extérieur

(2) Si l'accident survient hors de l'Ontario, que l'établissement de l'employeur se trouve hors de l'Ontario et que le travailleur a droit à une indemnisation aux termes des lois de l'endroit où l'accident survient, le travailleur n'a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance que si le lieu de travail du travailleur se trouve en Ontario et que l'accident survient pendant que le travailleur est employé hors de l'Ontario dans un but occasionnel ou accessoire lié à son emploi.

Idem, sur un navire

(3) Si l'accident survient hors de l'Ontario sur un navire, le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance s'il réside en Ontario et que, selon le cas :

- a) le navire est immatriculé au Canada;
- b) l'établissement principal de son propriétaire ou de l'affréteur est situé en Ontario.

Idem, certains véhicules

(4) Si l'accident survient hors de l'Ontario à bord d'un train, d'un aéronef ou d'un navire ou à bord d'un véhicule servant au transport de passagers ou de marchandises, le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance s'il réside en Ontario et qu'il est tenu d'exercer son emploi à la fois en Ontario et hors de cette province. 1997, chap. 16, annexe A, art. 19.

Obligation de choisir en cas de droit concomitant hors de l'Ontario

20. (1) Le présent article s'applique si le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance relativement à un accident et qu'il a également droit à une indemnisation aux termes des lois d'une autre autorité législative à l'égard de l'accident, quel que soit le lieu où est survenu l'accident. Le présent article s'applique également, avec les adaptations nécessaires, si les survivants du travailleur ont ces mêmes droits.

Idem

(2) Le travailleur choisit soit de recevoir des prestations dans le cadre du régime d'assurance soit d'être indemnisé aux termes des lois de l'autre autorité législative et avise la Commission de son choix. S'il est employé par un employeur mentionné à l'annexe 2, le travailleur avise également l'employeur.

Délai

(3) Le choix doit être effectué dans les trois mois qui suivent la date de l'accident ou, si celui-ci cause le décès du travailleur, dans les trois mois qui suivent le décès. Toutefois, la Commission peut autoriser un délai plus long pour ce faire.

Choix non effectué

(4) Si aucun choix n'est effectué ou qu'aucun avis du choix n'est donné, il est présumé que le travailleur a choisi de ne pas recevoir de prestations dans le cadre du régime d'assurance, sauf si le contraire est démontré. 1997, chap. 16, annexe A, art. 20.

NOTICE OF ACCIDENT AND CLAIM FOR BENEFITS

Notice by employer of accident

21. (1) An employer shall notify the Board within three days after learning of an accident to a worker employed by him, her or it if the accident necessitates health care or results in the worker not being able to earn full wages.

Same

(2) The notice must be on a form approved by the Board and the employer shall give the Board such other information as the Board may require from time to time in connection with the accident.

Failure to comply

(3) An employer who fails to comply with this section shall pay the prescribed amount to the Board. This payment is in addition to any penalty imposed by a court for an offence under subsection 152 (3).

Copy to worker

(4) The employer shall give a copy of the notice to the worker at the time the notice is given to the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 21.

Claim for benefits**Claim for benefits, worker**

22. (1) A worker shall file a claim as soon as possible after the accident that gives rise to the claim, but in no case shall he or she file a claim more than six months after the accident or, in the case of an occupational disease, after the worker learns that he or she suffers from the disease.

Same, survivor

(2) A survivor who is entitled to benefits as a result of the death of a worker shall file a claim as soon as possible after the worker's death, but in no case shall he or she file a claim more than six months after the worker's death.

Extension of time

(3) The Board may permit a claim to be filed after the six-month period expires if, in the opinion of the Board, it is just to do so.

Form and contents

(4) A claim must be on a form approved by the Board and must be accompanied by such information and documents as the Board may require.

Consent re functional abilities

(5) When filing a claim, a worker must consent to the disclosure to his or her employer of information provided by a health professional under subsection 37 (3) concerning the worker's functional abilities. The disclosure is for the sole purpose of facilitating the worker's return to work.

AVIS D'ACCIDENT ET DEMANDE DE PRESTATIONS

Avis d'accident

21. (1) L'employeur avise la Commission dans les trois jours qui suivent le moment où il apprend qu'un travailleur qu'il emploie a eu un accident si l'accident nécessite des soins de santé ou empêche le travailleur de toucher son plein salaire.

Idem

(2) L'avis est rédigé selon la formule approuvée par la Commission, et l'employeur donne à la Commission les autres renseignements que celle-ci exige en ce qui concerne l'accident.

Non-conformité

(3) L'employeur qui ne se conforme pas au présent article paie à la Commission le montant prescrit. Le paiement s'ajoute à toute peine imposée par un tribunal pour une infraction prévue au paragraphe 152 (3).

Copie au travailleur

(4) L'employeur donne une copie de l'avis au travailleur en même temps qu'il avise la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 21.

Demande de prestations**Demande de prestations, travailleur**

22. (1) Le travailleur dépose une demande dès que possible après l'accident qui donne lieu à la demande. Toutefois, il ne peut le faire au-delà de six mois après la date de l'accident ou, dans le cas d'une maladie professionnelle, après le moment où le travailleur apprend qu'il souffre de la maladie.

Idem, survivant

(2) Le survivant qui a droit à des prestations en raison du décès d'un travailleur dépose une demande dès que possible après le décès du travailleur. Toutefois, il ne peut le faire au-delà de six mois après le décès du travailleur.

Prorogation du délai

(3) La Commission peut autoriser le dépôt d'une demande au-delà du délai de six mois si, à son avis, il est juste de le faire.

Forme et contenu

(4) La demande est rédigée selon la formule approuvée par la Commission et elle est accompagnée des renseignements et documents que celle-ci exige.

Consentement : habileté fonctionnelle

(5) Lorsqu'il dépose une demande, le travailleur consent à ce que soient divulgués à son employeur les renseignements fournis par un professionnel de la santé aux termes du paragraphe 37 (3) concernant son habileté fonctionnelle. La divulgation a pour seul but de faciliter le retour au travail du travailleur.

Failure to file

(6) If the claimant does not file the claim with the Board in accordance with this section or does not give the consent required by subsection (5), no benefits shall be provided under the insurance plan unless the Board, in its opinion, decides that it is just to do so.

Notice to employer

(7) The claimant shall give a copy of his or her claim to the worker's employer at the time the claim is given to the Board.

Same, occupational disease

(8) A copy of the claim for an occupational disease must be given to the employer who has most recently employed the worker in the employment to the nature of which the disease is due. 1997, c. 16, Sched. A, s. 22.

Continuing obligation to provide information

23. (1) A person receiving benefits under the insurance plan or who may be entitled to do so shall give the Board such information as the Board may require from time to time in connection with the person's claim.

Effect of non-compliance

(2) If the person fails to comply with subsection (1), the Board may reduce or suspend payments to him or her while the non-compliance continues.

Notice of material change in circumstances

(3) A person receiving benefits under the insurance plan or who may be entitled to do so shall notify the Board of a material change in circumstances in connection with the entitlement within 10 days after the material change occurs. 1997, c. 16, Sched. A, s. 23.

WAGES AND EMPLOYMENT BENEFITS**Wages for day of accident**

24. (1) The employer shall pay a worker who is entitled to benefits under the insurance plan his or her wages and employment benefits for the day of the injury as if the accident had not occurred.

Payment by Board

(2) If the employer fails to comply with subsection (1), the Board shall pay the wages and employment benefits to or on behalf of the worker.

Failure to comply

(3) If the employer fails to comply with subsection (1), the employer shall pay to the Board a sum equal to the wages and employment benefits owing under that subsection. This requirement is in addition to any other penalty imposed on the employer or liability of the employer for the failure to comply. 1997, c. 16, Sched. A, s. 24.

Manquement

(6) Si l'auteur de la demande ne dépose pas celle-ci auprès de la Commission conformément au présent article ou ne donne pas le consentement exigé par le paragraphe (5), aucune prestation ne lui est fournie dans le cadre du régime d'assurance à moins que la Commission ne soit d'avis et ne décide qu'il est juste de le faire.

Avis à l'employeur

(7) L'auteur de la demande remet une copie de celle-ci à l'employeur du travailleur au moment où la demande est remise à la Commission.

Idem, maladie professionnelle

(8) Une copie de la demande relative à une maladie professionnelle est donnée au dernier employeur chez qui le travailleur occupait l'emploi dont la nature a causé la maladie. 1997, chap. 16, annexe A, art. 22.

Obligation continue de fournir des renseignements

23. (1) Quiconque reçoit des prestations dans le cadre du régime d'assurance ou peut y avoir droit donne à la Commission les renseignements qu'elle exige en ce qui concerne la demande de la personne.

Effet de la non-conformité

(2) Si la personne ne se conforme pas au paragraphe (1), la Commission peut diminuer ou suspendre les versements qu'elle lui fait tant qu'il ne s'y conforme pas.

Avis de changement important dans les circonstances

(3) Quiconque reçoit des prestations dans le cadre du régime d'assurance ou peut y avoir droit avise la Commission de tout changement important dans les circonstances en ce qui concerne son droit à des prestations, dans les 10 jours qui suivent le changement. 1997, chap. 16, annexe A, art. 23.

SALAIRE ET AVANTAGES RATTACHÉS À L'EMPLOI**Versement du salaire pour le jour de l'accident**

24. (1) L'employeur verse au travailleur qui a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance le salaire et lui accorde les avantages rattachés à l'emploi pour le jour où le travailleur a été blessé, comme si l'accident n'était pas survenu.

Versement par la Commission

(2) Si l'employeur ne se conforme pas au paragraphe (1), la Commission verse le salaire et accorde les avantages rattachés à l'emploi au travailleur ou pour son compte.

Inobservation

(3) S'il n'observe pas le paragraphe (1), l'employeur verse à la Commission un montant correspondant au salaire et aux avantages rattachés à l'emploi qui sont dus aux termes de ce paragraphe. Cette exigence s'ajoute à toute autre pénalité qui est imposée à l'employeur en raison de l'inobservation ou à toute autre obligation de l'employeur découlant de celle-ci. 1997, chap. 16, annexe A, art. 24.

Employment benefits

25. (1) Throughout the first year after a worker is injured, the employer shall make contributions for employment benefits in respect of the worker when the worker is absent from work because of the injury. However, the contributions are required only if,

- (a) the employer was making contributions for employment benefits in respect of the worker when the injury occurred; and
- (b) the worker continues to pay his or her contributions, if any, for the employment benefits while the worker is absent from work. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (1).

Failure to comply

(2) If the employer fails to comply with subsection (1),

- (a) the employer is liable to the worker for any loss the worker suffers as a result of the failure to comply; and
- (b) the Board may levy a penalty on the employer not exceeding the amount of one year's contributions for employment benefits in respect of the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (2).

Contributions re emergency workers

(3) The actual employer of an emergency worker shall make the contributions required by subsection (1), instead of the worker's deemed employer. The deemed employer shall reimburse the actual employer for the contributions. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (3).

Certain volunteers

(3.1) Subsection (3) applies with respect to a member of a municipal volunteer fire brigade or a volunteer ambulance brigade or an auxiliary member of a police force as though the person were an emergency worker. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (1); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (2).

Multi-employer benefit plans

(4) Subsection (1) does not apply to an employer who participates in a multi-employer benefit plan in respect of the worker if, when the worker is absent from work because of the injury during the first year after it occurs,

- (a) the plan continues to provide the worker with the benefits to which he or she would otherwise be entitled; and
- (b) the plan does not require the employer to make contributions during the worker's absence and does not require the worker to draw upon his or her benefit credits, if any, under the plan during the absence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (4).

Same

(5) Every multi-employer benefit plan shall contain or be deemed to contain provisions that are,

Avantages rattachés à l'emploi

25. (1) Pendant l'année qui suit la date où un travailleur a été blessé, l'employeur verse des cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi à l'égard du travailleur lorsque celui-ci est absent du travail en raison de la lésion. Toutefois, les cotisations ne sont exigées que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employeur versait déjà des cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi à l'égard du travailleur au moment où la lésion est survenue;
- b) le travailleur continue à verser ses cotisations, le cas échéant, pour les avantages rattachés à l'emploi pendant son absence du travail. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (1).

Non-conformité

(2) Si l'employeur ne se conforme pas au paragraphe (1) :

- a) l'employeur est responsable envers le travailleur des pertes que subit celui-ci en conséquence;
- b) la Commission peut imposer à l'employeur une pénalité ne dépassant pas l'équivalent d'une année de cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi à l'égard du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (2).

Cotisations : travailleurs dans une situation d'urgence

(3) L'employeur réel d'un travailleur dans une situation d'urgence verse les cotisations prévues au paragraphe (1) à la place de l'employeur qui est réputé l'employeur du travailleur. Celui-ci rembourse les cotisations à l'employeur réel. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (3).

Certains auxiliaires

(3.1) Le paragraphe (3) s'applique à l'égard d'un membre d'un corps municipal de pompiers auxiliaires ou d'un corps d'ambulanciers auxiliaires ou d'un membre auxiliaire d'un corps de police comme si la personne était un travailleur dans une situation d'urgence. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (2).

Régimes interentreprises d'avantages rattachés à l'emploi

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employeur qui participe à un régime interentreprises d'avantages rattachés à l'emploi à l'égard du travailleur si, lorsque le travailleur s'absente de son travail, en raison de la lésion, au cours de l'année qui suit la date où il a été blessé, les conditions suivantes sont réunies :

- a) le régime continue d'offrir au travailleur les avantages auxquels il aurait par ailleurs droit;
- b) le régime n'exige pas que, pendant l'absence du travailleur, l'employeur verse des cotisations et que le travailleur utilise ses crédits d'avantages prévus par le régime, le cas échéant. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (4).

Idem

(5) Chaque régime interentreprise d'avantages rattachés à l'emploi contient ou est réputé contenir des dispositions qui sont suffisantes :

- (a) sufficient to enable all employers who participate in the plan to be exempted under subsection (4) from the requirement to make contributions; and
- (b) sufficient to provide each worker with the benefits described in subsection (4) in the circumstances described in that subsection. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (5).

Entitlement under benefit plans

(6) For the purpose of determining a worker's entitlement to benefits under a benefit plan, fund or arrangement, the worker shall be deemed to continue to be employed by the employer for one year after the date of the injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (6).

Definition

(7) In this section,

“contributions for employment benefits” means amounts paid in whole or in part by an employer on behalf of a worker or the worker's spouse, child or dependant for health care, life insurance and pension benefits. 1997, c. 16, Sched. A, s. 25 (7); 1999, c. 6, s. 67 (5); 2005, c. 5, s. 73 (5).

RIGHTS OF ACTION

No action for benefits

26. (1) No action lies to obtain benefits under the insurance plan, but all claims for benefits shall be heard and determined by the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 26 (1).

Benefits in lieu of rights of action

(2) Entitlement to benefits under the insurance plan is in lieu of all rights of action (statutory or otherwise) that a worker, a worker's survivor or a worker's spouse, child or dependant has or may have against the worker's employer or an executive officer of the employer for or by reason of an accident happening to the worker or an occupational disease contracted by the worker while in the employment of the employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 26 (2); 1999, c. 6, s. 67 (6); 2005, c. 5, s. 73 (6).

Application of certain sections

27. (1) Sections 28 to 31 apply with respect to a worker who sustains an injury or a disease that entitles him or her to benefits under the insurance plan and to the survivors of a deceased worker who are entitled to benefits under the plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 27 (1).

Same

(2) If a worker's right of action is taken away under section 28 or 29, the worker's spouse, child, dependant or survivors are, also, not entitled to commence an action under section 61 of the *Family Law Act*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 27 (2); 1999, c. 6, s. 67 (7); 2005, c. 5, s. 73 (7).

- a) d'une part, pour permettre à tous les employeurs qui participent au régime d'être exemptés aux termes du paragraphe (4) de l'obligation de verser des cotisations;
- b) d'autre part, pour offrir à chaque travailleur les avantages visés au paragraphe (4) dans les cas qui y sont décrits. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (5).

Droit aux termes d'un régime d'avantages rattachés à l'emploi

(6) Pour déterminer le droit d'un travailleur à des avantages rattachés à l'emploi dans le cadre d'un arrangement, d'une caisse ou d'un régime d'avantages rattachés à l'emploi, le travailleur est réputé avoir été continuellement employé par l'employeur pendant l'année qui suit la date où la lésion est survenue. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (6).

Définition

(7) La définition qui suit s'applique au présent article.

«cotisations pour les avantages rattachés à l'emploi» Sommes versées en tout ou en partie par l'employeur pour le compte du travailleur ou de son conjoint, de son enfant ou de la personne à sa charge pour les soins de santé, l'assurance-vie et les prestations de retraite. 1997, chap. 16, annexe A, par. 25 (7); 1999, chap. 6, par. 67 (5); 2005, chap. 5, par. 73 (5).

DROITS D'ACTION

Irrecevabilité de l'action en vue d'obtenir des prestations

26. (1) Est irrecevable l'action en vue d'obtenir des prestations dans le cadre du régime d'assurance, mais la Commission entend toutes les demandes de prestations et en décide. 1997, chap. 16, annexe A, par. 26 (1).

Droits d'action remplacés par des prestations

(2) Le droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance remplace tous les droits d'action, d'origine législative ou autre, qu'a ou que peut avoir le travailleur, un survivant du travailleur ou le conjoint, l'enfant ou la personne à la charge du travailleur contre l'employeur du travailleur, ou un de ses dirigeants, en raison d'un accident que le travailleur a subi ou d'une maladie professionnelle qu'il a contractée au cours de son emploi auprès de l'employeur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 26 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (6); 2005, chap. 5, par. 73 (6).

Champ d'application de certains articles

27. (1) Les articles 28 à 31 s'appliquent à l'égard du travailleur qui subit une lésion ou contracte une maladie qui lui donne droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance et à l'égard des survivants du travailleur décédé qui ont droit à des prestations dans le cadre du régime. 1997, chap. 16, annexe A, par. 27 (1).

Idem

(2) Si le droit d'action est retiré au travailleur aux termes de l'article 28 ou 29, le conjoint, l'enfant, la personne à charge ou les survivants du travailleur n'ont pas, eux non plus, le droit d'intenter une action en vertu de l'article 61 de la *Loi sur le droit de la famille*. 1997, chap. 16, annexe A, par. 27 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (7); 2005, chap. 5, par. 73 (7).

Certain rights of action extinguished

28. (1) A worker employed by a Schedule 1 employer, the worker's survivors and a Schedule 1 employer are not entitled to commence an action against the following persons in respect of the worker's injury or disease:

1. Any Schedule 1 employer.
2. A director, executive officer or worker employed by any Schedule 1 employer.

Same, Schedule 2 employer

(2) A worker employed by a Schedule 2 employer and the worker's survivors are not entitled to commence an action against the following persons in respect of the worker's injury or disease:

1. The worker's Schedule 2 employer.
2. A director, executive officer or worker employed by the worker's Schedule 2 employer.

Restriction

(3) If the workers of one or more employers were involved in the circumstances in which the worker sustained the injury, subsection (1) applies only if the workers were acting in the course of their employment.

Exception

(4) Subsections (1) and (2) do not apply if any employer other than the worker's employer supplied a motor vehicle, machinery or equipment on a purchase or rental basis without also supplying workers to operate the motor vehicle, machinery or equipment. 1997, c. 16, Sched. A, s. 28.

Liability where negligence, fault

29. (1) This section applies in the following circumstances:

1. In an action by or on behalf of a worker employed by a Schedule 1 employer or a survivor of such a worker, any Schedule 1 employer or a director, executive officer or another worker employed by a Schedule 1 employer is determined to be at fault or negligent in respect of the accident or the disease that gives rise to the worker's entitlement to benefits under the insurance plan.
2. In an action by or on behalf of a worker employed by a Schedule 2 employer or a survivor of such a worker, the worker's Schedule 2 employer or a director, executive officer or another worker employed by the employer is determined to be at fault or negligent in respect of the accident or the disease that gives rise to the worker's entitlement to benefits under the insurance plan.

Extinction de certains droits d'action

28. (1) Ni le travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1, ni les survivants du travailleur, ni l'employeur mentionné à l'annexe 1 n'ont le droit d'intenter une action contre les personnes suivantes à l'égard d'une lésion que le travailleur a subie ou d'une maladie qu'il a contractée :

1. Un employeur mentionné à l'annexe 1.
2. Un administrateur, un dirigeant ou un travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1.

Idem, employeur mentionné à l'annexe 2

(2) Ni le travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 2 ni les survivants du travailleur n'ont le droit d'intenter une action contre les personnes suivantes à l'égard d'une lésion que le travailleur a subie ou d'une maladie qu'il a contractée :

1. L'employeur mentionné à l'annexe 2 qui est l'employeur du travailleur.
2. Un administrateur, un dirigeant ou un travailleur employé par l'employeur mentionné à l'annexe 2 qui est l'employeur du travailleur.

Restriction

(3) Si les travailleurs d'un ou de plusieurs employeurs ont été impliqués dans les circonstances dans lesquelles le travailleur a été blessé, le paragraphe (1) ne s'applique que si les travailleurs agissaient au cours de leur emploi.

Exception

(4) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si un autre employeur que celui du travailleur a fourni un véhicule automobile, des machines ou de l'équipement, par location ou achat, sans fournir également des travailleurs pour en assurer le fonctionnement. 1997, chap. 16, annexe A, art. 28.

Responsabilité en cas de faute ou de négligence

29. (1) Le présent article s'applique dans les circonstances suivantes :

1. Dans une action intentée par le travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 ou par un survivant du travailleur, ou pour le compte de l'un ou l'autre, la faute ou la négligence d'un employeur mentionné à l'annexe 1 ou d'un de ses administrateurs ou dirigeants ou d'un autre travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 est constatée à l'égard de l'accident ou de la maladie qui donne lieu au droit du travailleur à des prestations dans le cadre du régime d'assurance.
2. Dans une action intentée par le travailleur employé par un employeur mentionné à l'annexe 2 ou par un survivant du travailleur, ou pour le compte de l'un ou l'autre, la faute ou la négligence de l'employeur mentionné à l'annexe 2 qui est l'employeur du travailleur ou d'un de ses administrateurs ou dirigeants ou d'un autre travailleur employé par l'employeur est constatée à l'égard de l'accident ou de la maladie qui donne lieu au droit du travailleur à des prestations dans le cadre du régime d'assurance.

Same

(2) The employer, director, executive officer or other worker is not liable to pay damages to the worker or his or her survivors or to contribute to or indemnify another person who is liable to pay such damages.

Determination of fault

(3) The court shall determine what portion of the loss or damage was caused by the fault or negligence of the employer, director, executive officer or other worker and shall do so whether or not he, she or it is a party to the action.

Same

(4) No damages, contribution or indemnity for the amount determined under subsection (3) to be caused by a person described in that subsection is recoverable in an action. 1997, c. 16, Sched. A, s. 29.

Election, concurrent entitlements

30. (1) This section applies when a worker or a survivor of a deceased worker is entitled to benefits under the insurance plan with respect to an injury or disease and is also entitled to commence an action against a person in respect of the injury or disease. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(1).

Election

(2) The worker or survivor shall elect whether to claim the benefits or to commence the action and shall notify the Board of the option elected. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(2).

Same

(3) If the worker is or was employed by a Schedule 2 employer, the worker or survivor shall also notify the employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(3).

Same

(4) The election must be made within three months after the accident occurs or, if the accident results in death, within three months after the date of death. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(4).

Same

(5) The Board may permit the election to be made within a longer period if, in the opinion of the Board, it is just to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(5).

Same

(6) If an election is not made or if notice of election is not given, the worker or survivor shall be deemed, in the absence of evidence to the contrary, to have elected not to receive benefits under the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(6).

Same, minor

(7) If the worker or survivor is less than 18 years of age, his or her parent or guardian or the Children's Lawyer may make the election on his or her behalf. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(7).

Idem

(2) L'employeur, l'administrateur, le dirigeant ou l'autre travailleur n'est pas tenu de payer des dommages-intérêts au travailleur ou à ses survivants, ou de verser une contribution à une autre personne qui est tenue de payer de tels dommages-intérêts ou d'indemniser celle-ci.

Détermination quant à la faute

(3) Le tribunal détermine quelle partie de la perte ou du dommage a été causée par la faute ou la négligence de l'employeur, de l'administrateur, du dirigeant ou de l'autre travailleur, que celui-ci soit ou non partie à l'action.

Idem

(4) Aucuns dommages-intérêts, aucune contribution ni aucune indemnité ne sont recouvrables dans l'action en ce qui concerne le montant déterminé aux termes du paragraphe (3). 1997, chap. 16, annexe A, art. 29.

Choix, droits concomitants

30. (1) Le présent article s'applique lorsqu'un travailleur ou un survivant d'un travailleur décédé a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance à l'égard d'une lésion ou d'une maladie et qu'il a également le droit d'intenter une action contre une personne à l'égard de la lésion ou de la maladie. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(1).

Choix

(2) Le travailleur ou le survivant choisit soit de demander les prestations, soit d'intenter l'action, et avise la Commission de son choix. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(2).

Idem

(3) Si le travailleur est ou était employé par un employeur mentionné à l'annexe 2, le travailleur ou le survivant avise également l'employeur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(3).

Idem

(4) Le choix doit être effectué dans les trois mois qui suivent la date de l'accident ou, si celui-ci cause le décès du travailleur, dans les trois mois qui suivent le décès. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(4).

Idem

(5) La Commission peut autoriser un délai plus long pour effectuer le choix si, à son avis, il est juste de le faire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(5).

Idem

(6) Si aucun choix n'est effectué ou qu'aucun avis du choix n'est donné, le travailleur ou le survivant est réputé, en l'absence de preuve contraire, avoir choisi de ne pas recevoir de prestations dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(6).

Idem, mineur

(7) Si le travailleur ou le survivant a moins de 18 ans, son père ou sa mère, son tuteur ou l'avocat des enfants peut faire le choix en son nom. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(7).

Same, incapable person

(8) If a worker is mentally incapable of making the election or is unconscious as a result of the injury,

- (a) the worker's guardian or attorney may make the election on behalf of the worker;
- (b) if there is no guardian or attorney, the worker's spouse may make the election on behalf of the worker; or
- (c) if there is no guardian or attorney and if no election is made within 60 days after the date of the injury, the Public Guardian and Trustee shall make the election on behalf of the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(8); 1999, c. 6, s. 67(8); 2005, c. 5, s. 73(8).

Same

(9) If a survivor is mentally incapable of making the election,

- (a) the survivor's guardian or attorney may make the election on behalf of the survivor; or
- (b) if there is no guardian or attorney and if no election is made within 60 days after the death of the worker, the Public Guardian and Trustee shall make the election on behalf of the survivor. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(9).

Subrogation, Schedule 1 employer

(10) If the worker or survivor elects to claim benefits under the insurance plan and if the worker is employed by a Schedule 1 employer or the deceased worker was so employed, the Board is subrogated to the rights of the worker or survivor in respect of the action. The Board is solely entitled to determine whether or not to commence, continue or abandon the action and whether to settle it and on what terms. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(10).

Same, Schedule 2 employer

(11) If the worker or survivor elects to claim benefits under the insurance plan and if the worker is employed by a Schedule 2 employer or the deceased worker was so employed, the employer is subrogated to the rights of the worker or survivor in respect of the action. The employer is solely entitled to determine whether or not to commence, continue or abandon the action and whether to settle it and on what terms. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(11).

Surplus

(12) If the Board or the employer pursues the action and receives an amount of money greater than the amount expended in pursuing the action and providing the benefits under the insurance plan to the worker or the survivor, the Board or the employer (as the case may be) shall pay the surplus to the worker or survivor. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(12).

Idem, incapable

(8) Si un travailleur est mentalement incapable de faire le choix ou est inconscient par suite de la lésion :

- a) son tuteur ou son procureur peut faire le choix en son nom;
- b) si le travailleur n'a ni tuteur ni procureur, son conjoint peut faire le choix en son nom;
- c) si le travailleur n'a ni tuteur ni procureur et que le choix n'est pas fait dans les 60 jours qui suivent le jour où le travailleur a été blessé, le Tuteur et curateur public fait le choix en son nom. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(8); 1999, chap. 6, par. 67(8); 2005, chap. 5, par. 73(8).

Idem

(9) Si un survivant est mentalement incapable de faire le choix :

- a) son tuteur ou son procureur peut faire le choix en son nom;
- b) si le survivant n'a ni tuteur ni procureur et que le choix n'est pas fait dans les 60 jours qui suivent le décès du travailleur, le Tuteur et curateur public fait le choix au nom du survivant. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(9).

Subrogation, employeur mentionné à l'annexe 1

(10) Si le travailleur ou le survivant choisit de demander des prestations dans le cadre du régime d'assurance et si le travailleur est employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 ou que le travailleur décédé l'était, la Commission est subrogée dans les droits du travailleur ou du survivant en ce qui concerne l'action. La Commission a seule le droit de décider si elle intente, continue ou abandonne l'action ou non et si elle opte pour le règlement de l'action et à quelles conditions. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(10).

Idem, employeur mentionné à l'annexe 2

(11) Si le travailleur ou le survivant choisit de demander des prestations dans le cadre du régime d'assurance et si le travailleur est employé par un employeur mentionné à l'annexe 2 ou que le travailleur décédé l'était, l'employeur est subrogé dans les droits du travailleur ou du survivant en ce qui concerne l'action. L'employeur a seul le droit de décider s'il intente, continue ou abandonne l'action ou non et s'il opte pour le règlement de l'action et à quelles conditions. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(11).

Excédent

(12) Si la Commission ou l'employeur poursuit l'action et reçoit un montant supérieur à celui qui a été déboursé pour poursuivre l'action et fournir au travailleur ou au survivant les prestations dans le cadre du régime d'assurance, la Commission ou l'employeur, selon le cas, verse l'excédent au travailleur ou au survivant. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(12).

Effect of surplus

(13) Future payments to the worker or survivor under the insurance plan shall be reduced to the extent of the surplus paid to him or her. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(13).

If worker elects to commence action

(14) The following rules apply if the worker or survivor elects to commence the action instead of claiming benefits under the insurance plan:

1. The worker or survivor is entitled to receive benefits under the insurance plan to the extent that, in a judgment in the action, the worker or survivor is awarded less than the amount described in paragraph 3.
2. If the worker or survivor settles the action and the Board approves the settlement before it is made, the worker or survivor is entitled to receive benefits under the insurance plan to the extent that the amount of the settlement is less than the amount described in paragraph 3.
3. For the purposes of paragraphs 1 and 2, the amount is the cost to the Board of the benefits that would have been provided under the plan to the worker or survivor, if the worker or survivor had elected to claim benefits under the plan instead of commencing the action. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(14).

Determining amount

(15) For the purpose of determining the amount of benefits a worker or survivor is entitled to under subsection (14), the amount of a judgment in an action or the amount of a settlement shall be calculated as including the amount of any benefits that have been or will be received by the worker or survivor from any other source if those benefits,

- (a) have reduced the amount for which the defendant is liable to the worker or survivor in the action; or
- (b) would have been payable by the defendant but for an immunity granted to the defendant under any law. 1997, c. 16, Sched. A, s. 30(15).

Decisions re rights of action and liability

31. (1) A party to an action or an insurer from whom statutory accident benefits are claimed under section 268 of the *Insurance Act* may apply to the Appeals Tribunal to determine,

- (a) whether, because of this Act, the right to commence an action is taken away;
- (b) whether the amount that a person may be liable to pay in an action is limited by this Act; or
- (c) whether the plaintiff is entitled to claim benefits under the insurance plan.

Effet de l'excédent

(13) Les versements faits par la suite au travailleur ou au survivant dans le cadre du régime d'assurance sont réduits du montant de l'excédent qui lui a été versé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(13).

Cas où le travailleur choisit d'intenter l'action

(14) Les règles suivantes s'appliquent si le travailleur ou le survivant choisit d'intenter l'action au lieu de demander des prestations dans le cadre du régime d'assurance :

1. Le travailleur ou le survivant a le droit de recevoir des prestations dans le cadre du régime d'assurance dans la mesure où, à la suite d'un jugement rendu dans l'action, il lui est accordé un montant inférieur à celui visé à la disposition 3.
2. S'il règle l'action et que la Commission approuve le règlement au préalable, le travailleur ou le survivant a le droit de recevoir des prestations dans le cadre du régime d'assurance dans la mesure où le montant du règlement est inférieur au montant visé à la disposition 3.
3. Pour l'application des dispositions 1 et 2, le montant correspond au coût des prestations que la Commission aurait fournies dans le cadre du régime au travailleur ou au survivant, si l'un ou l'autre avait choisi de demander des prestations dans le cadre du régime au lieu d'intenter l'action. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(14).

Calcul du montant

(15) Aux fins du calcul du montant des prestations auquel le travailleur ou le survivant a droit aux termes du paragraphe (14), le montant d'un jugement rendu dans une action ou le montant d'un règlement est calculé de façon à inclure le montant de toute prestation que le travailleur ou le survivant a reçue ou qu'il recevra d'une autre source si cette prestation :

- a) soit a réduit le montant que le défendeur est tenu de payer au travailleur ou au survivant dans l'action;
- b) soit aurait été payable par le défendeur si ce n'était une immunité accordée à celui-ci par quelque loi que ce soit. 1997, chap. 16, annexe A, par. 30(15).

Décision

31. (1) Une partie à une action ou l'assureur à qui des indemnités d'accident légales sont demandées aux termes de l'article 268 de la *Loi sur les assurances* peut, par voie de requête, demander au Tribunal d'appel de décider si, selon le cas :

- a) en raison de la présente loi, le droit d'intenter une action est retiré;
- b) le montant qu'une personne peut être tenue de payer dans une action est limité par la présente loi;
- c) le demandeur a le droit de demander des prestations dans le cadre du régime d'assurance.

Same

(2) The Appeals Tribunal has exclusive jurisdiction to determine a matter described in subsection (1).

Finality of decision

(3) A decision of the Appeals Tribunal under this section is final and is not open to question or review in a court.

Claim for benefits

(4) Despite subsections 22 (1) and (2), a worker or survivor may file a claim for benefits within six months after the tribunal's determination under subsection (1).

Extension of time

(5) The Board may permit a claim to be filed after the six-month period expires if, in the opinion of the Board, it is just to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 31.

PART IV HEALTH CARE

Definition

32. In this Part,

"health care" means,

- (a) professional services provided by a health care practitioner,
- (b) services provided by or at hospitals and health facilities,
- (c) drugs,
- (d) the services of an attendant,
- (e) modifications to a person's home and vehicle and other measures to facilitate independent living as in the Board's opinion are appropriate,
- (f) assistive devices and prostheses,
- (g) extraordinary transportation costs to obtain health care,
- (h) such measures to improve the quality of life of severely impaired workers as, in the Board's opinion, are appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 32.

Entitlement to health care

33. (1) A worker who sustains an injury is entitled to such health care as may be necessary, appropriate and sufficient as a result of the injury and is entitled to make the initial choice of health professional for the purposes of this section.

Arrangements for health care

(2) The Board may arrange for the worker's health care or may approve arrangements for his or her health care. The Board shall pay for the worker's health care.

Idem

(2) Le Tribunal d'appel a compétence exclusive pour décider d'une question visée au paragraphe (1).

Décision définitive

(3) La décision rendue par le Tribunal d'appel aux termes du présent article est définitive et ne peut être remise en question ni faire l'objet d'une révision devant un tribunal judiciaire.

Demande de prestations

(4) Malgré les paragraphes 22 (1) et (2), le travailleur ou le survivant peut déposer une demande de prestations dans les six mois qui suivent la décision du Tribunal visée au paragraphe (1).

Prorogation du délai

(5) La Commission peut autoriser le dépôt d'une demande au-delà du délai de six mois si, à son avis, il est juste de le faire. 1997, chap. 16, annexe A, art. 31.

PARTIE IV SOINS DE SANTÉ

Définition

32. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«soins de santé» S'entend de ce qui suit :

- a) les services professionnels fournis par un praticien de la santé;
- b) les services fournis par les hôpitaux et les établissements de santé ou dans ceux-ci;
- c) les médicaments;
- d) les services fournis par un auxiliaire;
- e) les modifications apportées au domicile ou au véhicule d'une personne et les autres mesures visant à promouvoir l'autonomie qui, de l'avis de la Commission, sont appropriées;
- f) les appareils ou accessoires fonctionnels et les prothèses;
- g) les frais de transport extraordinaires engagés pour obtenir des soins de santé;
- h) les mesures prises pour améliorer la qualité de vie des travailleurs gravement déficients que la Commission estime appropriées. 1997, chap. 16, annexe A, art. 32.

Droit aux soins de santé

33. (1) Le travailleur qui subit une lésion a droit aux soins de santé nécessaires, appropriés et suffisants par suite de sa lésion et a le droit de choisir lui-même, en premier, un professionnel de la santé pour l'application du présent article.

Obtention de soins de santé

(2) La Commission peut prendre des dispositions pour les soins de santé du travailleur ou approuver de telles dispositions et elle paie les soins de santé en question.

Same

(3) The Board may establish such fee schedules for health care as it considers appropriate.

Penalty for late billing

(4) If the Board does not receive a bill for health care within such time as the Board may specify, the Board may reduce the amount payable for the health care by such percentage as the Board considers an appropriate penalty.

Prohibition

(5) No health care practitioner shall request a worker to pay for health care or any related service provided under the insurance plan.

No right of action

(6) No action lies against the Board to obtain payment of an amount greater than is established in the applicable fee schedule for health care provided to a worker. No action lies against a person other than the Board for payment for health care provided to a worker.

Questions re health care

- (7) The Board shall determine all questions concerning,
- (a) the necessity, appropriateness and sufficiency of health care provided to a worker or that may be provided to a worker; and
 - (b) payment for health care provided to a worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 33.

Duty to co-operate

34. (1) A worker who claims or is receiving benefits under the insurance plan shall co-operate in such health care measures as the Board considers appropriate.

Failure to comply

(2) If the worker fails to comply with subsection (1), the Board may reduce or suspend payments to the worker under the insurance plan while the non-compliance continues. 1997, c. 16, Sched. A, s. 34.

Board request for health examination

35. (1) Upon the request of the Board, a worker who claims or is receiving benefits under the insurance plan shall submit to a health examination by a health professional selected and paid for by the Board.

Failure to comply

(2) If the worker fails to comply with subsection (1) or obstructs the examination without reasonable cause or excuse, the Board may reduce or suspend payments to the worker under the insurance plan while the non-compliance or obstruction continues. 1997, c. 16, Sched. A, s. 35.

Idem

(3) La Commission peut fixer les barèmes d'honoraires qu'elle estime appropriés à l'égard des soins de santé.

Pénalité en cas de facturation tardive

(4) Si elle ne reçoit aucune facture relativement aux soins de santé dans le délai qu'elle fixe, la Commission peut réduire le montant payable à l'égard des soins de santé selon le pourcentage qu'elle estime approprié à titre de pénalité.

Interdiction

(5) Aucun praticien de la santé ne doit demander au travailleur de payer les soins de santé ou les services connexes qui lui sont fournis dans le cadre du régime d'assurance.

Aucun droit d'action

(6) Sont irrecevables les actions intentées contre la Commission en recouvrement de montants supérieurs à ceux fixés dans le barème d'honoraires applicable à l'égard des soins de santé fournis au travailleur, ainsi que les actions intentées contre une personne autre que la Commission en recouvrement du paiement des soins de santé fournis au travailleur.

Questions relatives aux soins de santé

(7) La Commission règle toutes les questions concernant ce qui suit :

- a) la nécessité et la pertinence des soins de santé fournis ou pouvant être fournis au travailleur et la question de savoir s'ils sont suffisants;
- b) le paiement des soins de santé fournis au travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, art. 33.

Obligation de collaborer

34. (1) Le travailleur qui demande ou reçoit des prestations dans le cadre du régime d'assurance collabore à la mise en oeuvre des mesures en matière de soins de santé que la Commission estime appropriées.

Non-conformité

(2) Si le travailleur ne se conforme pas au paragraphe (1), la Commission peut diminuer ou suspendre les versements qu'elle lui fait dans le cadre du régime d'assurance tant qu'il ne s'y conforme pas. 1997, chap. 16, annexe A, art. 34.

Demande d'examen de santé de la part de la Commission

35. (1) À la demande de la Commission, le travailleur qui demande ou reçoit des prestations dans le cadre du régime d'assurance se soumet à un examen de santé effectué par un professionnel de la santé que choisit et paie la Commission.

Inobservation

(2) Si le travailleur n'observe pas le paragraphe (1) ou qu'il fait obstruction à l'examen sans motif ou excuse raisonnable, la Commission peut diminuer ou suspendre les versements qu'elle lui fait dans le cadre du régime d'assurance tant que dure l'inobservation ou l'obstruction. 1997, chap. 16, annexe A, art. 35.

Employer request for health examination

36. (1) Upon the request of his or her employer, a worker who claims or is receiving benefits under the insurance plan shall submit to a health examination by a health professional selected and paid for by the employer.

Objection

(2) Despite subsection (1), the worker may object to undergoing the examination or to the nature and extent of the examination requested by the employer. The worker shall notify the employer of his or her objection.

Request to Board

(3) Within 14 days after receiving the worker's objection, the employer may request that the Board direct the worker to submit to the examination and, if necessary, that the Board determine the nature and extent of the examination.

Decision final

(4) A decision of the Board under this section is final and is not appealable to the Appeals Tribunal.

Failure to comply

(5) If the worker does not comply with a direction of the Board made under subsection (3), the Board may reduce or suspend payments to the worker under the insurance plan while the non-compliance continues. 1997, c. 16, Sched. A, s. 36.

Reports**Reports re health care**

37. (1) Every health care practitioner who provides health care to a worker claiming benefits under the insurance plan or who is consulted with respect to his or her health care shall promptly give the Board such information relating to the worker as the Board may require.

Same

(2) Every hospital or health facility that provides health care to a worker claiming benefits under the insurance plan shall promptly give the Board such information relating to the worker as the Board may require.

Report re functional abilities

(3) When requested to do so by an injured worker or the employer, a health professional treating the worker shall give the Board, the worker and the employer such information as may be prescribed concerning the worker's functional abilities. The required information must be provided on the prescribed form.

Confidentiality of report

(4) Neither an employer nor an employer's representative shall disclose the information contained in the functional abilities form except to a person assisting the employer to return the worker to work under section 40 or 41.

Demande d'examen de santé de la part de l'employeur

36. (1) À la demande de son employeur, le travailleur qui demande ou reçoit des prestations dans le cadre du régime d'assurance se soumet à un examen de santé effectué par un professionnel de la santé que choisit et paie l'employeur.

Opposition

(2) Malgré le paragraphe (1), le travailleur peut s'opposer à l'examen ou à la nature et à l'étendue de l'examen demandé par l'employeur. Le travailleur avise l'employeur de son opposition.

Demande présentée à la Commission

(3) Au plus tard 14 jours après avoir reçu avis de l'opposition du travailleur, l'employeur peut demander à la Commission d'enjoindre au travailleur de se soumettre à l'examen et, au besoin, il peut lui demander de décider de la nature et de l'étendue de l'examen.

Décision définitive

(4) La décision que rend la Commission aux termes du présent article est définitive et ne peut être portée en appel devant le Tribunal d'appel.

Non-conformité

(5) Si le travailleur ne se conforme pas à une directive que donne la Commission aux termes du paragraphe (3), la Commission peut diminuer ou suspendre les versements qu'elle lui fait dans le cadre du régime d'assurance tant qu'il ne s'y conforme pas. 1997, chap. 16, annexe A, art. 36.

Rapports**Rapports concernant les soins de santé**

37. (1) Le praticien de la santé qui fournit des soins de santé à un travailleur qui demande des prestations dans le cadre du régime d'assurance, ou qui est consulté au sujet des soins de santé de ce dernier, donne promptement à la Commission les renseignements que celle-ci exige en ce qui concerne le travailleur.

Idem

(2) L'hôpital ou l'établissement de santé qui fournit des soins de santé à un travailleur qui demande des prestations dans le cadre du régime d'assurance donne promptement à la Commission les renseignements que celle-ci exige en ce qui concerne le travailleur.

Rapport concernant l'habileté fonctionnelle

(3) À la demande du travailleur blessé ou de l'employeur, le professionnel de la santé qui traite le travailleur donne à la Commission, au travailleur et à l'employeur les renseignements prescrits concernant l'habileté fonctionnelle du travailleur. Les renseignements exigés sont fournis sur la formule prescrite.

Caractère confidentiel du rapport

(4) Ni l'employeur ni son représentant ne doivent divulguer les renseignements concernant l'habileté fonctionnelle figurant sur la formule si ce n'est à une personne qui aide l'employeur à faciliter le retour au travail du travailleur aux termes de l'article 40 ou 41.

Payment

(5) The Board shall pay the health care practitioner, hospital or health facility for providing the required information and shall fix the amount to be paid to him, her or it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 37.

Transportation to hospital, etc.

38. (1) At the time an injury occurs, the injured worker's employer shall provide transportation for the worker (if the worker needs it) to a hospital or a physician located within a reasonable distance or to the worker's home. The employer shall pay for the transportation.

Failure to comply

(2) If the employer fails to comply with subsection (1), the Board may order the employer to pay for any transportation obtained by or on behalf of the worker or provided by the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 38.

Repair to assistive devices

39. (1) The Board may pay to repair or replace a worker's assistive device or prosthesis if it is damaged as a result of an accident in the worker's employment.

Eligibility for benefits

(2) If the worker is unable to work because of the damage to his or her assistive device or prosthesis, the worker is entitled to benefits under the insurance plan as if the inability to work had been caused by a personal injury.

Allowance

(3) If the Board pays for an assistive device or prosthesis, the Board may upon request give the worker an annual allowance to repair or replace clothing that is worn or damaged because of it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 39.

PART V RETURN TO WORK

Duty to co-operate in return to work

40. (1) The employer of an injured worker shall co-operate in the early and safe return to work of the worker by,

- (a) contacting the worker as soon as possible after the injury occurs and maintaining communication throughout the period of the worker's recovery and impairment;
- (b) attempting to provide suitable employment that is available and consistent with the worker's functional abilities and that, when possible, restores the worker's pre-injury earnings;
- (c) giving the Board such information as the Board may request concerning the worker's return to work; and

Paie ment

(5) La Commission paie le praticien de la santé, l'hôpital ou l'établissement de santé qui lui fournit les renseignements exigés et fixe le montant du paiement. 1997, chap. 16, annexe A, art. 37.

Transport à l'hôpital

38. (1) Au moment où survient une lésion, l'employeur du travailleur blessé fournit à celui-ci, s'il en a besoin, le transport à un hôpital ou au cabinet d'un médecin qui sont situés à une distance raisonnable ou au domicile du travailleur. L'employeur paie le transport.

Non-conformité

(2) Si l'employeur ne se conforme pas au paragraphe (1), la Commission peut lui ordonner de payer le transport que le travailleur se procure ou qui lui est procuré par quelqu'un d'autre ou qui lui est fourni par la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 38.

Réparation d'appareils ou accessoires fonctionnels

39. (1) La Commission peut payer la réparation ou le remplacement d'un appareil ou accessoire fonctionnel ou d'une prothèse du travailleur s'ils sont endommagés par suite d'un accident au cours de l'emploi du travailleur.

Admissibilité aux prestations

(2) S'il est incapable de travailler en raison du dommage causé à son appareil ou accessoire fonctionnel ou à sa prothèse, le travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance comme si l'incapacité de travail avait été causée par une lésion corporelle.

Allocation

(3) Si la Commission paie pour un appareil ou accessoire fonctionnel ou une prothèse, elle peut, sur demande, verser au travailleur une allocation annuelle pour la réparation ou le remplacement de vêtements que l'appareil, l'accessoire ou la prothèse use ou endommage. 1997, chap. 16, annexe A, art. 39

PARTIE V RETOUR AU TRAVAIL

Obligation de collaborer

40. (1) L'employeur du travailleur blessé collabore au retour au travail rapide et sans danger du travailleur en faisant ce qui suit :

- a) il communique avec le travailleur dès que possible après que la lésion est survenue et reste en contact avec lui pendant toute la période de son rétablissement et de sa déficience;
- b) il tente de trouver pour le travailleur un emploi disponible et approprié qui soit compatible avec son habileté fonctionnelle et qui, si possible, lui permette de toucher les gains qu'il touchait avant de subir la lésion;
- c) il donne à la Commission les renseignements qu'elle demande concernant le retour au travail du travailleur;

- (d) doing such other things as may be prescribed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (1).

Same, worker

(2) The worker shall co-operate in his or her early and safe return to work by,

- (a) contacting his or her employer as soon as possible after the injury occurs and maintaining communication throughout the period of the worker's recovery and impairment;
- (b) assisting the employer, as may be required or requested, to identify suitable employment that is available and consistent with the worker's functional abilities and that, when possible, restores his or her pre-injury earnings;
- (c) giving the Board such information as the Board may request concerning the worker's return to work; and
- (d) doing such other things as may be prescribed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (2).

Same, construction industry

(3) Employers engaged primarily in construction and workers who perform construction work shall co-operate in a worker's early and safe return to work and shall do so in accordance with such requirements as may be prescribed. Subsections (1) and (2) do not apply with respect to those employers and workers. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (3).

Same, emergency workers

(4) If an emergency worker is injured, the worker's deemed employer is not required to comply with this section. The worker's actual employer, if any, is required to do so. However, the deemed employer is required to pay the costs of the actual employer's compliance with this section. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (4).

Certain volunteers

(4.1) Subsection (4) applies with respect to a member of a municipal volunteer fire brigade or a volunteer ambulance brigade or an auxiliary member of a police force as though the person were an emergency worker. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (2); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (3).

Board assistance, etc.

(5) The Board may contact the employer and the worker to monitor their progress on returning the worker to work, to determine whether they are fulfilling their obligations to co-operate and to determine whether any assistance is required to facilitate the worker's return to work. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (5).

Notice of dispute

(6) The employer or the worker shall notify the Board of any difficulty or dispute concerning their co-operation with each other in the worker's early and safe return to work. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (6).

- d) il prend toute autre mesure prescrite. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40(1).

Idem, travailleur

(2) Le travailleur collabore à son retour au travail rapide et sans danger en faisant ce qui suit :

- a) il communique avec son employeur dès que possible après que la lésion est survenue et reste en contact avec lui pendant toute la période de son rétablissement et de sa déficience;
- b) s'il est tenu ou s'il lui est demandé de le faire, il aide l'employeur à lui trouver un emploi disponible et approprié qui soit compatible avec son habileté fonctionnelle et qui, si possible, lui permette de toucher les gains qu'il touchait avant de subir la lésion;
- c) il donne à la Commission les renseignements qu'elle demande concernant son retour au travail;
- d) il prend toute autre mesure prescrite. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40(2).

Idem, industrie de la construction

(3) Les employeurs qui oeuvrent principalement dans la construction et les travailleurs qui y travaillent collaborent au retour au travail rapide et sans danger du travailleur conformément aux exigences prescrites. Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas à ces employeurs ni à ces travailleurs. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (3).

Idem, travailleurs dans une situation d'urgence

(4) Si un travailleur dans une situation d'urgence est blessé, l'employeur réputé être son employeur n'est pas tenu de se conformer au présent article. L'employeur réel du travailleur, le cas échéant, est toutefois tenu de ce faire et l'employeur réputé être l'employeur est tenu d'assumer les frais engagés par l'employeur réel pour se conformer au présent article. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (4).

Certains auxiliaires

(4.1) Le paragraphe (4) s'applique à l'égard d'un membre d'un corps municipal de pompiers auxiliaires ou d'un corps d'ambulanciers auxiliaires ou d'un membre auxiliaire d'un corps de police comme si la personne était un travailleur dans une situation d'urgence. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (2); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (3).

Aide de la Commission

(5) La Commission peut communiquer avec l'employeur et le travailleur pour surveiller leur progrès en vue du retour au travail du travailleur, pour déterminer s'ils respectent leurs obligations en matière de collaboration et pour déterminer s'ils ont besoin d'aide pour faciliter le retour au travail du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (5).

Avis de différend

(6) L'employeur ou le travailleur avise la Commission de toute difficulté ou de tout différend concernant leur collaboration mutuelle au retour au travail rapide et sans danger du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (6).

Resolution of dispute

(7) The Board shall attempt to resolve the dispute through mediation and, if mediation is not successful, shall decide the matter within 60 days after receiving the notice or within such longer period as the Board may determine. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (7).

Transition, vocational rehabilitation

(8) Until this section applies to an employer and the workers employed by the employer, subsections 53 (1) to (3) of the *Workers' Compensation Act*, as deemed to be amended by this Act, continue to apply with necessary modifications despite their repeal. 1997, c. 16, Sched. A, s. 40 (8).

Obligation to re-employ

41. (1) The employer of a worker who has been unable to work as a result of an injury and who, on the date of the injury, had been employed continuously for at least one year by the employer shall offer to re-employ the worker in accordance with this section. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (1).

Exception

(2) This section does not apply in respect of employers who regularly employ fewer than 20 workers or such classes of employers as may be prescribed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (2).

Determinations re return to work

(3) The Board may determine the following matters on its own initiative or shall determine them if the worker and the employer disagree about the fitness of the worker to return to work:

1. If the worker has not returned to work with the employer, the Board shall determine whether the worker is medically able to perform the essential duties of his or her pre-injury employment or to perform suitable work.
2. If the Board has previously determined that the worker is medically able to perform suitable work, the Board shall determine whether the worker is medically able to perform the essential duties of the worker's pre-injury employment. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (3).

Obligation to re-employ

(4) When the worker is medically able to perform the essential duties of his or her pre-injury employment, the employer shall,

- (a) offer to re-employ the worker in the position that the worker held on the date of injury; or
- (b) offer to provide the worker with alternative employment of a nature and at earnings comparable to the worker's employment on the date of injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (4).

Règlement du différend

(7) La Commission tente de résoudre le différend par la médiation et, en cas d'échec, décide de la question au plus tard 60 jours après avoir reçu l'avis ou dans le délai plus long qu'elle fixe. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (7).

Disposition transitoire, réadaptation professionnelle

(8) Jusqu'à ce que le présent article s'applique à l'employeur et aux travailleurs qu'il emploie, les paragraphes 53 (1) à (3) de la *Loi sur les accidents du travail*, tels qu'ils sont réputés modifiés par la présente loi, continuent de s'appliquer, avec les adaptations nécessaires, malgré leur abrogation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 40 (8).

Obligation de réemployer

41. (1) L'employeur offre de réemployer conformément au présent article le travailleur qui s'est trouvé dans l'incapacité de travailler en raison d'une lésion et qui, à la date où la lésion est survenue, avait été employé par lui sans interruption pendant au moins un an. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (1).

Exception

(2) Le présent article ne s'applique pas aux employeurs qui emploient régulièrement moins de 20 travailleurs ni aux catégories d'employeurs qui sont prescrites. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (2).

Décision quant au retour au travail

(3) La Commission peut décider des questions suivantes de sa propre initiative ou doit le faire si le travailleur et l'employeur ne s'entendent pas sur la capacité du travailleur de retourner au travail :

1. Dans le cas du travailleur qui n'est pas retourné travailler pour l'employeur, la Commission décide si le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion ou d'accomplir un travail approprié.
2. Dans le cas du travailleur au sujet duquel elle a précédemment décidé qu'il était capable, sur le plan médical, d'accomplir un travail approprié, la Commission décide si le travailleur est capable, sur le plan médical, d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (3).

Obligation de réemployer

(4) Lorsque le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion, l'employeur, selon le cas :

- a) offre de réemployer le travailleur dans le poste qu'il occupait à la date où la lésion est survenue;
- b) offre de fournir au travailleur un autre emploi dont la nature et les gains sont comparables à ceux de l'emploi qu'il occupait à la date où la lésion est survenue. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (4).

Same

(5) When the worker is medically able to perform suitable work (although he or she is unable to perform the essential duties of his or her pre-injury employment), the employer shall offer the worker the first opportunity to accept suitable employment that may become available with the employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (5).

Duty to accommodate

(6) The employer shall accommodate the work or the workplace for the worker to the extent that the accommodation does not cause the employer undue hardship. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (6).

Duration of obligation

(7) The employer is obligated under this section until the earliest of,

- (a) the second anniversary of the date of injury;
- (b) one year after the worker is medically able to perform the essential duties of his or her pre-injury employment; and
- (c) the date on which the worker reaches 65 years of age. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (7); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (3).

Construction industry requirements

(8) Employers engaged primarily in construction shall comply with such requirements as may be prescribed concerning the re-employment of workers who perform construction work. The application of this subsection is not contingent on the length of a worker's continuous employment as required under subsection (1). Subsections (2), (4) to (7) and (10) do not apply with respect to those workers and employers. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (8).

Transition

(9) Until requirements referred to in subsection (8) are prescribed, subsection 54 (9) of the *Workers' Compensation Act* and Ontario Regulation 259/92 continue to apply with necessary modifications to employers and workers referred to in subsection (8) despite the repeal of subsection 54 (9). 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (9).

Effect of termination

(10) If an employer re-employs a worker in accordance with this section and then terminates the employment within six months, the employer is presumed not to have fulfilled the employer's obligations under this section. The employer may rebut the presumption by showing that the termination of the worker's employment was not related to the injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (10).

Idem

(5) Lorsque le travailleur qui est dans l'incapacité de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion est capable, sur le plan médical, d'accomplir un travail approprié, l'employeur lui offre en priorité l'occasion d'accepter un emploi approprié qui devient disponible auprès de l'employeur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (5).

Devoir d'adapter le travail ou le lieu de travail

(6) L'employeur adapte le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur, dans la mesure où cela ne lui cause aucun préjudice injustifié. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (6).

Durée de l'obligation

(7) L'obligation qu'impose le présent article à l'employeur prend fin à celle des dates suivantes qui est antérieure aux autres :

- a) le deuxième anniversaire de la date où la lésion est survenue;
- b) un an après que le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion;
- c) la date où le travailleur atteint l'âge de 65 ans. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (7); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (3).

Exigences concernant l'industrie de la construction

(8) L'employeur qui oeuvre principalement dans la construction se conforme aux exigences prescrites pour ce qui est du réemploi des travailleurs qui travaillent dans la construction. L'application du présent paragraphe n'est pas subordonnée à la durée de la période pendant laquelle le travailleur avait été employé sans interruption qu'exige le paragraphe (1). Les paragraphes (2), (4) à (7) et (10) ne s'appliquent pas à ces travailleurs et employeurs. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (8).

Disposition transitoire

(9) Jusqu'à ce que soient prescrites les exigences visées au paragraphe (8), le paragraphe 54 (9) de la *Loi sur les accidents du travail* et le Règlement de l'Ontario 259/92 continuent de s'appliquer, avec les adaptations nécessaires, aux employeurs et travailleurs visés au paragraphe (8), et ce, malgré l'abrogation du paragraphe 54 (9). 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (9).

Effet du licenciement

(10) S'il réemploie un travailleur conformément au présent article, puis le licencie dans les six mois, l'employeur est présumé ne pas avoir rempli les obligations que lui impose le présent article. L'employeur peut réfuter la présomption en démontrant que le licenciement du travailleur n'était pas lié à la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (10).

Determination re compliance

(11) Upon the request of a worker or on its own initiative, the Board shall determine whether the employer has fulfilled the employer's obligations to the worker under this section. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (11).

Restriction

(12) The Board is not required to consider a request under subsection (11) by a worker who has been re-employed and whose employment is terminated within six months if the request is made more than three months after the date of termination of employment. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (12).

Failure to comply

(13) If the Board decides that the employer has not fulfilled the employer's obligations to the worker, the Board may,

- (a) levy a penalty on the employer not exceeding the amount of the worker's net average earnings for the year preceding the injury; and
- (b) make payments to the worker for a maximum of one year as if the worker were entitled to payments under section 43 (loss of earnings). 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (13).

Same

(14) A penalty payable under subsection (13) is an amount owing to the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (14).

Conflict with collective agreement

(15) If this section conflicts with a collective agreement that is binding upon the employer and if the employer's obligations under this section afford the worker greater re-employment terms than does the collective agreement, this section prevails over the collective agreement. However, this subsection does not operate to displace the seniority provisions of the collective agreement. 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (15).

Emergency workers

(16) If an emergency worker is injured, the worker's deemed employer is not required to comply with this section. The worker's actual employer, if any, is required to do so. However, the deemed employer is required to pay the costs of the actual employer's compliance with subsection (6). 1997, c. 16, Sched. A, s. 41 (16).

Certain volunteers

(17) Subsection (16) applies with respect to a member of a municipal volunteer fire brigade or a volunteer ambulance brigade or an auxiliary member of a police force as though the person were an emergency worker. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (4).

Décision concernant la conformité

(11) À la demande d'un travailleur ou de sa propre initiative, la Commission décide si l'employeur a rempli les obligations que lui impose le présent article à l'égard du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (11).

Restriction

(12) La Commission n'est pas tenue d'étudier une demande faite en vertu du paragraphe (11) par un travailleur qui a été réemployé puis licencié dans les six mois si la demande est faite plus de trois mois après la date du licenciement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (12).

Non-conformité

(13) Si elle décide que l'employeur n'a pas rempli ses obligations à l'égard du travailleur, la Commission peut :

- a) imposer à l'employeur une pénalité ne dépassant pas le montant des gains moyens nets du travailleur pendant l'année précédant la date où la lésion est survenue;
- b) faire des versements au travailleur pendant un an au maximum comme si celui-ci avait droit à des versements aux termes de l'article 43 (perte de gains). 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (13).

Idem

(14) La pénalité payable aux termes du paragraphe (13) est un montant dû à la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (14).

Incompatibilité avec une convention collective

(15) Si le présent article est incompatible avec une convention collective qui lie l'employeur et que les obligations que le présent article impose à l'employeur procurent au travailleur de meilleures conditions de réemploi que celles offertes par la convention collective, le présent article l'emporte sur la convention collective. Cependant, le présent paragraphe n'a pas pour effet de remplacer les dispositions de la convention collective qui se rapportent à l'ancienneté. 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (15).

Travailleurs dans une situation d'urgence

(16) Si un travailleur dans une situation d'urgence est blessé, l'employeur qui est réputé être son employeur n'est pas tenu de se conformer au présent article. L'employeur réel du travailleur, le cas échéant, est tenu de ce faire. Cependant, l'employeur qui est réputé être l'employeur est tenu de payer les frais engagés par l'employeur réel pour se conformer au paragraphe (6). 1997, chap. 16, annexe A, par. 41 (16).

Certains auxiliaires

(17) Le paragraphe (16) s'applique à l'égard d'un membre d'un corps municipal de pompiers auxiliaires ou d'un corps d'ambulanciers auxiliaires ou d'un membre auxiliaire d'un corps de police comme si la personne était un travailleur dans une situation d'urgence. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (4).

Labour market re-entry**Labour market re-entry assessment**

42. (1) The Board shall provide a worker with a labour market re-entry assessment if any of the following circumstances exist:

1. If it is unlikely that the worker will be re-employed by his or her employer because of the nature of the injury.
2. If the worker's employer has been unable to arrange work for the worker that is consistent with the worker's functional abilities and that restores the worker's pre-injury earnings.
3. If the worker's employer is not co-operating in the early and safe return to work of the worker.

Labour market re-entry plan

(2) Based on the results of the assessment, the Board shall decide if a worker requires a labour market re-entry plan in order to enable the worker to re-enter the labour market and reduce or eliminate the loss of earnings that may result from the injury.

Suitable employment or business

(3) In deciding whether a plan is required for a worker, the Board shall determine the employment or business that is suitable for the worker.

Preparation of plan

(4) The Board shall arrange for a plan to be prepared for a worker if the Board determines that the worker requires a labour market re-entry plan.

Consultation required

(5) The labour market re-entry plan shall be prepared in consultation with,

- (a) the worker and, unless the Board considers it inappropriate to do so, the worker's employer; and
- (b) the worker's health practitioners if the Board considers it necessary to do so.

Contents of plan

(6) The plan shall contain the steps necessary to enable the worker to re-enter the labour market in the employment or business that is suitable for the worker.

Duty to co-operate

(7) The worker shall co-operate in all aspects of the labour market re-entry assessment or plan provided to the worker.

Expenses

(8) The Board shall pay such expenses related to the plan as the Board considers appropriate to enable the worker to re-enter the labour market. 1997, c. 16, Sched. A, s. 42.

Réintégration sur le marché du travail**Évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail**

42. (1) La Commission fournit au travailleur une évaluation de ses possibilités de réintégration sur le marché du travail dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

1. Il est peu probable que le travailleur soit réemployé par son employeur en raison de la nature de la lésion.
2. L'employeur du travailleur n'a pas été en mesure de procurer au travailleur un travail qui soit compatible avec son habileté fonctionnelle et qui lui permette de toucher les gains qu'il touchait avant de subir la lésion.
3. L'employeur du travailleur ne collabore pas au retour au travail rapide et sans danger du travailleur.

Programme de réintégration sur le marché du travail

(2) La Commission décide, en se fondant sur les résultats de l'évaluation, si le travailleur a besoin d'un programme de réintégration sur le marché du travail pour lui permettre de réintégrer le marché du travail et pour diminuer ou éliminer toute perte de gains pouvant résulter de sa lésion.

Emploi ou entreprise approprié

(3) Lorsqu'elle décide si le travailleur a besoin d'un programme, la Commission détermine l'emploi ou l'entreprise approprié pour celui-ci.

Préparation du programme

(4) La Commission prend des dispositions pour qu'un programme de réintégration sur le marché du travail soit préparé pour le travailleur si elle détermine que le travailleur a besoin d'un tel programme.

Consultation obligatoire

(5) Le programme de réintégration sur le marché du travail est préparé en consultation avec les personnes suivantes :

- a) le travailleur et, à moins que la Commission ne l'estime inapproprié, son employeur;
- b) les praticiens de la santé du travailleur si la Commission l'estime nécessaire.

Contenu du programme

(6) Le programme comprend les mesures nécessaires pour permettre au travailleur de réintégrer le marché du travail dans l'emploi ou l'entreprise approprié pour celui-ci.

Devoir de collaborer

(7) Le travailleur collabore à tous les aspects de l'évaluation de ses possibilités de réintégration sur le marché du travail ou du programme de réintégration sur le marché du travail qui lui sont fournis.

Frais

(8) La Commission acquitte les frais du programme qu'elle estime appropriés pour permettre au travailleur de réintégrer le marché du travail. 1997, chap. 16, annexe A, art. 42.

**PART VI
INSURED PAYMENTS****COMPENSATION****Payments for loss of earnings**

43. (1) A worker who has a loss of earnings as a result of the injury is entitled to payments under this section beginning when the loss of earnings begins. The payments continue until the earliest of,

- (a) the day on which the worker's loss of earnings ceases;
- (b) the day on which the worker reaches 65 years of age, if the worker was less than 63 years of age on the date of the injury;
- (c) two years after the date of the injury, if the worker was 63 years of age or older on the date of the injury;
- (d) the day on which the worker is no longer impaired as a result of the injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (1).

Amount

(2) Subject to subsections (3) and (4), the amount of the payments is 85 per cent of the difference between,

- (a) the worker's net average earnings before the injury; and
- (b) the net average earnings that he or she earns or is able to earn in suitable employment or business after the injury.

However, the minimum amount of the payments for full loss of earnings is the lesser of \$15,312.51 or the worker's net average earnings before the injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (2); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (5).

Payments where co-operating

(3) The amount of the payment is 85 per cent of the difference between his or her net average earnings before the injury and any net average earnings the worker earns after the injury, if the worker is co-operating in health care measures and,

- (a) his or her early and safe return to work; or
- (b) all aspects of a labour market re-entry assessment or plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (3); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (6).

Earnings after injury

(4) The Board shall deem the worker's earnings after the injury to be the earnings that the worker is able to earn from the employment or business that is suitable for the worker under section 42 and,

- (a) if the worker is provided with a labour market re-entry plan, the earnings shall be deemed as of the date the worker completes the plan; or

**PARTIE VI
VERSEMENTS ASSURÉS****INDEMNISATION****Versements pour perte de gains**

43. (1) Le travailleur qui subit une perte de gains par suite de la lésion a droit à des versements aux termes du présent article à compter du moment où débute la perte de gains. Les versements se poursuivent jusqu'au premier en date des jours suivants :

- a) le jour où la perte de gains du travailleur prend fin;
- b) le jour où le travailleur atteint l'âge de 65 ans, s'il avait moins de 63 ans à la date où la lésion est survenue;
- c) le jour qui tombe deux ans après la date où la lésion est survenue, si le travailleur avait au moins 63 ans à cette date-là;
- d) le jour où le travailleur n'est plus déficient par suite de la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (1).

Montant

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), le montant des versements correspond à 85 pour cent de la différence entre :

- a) les gains moyens nets du travailleur avant que ne survienne la lésion;
- b) les gains moyens nets qu'il touche ou qu'il est en mesure de toucher dans un emploi ou une entreprise approprié après que la lésion soit survenue.

Toutefois, le montant minimal des versements pour une perte de gains totale correspond à 15 312,51 \$ ou au montant des gains moyens nets du travailleur avant que ne survienne la lésion, selon celui des deux montants qui est inférieur à l'autre. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (2); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (5).

Versements en cas de collaboration

(3) Le montant des versements correspond à 85 pour cent de la différence entre les gains moyens nets que le travailleur touchait avant que ne survienne la lésion et les gains moyens nets qu'il touche par la suite, s'il collabore à la mise en oeuvre des mesures prises en matière de soins de santé et, selon le cas :

- a) à son retour au travail rapide et sans danger;
- b) à tous les aspects d'une évaluation de ses possibilités de réintégration sur le marché du travail ou d'un programme de réintégration sur le marché du travail. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (3); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (6).

Gains touchés après la lésion

(4) La Commission assimile les gains que touche le travailleur après que la lésion est survenue aux gains qu'il est en mesure de toucher dans un emploi ou une entreprise approprié pour le travailleur déterminé aux termes de l'article 42 et cette assimilation prend effet à l'une ou l'autre des dates suivantes :

- a) si un programme de réintégration sur le marché du travail est fourni au travailleur, à la date où celui-ci termine le programme;

- (b) if the Board determines that the worker does not require a labour market re-entry plan, the earnings shall be deemed as of the date this determination is made. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (4).

Calculation of amount

(5) The calculation of the amount of the payments is subject to the following rules:

1. The amount of the net average earnings before the injury must be adjusted by the alternate indexing factor for each January 1 since the date of the injury.
2. The amount described by clause (2) (b) must reflect any disability payments paid to the worker under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan* in respect of the injury.
3. If the amount described by clause (2) (b) is not zero and does not consist solely of disability payments in respect of the injury paid to the worker under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan*, the amount of the payment must be adjusted,
 - i. by multiplying, for each January 1 since the date of the injury, the amount of the payment by the sum of one plus the general indexing factor expressed as a fraction, and
 - ii. by dividing, for each January 1 since the date of the injury, the amount of the payment by the sum of one plus the alternate indexing factor expressed as a fraction. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (5).

Annual adjustment

(6) Every year on January 1, the Board shall adjust the amount of the payments otherwise payable to a worker using,

- (a) the alternate indexing factor, if the amount described by clause (2) (b) is zero or consists solely of disability payments in respect of the injury paid to the worker under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan*; or
- (b) the general indexing factor in any other case. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (6).

Failure to co-operate

(7) The Board may reduce or suspend payments to the worker during any period when the worker is not co-operating,

- (a) in health care measures;
- (b) in his or her early and safe return to work; or
- (c) in all aspects of a labour market re-entry assessment or plan provided to the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 43 (7).

- b) si la Commission détermine que le travailleur n'a pas besoin d'un programme de réintégration sur le marché du travail, à la date où elle prend cette décision. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (4).

Calcul du montant

(5) Le calcul du montant des versements est assujéti aux règles suivantes :

1. Le montant des gains moyens nets avant que ne survienne la lésion est rajusté selon le deuxième facteur d'indexation pour chaque 1^{er} janvier à compter de la date où la lésion est survenue.
2. Le montant visé à l'alinéa (2) b) reflète les versements d'invalidité que le travailleur a reçus dans le cadre du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* à l'égard de la lésion.
3. Si le montant visé à l'alinéa (2) b) n'est pas nul et qu'il ne comprend pas seulement des versements d'invalidité que le travailleur a reçus dans le cadre du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* à l'égard de la lésion, le montant du versement est rajusté :
 - i. d'une part, en le multipliant, pour chaque 1^{er} janvier à compter de la date où la lésion est survenue, par la somme de un plus le facteur d'indexation général exprimé en fraction,
 - ii. d'autre part, en le divisant, pour chaque 1^{er} janvier à compter de la date où la lésion est survenue, par la somme de un plus le deuxième facteur d'indexation exprimé en fraction. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (5).

Rajustement annuel

(6) La Commission rajuste chaque année au 1^{er} janvier le montant des versements payables par ailleurs à un travailleur selon l'un ou l'autre des facteurs suivants :

- a) le deuxième facteur d'indexation, si le montant visé à l'alinéa (2) b) est nul ou qu'il comprend seulement des versements d'invalidité à l'égard de la lésion que le travailleur a reçus dans le cadre du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec*;
- b) le facteur d'indexation général, dans les autres cas. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (6).

Absence de collaboration

(7) La Commission peut diminuer ou suspendre les versements qu'elle fait au travailleur pendant toute période où celui-ci ne collabore pas, selon le cas :

- a) à la mise en oeuvre des mesures prises en matière de soins de santé;
- b) à son retour au travail rapide et sans danger;
- c) à tous les aspects de l'évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail ou du programme de réintégration sur le marché du travail qui lui sont fournis. 1997, chap. 16, annexe A, par. 43 (7).

Review re loss of earnings

44. (1) Every year or if a material change in circumstances occurs, the Board may review payments to a worker for loss of earnings and may confirm, vary or discontinue the payments. 1997, c. 16, Sched. A, s. 44 (1).

No review after 72-month period

(2) Subject to subsection (2.1), the Board shall not review the payments more than 72 months after the date of the worker's injury. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Exception

(2.1) The Board may review the payments more than 72 months after the date of the worker's injury if,

- (a) before the 72-month period expires, the worker fails to notify the Board of a material change in circumstances or engages in fraud or misrepresentation in connection with his or her claim for benefits under the insurance plan;
- (b) the worker was provided with a labour market re-entry plan and the plan is not completed when the 72-month period expires; or
- (c) the worker suffers a significant deterioration in his or her condition that results in a redetermination of the degree of the permanent impairment under section 47. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Time for review when clause (2.1) (a) applies

(2.2) If clause (2.1) (a) applies, the Board may review the payments at any time. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Time for review when clause (2.1) (b) applies

(2.3) If clause (2.1) (b) applies, the Board may review the payments,

- (a) within the 30 days after the date on which the plan is completed; and
- (b) at any time, if the worker, at any time on or before the day that is 30 days after the date on which the plan is completed, fails to notify the Board of a material change in circumstances, or engages in fraud or misrepresentation in connection with his or her claim for benefits under the insurance plan. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Time for review when clause (2.1) (c) applies

(2.4) If clause (2.1) (c) applies, the Board may review the payments,

- (a) within the 24 months after the date on which it redetermines the degree of permanent impairment; and

Réexamen : perte de gains

44. (1) Chaque année ou chaque fois qu'un changement important dans les circonstances se produit, la Commission peut réexaminer les versements qui sont faits au travailleur pour une perte de gains et peut confirmer ou modifier les versements ou y mettre fin. 1997, chap. 16, annexe A, par. 44 (1).

Aucun réexamen après la période de 72 mois

(2) Sous réserve du paragraphe (2.1), la Commission ne doit pas réexaminer les versements plus de 72 mois après la date où le travailleur a subi la lésion. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Exception

(2.1) La Commission peut réexaminer les versements plus de 72 mois après la date où le travailleur a subi la lésion dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) avant l'expiration de la période de 72 mois, le travailleur ne l'avise pas d'un changement important dans les circonstances ou il commet une fraude ou fait une assertion inexacte relativement à sa demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance;
- b) un programme de réintégration sur le marché du travail a été fourni au travailleur et il n'est pas achevé à l'expiration de la période de 72 mois;
- c) l'état du travailleur connaît une détérioration importante qui donne lieu à une nouvelle détermination de son degré de déficience permanente effectuée en application de l'article 47. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Délai de réexamen en cas d'application de l'alinéa (2.1) a)

(2.2) Si l'alinéa (2.1) a) s'applique, la Commission peut réexaminer les versements à n'importe quel moment. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Délai de réexamen en cas d'application de l'alinéa (2.1) b)

(2.3) Si l'alinéa (2.1) b) s'applique, la Commission peut réexaminer les versements :

- a) au plus tard 30 jours après la date à laquelle le programme est achevé;
- b) à n'importe quel moment, si le travailleur, au plus tard 30 jours après la date à laquelle le programme est achevé, n'avise pas la Commission d'un changement important dans les circonstances ou commet une fraude ou fait une assertion inexacte relativement à sa demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Délai de réexamen en cas d'application de l'alinéa (2.1) c)

(2.4) Si l'alinéa (2.1) c) s'applique, la Commission peut réexaminer les versements :

- a) au plus tard 24 mois après la date à laquelle elle a déterminé à nouveau le degré de déficience permanente;

- (b) at any time, if the worker, at any time on or before the day on which the Board reviews the payments under clause (a), fails to notify the Board of a material change in circumstances, or engages in fraud or misrepresentation in connection with his or her claim for benefits under the insurance plan. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Transition

(2.5) Clause (2.1) (b) and subsection (2.3) apply with respect to,

- (a) a worker who has been provided with a labour market re-entry plan that is not completed before the day subsection 5 (5) of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force;
- (b) a worker who is provided with a labour market re-entry plan on or after the day subsection 5 (5) of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Same

(2.6) Clause (2.1) (c) and subsection (2.4) apply with respect to a worker whose degree of permanent impairment is redetermined by the Board on or after the day subsection 5 (5) of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (5).

Same, certain older workers

(3) A worker may direct the Board not to review the payments for loss of earnings,

- (a) if the worker is 55 years old or more when the Board determines that he or she is entitled to payments for loss of earnings;
- (b) if he or she has reached maximum medical recovery; and
- (c) if a labour market re-entry plan for the worker has been completed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 44 (3); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (6).

Same

(4) The direction must be given within 30 days after the later of,

- (a) the date on which the worker reaches maximum medical recovery; and
- (b) the date on which the worker's labour market re-entry plan is completed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 44 (4); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (7).

- b) à n'importe quel moment, si le travailleur, au plus tard le jour où elle réexamine les versements en vertu de l'alinéa a), n'avise pas la Commission d'un changement important dans les circonstances ou commet une fraude ou fait une assertion inexacte relativement à sa demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Disposition transitoire

(2.5) L'alinéa (2.1) b) et le paragraphe (2.3) s'appliquent à l'égard des travailleurs suivants :

- a) le travailleur à qui a été fourni un programme de réintégration sur le marché du travail qui n'est pas achevé avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (5) de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement*;
- b) le travailleur à qui est fourni un programme de réintégration sur le marché du travail le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (5) de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Idem

(2.6) L'alinéa (2.1) c) et le paragraphe (2.4) s'appliquent à l'égard du travailleur dont le degré de déficience permanente est déterminé à nouveau par la Commission le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (5) de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (5).

Idem, certains travailleurs plus âgés

(3) Le travailleur peut donner à la Commission la directive de ne pas réexaminer les versements qui lui sont faits pour une perte de gains si les conditions suivantes sont réunies :

- a) le travailleur a au moins 55 ans lorsque la Commission détermine qu'il a droit à des versements pour une perte de gains;
- b) il a atteint son rétablissement maximal;
- c) un programme de réintégration sur le marché du travail préparé pour le travailleur a été achevé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 44 (3); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (6).

Idem

(4) La directive est donnée au plus tard 30 jours après celle des deux dates suivantes qui est postérieure à l'autre :

- a) la date à laquelle le travailleur atteint son rétablissement maximal;
- b) la date à laquelle le programme de réintégration sur le marché du travail préparé pour le travailleur est achevé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 44 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (7).

Effect of direction

(5) If the worker gives the direction to the Board, he or she is entitled to receive the payments until he or she reaches 65 years of age. The direction is irrevocable. 1997, c. 16, Sched. A, s. 44 (5).

Same

(6) If the worker gives the direction to the Board, the Board shall review payments to the worker only if, before the direction was given, the worker failed to notify the Board of a material change in circumstances or engaged in fraud or misrepresentation in connection with his or her claim for benefits under the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 44 (6).

Payments for loss of retirement income

45. (1) This section applies with respect to a worker who is receiving payments under the insurance plan for loss of earnings. However, it does not apply with respect to a worker who was 64 years of age or older on the date of the injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (1).

Amount set aside

(2) If a worker has received payments for loss of earnings for 12 continuous months, the Board shall set aside for him or her an amount equal to 5 per cent of every subsequent payment to him or her for loss of earnings. (Payments made under section 65 to another person shall be deemed to have been made to the worker.) 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (2).

Contribution by worker

(3) If amounts are being set aside for a worker under subsection (2), he or she may elect to contribute an amount equal to 5 per cent of every payment to him or her for loss of earnings. The election is irrevocable and must be in writing in a form approved by the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (3).

Same

(4) If the worker makes the election under subsection (3), the Board shall deduct the worker's contribution from each payment to him or her for loss of earnings. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (4).

Entitlement to benefit

(5) When the worker reaches 65 years of age, he or she is entitled to receive a retirement benefit under this section. ~~The amount of the benefit is the sum of the amount set aside by the Board and the contribution by the worker, if any, plus the accumulated investment income on those amounts.~~ 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (5).

Payment scheme

(6) The worker may select the payment scheme for the benefit from among such schemes and subject to such restrictions as may be prescribed. However, if the amount of the benefit is less than \$1,145.63 per year, the Board shall pay it as a lump sum. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (6); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (7).

Effet de la directive

(5) S'il donne la directive à la Commission, le travailleur a droit à des versements jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans. La directive est irrévocable. 1997, chap. 16, annexe A, par. 44 (5).

Idem

(6) Si le travailleur donne la directive à la Commission, la Commission ne réexamine les versements qui lui sont faits que si, avant que la directive ne soit donnée, le travailleur ne l'a pas avisée d'un changement important dans les circonstances ou qu'il a commis une fraude ou a fait une assertion inexacte relativement à sa demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 44 (6).

Versements pour perte de revenu de retraite

45. (1) Le présent article s'applique à l'égard du travailleur qui reçoit des versements dans le cadre du régime d'assurance pour une perte de gains. Toutefois, il ne s'applique pas à l'égard du travailleur qui avait au moins 64 ans à la date où est survenue la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (1).

Montant mis en réserve

(2) Si un travailleur a reçu des versements pour une perte de gains pendant 12 mois consécutifs, la Commission met en réserve à son intention un montant correspondant à 5 pour cent de chaque versement qui lui est fait par la suite pour la perte de gains. (Les versements faits à une autre personne aux termes de l'article 65 sont réputés avoir été faits au travailleur). 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (2).

Cotisation par le travailleur

(3) Si des montants sont mis en réserve à son intention aux termes du paragraphe (2), le travailleur peut choisir de cotiser un montant correspondant à 5 pour cent de chaque versement qui lui est fait pour la perte de gains. Le choix est irrévocable et il est effectué par écrit sous la forme approuvée par la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (3).

Idem

(4) Si le travailleur fait le choix visé au paragraphe (3), la Commission déduit sa cotisation de chaque versement qu'elle lui fait pour la perte de gains. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (4).

Droit à une prestation

(5) Dès qu'il atteint l'âge de 65 ans, le travailleur a le droit de recevoir une prestation de retraite aux termes du présent article. ~~Le montant de la prestation correspond à la somme du montant mis en réserve par la Commission et la cotisation du travailleur, le cas échéant, majoré du revenu de placements accumulé sur ces montants.~~ 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (5).

Mode de versement

(6) Le travailleur peut choisir le mode de versement de la prestation parmi les modes de versement et sous réserve des restrictions qui sont prescrits. Toutefois, si le montant de la prestation est inférieur à 1 145,63 \$ par année, la Commission la paie sous forme de somme forfaitaire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (6); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (7).

Prescribed benefits – survivors

(7) When the worker dies, his or her survivors are entitled to the prescribed benefits in respect of amounts set aside for the worker under subsection (2). However, a survivor who receives benefits under section 48 is not entitled to benefits under this subsection. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (8).

Prescribed benefits – beneficiary or estate

(7.1) If the worker has no survivors and has designated a beneficiary, the beneficiary is entitled to the prescribed benefits. If the worker has not designated a beneficiary, the worker's estate is entitled to the prescribed benefits. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (8).

No entitlement to prescribed benefits

(7.2) If there is no entitlement to the prescribed benefits under subsection (7) or (7.1), the Board shall remove from the fund maintained under subsection (12) the amounts set aside for the worker and the accumulated investment income on the amounts, and shall transfer the total,

- (a) to the worker's employer, if it is a Schedule 2 employer that is individually liable to pay benefits with respect to the worker under the insurance plan; or
- (b) in any other case, to the insurance fund. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (8).

Application

(7.3) Subsections (7) to (7.2) apply in respect of any worker who dies on or after January 1, 1998. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (8).

Same

(8) The amount of the benefits under subsection (7) shall be based on the amounts set aside for the worker plus the accumulated investment income on the amounts. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (8).

Same, worker's contributions

(9) When the worker dies, his or her survivors are entitled to the prescribed benefits in respect of amounts contributed by the worker under subsection (3). If there are no survivors, the beneficiary designated by the worker or (if no beneficiary is designated) the worker's estate is entitled to the benefits under this subsection. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (9).

Same

(10) The amount of the benefits under subsection (9) shall be based on the amounts contributed by the worker plus the accumulated investment income on the amounts. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (10).

Annual statements

(11) The Board shall provide the worker with an annual statement setting out,

- (a) the amounts set aside by the Board in the worker's name in the year;

Prestations prescrites : survivants

(7) Au décès du travailleur, ses survivants ont droit aux prestations prescrites à l'égard des montants mis en réserve pour le travailleur aux termes du paragraphe (2). Toutefois, le survivant qui reçoit des prestations aux termes de l'article 48 n'a droit à aucune prestation aux termes du présent paragraphe. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (8).

Prestations prescrites : bénéficiaire ou succession

(7.1) Si le travailleur ne laisse aucun survivant et qu'il a désigné un bénéficiaire, ce dernier a droit aux prestations prescrites. S'il n'a pas désigné de bénéficiaire, c'est sa succession qui y a droit. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (8).

Aucun droit aux prestations prescrites

(7.2) S'il n'existe pas de droit aux prestations prescrites visées au paragraphe (7) ou (7.1), la Commission retire de la caisse maintenue en application du paragraphe (12) les montants mis en réserve pour le travailleur et le revenu de placements accumulé sur ces montants, et elle transfère le total :

- a) à l'employeur du travailleur, s'il s'agit d'un employeur mentionné à l'annexe 2 qui est personnellement tenu de verser des prestations à l'égard du travailleur dans le cadre du régime d'assurance;
- b) à la caisse d'assurance, dans les autres cas. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (8).

Champ d'application

(7.3) Les paragraphes (7) à (7.2) s'appliquent à l'égard du travailleur qui décède le 1^{er} janvier 1998 ou après cette date. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (8).

Idem

(8) Le montant des prestations prévues au paragraphe (7) est fondé sur les montants mis en réserve pour le travailleur, majorés du revenu de placements accumulé sur ces montants. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (8).

Idem, cotisations du travailleur

(9) Au décès du travailleur, ses survivants ont droit aux prestations prescrites à l'égard des cotisations qu'il a versées aux termes du paragraphe (3). Si le travailleur ne laisse aucun survivant, le bénéficiaire qu'il a désigné ou, s'il n'en a désigné aucun, sa succession a droit aux prestations prévues au présent paragraphe. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (9).

Idem

(10) Le montant des prestations prévues au paragraphe (9) est fondé sur les cotisations que le travailleur a versées, majorées du revenu de placements accumulé sur ces cotisations. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (10).

États annuels

(11) La Commission fournit au travailleur un état annuel où figurent les renseignements suivants :

- a) les montants que la Commission a mis en réserve dans l'année au nom du travailleur;

- (b) the amounts contributed by the worker in the year, if any;
- (c) the accumulated investment income earned on the amounts referred to in clauses (a) and (b) in the year;
- (d) the date when the worker will become entitled to a benefit;
- (e) the name of any designated beneficiary; and
- (f) such other information as the Board considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (11); 1999, c. 6, s. 67 (9); 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (1).

Benefit fund

(12) The Board shall maintain a fund into which the amounts set aside under subsection (2) or contributed under subsection (3) shall be deposited. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (12).

Investment

(13) Subsections 97 (4) to (7) apply with respect to the investment of money in the fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 45 (13).

Compensation for non-economic loss

46. (1) If a worker's injury results in permanent impairment, the worker is entitled to compensation under this section for his or her non-economic loss. 1997, c. 16, Sched. A, s. 46 (1).

Amount

(2) The amount of the compensation is calculated by multiplying the percentage of the worker's permanent impairment from the injury (as determined by the Board) and,

- (a) \$51,535.37 plus \$1,145.63 for each year by which the worker's age at the time of the injury was less than 45; or
- (b) \$51,535.37 less \$1,145.63 for each year by which the worker's age at the time of the injury was greater than 45.

However, the maximum amount to be multiplied by the percentage of the worker's impairment is \$74,439.52 and the minimum amount is \$28,631.22. 1997, c. 16, Sched. A, s. 46 (2).

Payment

(3) If the amount of the compensation is greater than \$11,452.07, it is payable as a monthly payment for the life of the worker. If it is \$11,452.07 or less, it is payable as a lump sum. 1997, c. 16, Sched. A, s. 46 (3); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (8).

- b) les cotisations que le travailleur a versées dans l'année, le cas échéant;
- c) le revenu de placements accumulé dans l'année sur les montants visés aux alinéas a) et b);
- d) la date à laquelle le travailleur acquiert le droit à une prestation;
- e) le nom des bénéficiaires qu'il a désignés;
- f) tout autre renseignement que la Commission estime approprié. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (11); 1999, chap. 6, par. 67 (9); 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (1).

Caisse

(12) La Commission maintient une caisse dans laquelle les montants mis en réserve aux termes du paragraphe (2) ou les cotisations versées aux termes du paragraphe (3) sont déposés. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (12).

Placement

(13) Les paragraphes 97 (4) à (7) s'appliquent à l'égard du placement des fonds de la caisse. 1997, chap. 16, annexe A, par. 45 (13).

Indemnité pour perte non financière

46. (1) Si la lésion d'un travailleur entraîne une déficience permanente, le travailleur a droit à une indemnité aux termes du présent article pour perte non financière. 1997, chap. 16, annexe A, par. 46 (1).

Montant

(2) Le montant de l'indemnité est calculé en multipliant le pourcentage de la déficience permanente du travailleur résultant de la lésion, tel qu'il est déterminé par la Commission, par l'un ou l'autre des montants suivants :

- a) 51 535,37 \$ plus 1 145,63 \$ pour chaque année qui restait au travailleur, au moment où la lésion est survenue, pour atteindre l'âge de 45 ans;
- b) 51 535,37 \$ moins 1 145,63 \$ pour chaque année qu'avait le travailleur au-delà de 45 ans au moment où la lésion est survenue.

Toutefois, les montants maximal et minimal qui doivent être multipliés par le pourcentage de la déficience du travailleur sont de 74 439,52 \$ et de 28 631,22 \$ respectivement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 46 (2).

Versement

(3) Si le montant de l'indemnité est supérieur à 11 452,07 \$, il est payable sous forme de versements mensuels durant la vie du travailleur. S'il est inférieur ou égal à 11 452,07 \$, il est payable sous forme de somme forfaitaire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 46 (3); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (8).

Same

(4) Despite subsection (3), within 30 days of the worker being notified by the Board of the amount of compensation under this section the worker may elect to receive in a lump sum the amount otherwise payable monthly. The election is irrevocable. 1997, c. 16, Sched. A, s. 46 (4).

Degree of permanent impairment

47. (1) If a worker suffers permanent impairment as a result of the injury, the Board shall determine the degree of his or her permanent impairment expressed as a percentage of total permanent impairment.

Same

(2) The determination must be made in accordance with the prescribed rating schedule (or, if the schedule does not provide for the impairment, the prescribed criteria) and,

- (a) having regard to medical assessments, if any, conducted under this section; and
- (b) having regard to the health information about the worker on file with the Board.

Medical assessment

(3) The Board may require a worker to undergo a medical assessment after he or she reaches maximum medical recovery.

Selection of physician

(4) The worker shall select a physician from a roster maintained by the Board to perform the assessment. If the worker does not make the selection within 30 days after the Board gives the worker a copy of the roster, the Board shall select the physician.

Same

(5) The physician who is selected to perform the assessment shall examine the worker and assess the extent of his or her permanent impairment. When performing the assessment, the physician shall consider any reports by the worker's treating health professional.

Report

(6) The physician shall promptly give the Board a report on the assessment.

Same

(7) The Board shall give a copy of the report to the worker and to the employer who employed him or her on the date of the injury.

Request to reassess

(8) The Board may request a physician to perform a second assessment of the worker if the Board considers the initial assessment or the report on it to be incomplete or inaccurate.

Idem

(4) Malgré le paragraphe (3), le travailleur peut, dans les 30 jours qui suivent le moment où il est avisé par la Commission du montant de l'indemnité prévue au présent article, choisir de recevoir sous forme de somme forfaitaire le montant qui lui est payable par ailleurs sous forme de versements mensuels. Le choix est irrévocable. 1997, chap. 16, annexe A, par. 46 (4).

Degré de déficience permanente

47. (1) Si le travailleur souffre d'une déficience permanente par suite de la lésion, la Commission détermine le degré de déficience permanente, exprimé en pourcentage de déficience permanente totale.

Idem

(2) La détermination est faite conformément au barème de taux prescrit (ou, si le barème ne tient pas compte de la déficience, conformément aux critères prescrits) et tient compte de ce qui suit :

- a) les évaluations médicales effectuées aux termes du présent article, le cas échéant;
- b) des renseignements sur la santé que la Commission a dans ses dossiers au sujet du travailleur.

Évaluation médicale

(3) La Commission peut exiger que le travailleur se soumette à une évaluation médicale après qu'il a atteint son rétablissement maximal.

Choix du médecin

(4) Le travailleur choisit un médecin, à partir d'un tableau tenu par la Commission, pour effectuer l'évaluation. S'il ne le fait pas dans les 30 jours qui suivent le moment où elle lui remet une copie du tableau, la Commission choisit le médecin.

Idem

(5) Le médecin choisi pour effectuer l'évaluation examine le travailleur et évalue l'importance de sa déficience permanente. Lorsqu'il effectue l'évaluation, il tient compte de tout rapport rédigé par le professionnel de la santé qui traite habituellement le travailleur.

Rapport

(6) Le médecin remet promptement un rapport de l'évaluation à la Commission.

Idem

(7) La Commission remet une copie du rapport au travailleur et à l'employeur qui l'employait à la date où la lésion est survenue.

Demande de nouvelle évaluation

(8) La Commission peut demander à un médecin d'effectuer une deuxième évaluation du travailleur si elle estime que l'évaluation initiale ou le rapport à son sujet est incomplet ou inexact.

Request for redetermination

(9) If the degree of the worker's permanent impairment is greater than zero and if the worker suffers a significant deterioration in his or her condition, the worker may request that the Board redetermine the degree of the permanent impairment.

Restriction

(10) The worker is not entitled to request a redetermination until 12 months have elapsed since the most recent determination by the Board concerning the degree of his or her impairment.

Redetermination

(11) Subsections (1) to (8) apply with respect to the redetermination.

Payment for medical assessments

(12) The Board shall pay the physician for performing the medical assessment and providing the report and shall fix the amount to be paid to him or her.

Permanent impairment

(13) For the purposes of this Act, a worker shall be deemed not to have a permanent impairment if the degree of his or her permanent impairment is determined to be zero. 1997, c. 16, Sched. A, s. 47.

Death benefits

48. (1) This section applies when a worker's death results from an injury for which the worker would otherwise have been entitled to benefits under the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (1).

Spouse lump sum payment

(2) A surviving spouse who was cohabiting with the worker at the time of the worker's death is entitled to payment of a lump sum of \$55,555.55,

- (a) plus \$1,388.88 for each year by which the spouse's age on the date of the worker's death is less than 40; or
- (b) minus \$1,388.88 for each year by which the spouse's age at the date of the worker's death is greater than 40.

However, the maximum amount payable under this subsection is \$83,333.30 and the minimum amount is \$27,777.76. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (2); 1999, c. 6, s. 67 (10); 2005, c. 5, s. 73 (9).

Periodic payment to spouse, no children

(3) If the deceased worker is survived by a spouse who was cohabiting with the worker at the time of the worker's death, but no children, the spouse is entitled to be paid, by periodic payments, 40 per cent of the deceased worker's net average earnings,

- (a) plus 1 per cent of the net average earnings for each year by which the spouse's age on the date of the worker's death is greater than 40; or

Demande de nouvelle détermination

(9) Si le degré de déficience permanente du travailleur est supérieur à zéro et que l'état du travailleur connaît une détérioration importante, celui-ci peut demander à la Commission de déterminer à nouveau son degré de déficience permanente.

Restriction

(10) Le travailleur n'a le droit de demander qu'une nouvelle détermination soit effectuée que si 12 mois se sont écoulés depuis la détermination la plus récente de la Commission quant à son degré de déficience.

Nouvelle détermination

(11) Les paragraphes (1) à (8) s'appliquent à l'égard de la nouvelle détermination.

Paiement des évaluations médicales

(12) La Commission paie le médecin pour effectuer l'évaluation médicale et lui en fournir le rapport et fixe le montant du paiement.

Déficience permanente

(13) Pour l'application de la présente loi, le travailleur est réputé ne pas souffrir d'une déficience permanente s'il est déterminé que son degré de déficience permanente est nul. 1997, chap. 16, annexe A, art. 47.

Prestations de décès

48. (1) Le présent article s'applique lorsque le décès d'un travailleur résulte d'une lésion pour laquelle le travailleur aurait par ailleurs eu droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (1).

Conjoint, somme forfaitaire

(2) Le conjoint survivant qui cohabitait avec le travailleur au moment du décès de celui-ci a droit au versement d'une somme forfaitaire de 55 555,55 \$:

- a) plus 1 388,88 \$ pour chaque année qui reste au conjoint, à la date du décès du travailleur, pour atteindre l'âge de 40 ans;
- b) moins 1 388,88 \$ pour chaque année qu'a le conjoint au-delà de 40 ans à la date du décès du travailleur.

Toutefois, les montants maximal et minimal payables aux termes du présent paragraphe sont de 83 333,30 \$ et de 27 777,76 \$ respectivement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (10); 2005, chap. 5, par. 73 (9).

Versements périodiques au conjoint sans enfants

(3) Au décès du travailleur qui laisse un conjoint qui cohabitait avec lui au moment de son décès mais pas d'enfants, son conjoint survivant a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 40 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé :

- a) plus un pour cent des gains moyens nets pour chaque année qu'a le conjoint au-delà de 40 ans à la date du décès du travailleur;

- (b) minus 1 per cent of the net average earnings for each year by which the spouse's age on the date of the worker's death is less than 40.

However, the maximum percentage payable under this subsection is 60 per cent and the minimum percentage is 20 per cent. If the deceased worker's net average earnings are less than \$15,312.51, they shall be deemed to be \$15,312.51. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (3); 1999, c. 6, s. 67 (11); 2005, c. 5, s. 73 (10).

Periodic payment to spouse with children

(4) If the deceased worker is survived by a spouse and one or more children, the spouse is entitled to be paid, by periodic payments, 85 per cent of the deceased worker's net average earnings until the youngest child reaches 19 years of age. However, the minimum amount payable under this subsection is \$15,312.51 per year. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (4); 1999, c. 6, s. 67 (12); 2005, c. 5, s. 73 (11).

Exception

(5) Subsection (4) does not apply if the Board determines that the spouse and the children do not reside together or that the children are not in the custody or in the care and control of the spouse. In those circumstances, the Board shall apportion the amount otherwise payable under subsection (4) in a manner that the Board considers appropriate among the children, the spouse and any other person who has the care, control or custody of the children. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (5); 1999, c. 6, s. 67 (13); 2005, c. 5, s. 73 (12).

Same

(6) Subject to subsection (19), a spouse who ceases to be entitled to payments under subsection (4) becomes entitled to payments under subsection (3) as if the worker had died immediately after the day on which the youngest child reached 19 years of age. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (6); 1999, c. 6, s. 67 (14); 2005, c. 5, s. 73 (13).

Separated spouse

(7) If, immediately before his or her death, the deceased worker was required to make support or maintenance payments under a separation agreement or judicial order to a person who had been his or her spouse, the person is entitled to benefits under this section as a spouse. Despite the absence of a separation agreement or judicial order, the Board may pay benefits under this section to a person who had been a spouse of the deceased worker as if he or she were a spouse if the person was dependent on the worker at the time of the worker's death. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (7); 1999, c. 6, s. 67 (15); 2005, c. 5, s. 73 (14).

Apportionment among spouses

(8) If there is more than one person entitled to payments under this section as a spouse of the deceased worker, the following rules apply:

- b) moins un pour cent des gains moyens nets pour chaque année qui reste au conjoint, à la date du décès du travailleur, pour atteindre l'âge de 40 ans.

Toutefois, les pourcentages maximal et minimal payables aux termes du présent paragraphe sont de 60 pour cent et de 20 pour cent respectivement. Si les gains moyens nets du travailleur décédé sont inférieurs à 15 312,51 \$, ils sont réputés correspondre à ce montant. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (3); 1999, chap. 6, par. 67 (11); 2005, chap. 5, par. 73 (10).

Versements périodiques au conjoint avec enfants

(4) Au décès du travailleur qui laisse un conjoint et un ou plusieurs enfants, son conjoint survivant a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 85 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de 19 ans. Toutefois, le montant minimal payable aux termes du présent paragraphe est de 15 312,51 \$ par année. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (4); 1999, chap. 6, par. 67 (12); 2005, chap. 5, par. 73 (11).

Exception

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si la Commission détermine que le conjoint et les enfants n'habitent pas ensemble ou que les enfants ne sont pas confiés à la garde du conjoint ou à ses soins et à sa surveillance. Dans ce cas, la Commission répartit le montant par ailleurs payable aux termes du paragraphe (4) de la manière qu'elle estime appropriée entre les enfants, le conjoint et toute autre personne aux soins, à la surveillance ou à la garde de qui les enfants sont confiés. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (5); 1999, chap. 6, par. 67 (13); 2005, chap. 5, par. 73 (12).

Idem

(6) Sous réserve du paragraphe (19), le conjoint qui n'a plus droit à des versements aux termes du paragraphe (4) acquiert le droit à des versements aux termes du paragraphe (3) comme si le travailleur était décédé immédiatement après le jour où le plus jeune enfant a atteint l'âge de 19 ans. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (6); 1999, chap. 6, par. 67 (14); 2005, chap. 5, par. 73 (13).

Conjoint séparé

(7) Si, immédiatement avant son décès, le travailleur décédé était tenu de verser des aliments aux termes d'un accord de séparation ou d'une ordonnance judiciaire à une personne qui avait été son conjoint, la personne a droit à des prestations aux termes du présent article comme un conjoint. Malgré l'absence d'accord de séparation et d'ordonnance judiciaire, la Commission peut verser des prestations aux termes du présent article à une personne qui avait été un conjoint du travailleur décédé comme si cette personne était son conjoint si elle était à la charge du travailleur au moment de son décès. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (7); 1999, chap. 6, par. 67 (15); 2005, chap. 5, par. 73 (14).

Répartition entre conjoints

(8) Si plus d'une personne a droit à des versements aux termes du présent article comme un conjoint du travailleur décédé, les règles suivantes s'appliquent :

1. The total lump sum payments to the spouses must not exceed \$83,333.30.
2. The total periodic payments to the spouses must not exceed 85 per cent of the deceased worker's net average earnings.
3. The Board shall apportion the payments among the spouses in accordance with,
 - i. the relative degree of financial and emotional dependance of each spouse on the deceased worker at the time of death,
 - ii. the period of separation, if any, of each spouse from the deceased worker at the time of death, and
 - iii. the size of the relative entitlements of those so entitled without reference to this subsection. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (8); 1999, c. 6, s. 67 (16); 2005, c. 5, s. 73 (15).

Labour market re-entry plan for spouse

(9) Upon request, the Board shall provide a spouse with a labour market re-entry assessment. The request must be made within one year after the death of the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (9); 1999, c. 6, s. 67 (17); 2005, c. 5, s. 73 (16).

Same

(10) Subsections 42 (2) to (8) apply with necessary modifications with respect to the labour market re-entry plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (10).

Same

(11) If the spouse fails to comply with subsection 42 (7), the Board may discontinue the provision of a labour market re-entry assessment or plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (11); 1999, c. 6, s. 67 (18); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (9); 2005, c. 5, s. 73 (17).

Bereavement counselling

(12) Upon request, the Board may pay for bereavement counselling for the spouse or the children of the worker. The request must be received within one year after the worker's death. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (12); 1999, c. 6, s. 67 (19); 2005, c. 5, s. 73 (18).

Lump sum payment to dependent children, no spouse

(13) If there is no spouse when the worker dies and if the deceased worker is survived by one or more dependent children, the dependent children as a class are entitled to payment of a lump sum of \$55,555.55. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (13); 1999, c. 6, s. 67 (20); 2005, c. 5, s. 73 (19).

1. Les versements de sommes forfaitaires faits aux conjoints ne doivent pas dépasser au total 83 333,30 \$.
2. Les versements périodiques faits aux conjoints ne doivent pas dépasser au total 85 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé.
3. La Commission répartit les versements entre les conjoints conformément aux éléments suivants :
 - i. le degré relatif de dépendance de chaque conjoint, aux points de vue financier et affectif, vis-à-vis du travailleur décédé au moment du décès,
 - ii. la période de séparation, le cas échéant, entre le travailleur décédé et chaque conjoint au moment du décès,
 - iii. l'importance des droits relatifs de chaque conjoint à des versements aux termes du présent article sans tenir compte du présent paragraphe. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (8); 1999, chap. 6, par. 67 (16); 2005, chap. 5, par. 73 (15).

Programme de réintégration sur le marché du travail à l'intention du conjoint

(9) Sur demande, la Commission fournit au conjoint une évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail. La demande est présentée au plus tard un an après le décès du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (9); 1999, chap. 6, par. 67 (17); 2005, chap. 5, par. 73 (16).

Idem

(10) Les paragraphes 42 (2) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme de réintégration sur le marché du travail. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (10).

Idem

(11) Si le conjoint ne se conforme pas au paragraphe 42 (7), la Commission peut ne plus lui fournir d'évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail ou de programme de réintégration sur le marché du travail. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (11); 1999, chap. 6, par. 67 (18); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (9); 2005, chap. 5, par. 73 (17).

Deuil

(12) Sur demande, la Commission peut payer les coûts de services de counselling relativement au deuil pour le conjoint ou les enfants du travailleur. La demande doit être reçue au plus tard un an après le décès du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (12); 1999, chap. 6, par. 67 (19); 2005, chap. 5, par. 73 (18).

Versement d'une somme forfaitaire aux enfants à charge, aucun conjoint

(13) Au décès du travailleur qui ne laisse pas de conjoint mais laisse un ou plusieurs enfants à charge, ces derniers ont droit collectivement au versement d'une somme forfaitaire de 55 555,55 \$. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (13); 1999, chap. 6, par. 67 (20); 2005, chap. 5, par. 73 (19).

Periodic payment to dependent children, no spouse

(14) If there is no spouse or if the spouse dies and the deceased worker is survived by only one dependent child, the dependent child is entitled to be paid, by periodic payments, 30 per cent of the deceased worker's net average earnings. However, if the deceased worker's net average earnings are less than \$15,312.51, they shall be deemed to be \$15,312.51. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (14); 1999, c. 6, s. 67 (21); 2005, c. 5, s. 73 (20).

Same

(15) If there is no spouse or if the spouse dies and the deceased worker is survived by more than one dependent child, the dependent children as a class are entitled to be paid, by periodic payments, 30 per cent of the deceased worker's net average earnings plus 10 per cent of the net average earnings for each dependent child, except one child. However, if the deceased worker's net average earnings are less than \$15,312.51 they shall be deemed to be \$15,312.51 and the total amount payable under this subsection shall not exceed 85 per cent of the net average earnings of the worker at the time of the accident. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (15); 1999, c. 6, s. 67 (22); 2005, c. 5, s. 73 (21).

Cessation of payments for children

(16) Periodic payments in respect of a child cease when the child reaches 19 years of age, except in the circumstances described in subsections (17) and (18). 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (16).

Periodic payments, education of children

(17) If the Board is satisfied that it is advisable for a child over 19 years of age to continue his or her education, the child is entitled to be paid, by periodic payments, 10 per cent of the deceased worker's net average earnings until such time as the Board considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (17).

Periodic payments, incapable children

(18) Periodic payments in respect of a child who is physically or mentally incapable of earning wages continue until the child is able to earn wages or until his or her death. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (18).

Maximum payable to spouse and children

(19) The total periodic payments to the spouse and the children of the deceased worker must not exceed 85 per cent of the deceased worker's net average earnings. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (19); 1999, c. 6, s. 67 (23); 2005, c. 5, s. 73 (22).

Parent (not spouse)

(20) Despite subsections (14) and (15), the following rules apply if one or more children who are entitled to payments under this section are being maintained by a parent who is not the spouse of the deceased worker or by another person who is acting in the role of parent:

Versements périodiques aux enfants à charge, aucun conjoint

(14) Au décès du travailleur qui ne laisse pas de conjoint ou dont le conjoint décède et qui laisse un seul enfant à charge, ce dernier a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 30 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé. Toutefois, si ces gains sont inférieurs à 15 312,51 \$, ils sont réputés correspondre à ce montant. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (14); 1999, chap. 6, par. 67 (21); 2005, chap. 5, par. 73 (20).

Idem

(15) Au décès du travailleur qui ne laisse pas de conjoint ou dont le conjoint décède et qui laisse plus d'un enfant à charge, ces derniers ont le droit collectivement de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 30 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé plus 10 pour cent de ces gains pour chaque enfant à charge, sauf un. Toutefois, si ces gains sont inférieurs à 15 312,51 \$, ils sont réputés correspondre à ce montant et le montant total payable aux termes du présent paragraphe ne doit pas dépasser 85 pour cent des gains moyens nets que touchait le travailleur au moment de l'accident. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (15); 1999, chap. 6, par. 67 (22); 2005, chap. 5, par. 73 (21).

Fin des versements à l'égard des enfants

(16) Les versements périodiques à l'égard d'un enfant prennent fin lorsque celui-ci atteint l'âge de 19 ans, sauf dans les circonstances visées aux paragraphes (17) et (18). 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (16).

Versements périodiques, éducation des enfants

(17) Si la Commission est convaincue qu'il est souhaitable qu'un enfant de plus de 19 ans poursuive ses études, l'enfant a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 10 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé jusqu'au moment que la Commission estime approprié. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (17).

Versements périodiques, enfants incapables

(18) Les versements périodiques à l'égard d'un enfant physiquement ou mentalement incapable de toucher un salaire continuent jusqu'à ce qu'il soit capable d'en toucher un ou jusqu'à son décès. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (18).

Montant maximal payable au conjoint et aux enfants

(19) Les versements périodiques faits au conjoint et aux enfants du travailleur décédé ne doivent pas dépasser au total 85 pour cent des gains moyens nets de ce dernier. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (19); 1999, chap. 6, par. 67 (23); 2005, chap. 5, par. 73 (22).

Père ou mère (autre que le conjoint)

(20) Malgré les paragraphes (14) et (15), les règles suivantes s'appliquent si le père ou la mère qui n'est pas le conjoint du travailleur décédé ou une autre personne qui agit à titre de père ou de mère subvient aux besoins d'un ou de plusieurs enfants qui ont droit à des versements aux termes du présent article :

1. The parent or other person is entitled to receive the periodic payments to which a spouse of the deceased worker would be entitled under subsection (4).
2. In the circumstances described in paragraph 1, the payments to the parent or other person with respect to the children are in lieu of the periodic payments to which the children would otherwise be entitled under this section.
3. If there is more than one individual who is a parent or other person and if there is more than one child, the Board shall apportion the payments.
4. The total periodic payments under this subsection must not exceed 85 per cent of the deceased worker's net average earnings. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (20); 1999, c. 6, s. 67 (24); 2005, c. 5, s. 73 (23).

Dependants, no spouse or children

(21) If the deceased worker has no spouse or children but is survived by other dependants, the dependants are entitled to reasonable compensation proportionate to the loss occasioned to each of them. The following rules apply with respect to that compensation:

1. The Board shall determine the amount of the compensation.
2. The total periodic payments to the dependants must not exceed 50 per cent of the deceased worker's net average earnings.
3. The periodic payments to a dependant are payable only as long as the worker could have been reasonably expected to continue to support the dependant if the deceased worker had not suffered injury. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (21); 1999, c. 6, s. 67 (25); 2005, c. 5, s. 73 (24).

Burial expenses

(22) The Board shall determine and pay the necessary expenses of burial or cremation of the deceased worker, paying at least \$2,083.32. If, because of the circumstances of the case, the worker's body is transported a considerable distance for burial or cremation, the Board may also pay the necessary transportation costs. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (22).

Deductions for CPP and QPP payments

(23) In calculating the compensation payable by way of periodic payments under this section, the Board shall have regard to any payments of survivor benefits for death caused by injury that are received under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan* in respect of the deceased worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48 (23).

1. Le père ou la mère ou l'autre personne a droit aux versements périodiques auxquels le conjoint du travailleur décédé aurait droit aux termes du paragraphe (4).
2. Dans le cas visé à la disposition 1, les versements faits au père ou à la mère ou à l'autre personne à l'égard des enfants remplacent les versements périodiques auxquels les enfants auraient par ailleurs droit aux termes du présent article.
3. S'il y a plus d'une personne qui est un père ou une mère ou une autre personne et qu'il y a plus d'un enfant, la Commission répartit les versements entre eux.
4. Les versements périodiques faits aux termes du présent paragraphe ne doivent pas dépasser au total 85 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (20); 1999, chap. 6, par. 67 (24); 2005, chap. 5, par. 73 (23).

Personnes à charge, aucun conjoint ni enfant

(21) Au décès du travailleur qui ne laisse ni conjoint ni enfant mais qui laisse d'autres personnes à charge, celles-ci ont droit à une indemnité raisonnable proportionnelle à la perte causée à chacune d'elles. Les règles suivantes s'appliquent à cette indemnité :

1. La Commission fixe le montant de l'indemnité.
2. Les versements périodiques faits aux personnes à charge ne doivent pas dépasser au total 50 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé.
3. Les versements périodiques en faveur d'une personne à charge ne sont payables que pour la période au cours de laquelle le travailleur, selon toute attente raisonnable aurait continué de subvenir aux besoins de cette personne s'il n'avait pas subi de lésion. 1997, chap. 16, annexe A par. 48 (21); 1999, chap. 6, par. 67 (25); 2005, chap. 5, par. 73 (24).

Frais d'inhumation

(22) La Commission fixe et paie les frais nécessaire d'inhumation ou de crémation du travailleur décédé, et elle paie au moins 2 083,32 \$. Si, compte tenu des circonstances, la dépouille du travailleur est transportée sur une distance importante pour l'inhumation ou la crémation, la Commission peut également payer les frais de transport nécessaires. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (22).

Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec

(23) Dans le calcul de l'indemnité payable sous forme de versements périodiques aux termes du présent article, la Commission tient compte des paiements reçus, à l'égard du travailleur décédé, en vertu du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* à titre de prestations de survivant par suite du décès du travailleur résultant d'une lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48 (23).

Net average earnings

(24) For the purposes of this section, the deceased worker's net average earnings are to be determined as of the date of the injury to the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 48(24).

ANNUAL ADJUSTMENTS**General indexing factor**

49. (1) On January 1 every year, a general indexing factor for the year shall be calculated using the formula,

$$(1/2 \times A) - 1$$

in which "A" is the amount of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending on October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. However, the indexing factor shall be not less than 0 per cent and not greater than 4 per cent.

Application

(2) The general indexing factor applies with respect to the calculation of all amounts payable under this Part other than,

- (a) payments to workers whose loss of earnings is 100 per cent;
- (b) payments under section 48 to survivors; and
- (c) payments to the other person referred to in subsection 48 (5) and to a parent or other person described in subsection 48 (20). 1997, c. 16, Sched. A, s. 49.

Alternate indexing factor

50. (1) On January 1 every year, an alternate indexing factor for the year shall be calculated. It is the amount of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending on October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. However, the indexing factor shall not be less than 0 per cent.

Application

(2) The alternate indexing factor applies with respect to the calculation of payments,

- (a) to workers whose loss of earnings is 100 per cent;
- (b) under section 48 to survivors; and
- (c) to the other person referred to in subsection 48 (5) and to a parent or other person described in subsection 48 (20). 1997, c. 16, Sched. A, s. 50.

Gains moyens nets

(24) Pour l'application du présent article, les gains moyens nets du travailleur décédé doivent être déterminés à la date où le travailleur subit la lésion. 1997, chap. 16, annexe A, par. 48(24).

RAJUSTEMENTS ANNUELS**Facteur d'indexation général**

49. (1) Un facteur d'indexation général pour l'année est calculé le 1^{er} janvier de chaque année selon la formule suivante :

$$(1/2 \times A) - 1$$

où «A» correspond à la variation en pourcentage de l'Indice des prix à la consommation pour le Canada (ensemble des composantes) à l'égard de la période de 12 mois qui prend fin le 31 octobre de l'année précédente, telle qu'elle est publiée par Statistique Canada. Toutefois, le facteur d'indexation ne doit pas être inférieur à 0 pour cent ni supérieur à 4 pour cent.

Champ d'application

(2) Le facteur d'indexation général s'applique au calcul de tous les montants payables aux termes de la présente partie autres que les versements suivants :

- a) les versements faits aux travailleurs dont la perte de gains est de 100 pour cent;
- b) les versements faits aux survivants aux termes de l'article 48;
- c) les versements faits à l'autre personne visée au paragraphe 48 (5) ainsi qu'au père ou à la mère ou à l'autre personne visés au paragraphe 48 (20). 1997, chap. 16, annexe A, art. 49.

Deuxième facteur d'indexation

50. (1) Un deuxième facteur d'indexation pour l'année est calculé le 1^{er} janvier de chaque année. Ce facteur correspond à la variation en pourcentage de l'Indice des prix à la consommation pour le Canada (ensemble des composantes) à l'égard de la période de 12 mois qui prend fin le 31 octobre de l'année précédente, telle qu'elle est publiée par Statistique Canada. Toutefois, le facteur d'indexation ne doit pas être inférieur à 0 pour cent.

Champ d'application

(2) Le deuxième facteur d'indexation s'applique au calcul des versements suivants :

- a) les versements faits aux travailleurs dont la perte de gains est de 100 pour cent;
- b) les versements faits aux survivants aux termes de l'article 48;
- c) les versements faits à l'autre personne visée au paragraphe 48 (5) ainsi qu'au père ou à la mère ou à l'autre personne visés au paragraphe 48 (20). 1997, chap. 16, annexe A, art. 50.

Indexation of amounts in the Act

51. (1) On January 1 every year, the amounts set out in this Act (as adjusted on the preceding January 1) shall be adjusted by the amount of the general indexing factor described in subsection 49 (1). 1997, c. 16, Sched. A, s. 51 (1).

Exceptions

(2) Subsection (1) does not apply with respect to the amounts established in subsection 158 (1). 1997, c. 16, Sched. A, s. 51 (2); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (10).

Annual adjustment of payments

52. (1) On January 1 every year, the Board shall adjust average earnings by applying the general or alternate indexing factor, as the case may be, to the average earnings (as adjusted on the preceding January 1) and shall make consequential changes to the amounts payable under this Part.

Increases prospective

(2) Nothing in this section entitles a person to claim additional compensation for any period before the effective date of an adjustment or with respect to an award commuted or paid as a lump sum before the effective date.

Maximum average earnings rounded

(3) The Board, when applying subsection (1) to the maximum amount of average earnings set out in section 54, shall round the adjusted amount to the nearest \$100. 1997, c. 16, Sched. A, s. 52.

ANCILLARY MATTERS**Average earnings**

53. (1) The Board shall determine the amount of a worker's average earnings for the purposes of the insurance plan and in doing so shall take into account,

- (a) the rate per week at which the worker was remunerated by each of the employers for whom he or she worked at the time of the injury;
- (b) any pattern of employment that results in a variation in the worker's earnings; and
- (c) such other information as it considers appropriate.

Exception

(2) ~~The average earnings do not include any sum paid to the worker for special expenses incurred because of the nature of the work.~~

Recalculation

(3) The Board shall recalculate the amount of a worker's average earnings if the Board determines that it would not be fair to continue to make payments under the insurance plan on the basis of the determination made under subsection (1). The Board shall take into account such information as it considers appropriate when recalculating the amount.

Indexation de montants figurant dans la Loi

51. (1) Le 1^{er} janvier de chaque année, les montants figurant dans la présente loi (tels qu'ils ont été rajustés le 1^{er} janvier précédent) sont rajustés selon le facteur d'indexation général prévu au paragraphe 49 (1). 1997, chap. 16, annexe A, par. 51 (1).

Exceptions

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux montants prévus au paragraphe 158 (1). 1997, chap. 16, annexe A, par. 51 (2); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (10).

Rajustement annuel des versements

52. (1) Le 1^{er} janvier de chaque année, la Commission rajuste les gains moyens en appliquant le facteur d'indexation général ou le deuxième facteur d'indexation, selon le cas, aux gains moyens (rajustés le 1^{er} janvier précédent) et apporte les changements qui en résultent aux montants payables aux termes de la présente partie.

Augmentations

(2) Le présent article n'a pas pour effet de donner le droit à quiconque de demander une indemnisation supplémentaire à l'égard d'une période antérieure à la date d'entrée en vigueur d'un rajustement ou à l'égard d'une prestation ou d'une indemnité rachetée ou payée sous forme de somme forfaitaire avant la date d'entrée en vigueur.

Arrondissement du montant maximal des gains moyens

(3) Lorsqu'elle applique le paragraphe (1) au montant maximal des gains moyens prévu à l'article 54, la Commission arrondit le montant rajusté à la centaine de dollars la plus proche. 1997, chap. 16, annexe A, art. 52.

QUESTIONS ACCESSOIRES**Gains moyens**

53. (1) La Commission détermine le montant des gains moyens du travailleur aux fins du régime d'assurance et, à cette fin, tient compte de ce qui suit :

- a) le taux hebdomadaire auquel le travailleur était rémunéré par chacun des employeurs pour lesquels il travaillait lorsque la lésion est survenue;
- b) toute tendance de l'emploi du travailleur qui entraîne un changement dans ses gains;
- c) tout autre renseignement qu'elle estime approprié.

Exception

(2) Les gains moyens ne comprennent pas les sommes versées au travailleur pour couvrir des dépenses particulières engagées en raison de la nature du travail.

Nouveau calcul

(3) La Commission calcule à nouveau le montant des gains moyens du travailleur si elle détermine qu'il ne serait pas équitable de continuer à faire des versements dans le cadre du régime d'assurance en se fondant sur la détermination faite aux termes du paragraphe (1). Lors du nouveau calcul, elle tient compte de tout renseignement qu'elle estime approprié.

Apprentices, etc.

(4) The Board shall consider such criteria as may be prescribed in determining the average earnings of an apprentice, learner or student.

Emergency workers

(5) The earnings of an emergency worker are the worker's earnings in his or her actual employment. If the worker has no such earnings, the Board shall fix the amount of the worker's earnings for the purposes of the insurance plan.

Average earnings, recurrence of loss of earnings

(6) When a worker becomes entitled to payments for a loss of earnings arising out of an accident in respect of which he or she previously received benefits under the insurance plan, the worker's average earnings (for the purpose of calculating the amount payable for the loss of earnings) are the greater of,

- (a) his or her average earnings at the date of the accident; or
- (b) his or her average earnings when he or she was most recently employed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 53.

Maximum amount of average earnings

54. (1) If a worker's average earnings exceed 175 per cent of the average industrial wage for Ontario for the year, his or her average earnings shall be deemed to be 175 per cent of the average industrial wage for Ontario for the year.

Average industrial wage

(2) The calculation of the average industrial wage for Ontario for a calendar year is based upon the most recent published material that is available on July 1 of the preceding year with respect to the estimated average weekly earnings industrial aggregate for Ontario as published by Statistics Canada. 1997, c. 16, Sched. A, s. 54.

Net average earnings

55. (1) The Board shall determine the amount of a worker's net average earnings by deducting from his or her earnings,

- (a) the probable income tax payable by the worker on his or her earnings;
- (b) the probable *Canada Pension Plan* or *Quebec Pension Plan* premiums payable by the worker; and
- (c) the probable employment insurance premiums payable by the worker.

Annual redetermination

(2) On January 1 every year, the Board shall redetermine the amount of a worker's net average earnings.

Schedule of net average earnings

(3) On January 1 every year, the Board shall establish a schedule setting out a table of net average earnings determined in accordance with this section. The schedule is conclusive and final. 1997, c. 16, Sched. A, s. 55.

Apprentis

(4) La Commission tient compte des critères prescrits lorsqu'elle détermine les gains moyens d'un apprenti, d'un stagiaire ou d'un étudiant.

Travailleurs dans une situation d'urgence

(5) Les gains d'un travailleur dans une situation d'urgence correspondent à ceux de son emploi réel. Si le travailleur ne touche pas de tels gains, la Commission fixe le montant de ses gains aux fins du régime d'assurance.

Gains moyens, perte de gains périodique

(6) Lorsque le travailleur acquiert le droit à des versements pour une perte de gains qui résulte d'un accident à l'égard duquel il a déjà reçu des prestations dans le cadre du régime d'assurance, ses gains moyens, aux fins du calcul du montant payable au titre de la perte de gains, correspondent au plus élevé des montants suivants :

- a) ses gains moyens à la date de l'accident;
- b) ses gains moyens au cours de son emploi le plus récent. 1997, chap. 16, annexe A, art. 53.

Montant maximal des gains moyens

54. (1) Si les gains moyens du travailleur dépassent 175 pour cent du salaire moyen par activité économique en Ontario pour l'année, ses gains moyens sont réputés correspondre à ce pourcentage.

Salaire moyen par activité économique

(2) Le calcul du salaire moyen par activité économique en Ontario pour une année civile donnée est fondé sur les données publiées les plus récentes qui sont disponibles au 1^{er} juillet de l'année précédente à l'égard de l'estimation de la rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des activités économiques de l'Ontario, publiée par Statistique Canada. 1997, chap. 16, annexe A, art. 54.

Gains moyens nets

55. (1) La Commission détermine le montant des gains moyens nets du travailleur en déduisant de ses gains les montants suivants :

- a) l'impôt sur le revenu qu'il devra probablement payer sur ses gains;
- b) les cotisations qu'il devra probablement verser au *Régime de pensions du Canada* ou au *Régime de rentes du Québec*;
- c) les cotisations d'assurance-emploi qu'il devra probablement verser.

Détermination annuelle

(2) Le 1^{er} janvier de chaque année, la Commission détermine à nouveau le montant des gains moyens nets du travailleur.

Barème des gains moyens nets

(3) Le 1^{er} janvier de chaque année, la Commission établit un barème des gains moyens nets déterminés conformément au présent article. Le barème est définitif. 1997, chap. 16, annexe A, art. 55.

ADMINISTRATION

Effect of payment, etc., from employer

56. (1) When determining the amount of any payments under the insurance plan to be made to a worker or his or her survivors, the Board shall have regard to any payment or benefit relating to the accident that is paid by the worker's employer or provided wholly at the employer's expense.

Payment to employer

(2) If the payments to the worker or survivors are made from the insurance fund, the Board may pay to the employer from the fund any amount deducted under subsection (1) from the payments. 1997, c. 16, Sched. A, s. 56.

Worker's access to records

57. (1) If there is an issue in dispute, the Board shall, upon request, give a worker access to the file kept by the Board about his or her claim and shall give the worker a copy of the documents in the file. If the worker is deceased, the Board shall give access and copies to the persons who may be entitled to payments under section 48.

Same

(2) If there is an issue in dispute and the worker is deceased, the Board, upon request, shall give access to and copies of such documents as the Board considers to be relevant to the issue in dispute to persons who may be entitled to payments under subsection 45 (9).

Same

(3) The Board shall give the same access to the file and copies of documents to a representative of a person entitled to the access and copies, if the representative has written authorization from the person.

Exception

(4) The Board shall not give a worker or his or her representative access to a document that contains health or other information that the Board believes would be harmful to the worker to see. Instead, the Board shall give a copy of the document to the worker's treating health professional and shall advise the worker or representative that it has done so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 57.

Employer's access to records

58. (1) If there is an issue in dispute, the Board shall, upon request, give a worker's employer access to such documents in the Board's file about the claim as the Board considers to be relevant to the issue and shall give the employer a copy of those documents.

Same

(2) The Board shall give the same access and copies to a representative of the employer, if the representative has written authorization from the employer.

ADMINISTRATION

Versements par l'employeur

56. (1) Lorsqu'elle fixe le montant des versements qui doivent être faits dans le cadre du régime d'assurance à un travailleur ou à ses survivants, la Commission tient compte des versements ou prestations qui sont payés à l'égard de l'accident par l'employeur du travailleur ou qui sont offerts entièrement aux frais de l'employeur.

Versement à l'employeur

(2) Si les versements faits au travailleur ou aux survivants sont prélevés sur la caisse d'assurance, la Commission peut prélever sur la caisse et verser à l'employeur tout montant déduit des versements aux termes du paragraphe (1). 1997, chap. 16, annexe A, art. 56.

Accès aux dossiers par le travailleur

57. (1) Si une question est en litige, la Commission donne sur demande au travailleur accès au dossier qu'elle garde relativement à sa demande et lui donne une copie des documents qui sont versés au dossier. Si le travailleur est décédé, la Commission donne l'accès et les copies en question aux personnes qui peuvent avoir droit à des versements aux termes de l'article 48.

Idem

(2) Si une question est en litige et que le travailleur est décédé, la Commission donne, sur demande aux personnes qui peuvent avoir droit à des versements aux termes du paragraphe 45 (9), accès aux documents qu'elle estime pertinents et une copie de ces documents.

Idem

(3) La Commission donne le même accès au dossier ainsi qu'une copie des documents qui y sont versés au représentant d'une personne qui y a droit, s'il a une autorisation écrite de la personne à cet effet.

Exception

(4) La Commission ne doit pas donner au travailleur ou à son représentant accès à un document qui contient des renseignements sur la santé ou autres qui, à son avis, seraient préjudiciables au travailleur s'ils lui étaient donnés. La Commission donne par contre une copie du document au professionnel de la santé qui traite habituellement le travailleur, et en avise le travailleur ou le représentant. 1997, chap. 16, annexe A, art. 57.

Accès aux dossiers par l'employeur

58. (1) Si une question est en litige, la Commission donne sur demande à l'employeur du travailleur accès aux documents qu'elle a dans le dossier du travailleur au sujet de la demande qu'elle estime pertinents et donne une copie de ces documents à l'employeur.

Idem

(2) La Commission donne le même accès aux documents et les mêmes copies au représentant de l'employeur, s'il a une autorisation écrite de celui-ci à cet effet.

Notice to worker

(3) The Board shall notify the worker or his or her representative if the Board has given access and copies to the employer (or the employer's representative) and shall give a copy of the same documents to the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 58.

Employer's access to health records

59. (1) Despite section 58, before giving the employer access to a report or opinion of a health care practitioner about a worker, the Board shall notify the worker or other claimant that the Board proposes to do so and shall give him or her an opportunity to object to the disclosure.

Objection

(2) If the worker or claimant notifies the Board within the time specified by the Board that he or she objects to the disclosure of the report or opinion, the Board shall consider the objection before deciding whether to disclose the report or opinion.

Notice of decision

(3) The Board shall notify the worker, claimant and employer of its decision in the matter but shall not, in any event, disclose the report or opinion until after the later of,

- (a) the expiry of 21 days after giving notice of its decision; or
- (b) if the decision is appealed, the day on which the Appeals Tribunal finally disposes of the matter.

Appeal

(4) The worker, claimant or employer may appeal the Board's decision to the Appeals Tribunal and shall do so within 21 days after the Board gives notice of its decision.

Same

(5) If the Board or the Appeals Tribunal decides to disclose all or part of a report or opinion, the Board or the tribunal may impose such conditions on the employer's access as it considers appropriate.

Duty of confidentiality

(6) The employer and the employer's representatives shall not disclose any health information obtained from the Board except in a form calculated to prevent the information from being identified with a particular worker or case. 1997, c. 16, Sched. A, s. 59.

Payments to incapable persons

60. (1) This section applies if a person entitled to payments under the insurance plan is a person that the Board considers to be incapable of managing his or her own affairs. 1997, c. 16, Sched. A, s. 60(1).

Avis au travailleur

(3) Si elle a donné l'accès et les copies en question à l'employeur ou à son représentant, la Commission en avise le travailleur ou son représentant et donne au travailleur une copie des mêmes documents. 1997, chap. 16, annexe A, art. 58.

Accès aux dossiers de santé par l'employeur

59. (1) Malgré l'article 58, avant de donner à l'employeur l'accès à un rapport ou à une opinion d'un praticien de la santé au sujet du travailleur, la Commission avise le travailleur ou tout autre auteur de la demande de son intention de le faire et lui donne l'occasion de s'opposer à la divulgation.

Opposition

(2) Si le travailleur ou l'auteur de la demande l'avise dans le délai qu'elle a fixé qu'il s'oppose à la divulgation du rapport ou de l'opinion, la Commission tient compte de l'opposition avant de décider s'il y a lieu de divulguer le rapport ou l'opinion.

Avis de décision

(3) La Commission avise le travailleur, l'auteur de la demande et l'employeur de sa décision, mais ne peut en aucun cas divulguer le rapport ou l'opinion jusqu'à celui des deux événements suivants qui est postérieur à l'autre :

- a) l'expiration d'un délai de 21 jours après qu'elle a donné avis de sa décision;
- b) s'il est interjeté appel de la décision, le jour où le Tribunal d'appel rend une décision définitive sur la question.

Appel

(4) Le travailleur, l'auteur de la demande ou l'employeur peut interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal d'appel, au plus tard 21 jours après que la Commission donne avis de sa décision.

Idem

(5) S'il décide de divulguer tout ou partie d'un rapport ou d'une opinion, la Commission ou le Tribunal d'appel peut assujettir l'accès de l'employeur aux conditions qu'il estime appropriées.

Renseignements confidentiels

(6) L'employeur et son représentant ne peuvent pas divulguer les renseignements sur la santé qu'ils ont obtenus de la Commission, sauf sous une forme conçue de façon à empêcher que les renseignements divulgués identifient un travailleur ou un cas donné. 1997, chap. 16, annexe A, art. 59.

Versements aux incapables

60. (1) Le présent article s'applique si une personne qui a droit à des versements dans le cadre du régime d'assurance est une personne que la Commission estime incapable de gérer ses propres affaires. 1997, chap. 16, annexe A, par. 60(1).

Payments

(2) Any payments to which the person is entitled shall be made on his or her behalf to the person's guardian or attorney. If no guardian or attorney has been appointed, the payments may be made to the worker's spouse or parent or to such other person for such purposes as the Board considers to be in the person's best interest. If there is no guardian or attorney or other suitable person, the payments shall be made to the Public Guardian and Trustee. 1997, c. 16, Sched. A, s. 60(2); 1999, c. 6, s. 67(26); 2005, c. 5, s. 73(25).

Public Guardian and Trustee

(3) If payments are made to the Public Guardian and Trustee on the person's behalf, the Public Guardian and Trustee has a duty to receive and administer the payments. 1997, c. 16, Sched. A, s. 60(3).

Same, minor

(4) If a person entitled to payments under the insurance plan is a minor, the payments shall be made on his or her behalf to the person's spouse, if not a minor, parent or guardian or to the Public Guardian and Trustee. 1997, c. 16, Sched. A, s. 60(4); 1999, c. 6, s. 67(27); 2005, c. 5, s. 73(26).

Payments owing to deceased workers

61. (1) If benefits owing under the insurance plan are payable to an estate and there is no personal representative of the estate to whom the Board may make the payment, the Board,

- (a) shall make reasonable inquiries to determine to whom the money owing to the estate shall be paid; or
- (b) may apply, without notice, to the court for an order for payment of money into court.

Court order

(2) Upon an application under clause (1) (b), the court may upon such notice, if any, as it considers necessary make such order as it considers appropriate.

Payments to persons entitled

(3) If the Board concludes that a person should be paid the benefits owing to the estate under clause (1) (a), the Board shall pay the benefits to the appropriate person.

Court costs

(4) If the Board makes a payment into court under a court order, the court may,

- (a) fix, without assessment, the costs incurred upon or in conjunction with any application or order; and
- (b) order any costs to be paid out of the benefits.

Versements

(2) Les versements auxquels la personne a droit sont faits pour son compte à son tuteur ou à son procureur. Si aucun tuteur ou procureur n'a été nommé, les versements peuvent être faits au conjoint du travailleur, à son père ou à sa mère ou à toute autre personne, aux fins que la Commission estime être dans l'intérêt véritable de la personne. En l'absence de tuteur, de procureur ou de toute autre personne compétente, les versements sont faits au Tuteur et curateur public. 1997, chap. 16, annexe A, par. 60(2); 1999, chap. 6, par. 67(26); 2005, chap. 5, par. 73(25).

Tuteur et curateur public

(3) Si des versements sont faits au Tuteur et curateur public pour le compte de la personne, il incombe à celui-ci de les recevoir et de les administrer. 1997, chap. 16, annexe A, par. 60(3).

Idem, mineur

(4) Si une personne qui a droit à des versements dans le cadre du régime d'assurance est un mineur, les versements sont faits pour son compte à son conjoint, s'il n'est pas un mineur, à son père ou à sa mère, à son tuteur ou au Tuteur et curateur public. 1997, chap. 16, annexe A, par. 60(4); 1999, chap. 6, par. 67(27); 2005, chap. 5, par. 73(26).

Versements dus aux travailleurs décédés

61. (1) Si des prestations dues dans le cadre du régime d'assurance sont payables à une succession et qu'il n'y a pas de représentant successoral auquel la Commission puisse faire le versement, la Commission :

- a) soit fait des recherches raisonnables afin de déterminer à qui verser les sommes dues à la succession;
- b) soit peut présenter une requête sans préavis au tribunal en vue d'obtenir une ordonnance de consignation de ces sommes au tribunal.

Ordonnance

(2) Sur requête présentée en vertu de l'alinéa (1) b), le tribunal peut rendre l'ordonnance qu'il estime appropriée, après avoir donné le préavis, le cas échéant, qu'il estime nécessaire.

Versements à la personne appropriée

(3) Si la Commission conclut, aux termes de l'alinéa (1) a), qu'une personne devrait recevoir les prestations dues à la succession, elle verse les prestations à la personne appropriée.

Dépens

(4) Si la Commission fait une consignation au tribunal aux termes d'une ordonnance, le tribunal peut :

- a) fixer, sans liquidation, les dépens occasionnés par la requête ou l'ordonnance ou relativement à celles-ci;
- b) ordonner que les dépens soient prélevés sur les prestations.

Discharge from liability

(5) A payment to a person under subsection (3) or a payment made pursuant to a court order discharges the Board from any liability to the extent of the payment.

Application

(6) The application of this section is not limited to amounts held by the Board for workers who die after this Act comes into force. 1997, c. 16, Sched. A, s. 61.

Frequency of payments

62. (1) Periodic payments under the insurance plan shall be made at such times as the Board may determine.

Commutation of payments

(2) Subject to subsection (3), the Board may commute payments to a worker under section 43 (loss of earnings) and pay him or her a lump sum instead,

- (a) if the amount of the payments is 10 per cent or less of the worker's full loss of earnings; and
- (b) if the 72-month period for reviewing payments to the worker has expired or if the Board is not permitted to review the payments.

Election

(3) The worker referred to in subsection (2) may elect to receive periodic payments instead of the lump sum, and if he or she does so, the Board shall make the periodic payments. The election is irrevocable.

Advances on payments

(4) If a person is entitled to payments under the insurance plan, the Board may advance money to the person (or for his or her benefit) if the Board is of the opinion that the interest or pressing need of the person warrants it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 62.

Agreements re payments

63. (1) An agreement between a Schedule 2 employer and a worker or a worker's survivor,

- (a) that fixes the amount that the employer will pay to the worker or survivor under the insurance plan; or
- (b) in which the worker or survivor agrees to accept a specified amount in lieu of or in satisfaction of the payments to which he or she is entitled under the insurance plan,

is not binding upon the worker or survivor unless it is approved by the Board.

Dégagement de responsabilité

(5) Un versement fait à une personne aux termes du paragraphe (3) ou un versement fait conformément à une ordonnance du tribunal dégage la Commission de toute responsabilité jusqu'à concurrence de la somme versée.

Application

(6) Le présent article ne s'applique pas uniquement aux montants détenus par la Commission pour le compte des travailleurs qui décèdent après l'entrée en vigueur de la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, art. 61.

Fréquence des versements

62. (1) Les versements périodiques prévus dans le cadre du régime d'assurance sont faits aux moments que fixe la Commission.

Rachat des versements

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la Commission peut racheter les versements payables au travailleur aux termes de l'article 43 (perte de gains) et lui verser à la place une somme forfaitaire si les conditions suivantes sont réunies :

- a) le montant des versements correspond à au plus 10 pour cent de la perte de gains totale du travailleur;
- b) le délai de 72 mois prévu pour réexaminer les versements payables au travailleur a expiré ou la Commission n'est pas autorisée à faire ce réexamen.

Choix

(3) Le travailleur visé au paragraphe (2) peut choisir de recevoir des versements périodiques au lieu de la somme forfaitaire; la Commission lui fait alors les versements périodiques. Le choix est irrevocable.

Avances sur les versements

(4) Si une personne a droit à des versements dans le cadre du régime d'assurance, la Commission peut lui avancer une somme (ou l'avancer au profit de celle-ci) si elle est d'avis qu'une telle mesure est dans l'intérêt ou répond à un besoin pressant de la personne. 1997, chap. 16, annexe A, art. 62.

Ententes : versements

63. (1) Ne lie pas le travailleur ou le survivant du travailleur, à moins d'être approuvé par la Commission, l'entente conclue entre un employeur mentionné à l'annexe 2 et le travailleur ou le survivant qui, selon le cas :

- a) fixe le montant que l'employeur doit verser au travailleur ou au survivant dans le cadre du régime d'assurance;
- b) prévoit que le travailleur ou le survivant convient d'accepter une somme précisée à la place ou en acquittement des versements auxquels il a droit dans le cadre du régime d'assurance.

Exception

(2) Subsection (1) does not apply with respect to payments to a worker for a loss of earnings that lasts for less than four weeks. However, the Board may set aside such an agreement upon such terms as it considers just, either on its own initiative or on the request of the worker.

Effect of provision

(3) Nothing in this section authorizes the making of an agreement except with respect to an accident that has already happened and the payments to which the worker or survivor has become entitled because of it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 63.

Benefits not assignable, etc.

64. Subject to section 65, no benefits shall be assigned, garnished, charged or attached without the permission of the Board. They do not pass by operation of law except to a personal representative. No claim may be set off against them. 1997, c. 16, Sched. A, s. 64.

Deduction for support or maintenance

65. (1) This section applies if a person is entitled to payments under the insurance plan and his or her spouse (as defined in Part III of the *Family Law Act*), children or dependants are entitled to support or maintenance under a court order. 1997, c. 16, Sched. A, s. 65 (1); 1999, c. 6, s. 67 (28); 2005, c. 5, s. 73 (27).

Same

(2) The Board shall pay all or part of the amount owing to the person under the insurance plan,

- (a) in accordance with a garnishment notice issued by a court in Ontario; or
- (b) in accordance with a notice of a support deduction order served upon the Board by the Director of the Family Responsibility Office. 1997, c. 16, Sched. A, s. 65 (2).

Limits and procedures

(3) Garnishment of payments is subject to the limits and procedures set out in subsections 7 (1) and (5) of the *Wages Act*. Amounts payable under the insurance plan (other than amounts set aside under section 45 (loss of retirement income)) shall be deemed to be wages for the purposes of the *Wages Act*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 65 (3).

Same

(4) The deduction of payments under a notice of a support deduction order is subject to the limits and procedures set out in the *Family Responsibility and Support Arrears Enforcement Act, 1996*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 65 (4).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard des versements faits au travailleur pour une perte de gains qui dure moins de quatre semaines. Toutefois, la Commission peut annuler une telle entente aux conditions qu'elle estime équitables, de sa propre initiative ou à la demande du travailleur.

Effet

(3) Le présent article n'a pas pour effet d'autoriser la conclusion d'une entente, si ce n'est relativement à un accident qui est déjà survenu et au droit à des versements que le travailleur ou le survivant a acquis par suite de cet accident. 1997, chap. 16, annexe A, art. 63.

Prestations non cessibles

64. Sous réserve de l'article 65, les prestations ne peuvent faire l'objet d'une cession, d'une saisie ou d'une saisie-arrêt, ou d'une charge sans l'autorisation de la Commission. Elles ne peuvent être transmises par l'effet de la loi, sauf au représentant successoral. Elles ne peuvent faire l'objet d'aucune compensation. 1997, chap. 16, annexe A, art. 64.

Retenue au titre des aliments

65. (1) Le présent article s'applique si une personne a droit à des versements dans le cadre du régime d'assurance et que son conjoint, au sens de la partie III de la *Loi sur le droit de la famille*, ses enfants ou les personnes à sa charge ont droit à des aliments aux termes d'une ordonnance judiciaire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 65 (1); 1999, chap. 6, par. 67 (28); 2005, chap. 5, par. 73 (27).

Idem

(2) La Commission verse la totalité ou une partie du montant dû à la personne dans le cadre du régime d'assurance :

- a) soit conformément à un avis de saisie-arrêt délivré par un tribunal en Ontario;
- b) soit conformément à un avis d'ordonnance de retenue des aliments signifié à la Commission par le directeur du Bureau des obligations familiales.

Limites et procédures

(3) La saisie-arrêt de versements est assujettie aux limites et procédures énoncées aux paragraphes 7 (1) et (5) de la *Loi sur les salaires*. Les montants payables dans le cadre du régime d'assurance, autres que ceux mis en réserve aux termes de l'article 45 (perte de revenu de retraite), sont réputés être un salaire pour l'application de la *Loi sur les salaires*.

Idem

(4) La retenue des versements visée par un avis d'ordonnance de retenue des aliments est assujettie aux limites et procédures énoncées dans la *Loi de 1996 sur les obligations familiales et l'exécution des arriérés d'aliments*. 1997, chap. 16, annexe A, par. 65 (2) à (4).

Suspension of payments

66. If payments are suspended under the insurance plan, no compensation is payable in respect of the period of suspension. 1997, c. 16, Sched. A, s. 66.

**PART VII
EMPLOYERS AND THEIR OBLIGATIONS**

PARTICIPATING EMPLOYERS

Participating employers

67. The insurance plan applies to every Schedule 1 employer and Schedule 2 employer including the Crown and a permanent board or commission appointed by the Crown. 1997, c. 16, Sched. A, s. 67.

“Trade” of municipal corporations, etc.

68. The exercise by the following entities of their powers and the performance of their duties shall be deemed to be their trade or business for the purposes of the insurance plan:

1. A municipal corporation.
2. A public utilities commission or any other commission or any board (other than a hospital board) that manages a work or service owned by or operated for a municipal corporation.
3. A public library board.
4. The board of trustees of a police village.
5. A school board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 68.

Training agencies and trainees

69. (1) In this section,

“placement host” means a person with whom a trainee is placed by a training agency to gain work skills and experience; (“agent d’accueil”)

“training agency” means,

- (a) a person who is registered under the *Private Career Colleges Act* to operate a private career college, or
- (b) a member of a prescribed class who provides vocational or other training. (“organisme de formation”) 1997, c. 16, Sched. A, s. 69(1); 2002, c. 8, Sched. P, s. 8.

Election

(2) A training agency that places trainees with a placement host may elect to have the trainees considered to be workers of the training agency during their placement. However, only a training agency in an industry included in Schedule 1 or 2 may make such an election. 1997, c. 16, Sched. A, s. 69(2).

Suspension des versements

66. Si des versements sont suspendus dans le cadre du régime d’assurance, aucune indemnité n’est payable à l’égard de la période visée par la suspension. 1997, chap. 16, annexe A, art. 66.

**PARTIE VII
EMPLOYEURS ET LEURS OBLIGATIONS**

EMPLOYEURS PARTICIPANTS

Employeurs participants

67. Le régime d’assurance s’applique à chaque employeur mentionné à l’annexe 1 et à chaque employeur mentionné à l’annexe 2, y compris la Couronne et une commission ou un conseil permanents nommés par elle. 1997, chap. 16, annexe A, art. 67.

«Métier»

68. L’exercice, par les entités suivantes, de leurs pouvoirs et de leurs fonctions est réputé constituer leur métier ou leur entreprise aux fins du régime d’assurance :

1. Une municipalité.
2. Une commission de services publics ou une autre commission ou un conseil (autre qu’un conseil d’hôpital) qui dirige le travail ou le service appartenant à une municipalité ou exploité pour son compte.
3. Un conseil de bibliothèques publiques.
4. Le conseil de syndicats d’un village partiellement autonome.
5. Un conseil scolaire. 1997, chap. 16, annexe A, art. 68.

Organismes de formation et personnes en formation

69. (1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article.

«agent d’accueil» Personne auprès de qui une personne en formation est placée par un organisme de formation afin d’acquérir des compétences et de l’expérience professionnelles. («placement host»)

«organisme de formation» S’entend, selon le cas :

- a) d’une personne qui est inscrite aux termes de la *Loi sur les collèges privés d’enseignement professionnel* pour exploiter un collège privé d’enseignement professionnel;
- b) d’un membre d’une catégorie prescrite qui fournit une formation professionnelle ou autre; («training agency») 1997, chap. 16, annexe A, par. 69(1); 2002, chap. 8, annexe P, art. 8.

Choix

(2) L’organisme de formation qui place des personnes en formation auprès d’un agent d’accueil peut choisir de les faire considérer comme des travailleurs de l’organisme de formation pendant leur placement. Toutefois, seul un organisme de formation qui est dans un secteur d’activité compris dans l’annexe 1 ou 2 peut effectuer un tel choix. 1997, chap. 16, annexe A, par. 69(2).

Effect of election

(3) When the Board receives written notice of a training agency's election, the following rules apply with respect to each trainee placed with a placement host, other than a trainee who receives wages from the placement host:

1. The placement host shall be deemed not to be an employer of the trainee for the purposes of this Act. However, the placement host remains the employer of the trainee for the purposes of section 28 (rights of action).
2. The training agency shall be deemed to be the employer of the trainee for the purposes of this Act.
3. The trainee shall be deemed to be a learner employed by the training agency. 1997, c. 16, Sched. A, s. 69 (3).

Injury to trainee

(4) If a trainee in relation to whom subsection (3) applies suffers a personal injury by accident or occupational disease while on a placement with a placement host,

- (a) the trainee's benefits under the insurance plan shall be determined as if the placement host were the trainee's employer; and
- (b) sections 40 and 41 (return to work) do not apply to the placement host or the training agency. 1997, c. 16, Sched. A, s. 69 (4).

Revocation of election

(5) The training agency may revoke an election by giving the Board written notice of the revocation. The revocation takes effect 120 days after the Board receives the notice. 1997, c. 16, Sched. A, s. 69 (5).

Effect of revocation

(6) An election that is revoked continues to apply with respect to an injury sustained before the revocation takes effect. 1997, c. 16, Sched. A, s. 69 (6).

Deemed employer, certain volunteer or auxiliary workers

70. One of the following entities, as may be appropriate, shall be deemed to be the employer of a member of a municipal volunteer fire brigade or volunteer ambulance brigade or an auxiliary member of a police force:

1. A municipal corporation.
2. ~~A public utilities commission or any other commission or any board (other than a hospital board) that manages the brigade for a municipal corporation.~~
- 2.1 Any other person that manages the volunteer ambulance brigade for a municipal corporation.
3. The board of trustees of a police village.

Effet du choix

(3) Dès que la Commission est avisée par écrit du choix effectué par un organisme de formation, les règles suivantes s'appliquent à l'égard de chaque personne en formation qui est placée auprès d'un agent d'accueil, à l'exclusion toutefois de celle à qui l'agent d'accueil verse un salaire :

1. L'agent d'accueil est réputé ne pas être un employeur de la personne en formation pour l'application de la présente loi. Toutefois, il demeure l'employeur de celle-ci pour l'application de l'article 28 (droits d'action).
2. L'organisme de formation est réputé être l'employeur de la personne en formation pour l'application de la présente loi.
3. La personne en formation est réputée être un stagiaire employé par l'organisme de formation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 69 (3).

Cas où la personne en formation subit une lésion

(4) Si une personne en formation à l'égard de laquelle s'applique le paragraphe (3) subit une lésion corporelle accidentelle ou souffre d'une maladie professionnelle au cours d'un placement auprès d'un agent d'accueil :

- a) d'une part, les prestations, dans le cadre du régime d'assurance, de la personne en formation sont déterminées comme si l'agent d'accueil était l'employeur de la personne en formation;
- b) d'autre part, les articles 40 et 41 (retour au travail) ne s'appliquent pas à l'agent d'accueil ni à l'organisme de formation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 69 (4).

Révocation du choix

(5) L'organisme de formation peut révoquer un choix en avisant la Commission par écrit. La révocation prend effet 120 jours après que la Commission en a été avisée. 1997, chap. 16, annexe A, par. 69 (5).

Effet de la révocation

(6) Le choix qui est révoqué continue de s'appliquer à l'égard d'une lésion subie avant la prise d'effet de la révocation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 69 (6).

Entité réputée employeur, certains travailleurs auxiliaires

70. Une des entités suivantes, selon ce qui est approprié, est réputée être l'employeur d'un membre d'un corps municipal de pompiers auxiliaires ou d'un corps d'ambulanciers auxiliaires ou d'un membre auxiliaire d'un corps de police :

1. Une municipalité.
2. Une commission de services publics ou une autre commission ou un conseil (autre qu'un conseil d'hôpital) qui dirige le corps de pompiers ou d'ambulanciers pour une municipalité.
- 2.1 Toute autre personne qui dirige le corps d'ambulanciers auxiliaires pour une municipalité.
3. Le conseil de syndicats d'un village partiellement autonome.

4. A police force. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (11); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (9, 10).

Deemed employer, emergency workers

71. (1) An authority who summons a person to assist in controlling or extinguishing a fire shall be deemed to be the person's employer.

Same, search and rescue operation

(2) The Crown shall be deemed to be the employer of a person who assists in a search and rescue operation at the request of and under the direction of a member of the Ontario Provincial Police.

Same, declaration of emergency

(3) The Crown shall be deemed to be the employer of a person who assists in connection with an emergency declared by the Premier of Ontario to exist.

Same

(4) The municipality shall be deemed to be the employer of a person who assists in connection with an emergency declared by the head of the municipal council to exist. 1997, c. 16, Sched. A, s. 71.

Deemed employer, seconded worker

72. If an employer temporarily lends or hires out the services of a worker to another employer, the first employer shall be deemed to be the employer of the worker while he or she is working for the other employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 72.

Deemed status, illegal employment of minor

73. (1) This section applies if a claim for benefits is made in respect of a worker who is a minor and the Board determines that a Schedule 1 employer employed the minor in contravention of the law.

Declaration

(2) The Board may declare that the employer is liable as if the employer were a Schedule 2 employer with respect to the worker. However, the employer continues to be a Schedule 1 employer for the purposes of sections 28 to 30. 1997, c. 16, Sched. A, s. 73.

Declaration of deemed status

74. (1) Upon application, the Board may declare an employer to be deemed to be a Schedule 1 employer or a Schedule 2 employer for the purposes of the insurance plan.

Exception

(2) A Schedule 1 employer is not eligible to be deemed to be a Schedule 2 employer under this section.

Same

(3) The declaration may be restricted to an industry or part of an industry or a department of work or service engaged in by the employer.

4. Un corps de police. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (11); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (9) et (10).

Entité réputée employeur, travailleurs dans une situation d'urgence

71. (1) L'autorité qui ordonne à quiconque d'aider à maîtriser ou à éteindre un incendie est réputée être son employeur.

Idem, opération de recherche et de sauvetage

(2) La Couronne est réputée être l'employeur de quiconque prête main-forte dans une opération de recherche et de sauvetage à la demande et sous la direction d'un membre de la Police provinciale de l'Ontario.

Idem, déclaration d'un état d'urgence

(3) La Couronne est réputée être l'employeur de quiconque prête main-forte dans un état d'urgence déclaré par le premier ministre de l'Ontario.

Idem

(4) La municipalité est réputée être l'employeur de quiconque prête main-forte dans un état d'urgence déclaré par la personne qui assume la présidence d'un conseil municipal. 1997, chap. 16, annexe A, art. 71.

Employeur réputé employeur, travailleur détaché

72. L'employeur qui prête ou loue temporairement les services d'un travailleur à un autre employeur est réputé être l'employeur du travailleur pendant que celui-ci travaille pour l'autre employeur. 1997, chap. 16, annexe A, art. 72.

Employeur assimilé, emploi illégal d'un mineur

73. (1) Le présent article s'applique si une demande de prestations est présentée à l'égard d'un travailleur qui est mineur et que la Commission détermine qu'un employeur mentionné à l'annexe 1 a employé le mineur contrairement à la loi.

Déclaration

(2) La Commission peut déclarer que l'employeur est responsable comme s'il était un employeur mentionné à l'annexe 2 à l'égard du travailleur. Toutefois, l'employeur continue d'être un employeur mentionné à l'annexe 1 pour l'application des articles 28 à 30. 1997, chap. 16, annexe A, art. 73.

Déclaration, employeur assimilé

74. (1) Sur demande, la Commission peut déclarer qu'un employeur est réputé être un employeur mentionné à l'annexe 1 ou un employeur mentionné à l'annexe 2 aux fins du régime d'assurance.

Exception

(2) Un employeur mentionné à l'annexe 1 ne peut pas être réputé être un employeur mentionné à l'annexe 2 aux termes du présent article.

Idem

(3) La déclaration peut se limiter à tout ou partie d'un secteur d'activité, ou à un genre de travail ou de service dans lequel oeuvre l'employeur.

Same

(4) The Board may impose such conditions upon the declaration as it considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 74.

REGISTRATION AND INFORMATION REQUIREMENTS**Registration**

75. (1) Every Schedule 1 and Schedule 2 employer shall register with the Board within 10 days after becoming such an employer.

Information re wages

(2) When registering, a Schedule 1 employer shall give the Board a statement setting out the total estimated wages that workers are expected to earn during the current year.

Other information

(3) When registering and at such other times as the Board may require, a Schedule 1 employer shall give the Board such information as it may require to assign the employer to a class, subclass or group and such other information as the Board may request.

Same

(4) When registering and at such other times as the Board may require, a Schedule 2 employer shall give the Board such information as it may require to determine the amount of any payment to the Board that may be required under the insurance plan and such other information as the Board may request. 1997, c. 16, Sched. A, s. 75.

Notice of change of status

76. (1) An employer who ceases to be a Schedule 1 employer or a Schedule 2 employer shall notify the Board of the change within 10 days after it occurs.

Information re wages

(2) The notice from a former Schedule 1 employer must be accompanied by a statement of the total wages earned during the year by all workers up to the date of the change.

Premiums

(3) A former Schedule 1 employer shall promptly pay the premiums for which the employer is liable up to the date of the change.

Payments

(4) A former Schedule 2 employer shall promptly pay the Board all the amounts determined by the Board to be owing up to the date of the change. 1997, c. 16, Sched. A, s. 76.

Material change in circumstances

77. A Schedule 1 or Schedule 2 employer shall notify the Board of a material change in circumstances in connection with the employer's obligations under this Act within 10 days after the material change occurs. 1997, c. 16, Sched. A, s. 77.

Idem

(4) La Commission peut assujettir la déclaration aux conditions qu'elle estime appropriées. 1997, chap. 16, annexe A, art. 74.

**EXIGENCES RELATIVES À L'INSCRIPTION
ET AUX RENSEIGNEMENTS****Inscription**

75. (1) Chaque employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2 s'inscrit auprès de la Commission au plus tard 10 jours après qu'il est devenu un tel employeur.

Renseignements relatifs aux salaires

(2) Au moment de l'inscription, l'employeur mentionné à l'annexe 1 remet à la Commission un état du montant total estimatif des salaires qu'il est prévu que les travailleurs toucheront pendant l'année en cours.

Autres renseignements

(3) Au moment de l'inscription et à tout autre moment que précise la Commission, l'employeur mentionné à l'annexe 1 lui fournit les renseignements dont celle-ci a besoin pour affecter l'employeur à une catégorie, à une sous-catégorie ou à un groupe ainsi que les autres renseignements qu'elle demande.

Idem

(4) Au moment de l'inscription et à tout autre moment que précise la Commission, l'employeur mentionné à l'annexe 2 lui fournit les renseignements dont celle-ci a besoin pour déterminer tout montant dont le régime d'assurance exige le paiement à la Commission ainsi que les autres renseignements qu'elle demande. 1997, chap. 16, annexe A, art. 75.

Avis de changement

76. (1) L'employeur qui cesse d'être un employeur mentionné à l'annexe 1 ou un employeur mentionné à l'annexe 2 en avise la Commission dans les 10 jours qui suivent le changement.

Renseignements relatifs aux salaires

(2) L'avis de l'ancien employeur mentionné à l'annexe 1 est accompagné d'un état du montant total des salaires touchés pendant l'année par tous les travailleurs jusqu'à la date du changement.

Primes

(3) L'ancien employeur mentionné à l'annexe 1 verse promptement les primes qu'il est tenu de verser jusqu'à la date du changement.

Versements

(4) L'ancien employeur mentionné à l'annexe 2 verse promptement à la Commission tous les montants que celle-ci détermine comme étant dus jusqu'à la date du changement. 1997, chap. 16, annexe A, art. 76.

Changement important

77. L'employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2 avise dans les 10 jours la Commission de tout changement important dans les circonstances en ce qui concerne les obligations que lui impose la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, art. 77.

Annual statements

78. (1) Every year on or before the date specified by the Board, a Schedule 1 employer shall give the Board a statement setting out the total wages earned during the preceding year by all workers and such other information as the Board may request. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (1).

Same

(2) Upon the request of the Board, the statement must also set out the total estimated wages that workers are expected to earn during the current year. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (2).

Same, certain volunteer or auxiliary workers

(3) If the statement is made by a deemed employer of a municipal volunteer fire brigade, of a volunteer ambulance brigade or of auxiliary members of a police force, it shall set out,

- (a) the number of members of the brigade or auxiliary members of the police force; and
- (b) the amount of earnings, fixed by the deemed employer, to be attributed to each member for the purposes of the insurance plan. 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (11).

Additional statements

(4) The Board may require a Schedule 1 employer to submit a statement at any time setting out the information described in subsection (1), (2) or (3) with respect to such other periods of time as the Board may specify. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (4).

Separate statements

(5) The Board may require an employer to submit separate statements with respect to different branches of the employer's business or, if the employer carries on business in more than one class of industry, with respect to the different classes. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (5).

Board determination of premiums

(6) If an employer does not submit a statement to the Board, the Board may determine the amount of premiums that should have been paid by the employer, and if it is later ascertained that the amount of the premium determined by the Board is less than the actual amount of the premium that should have been paid based on the wages of the employer's workers, the employer is liable to pay to the Board the difference between the amount fixed by the Board and the actual amount owing by the employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (6).

Effect of non-compliance

(7) The Board may require an employer who fails to submit a statement, or who fails to do so by the date specified by the Board, to pay,

- (a) interest at a rate determined by the Board on the employer's premiums for the period to which the statement relates; or

États annuels

78. (1) Chaque année, l'employeur mentionné à l'annexe 1 remet à la Commission, au plus tard à la date qu'elle précise, un état énonçant le montant total des salaires touchés l'année précédente par tous les travailleurs et les autres renseignements qu'elle demande. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (1).

Idem

(2) À la demande de la Commission, l'état énonce également le montant total estimatif des salaires qu'il est prévu que les travailleurs toucheront pendant l'année en cours. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (2).

Idem, certains travailleurs auxiliaires

(3) S'il est remis par l'employeur réputé être l'employeur d'un corps municipal de pompiers auxiliaires, d'un corps d'ambulanciers auxiliaires ou de membres auxiliaires d'un corps de police, l'état énonce ce qui suit :

- a) le nombre de membres du corps de pompiers ou d'ambulanciers ou de membres auxiliaires du corps de police;
- b) le montant des gains, fixé par cet employeur, à attribuer à chaque membre aux fins du régime d'assurance. 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (11).

États additionnels

(4) La Commission peut exiger que l'employeur mentionné à l'annexe 1 lui soumette à n'importe quel moment un état contenant les renseignements visés au paragraphe (1), (2) ou (3) à l'égard des autres périodes précisées par la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (4).

États distincts

(5) La Commission peut exiger que l'employeur lui soumette des états distincts à l'égard de différentes sections de son entreprise ou, si celui-ci exerce ses activités dans plus d'une catégorie de secteurs d'activité, à l'égard des différentes catégories. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (5).

Détermination des primes par la Commission

(6) Si l'employeur ne soumet pas d'état à la Commission, celle-ci peut déterminer le montant des primes qu'il aurait dû verser et, s'il est établi par la suite que le montant des primes déterminé par la Commission est inférieur au montant réel des primes qu'il aurait dû verser compte tenu du salaire de ses travailleurs, l'employeur est tenu de payer à la Commission la différence entre ces deux montants. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (6).

Effet de l'inobservation

(7) La Commission peut exiger que l'employeur qui ne soumet pas un état, ou qui ne le fait pas au plus tard à la date précisée par elle, paie, selon le cas :

- a) des intérêts au taux fixé par la Commission sur les primes de l'employeur pour la période visée par l'état;

(b) an additional percentage as determined by the Board of the employer's premiums for that period. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (7).

Same

(8) If an employer underestimates the amount of the total wages required to be reported in a statement, the Board may require the employer to pay interest as described in clause (7) (a) or an additional percentage as described in clause (7) (b). 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (8).

Same

(9) A payment required under subsection (7) or (8) is in addition to any penalty imposed by a court for an offence under section 152. 1997, c. 16, Sched. A, s. 78 (9).

Certification requirement

79. The information in a statement given to the Board under section 75, 76 or 78 must be certified to be accurate by the employer or the manager of the employer's business or, if the employer is a corporation, by an officer of the corporation who has personal knowledge of the matters to which the statement relates. 1997, c. 16, Sched. A, s. 79.

Record-keeping

80. (1) A Schedule 1 employer shall keep accurate records of all wages paid to the employer's workers and shall keep the records in Ontario. 1997, c. 16, Sched. A, s. 80.

Produce records

(2) The employer shall produce the records referred to in subsection (1) when the Board or any of its officers requires the employer to do so. 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (2).

CALCULATING PAYMENTS BY EMPLOYERS

Premiums, all Schedule 1 employers

81. (1) The Board shall determine the total amount of the premiums to be paid by all Schedule 1 employers with respect to each year in order to maintain the insurance fund under this Act.

Apportionment among classes, etc.

(2) The Board shall apportion the total amount of the premiums among the classes, subclasses and groups of employers and shall take into account the extent to which each class, subclass or group is responsible for, or benefits from, the costs incurred under this Act.

Premium rates

(3) The Board shall establish rates to be used to calculate the premiums to be paid by employers in the classes, subclasses or groups for each year.

Same

(4) The Board may establish different premium rates for a class, subclass or group of employers in relation to the risk of the class, subclass or group. The rates may vary for each individual industry or plant.

b) un pourcentage supplémentaire, fixé par la Commission, des primes de l'employeur pour cette période. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (7).

Idem

(8) Si l'employeur sous-estime le montant total des salaires qui doit être indiqué dans un état, la Commission peut exiger qu'il paie des intérêts comme le prévoit l'alinéa (7) a) ou un pourcentage supplémentaire comme le prévoit l'alinéa (7) b). 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (8).

Idem

(9) Le paiement exigé aux termes du paragraphe (7) ou (8) s'ajoute à toute peine imposée par un tribunal pour une infraction prévue à l'article 152. 1997, chap. 16, annexe A, par. 78 (9).

Exigence en matière de certification

79. Les renseignements contenus dans un état remis à la Commission aux termes de l'article 75, 76 ou 78 sont certifiés exacts par l'employeur ou le directeur de son entreprise ou, si l'employeur est une personne morale, par l'un de ses dirigeants qui a une connaissance directe des questions auxquelles se rapporte cet état. 1997, chap. 16, annexe A, art. 79.

Tenue des dossiers

80. (1) L'employeur mentionné à l'annexe 1 tient des dossiers exacts sur tous les salaires payés à ses travailleurs et les conservent en Ontario. 1997, chap. 16, annexe A, art. 80.

Production des dossiers

(2) L'employeur produit les dossiers visés au paragraphe (1) lorsque la Commission ou un de ses dirigeants l'exige. 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (2).

CALCUL DES VERSEMENTS PAR LES EMPLOYEURS

Primes, employeurs mentionnés à l'annexe 1

81. (1) La Commission détermine le montant total des primes que doivent verser les employeurs mentionnés à l'annexe 1 à l'égard de chaque année pour maintenir la caisse d'assurance aux termes de la présente loi.

Répartition entre les catégories

(2) La Commission répartit le montant total des primes entre les catégories, sous-catégories et groupes d'employeurs et tient compte de la mesure dans laquelle chaque catégorie, sous-catégorie ou groupe est responsable ou bénéficie des frais engagés aux termes de la présente loi.

Taux des primes

(3) La Commission fixe les taux qui doivent être utilisés pour calculer les primes que les employeurs des catégories, sous-catégories ou groupes sont tenus de verser pour chaque année.

Idem

(4) La Commission peut fixer des taux de primes différents pour une catégorie, une sous-catégorie ou un groupe d'employeurs selon le risque qui existe dans chacun d'eux. Les taux peuvent également varier pour chaque secteur d'activité, usine ou installation.

Method of determining premiums

(5) The Board shall establish the method to be used by employers to calculate their premiums. The method may be based on the wages earned by an employer's worker.

Bases for calculation

(6) The Board may establish different payment schedules for different employers for premiums to be paid in a year based on such factors as the Board considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 81.

Adjustments in premiums for particular employers

82. The Board may increase or decrease the premiums otherwise payable by a particular employer in such circumstances as the Board considers appropriate including the following:

1. If, in the opinion of the Board, the employer has not taken sufficient precautions to prevent accidents to workers or the working conditions are not safe for workers.
2. If the employer's accident record has been consistently good and the employer's ways, works, machinery and appliances conform to modern standards so as to reduce the hazard of accidents to a minimum.
3. If the employer has complied with the regulations made under this Act or the *Occupational Health and Safety Act* respecting first aid.
4. If the frequency of work injuries among the employer's workers and the accident cost of those injuries is consistently higher than that of the average in the industry in which the employer is engaged. 1997, c. 16, Sched. A, s. 82.

Experience and merit rating programs

83. (1) The Board may establish experience and merit rating programs to encourage employers to reduce injuries and occupational diseases and to encourage workers' return to work.

Same

(2) The Board may establish the method for determining the frequency of work injuries and accident costs of an employer.

Same

(3) The Board shall increase or decrease the amount of an employer's premiums based upon the frequency of work injuries or the accident costs or both. 1997, c. 16, Sched. A, s. 83.

Méthode de calcul des primes

(5) La Commission établit la méthode que les employeurs doivent utiliser pour calculer leurs primes. Cette méthode peut reposer sur les salaires touchés par les travailleurs de l'employeur.

Fondement des calculs

(6) En se fondant sur les facteurs qu'elle estime appropriés, la Commission peut établir des échéanciers des versements différents pour différents employeurs pour les primes qu'ils sont tenus de verser pour l'année. 1997, chap. 16, annexe A, art. 81.

Rajustement des primes pour certains employeurs

82. La Commission peut augmenter ou diminuer les primes payables par ailleurs par un employeur donné dans les circonstances qu'elle estime appropriées, notamment dans les circonstances suivantes :

1. Si, à son avis, l'employeur n'a pas pris de précautions suffisantes pour prévenir des accidents du travail ou les conditions de travail présentent un risque pour les travailleurs.
2. Si les antécédents de l'employeur en matière d'accidents ont constamment été positifs et que ses procédés, ses installations, ses machines et ses appareils répondent à des normes modernes de façon à réduire au minimum les risques d'accident.
3. Si l'employeur s'est conformé aux règlements pris en application de la présente loi ou de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en matière de premiers soins.
4. Si la fréquence et le coût des accidents du travail survenus aux travailleurs de l'employeur sont constamment plus élevés que ceux de la moyenne dans le secteur d'activité dans lequel oeuvre l'employeur. 1997, chap. 16, annexe A, art. 82.

Programmes de tarification par incidence

83. (1) La Commission peut établir des programmes de tarification par incidence afin d'encourager les employeurs à réduire les lésions et les maladies professionnelles et d'encourager le retour au travail des travailleurs.

Idem

(2) La Commission peut établir la méthode à utiliser pour déterminer la fréquence des accidents du travail et leur coût pour l'employeur.

Idem

(3) La Commission augmente ou diminue le montant des primes de l'employeur en se fondant sur la fréquence des accidents du travail ou leur coût, ou les deux. 1997, chap. 16, annexe A, art. 83.

Transfer of costs

84. In a case where subsection 28 (1) applies and the Board is satisfied that the accident giving rise to the worker's injury was caused by the negligence of some other employer in Schedule 1 or that other employer's workers, the Board may direct that the benefits, or a proportion of them, in that case be charged against the class or group to which the other employer belongs and to the accident cost record of the other employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 84.

Payments by Schedule 2 employers

85. (1) The Board shall determine the total payments to be paid by all Schedule 2 employers with respect to each year to defray their fair share (as determined by the Board) of the expenses of the Board and the cost of administering this Act and such other costs as are directed under any Act to be paid by the Board.

Special funds

(2) The Board, where it considers proper, may add to the amount payable by an employer under subsection (1) a percentage or sum for the purpose of raising special funds and the Board may use such money to meet a loss or relieve any Schedule 2 employer from all or part of the costs arising from any disaster or other circumstance where, in the opinion of the Board, it is proper to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 85.

Penalty, failure to co-operate

86. (1) If the Board decides that an employer has failed to comply with section 40 (return to work), the Board may levy a penalty on the employer that is such percentage as the Board may determine of the cost to the Board of providing benefits to the worker while the non-compliance continues.

Same

(2) The penalty is an amount owing to the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 86.

Notice to employers

87. (1) Each year, the Board shall notify each Schedule 1 employer of the method to be used to calculate the employer's premiums, the premium rate and the payment schedule.

Same, Schedule 2 employers

(2) Each year, the Board shall notify each Schedule 2 employer of the amount of the employer's payments under section 85 and the payment schedule.

Liability if no notice

(3) If for any reason an employer does not receive a notice for a year, the employer is liable to pay the amount that the employer would have been required to pay had the notice been given or received. 1997, c. 16, Sched. A, s. 87.

Transfert des coûts

84. Dans le cas où le paragraphe 28 (1) s'applique et où la Commission est convaincue que l'accident donnant lieu à la lésion d'un travailleur était dû à la négligence d'un autre employeur mentionné à l'annexe 1 ou de ses travailleurs, la Commission peut ordonner que les prestations, ou une partie de celles-ci, soient, dans ce cas, imputés à la catégorie ou au groupe auquel appartient l'autre employeur et ajoutées au total du coût des accidents pour celui-ci. 1997, chap. 16, annexe A, art. 84.

Versements par les employeurs mentionnés à l'annexe 2

85. (1) La Commission détermine le montant total des versements que doivent faire les employeurs mentionnés à l'annexe 2 à l'égard de chaque année pour couvrir leur juste part (déterminée par la Commission) des dépenses de la Commission et des frais engagés pour l'application de la présente loi ainsi que des autres frais que toute loi oblige la Commission à payer.

Fonds spéciaux

(2) Si elle le juge opportun, la Commission peut ajouter au montant qu'un employeur doit payer aux termes du paragraphe (1) un pourcentage ou une somme en vue de recueillir des fonds spéciaux. Elle peut utiliser ces sommes pour couvrir une perte ou exempter un employeur mentionné à l'annexe 2 de tout ou partie des frais qui résultent d'un sinistre ou d'une autre circonstance si, de l'avis de la Commission, il est opportun de le faire. 1997, chap. 16, annexe A, art. 85.

Pénalité, absence de collaboration

86. (1) Si elle décide qu'un employeur n'a pas observé l'article 40 (retour au travail), la Commission peut lui imposer une pénalité correspondant au pourcentage qu'elle fixe de ce qu'il lui en coûte pour fournir des prestations au travailleur pendant la durée de l'inobservation.

Idem

(2) La pénalité est un montant dû à la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 86.

Avis aux employeurs

87. (1) Chaque année, la Commission avise chaque employeur mentionné à l'annexe 1 de la méthode à utiliser pour calculer ses primes, du taux des primes et de l'échéancier des versements.

Idem, employeurs mentionnés à l'annexe 2

(2) Chaque année, la Commission avise chaque employeur mentionné à l'annexe 2 du montant de ses versements prévu à l'article 85 et de l'échéancier des versements.

Responsabilité en l'absence d'avis

(3) Si, pour quelque raison que ce soit, il ne reçoit pas d'avis à l'égard d'une année donnée, l'employeur est tenu de verser le montant qu'il aurait été tenu de verser si l'avis avait été donné ou reçu. 1997, chap. 16, annexe A, art. 87.

PAYMENT OBLIGATIONS OF SCHEDULE 1 EMPLOYERS

Payment of premiums

88. (1) Every Schedule 1 employer shall calculate and pay premiums to the Board in accordance with the notice given under section 87.

No liability for benefits

(2) A Schedule 1 employer is not individually liable to pay benefits directly to workers or their survivors under the insurance plan.

Maximum earnings

(3) The premium payable by an employer applies only with respect to the maximum amount of average earnings determined under section 54 for each of the employer's workers.

Error in calculation

(4) If the Board considers that an employer has incorrectly calculated the amount of the premiums payable and, as a result, has paid an insufficient amount, the Board may require the employer to pay additional premiums in an amount sufficient to rectify the error. The Board may fix the amount of the additional premiums to be paid.

Penalty for error

(5) If an employer has incorrectly calculated the amount of premiums payable for a year and, as a result, has paid an insufficient amount, the employer shall pay additional premiums in an amount sufficient to rectify the error and, as a penalty, shall pay that amount again to the Board.

Relief

(6) The Board may relieve the employer from paying all or part of the penalty if the Board is satisfied that the incorrect calculation was not intentional and that the employer honestly desired to pay the correct amount. 1997, c. 16, Sched. A, s. 88.

Default in paying premiums

89. (1) An employer who does not pay premiums when they become due shall pay to the Board such additional percentage on the outstanding balance as the Board may require.

Cost of benefits

(2) An employer who does not pay premiums when they become due shall pay to the Board the amount or the capitalized value (as determined by the Board) of the benefits payable in respect of any accident to the employer's workers during the period of the default.

Exception

(3) The Board may relieve the employer of making all or part of the payment under subsection (2) in such circumstances as the Board considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 89.

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS MENTIONNÉS
À L'ANNEXE 1 EN MATIÈRE DE VERSEMENT**Versement des primes**

88. (1) Chaque employeur mentionné à l'annexe 1 calcule les primes et les verse à la Commission conformément à l'avis donné aux termes de l'article 87.

Aucune responsabilité pour les prestations

(2) L'employeur mentionné à l'annexe 1 n'est pas personnellement tenu de verser des prestations directement aux travailleurs ou à leurs survivants dans le cadre du régime d'assurance.

Montant maximal des gains

(3) La prime payable par l'employeur ne s'applique qu'à l'égard du montant maximal des gains moyens déterminé aux termes de l'article 54 pour chacun de ses travailleurs.

Erreur de calcul

(4) Si elle estime que l'employeur a mal calculé le montant des primes payables et que, par conséquent, il a payé un montant insuffisant, la Commission peut exiger qu'il verse des primes supplémentaires dont le montant est suffisant pour corriger l'erreur. La Commission peut fixer le montant des primes supplémentaires à verser.

Pénalité en cas d'erreur

(5) S'il a mal calculé le montant des primes payables pour une année et que, par conséquent, il a payé un montant insuffisant, l'employeur verse des primes supplémentaires dont le montant est suffisant pour corriger l'erreur et, à titre de pénalité, verse ce montant une seconde fois à la Commission.

Exemption

(6) La Commission peut exempter l'employeur du versement de tout ou partie du montant de la pénalité si elle est convaincue que le calcul erroné n'était pas intentionnel et que l'employeur avait honnêtement l'intention de verser le montant correct. 1997, chap. 16, annexe A, art. 88.

Primes non payées

89. (1) L'employeur qui ne verse pas les primes lorsqu'elles sont exigibles verse à la Commission le pourcentage supplémentaire du solde impayé qu'elle exige.

Coût des prestations

(2) L'employeur qui ne verse pas les primes lorsqu'elles sont exigibles verse à la Commission le montant ou la valeur capitalisée (que détermine la Commission) des prestations payables à l'égard d'un accident que subissent les travailleurs de l'employeur durant la période du défaut.

Exception

(3) La Commission peut, dans les circonstances qu'elle estime appropriées, exempter l'employeur de tout ou partie du paiement prévu au paragraphe (2). 1997, chap. 16, annexe A, art. 89.

PAYMENT OBLIGATIONS OF SCHEDULE 2 EMPLOYERS**Payment of benefits**

90. (1) Every Schedule 2 employer is individually liable to pay the benefits under the insurance plan respecting workers employed by the employer on the date of the accident.

Reimbursement

(2) The employer shall reimburse the Board for any payments made by the Board on behalf of the employer under the insurance plan. The amount to be reimbursed is an amount owing to the Board.

Payment of commuted value

(3) The Board may require a Schedule 2 employer to pay to the Board an amount equal to the commuted value of the payments to be made under Part VI (payments for loss of earnings and other losses) with respect to a worker or survivor.

Same

(4) If the amount is insufficient to meet the whole of the payments, the employer is nevertheless liable to pay to the Board such other sum as may be required to meet the payments.

Same

(5) The Board shall return to the employer any amount remaining after the Board ceases to make payments with respect to the worker or survivor. 1997, c. 16, Sched. A, s. 90.

Payments re expenses of the Board

91. Every Schedule 2 employer shall make payments to the Board in accordance with the notice given under section 87. 1997, c. 16, Sched. A, s. 91.

Deposit by Schedule 2 employers

92. (1) If the Board considers it to be necessary for the prompt payment of benefits, the Board may require a Schedule 2 employer to pay a specified amount of money as a deposit.

Use of money

(2) The Board shall use the money on deposit to pay benefits on behalf of the employer.

Investment

(3) Subsections 97 (4) to (7) apply with respect to the investment of money on deposit and commuted value payments under subsection 90 (3). 1997, c. 16, Sched. A, s. 92.

**OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS MENTIONNÉS
À L'ANNEXE 2 EN MATIÈRE DE VERSEMENT****Versement de prestations**

90. (1) Chaque employeur mentionné à l'annexe 2 est personnellement tenu de verser les prestations prévues dans le cadre du régime d'assurance à l'égard des travailleurs qu'il employait à la date de l'accident.

Remboursement

(2) L'employeur rembourse à la Commission les versements que celle-ci a faits pour le compte de celui-ci dans le cadre du régime d'assurance. Le montant à rembourser est un montant dû à la Commission.

Paiement de la valeur de rachat

(3) La Commission peut exiger que l'employeur mentionné à l'annexe 2 lui verse un montant égal à la valeur de rachat des versements devant être faits aux termes de la partie VI (versements pour perte de gains et autres pertes) à l'égard d'un travailleur ou d'un survivant.

Idem

(4) Si le montant est insuffisant pour couvrir la totalité des versements, l'employeur est tenu malgré tout de verser à la Commission toute autre somme nécessaire pour couvrir les versements.

Idem

(5) La Commission remet à l'employeur tout montant qui lui reste après qu'elle cesse de faire des versements à l'égard du travailleur ou du survivant. 1997, chap. 16, annexe A, art. 90.

Versements relatifs aux dépenses de la Commission

91. Chaque employeur mentionné à l'annexe 2 fait des versements à la Commission conformément à l'avis donné aux termes de l'article 87. 1997, chap. 16, annexe A, art. 91.

Dépôt par les employeurs mentionnés à l'annexe 2

92. (1) Si elle l'estime nécessaire en vue du versement rapide des prestations, la Commission peut exiger de l'employeur mentionné à l'annexe 2 qu'il verse à titre de dépôt une somme qu'elle précise.

Utilisation de la somme déposée

(2) La Commission utilise la somme déposée pour verser les prestations au nom de l'employeur.

Placement

(3) Les paragraphes 97 (4) à (7) s'appliquent à l'égard du placement de la somme déposée et du placement du montant égal à la valeur de rachat versé aux termes du paragraphe 90 (3). 1997, chap. 16, annexe A, art. 92.

Direction to insure workers

93. (1) The Board may direct a Schedule 2 employer to obtain insurance for injuries in respect of which the employer may become liable to make payments under the insurance plan. The insurance must be for an amount specified by the Board and with an insurer approved by the Board.

Failure to comply

(2) If the employer fails to comply with the direction of the Board, the Board may obtain the required insurance for the employer. The employer shall pay the Board for the cost of the insurance.

Notice to insurer

(3) If a claim for benefits is made in any case where a Schedule 2 employer is insured against the liability to pay benefits, notice of the claim shall be given to the insurer and to the employer.

Payment to Board

(4) The Board shall determine the worker's or survivor's right to compensation and may direct the insurer to pay to the Board instead of the employer any amount payable under the contract of insurance upon the injury or death of a worker. The insurer shall do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 93.

OBLIGATIONS IN SPECIAL CIRCUMSTANCES**Schedule 2 employers, occupational disease**

94. (1) This section applies if a worker is entitled to benefits under the insurance plan because of an occupational disease that may have occurred as a result of more than one employment by Schedule 2 employers.

Employer

(2) Subject to subsections (5) and (6), the Schedule 2 employer who last employed the worker in the employment in which the disease occurs is the worker's employer for the purposes of the insurance plan.

Prior employers

(3) Upon request, the worker or his or her survivors shall give the employer the names and addresses of the previous employers in whose employment the worker could have contracted the disease.

Determination by Board

(4) The employer may request that the Board determine whether the worker contracted the disease while employed by one or more other employers. The employer making the request must provide the Board with the necessary evidence to determine the matter.

Effect of decision

(5) If the Board decides that another employer employed the worker when he or she contracted the disease, the other employer is the worker's employer for the purposes of the insurance plan.

Assurance des travailleurs

93. (1) La Commission peut enjoindre à l'employeur mentionné à l'annexe 2 de souscrire une assurance contre les lésions à l'égard desquelles il peut être tenu de faire des versements dans le cadre du régime d'assurance. L'assurance doit être d'un montant précisé par la Commission et être souscrite auprès d'un assureur approuvé par elle.

Non-conformité

(2) Si l'employeur ne se conforme pas à la directive de la Commission, celle-ci peut souscrire l'assurance exigée de l'employeur. L'employeur paie alors à la Commission le coût de l'assurance.

Avis donné à l'assureur

(3) Si une demande de prestations est présentée dans le cas où un employeur mentionné à l'annexe 2 est assuré contre la responsabilité de verser des prestations, un avis de la demande est donné à l'assureur ainsi qu'à l'employeur.

Versement à la Commission

(4) La Commission détermine le droit du travailleur ou du survivant à une indemnité et peut enjoindre à l'assureur de lui verser à elle plutôt qu'à l'employeur tout montant payable aux termes du contrat d'assurance lorsqu'un travailleur subit une lésion ou décède, et l'assureur agit en conséquence. 1997, chap. 16, annexe A, art. 93.

OBLIGATIONS DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES**Employeurs mentionnés à l'annexe 2, maladie professionnelle**

94. (1) Le présent article s'applique si un travailleur a droit à des prestations dans le cadre du régime d'assurance par suite d'une maladie professionnelle qui peut résulter de plus d'un emploi auprès d'employeurs mentionnés à l'annexe 2.

Employeur

(2) Sous réserve des paragraphes (5) et (6), le dernier employeur mentionné à l'annexe 2 chez qui le travailleur occupait l'emploi au cours duquel la maladie est survenue est l'employeur du travailleur aux fins du régime d'assurance.

Employeurs antérieurs

(3) Sur demande, le travailleur ou ses survivants donnent à l'employeur les nom et adresse des employeurs précédents au service desquels le travailleur aurait pu contracté la maladie.

Détermination par la Commission

(4) L'employeur peut demander à la Commission de déterminer si le travailleur a contracté la maladie au cours de son emploi chez un ou plusieurs autres employeurs. L'employeur qui présente la demande fournit à la Commission les preuves qui lui sont nécessaires pour décider de la question.

Effet de la détermination

(5) Si la Commission détermine qu'un autre employeur employait le travailleur lorsque celui-ci a contracté la maladie, l'autre employeur est l'employeur du travailleur aux fins du régime d'assurance.

Same

(6) If the Board decides that the disease is of such a nature as to be contracted by a gradual process and that the worker was employed by more than one employer in the employment to the nature of which the disease is due, the Board shall determine the obligations of each employer for the purposes of the insurance plan. The employers are liable to make such payments as the Board considers just to the employer who is liable to pay the benefits under the plan.

Exception, Schedule 2 employer

(7) Despite section 15, a worker is not entitled to benefits under the insurance plan and a Schedule 2 employer is not liable to make payments under the insurance plan to or for the worker or his survivors,

- (a) if there is insufficient information concerning the worker's prior employers to enable the Board to make the determination requested under subsection (4); and
- (b) if the employer proves that the worker did not contract the disease while employed by the employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 94.

Increases in benefits

95. The Board may require Schedule 1 and 2 employers carrying on or previously carrying on industries to which this Act applies to pay such additional amounts to the Board as are necessary to provide for increases in benefits related to prior accidents. 1997, c. 16, Sched. A, s. 95.

NO CONTRIBUTIONS FROM WORKERS**No contributions from workers**

95.1 (1) No employer shall,

- (a) directly or indirectly deduct from a worker's wages an amount that the employer is, or may become, liable to pay to the worker under the insurance plan; or
- (b) require or permit a worker to contribute in any way toward indemnifying the employer against any liability that the employer has incurred or may incur under the insurance plan. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (13).

Right of action

(2) Without limiting any other remedies the worker may have, a worker may bring an action in a court of competent jurisdiction to recover an amount that was deducted from the worker's wages or that the worker was required or permitted to contribute in contravention of subsection (1). 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (13).

Idem

(6) Si elle détermine que la maladie est de nature à se développer progressivement et que le travailleur était employé par plus d'un employeur dans l'emploi dont la nature a causé la maladie, la Commission détermine les obligations de chaque employeur aux fins du régime d'assurance. Les employeurs sont tenus de faire les versements que la Commission estime justes à l'employeur qui est tenu de verser les prestations dans le cadre du régime.

Exception, employeur mentionné à l'annexe 2

(7) Malgré l'article 15, le travailleur n'a droit à aucune prestation dans le cadre du régime d'assurance et l'employeur mentionné à l'annexe 2 n'est pas tenu de faire de versements dans le cadre du régime d'assurance au travailleur ou à ses survivants ou pour eux si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la Commission n'a pas suffisamment de renseignements au sujet des employeurs antérieurs du travailleur pour rendre la décision visée au paragraphe (4);
- b) l'employeur prouve que le travailleur n'a pas contracté la maladie pendant qu'il était employé par lui. 1997, chap. 16, annexe A, art. 94.

Augmentation des prestations

95. La Commission peut exiger des employeurs mentionnés aux annexes 1 et 2 qui exploitent ou exploitaient des secteurs d'activité auxquels s'applique la présente loi qu'ils lui versent les montants additionnels nécessaires pour pourvoir aux augmentations des prestations versées à l'égard d'accidents survenus antérieurement. 1997, chap. 16, annexe A, art. 95.

AUCUNE CONTRIBUTION DE LA PART DES TRAVAILLEURS**Aucune contribution de la part des travailleurs**

95.1 (1) Aucun employeur ne doit, selon le cas :

- a) directement ou indirectement, retenir sur le salaire d'un travailleur une somme que l'employeur est ou peut être tenu de verser au travailleur dans le cadre du régime d'assurance;
- b) exiger ou permettre qu'un travailleur contribue de quelque manière à l'indemnisation de l'employeur en ce qui concerne une obligation que ce dernier a contractée ou peut contracter dans le cadre du régime d'assurance. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (13).

Droit d'action

(2) Sans préjudice de tout autre recours dont peut se prévaloir le travailleur, celui-ci peut intenter devant un tribunal compétent une action en recouvrement d'une somme qui a été retenue sur son salaire ou qu'il a été tenu de contribuer ou autorisé à contribuer en contravention du paragraphe (1). 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (13).

Same, certain deductions, etc., before section in force

(3) Without limiting any other remedies the worker may have, a worker may bring an action in a court of competent jurisdiction to recover an amount that was deducted from the worker's wages or that the worker was required or permitted to contribute if the deduction, requirement or permission occurred on or after January 1, 1998 but before this section came into force and the deduction, requirement or permission contravened subsection 155 (1) or (2) as those subsections read before being repealed by subsection 1 (21) of Schedule 1 to the *Red Tape Reduction Act, 2000*, 2000, c. 26, Sched. 1, s. 1 (13).

PART VIII INSURANCE FUND

Insurance fund

96. (1) The Board shall maintain a fund for the following purposes:

1. To pay for benefits under the insurance plan to workers employed by Schedule 1 employers and to the survivors of deceased workers.
2. To pay the expenses of the Board and the cost of administering this Act.
3. To pay such other costs as are directed under any Act to be paid by the Board or out of the insurance fund.

Sufficiency of fund

(2) The Board has a duty to maintain the insurance fund so that it is sufficient to make the required payments under the insurance plan as they become due.

Same

(3) The Board has a duty to maintain the insurance fund so as not to burden unduly or unfairly any class of Schedule 1 employers in future years with payments under the insurance plan in respect of accidents in previous years.

Direction re sufficiency of fund

(4) If the Lieutenant Governor in Council is of the opinion that the insurance fund is not sufficient to meet the standards described in subsections (2) and (3), the Lieutenant Governor in Council may direct the Board to increase employers' premiums to the extent that the Lieutenant Governor in Council considers necessary to ensure that the fund meets those standards.

Same

(5) The Board shall increase the rates used to calculate premiums in accordance with the direction of the Lieutenant Governor in Council.

Idem, certaines retenues précédant l'entrée en vigueur de l'article

(3) Sans préjudice de tout autre recours dont peut se prévaloir le travailleur, celui-ci peut tenter devant un tribunal compétent une action en recouvrement d'une somme qui a été retenue sur son salaire ou qu'il a été tenu de contribuer ou autorisé à contribuer si la retenue, l'exigence ou l'autorisation est survenue le 1^{er} janvier 1998 ou par la suite, mais avant l'entrée en vigueur du présent article, et qu'elle contrevenait au paragraphe 155 (1) ou (2), tels qu'ils existaient avant d'être abrogés par le paragraphe 1 (21) de l'annexe I de la *Loi de 2000 visant à réduire les formalités administratives*, 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (13).

PARTIE VIII CAISSE D'ASSURANCE

Caisse d'assurance

96. (1) La Commission maintient une caisse aux fins suivantes :

1. Le versement de prestations, dans le cadre du régime d'assurance, aux travailleurs employés par les employeurs mentionnés à l'annexe 1 et aux survivants de travailleurs décédés.
2. Le paiement des dépenses de la Commission et des frais d'application de la présente loi.
3. Le paiement des autres frais qui doivent être payés par la Commission ou prélevés sur la caisse d'assurance aux termes d'une loi.

Fonds suffisants

(2) Il incombe à la Commission de maintenir la caisse d'assurance de sorte que celle-ci dispose de fonds suffisants pour faire les versements exigés dans le cadre du régime d'assurance au fur et à mesure qu'ils deviennent exigibles.

Idem

(3) Il incombe à la Commission de maintenir la caisse d'assurance de façon à ne pas imposer injustement ou indûment à toute catégorie d'employeurs mentionnés à l'annexe 1, dans les années à venir, des versements dans le cadre du régime d'assurance à l'égard des accidents survenus au cours d'années antérieures.

Directive à l'égard de fonds suffisants dans la caisse

(4) S'il est d'avis que les fonds de la caisse d'assurance ne sont pas suffisants pour satisfaire aux normes visées aux paragraphes (2) et (3), le lieutenant-gouverneur en conseil peut donner à la Commission la directive d'augmenter les primes des employeurs, selon ce qu'il estime nécessaire pour faire en sorte que la caisse satisfasse à ces normes.

Idem

(5) La Commission augmente les taux utilisés dans le calcul des primes conformément à la directive du lieutenant-gouverneur en conseil.

Same

(6) The Board shall promptly notify employers of the increase in rates and shall require employers to pay the additional premiums within such time as the notice may specify.

Transition

(7) The accident fund maintained under the *Workers' Compensation Act* is continued as the insurance fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 96.

Reserve funds

97. (1) The Board shall establish and maintain one or more reserve funds to pay benefits in future years in respect of claims for accidents that happen in a year.

Same

(2) The Board is not required to maintain a reserve fund that at all times equals the capitalized value of the benefits that will become due in future years, unless the Board is of the opinion that it is necessary to do so in order to comply with subsections 96 (2) and (3).

Same

(3) The Board may provide for larger reserve funds for some classes of industry than for others.

Investment

(4) The money in the reserve funds shall be invested only in such investments as are authorized under the *Pension Benefits Act* for the investment of money from pension funds and shall be invested in the same manner as is authorized for those pension funds.

Responsibility for agent

(5) If the Board designates an agent to make the investments authorized under subsection (4), it shall select as an agent a person that it is satisfied is suitable to perform the act for which the agent is designated.

Same

(6) The Board is responsible for prudent and reasonable supervision of the agent.

Standards for agent

(7) The agent is subject to the standards that apply, with necessary modifications, to an administrator of a pension plan under subsections 22 (1), (2) and (4) of the *Pension Benefits Act*.

Insurance fund

(8) The reserve funds form part of the insurance fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 97.

Special reserve fund

98. (1) The Board may establish a special reserve fund to meet losses that may arise from a disaster or other circumstance that, in the opinion of the Board, would unfairly burden the employers in any class.

Idem

(6) La Commission avise promptement les employeurs de l'augmentation des taux et exige qu'ils versent les primes supplémentaires dans le délai que précise l'avis.

Disposition transitoire

(7) La caisse des accidents maintenue aux termes de la *Loi sur les accidents du travail* est maintenue en tant que caisse d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 96.

Fonds de réserve

97. (1) La Commission crée et maintient un ou plusieurs fonds de réserve pour verser des prestations dans les années à venir à l'égard de demandes présentées pour des accidents survenus au cours d'une année donnée.

Idem

(2) La Commission n'est pas tenue de maintenir un fonds de réserve qui soit en tout temps égal à la valeur capitalisée des prestations qui deviendront exigibles dans les années à venir, à moins qu'elle ne soit d'avis qu'il est nécessaire de le faire pour se conformer aux paragraphes 96 (2) et (3).

Idem

(3) La Commission peut prévoir des fonds de réserve plus importants pour certaines catégories de secteurs d'activité que pour d'autres.

Placement

(4) Les sommes versées aux fonds de réserve ne doivent être placées que dans des placements autorisés aux termes de la *Loi sur les régimes de retraite* aux fins du placement des sommes provenant des caisses de retraite et elles doivent l'être de la manière autorisée pour ces caisses de retraite.

La Commission répond du mandataire

(5) Si elle désigne un mandataire pour effectuer les placements autorisés aux termes du paragraphe (4), la Commission choisit à ce titre une personne dont elle est convaincue qu'elle est apte à accomplir l'acte pour lequel elle a été désignée.

Idem

(6) La Commission supervise son mandataire de façon prudente et raisonnable.

Normes

(7) Les normes qui s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'administrateur d'un régime de retraite aux termes des paragraphes 22 (1), (2) et (4) de la *Loi sur les régimes de retraite* s'appliquent également au mandataire.

Caisse d'assurance

(8) Les fonds de réserve font partie de la caisse d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 97.

Fonds de réserve spécial

98. (1) La Commission peut créer un fonds de réserve spécial destiné à compenser les pertes susceptibles de résulter d'un sinistre ou d'une autre circonstance qui, à son avis, imposeraient une charge injuste aux employeurs d'une catégorie.

Same

(2) Subsections 97 (3) to (8) apply with necessary modifications with respect to the special reserve fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 98.

Deficiency in premiums

99. (1) If there is a deficiency in the amount of premiums in any class because of a failure of any of the employers in the class to pay an amount owing or by any other circumstance that, in the opinion of the Board, would unfairly burden the employers in that class, the deficiency shall be made up by a payment of additional premiums by the employers in all the classes.

Apportionment of payment

(2) If the employer responsible for the deficiency in subsection (1) pays to the Board any part of the amount owing, that amount shall be apportioned among the other employers in proportion to the amount they contributed to the deficiency.

Continued liability of defaulting employer

(3) If a deficiency is paid for by the other employers, the employer responsible for the deficiency continues to be liable for the amount of the deficiency. 1997, c. 16, Sched. A, s. 99.

Exceptional circumstances

100. The following rules apply if there is not sufficient money available in the insurance fund to make the required payments as they become due, without resorting to the reserve funds:

1. The Board may make the payments out of the reserve funds or, if it is not expedient to do so, the Lieutenant Governor in Council may direct that an amount be advanced to the Board from the Consolidated Revenue Fund to make the payments.
2. The Board shall require the appropriate employers to pay additional premiums in order to replace any money taken out of a reserve fund or advanced from the Consolidated Revenue Fund.
3. The Board shall remit to the Minister of Finance the amount advanced from the Consolidated Revenue Fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 100.

**PART IX
TRANSITIONAL RULES**

INTERPRETATION

Definitions

101. In this Part, "pre-1997 Act" means the *Workers' Compensation Act* as it read on December 31, 1997; ("Loi d'avant 1997")

Idem

(2) Les paragraphes 97 (3) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du fonds de réserve spécial. 1997, chap. 16, annexe A, art. 98.

Insuffisance du montant des primes

99. (1) Si le montant des primes dans une catégorie est insuffisant en raison du non-paiement par des employeurs de cette catégorie d'un montant dû ou d'une autre circonstance qui, de l'avis de la Commission, imposerait une charge injuste aux employeurs de cette catégorie, l'insuffisance est compensée par le versement de primes additionnelles par les employeurs de toutes les catégories.

Répartition du montant

(2) Si l'employeur responsable de l'insuffisance visée au paragraphe (1) verse à la Commission toute partie du montant dû, le montant ainsi versé est réparti entre les autres employeurs dans la proportion où ils ont compensé l'insuffisance.

Responsabilité continue de l'employeur

(3) Si l'insuffisance est comblée par les autres employeurs, l'employeur responsable de l'insuffisance reste dans l'obligation de payer le montant de l'insuffisance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 99.

Circonstances extraordinaires

100. Les règles suivantes s'appliquent s'il n'y a pas assez de fonds dans la caisse d'assurance pour faire les versements exigés au fur et à mesure qu'ils deviennent exigibles sans recourir aux fonds de réserve :

1. La Commission peut prélever les versements sur les fonds de réserve ou, s'il n'est pas opportun de ce faire, le lieutenant-gouverneur en conseil peut décréter qu'une avance soit consentie à la Commission sur le Trésor aux fins des versements.
2. La Commission exige que les employeurs concernés versent des primes supplémentaires pour remplacer les prélèvements sur un fonds de réserve ou les avances sur le Trésor.
3. La Commission rembourse au ministre des Finances les avances sur le Trésor. 1997, chap. 16, annexe A, art. 100.

**PARTIE IX
RÈGLES TRANSITOIRES**

INTERPRÉTATION

Définitions

101. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

«lésion d'avant 1998» Lésion corporelle résultant d'un accident qui survient avant le 1^{er} janvier 1998 ou maladie professionnelle qui survient avant cette date. («pre-1998 injury»)

“pre-1998 injury” means a personal injury by accident or an occupational disease that occurs before January 1, 1998. (“lésion d’avant 1998”) 1997, c. 16, Sched. A, s. 101.

PRE-1998 INJURIES

Continued application of pre-1997 Act

102. The pre-1997 Act, as it is deemed to have been amended by this Part, continues to apply with respect to pre-1998 injuries. 1997, c. 16, Sched. A, s. 102.

Maximum medical rehabilitation

103. The pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out “maximum medical rehabilitation” wherever it appears and substituting in each case “maximum medical recovery”. 1997, c. 16, Sched. A, s. 103.

Definition of “spouse”

103.1 The definition of “spouse” in subsection 1 (1) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

“spouse” means either of two persons who, at the time of death of the one who was the worker, were cohabiting and,

- (a) were married to each other, or
- (b) were living together in a conjugal relationship outside marriage and,
 - (i) had cohabited for at least one year,
 - (ii) were together the parents of a child, or
 - (iii) had together entered into a cohabitation agreement under section 53 of the *Family Law Act*. 2005, c. 5, s. 73 (28).

103.2 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (28).

103.3 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (28).

Death benefits

104. (0.1) REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (29).

Same

(1) Clause 35 (1) (c) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 104 (1).

Same

(2) Subsections 35 (2) and (3) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

Labour market re-entry plan for spouse

(2) Upon request, the Board shall provide a spouse with a labour market re-entry assessment. The request must be made within one year after the death of the worker.

«Loi d’avant 1997» La *Loi sur les accidents du travail* telle qu’elle existait le 31 décembre 1997. («pre-1997 Act») 1997, chap. 16, annexe A, art. 101.

LÉSIONS D’AVANT 1998

Application de la Loi d’avant 1997

102. La Loi d’avant 1997, telle qu’elle est réputée avoir été modifiée par la présente partie, continue à s’appliquer à l’égard des lésions d’avant 1998. 1997, chap. 16, annexe A, art. 102.

Réadaptation médicale

103. La Loi d’avant 1997 est réputée modifiée par substitution, à «profité autant que possible de la réadaptation médicale» partout où figure cette expression, de «atteint son rétablissement maximal». 1997, chap. 16, annexe A, art. 103.

Définition de «conjoint»

103.1 La définition de «conjoint» au paragraphe 1 (1) de la Loi d’avant 1997 est réputée abrogée et remplacée par ce qui suit :

«conjoint» L’une ou l’autre de deux personnes qui, au décès de celle qui était le travailleur, cohabitaient et :

- a) soit étaient mariées ensemble;
- b) soit vivaient ensemble dans une union conjugale hors du mariage et :
 - (i) ou bien avaient cohabité pendant au moins un an,
 - (ii) ou bien avaient eu un enfant ensemble,
 - (iii) ou bien avaient conclu un accord de cohabitation en vertu de l’article 53 de la *Loi sur le droit de la famille*. 2005, chap. 5, par. 73 (28).

103.2 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (28).

103.3 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (28).

Prestations de décès

104. (0.1) ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (29).

Idem

(1) L’alinéa 35 (1) c) de la Loi d’avant 1997 est réputé abrogé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 104 (1).

Idem

(2) Les paragraphes 35 (2) et (3) de la Loi d’avant 1997 sont réputés abrogés et remplacés par ce qui suit :

Programme de réintégration sur le marché du travail à l’intention du conjoint

(2) Sur demande, la Commission fournit au conjoint une évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail. La demande est faite au plus tard un an après le décès du travailleur.

Same, transition

(3) If, before January 1, 1998, the Board has provided the spouse of a deceased worker with a vocational rehabilitation assessment but not a vocational rehabilitation program, the Board shall determine whether a labour market re-entry plan is to be prepared for the spouse.

Same

(3.1) Subsections 42 (2) to (8) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* apply with necessary modifications with respect to the labour market re-entry plan, if any, for the spouse.

Same

(3.2) If a spouse was provided with a vocational rehabilitation program under this Act, it shall be deemed to be a labour market re-entry plan for the purpose of this section.

Failure to comply

(3.3) If the spouse fails to comply with subsection 42 (7) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*, the Board may discontinue the provision of the labour market re-entry assessment or plan.

Bereavement counselling

(3.4) Upon the request of the spouse, the Board may pay for bereavement counselling for the spouse or children of the worker. The request must be received within one year after the worker's death. 1997, c. 16, Sched. A, s. 104 (2); 1999, c. 6, s. 67 (31-36); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (14); 2005, c. 5, s. 73 (30-35).

(3)-(12) REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (36).

Temporary partial disability

105. Subclause 37 (2) (b) (i) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out "a medical or vocational rehabilitation program which" in the second, third and fourth lines and substituting "a medical rehabilitation program, an early and safe return to work program or a labour market re-entry plan, as the circumstances require, which". 1997, c. 16, Sched. A, s. 105.

105.1 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (37).

Non-economic loss where permanent impairment

106. (1) Subsection 42 (3) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

Idem, disposition transitoire

(3) Si, avant le 1^{er} janvier 1998, la Commission a fourni au conjoint d'un travailleur décédé une évaluation de ses besoins en matière de réadaptation professionnelle, mais ne lui a pas offert de programme de réadaptation professionnelle, la Commission décide s'il y a lieu de préparer un programme de réintégration sur le marché du travail à son intention.

Idem

(3.1) Les paragraphes 42 (2) à (8) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme de réintégration sur le marché du travail, le cas échéant, à l'intention du conjoint.

Idem

(3.2) Si un programme de réadaptation professionnelle a été offert à un conjoint aux termes de la présente loi, il est réputé être un programme de réintégration sur le marché du travail pour l'application du présent article.

Non-conformité

(3.3) Si le conjoint ne se conforme pas au paragraphe 42 (7) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, la Commission peut ne plus fournir d'évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail ou de programme de réintégration sur le marché du travail.

Deuil

(3.4) Sur demande du conjoint, la Commission peut payer les coûts de services de counselling relativement au deuil pour le conjoint ou les enfants du travailleur. La demande doit être reçue au plus tard un an après le décès du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 104 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (31) à (36); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (14); 2005, chap. 5, par. 73 (30) à (35).

(3) à (12) ABROGÉS : 2005, chap. 5, par. 73 (36).

Invalidité partielle à caractère temporaire

105. Le sous-alinéa 37 (2) b) (i) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié par substitution, à «à un programme de réadaptation professionnelle ou médicale qui» aux première, deuxième et troisième lignes, de «à un programme de réadaptation médicale, à un programme de retour au travail rapide et sans danger ou à un programme de réintégration sur le marché du travail, selon les circonstances, qui». 1997, chap. 16, annexe A, art. 105.

105.1 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (37).

Perte non économique en cas de déficience permanente

106. (1) Le paragraphe 42 (3) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé et remplacé par ce qui suit :

Payment

(3) If the compensation for non-economic loss is greater than \$10,000, it is payable as a monthly payment for the life of the worker.

Same

(3.1) Despite subsection (3), within 30 days of the worker being notified of the amount of the compensation for non-economic loss the worker may elect to receive in a lump sum the amount otherwise payable monthly. The election is irrevocable.

Same

(2) Subsections 42 (5) to (25) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. Subsections 47 (1) to (13) of this Act apply instead with respect to a determination by the Board of the degree of a worker's permanent impairment for the purposes of the pre-1997 Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 106.

Compensation for future loss of earnings

107. (1) Subsection 43 (6) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 107 (1).

Same

(2) Subsection 43 (13) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. Instead, subsections 44 (1) to (2.6) of this Act apply, with necessary modifications, with respect to a review by the Board of the amount of compensation for future loss of earnings payable under section 43 of the pre-1997 Act. However, a reference to "more than 72 months after the date of the worker's injury" in subsection 44 (2) of this Act shall be read as "more than 60 months after the date the compensation for future loss of earnings is determined by the Board under section 43 of the pre-1997 Act" and any reference to "72-month period" in subsection 44 (2.1) of this Act shall be read as "60-month period". 1997, c. 16, Sched. A, s. 107 (2); 2002, c. 18, Sched. J, s. 5 (12).

Same

(3) Subsection 43 (15) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. Instead, subsections 62 (2) and (3) of this Act apply, with necessary modifications, with respect to the payment of compensation for future loss of earnings under section 43 of the pre-1997 Act. However, a reference to "72-month period" in the first line of clause 62 (2) (b) shall be read as "60-month period". 1997, c. 16, Sched. A, s. 107 (3).

Same

(4) Clauses 43 (9) (a) and (b) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

- (a) that began within 24 months after the date the compensation for future loss of earnings is determined under this section; or

Versements

(3) Si l'indemnité pour perte non économique est supérieure à 10 000 \$, elle est payable sous forme de versements mensuels pendant la vie du travailleur.

Idem

(3.1) Malgré le paragraphe (3), le travailleur peut, dans les 30 jours qui suivent le moment où il est avisé du montant de l'indemnité pour perte non économique, choisir de recevoir sous forme de somme forfaitaire le montant payable par ailleurs chaque mois. Le choix est irrévocable.

Idem

(2) Les paragraphes 42 (5) à (25) de la Loi d'avant 1997 sont réputés abrogés. À leur place, les paragraphes 47 (1) à (13) de la présente loi s'appliquent à l'égard de la détermination par la Commission du degré de déficience permanente d'un travailleur pour l'application de la Loi d'avant 1997. 1997, chap. 16, annexe A, art. 106.

Indemnité pour perte de gains future

107. (1) Le paragraphe 43 (6) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 107 (1).

Idem

(2) Le paragraphe 43 (13) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé. À sa place, les paragraphes 44 (1) à (2.6) de la présente loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'une révision par la Commission du montant de l'indemnité pour perte de gains future payable aux termes de l'article 43 de la Loi d'avant 1997. Toutefois, la mention de «plus de 72 mois après la date où le travailleur a subi la lésion» au paragraphe 44 (2) de la présente loi se lit «plus de 60 mois après la date à laquelle elle détermine l'indemnité pour perte de gains future aux termes de l'article 43 de la Loi d'avant 1997» et toute mention de «période de 72 mois» au paragraphe 44 (2.1) de la présente loi se lit «période de 60 mois». 1997, chap. 16, annexe A, par. 107 (2); 2002, chap. 18, annexe J, par. 5 (12).

Idem

(3) Le paragraphe 43 (15) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé. À sa place, les paragraphes 62 (2) et (3) de la présente loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du versement de l'indemnité pour perte de gains future aux termes de l'article 43 de la Loi d'avant 1997. Toutefois, la mention du «délai de 72 mois» à la première ligne de l'alinéa 62 (2) b) se lit «délai de 60 mois». 1997, chap. 16, annexe A, par. 107 (3).

Idem

(4) Les alinéas 43 (9) a) et b) de la Loi d'avant 1997 sont réputés abrogés et remplacés par ce qui suit :

- a) soit qui a débuté dans les 24 mois suivant la date à laquelle est déterminée l'indemnité pour perte de gains future aux termes du présent article;

(b) that began within 12 months after a determination is made under subsection 47 (9) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 107 (4).

107.1 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (38).

107.2 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (38).

107.3 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (38).

Vocational rehabilitation

108. (1) Subsection 53 (2) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out “identifying the worker’s need for vocational rehabilitation services” in the fourth, fifth and sixth lines and substituting “deciding if assistance is required to facilitate the worker’s early and safe return to work or whether a labour market re-entry assessment is to be provided to the worker and section 42 of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* applies”. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (1).

Same

(2) Subsection 53 (2.1) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out “identifying the employer’s need for vocational rehabilitation services” in the third and fourth lines and substituting “deciding if assistance is required to facilitate the worker’s early and safe return to work or whether a labour market re-entry assessment is to be provided to the worker and section 42 of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* applies”. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (2).

Same

(3) Subsection 53 (3) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

Assistance re: return to work

(3) The Board shall assist the worker and the employer with the worker’s early and safe return to work if the Board considers it appropriate to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (3).

Same

(4) Subsections 53 (4) to (10) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. Subsections 42 (3) to (8) of this Act apply instead with respect to the preparation of a labour market re-entry plan for the worker. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (4); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (15).

b) soit qui a débuté dans les 12 mois suivant la détermination effectuée aux termes du paragraphe 47 (9) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail*. 1997, chap. 16, annexe A, par. 107 (4).

107.1 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (38).

107.2 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (38).

107.3 ABROGÉ : 2005, chap. 5, par. 73 (38).

Réadaptation professionnelle

108. (1) Le paragraphe 53 (2) de la Loi d’avant 1997 est réputé modifié par substitution, à «déterminer si celui-ci a besoin de services de réadaptation professionnelle» aux deux dernières lignes, de «décider si une aide est nécessaire pour faciliter le retour au travail rapide et sans danger du travailleur ou si une évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail doit être fournie au travailleur et l’article 42 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail* s’applique». 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (1).

Idem

(2) Le paragraphe 53 (2.1) de la Loi d’avant 1997 est réputé modifié par substitution, à «déterminer si celui-ci a besoin de services de réadaptation professionnelle» aux trois dernières lignes, de «décider si une aide est nécessaire pour faciliter le retour au travail rapide et sans danger du travailleur ou si une évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail doit être fournie au travailleur et l’article 42 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail* s’applique». 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (2).

Idem

(3) Le paragraphe 53 (3) de la Loi d’avant 1997 est réputé abrogé et remplacé par ce qui suit :

Aide concernant le retour au travail

(3) Si elle l’estime approprié, la Commission aide le travailleur et l’employeur en vue du retour au travail rapide et sans danger du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (3).

Idem

(4) Les paragraphes 53 (4) à (10) de la Loi d’avant 1997 sont réputés abrogés. À leur place, les paragraphes 42 (3) à (8) de la présente loi s’appliquent à l’égard de la préparation d’un programme de réintégration sur le marché du travail à l’intention du travailleur. 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (4); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (15).

Same

(5) If, before January 1, 1998, the Board has provided the worker with a vocational rehabilitation assessment but not a vocational rehabilitation program under subsection 53 (9) of the pre-1997 Act, the Board shall determine whether a labour market re-entry plan is to be prepared for the worker. Subsections 42 (3) to (8) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* apply in the circumstances. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (5).

Same

(6) If a worker was provided with a vocational rehabilitation program under the pre-1997 Act, it shall be deemed either as an early and safe return to work program or a labour market re-entry plan, as the circumstances require. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (6).

Same

(7) Subsections 53 (10.1) to (13) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (7).

Same

(8) The pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out,

- (a) "medical and vocational rehabilitation" in the first and second lines of clause 43 (7) (d) and substituting "medical rehabilitation and return to work or labour market re-entry";
- (b) "vocational rehabilitation program" in the second and third lines of clause 43 (8) (c) and substituting "labour market re-entry plan";
- (c) "vocational or medical rehabilitation program" in the third and fourth lines of subsection 43 (9) and substituting "medical rehabilitation program, early and safe return to work program or labour market re-entry plan";
- (d) "vocational rehabilitation services or programs provided" in the second and third lines of subsection 103 (4.1) and substituting "an early and safe return to work program or labour market re-entry plan that is provided to the worker"; and
- (e) "vocational rehabilitation services and programs" in the last two lines of subsection 103 (4.2) and substituting "an early and safe return to work program or a labour market re-entry plan that is provided to the worker". 1997, c. 16, Sched. A, s. 108 (8).

108.1-108.5 REPEALED: 2005, c. 5, s. 73 (39).

Idem

(5) Si, avant le 1^{er} janvier 1998, la Commission a procédé à une évaluation des besoins d'un travailleur en matière de réadaptation professionnelle, mais ne lui a pas offert de programme de réadaptation professionnelle aux termes du paragraphe 53 (9) de la Loi d'avant 1997, elle décide s'il y a lieu de préparer un programme de réintégration sur le marché du travail à son intention. Les paragraphes 42 (3) à (8) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* s'appliquent en pareil cas. 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (5).

Idem

(6) Si un programme de réadaptation professionnelle a été offert à un travailleur aux termes de la Loi d'avant 1997, il est réputé être soit un programme de retour au travail rapide et sans danger, soit un programme de réintégration sur le marché du travail, selon les circonstances. 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (6).

Idem

(7) Les paragraphes 53 (10.1) à (13) de la Loi d'avant 1997 sont réputés abrogés. 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (7).

Idem

(8) La Loi d'avant 1997 est réputée modifiée comme suit :

- a) par substitution, à «de la réadaptation médicale et professionnelle du travailleur» aux première, deuxième et troisième lignes de l'alinéa 43 (7) d), de «de la réadaptation médicale du travailleur et de son retour au travail ou de sa réintégration sur le marché du travail»;
- b) par substitution, à «programme de réadaptation professionnelle» aux deuxième et troisième lignes de l'alinéa 43 (8) c), de «programme de réintégration sur le marché du travail»;
- c) par substitution, à «programme de réadaptation médicale ou professionnelle approuvé» aux troisième et quatrième lignes du paragraphe 43 (9), de «programme de réadaptation médicale, à un programme de retour au travail rapide et sans danger ou à un programme de réintégration sur le marché du travail approuvés»;
- d) par substitution, à «des programmes ou services de réadaptation professionnelle fournis» aux deuxième et troisième lignes du paragraphe 103 (4.1) de «un programme de retour au travail rapide et sans danger ou à un programme de réintégration sur le marché du travail qui est fourni au travailleur»;
- e) par substitution, à «aux programmes et services de réadaptation professionnelle» aux sixième, septième et huitième lignes du paragraphe 103 (4.2), de «à un programme de retour au travail rapide et sans danger ou à un programme de réintégration sur le marché du travail qui est fourni au travailleur». 1997, chap. 16, annexe A, par. 108 (8).

108.1 à 108.5 ABROGÉS : 2005, chap. 5, par. 73 (39).

Restoring rights

109. Any person whose benefits were terminated for reason of marriage or remarriage under subsection 36 (2) or 37 (1) of the *Workers' Compensation Act*, as it read on March 31, 1985, may apply to the Board for a reinstatement of benefits, and the Board shall reinstate the benefits, as of April 1, 1985. 1997, c. 16, Sched. A, s. 109.

Permanent partial disability supplements

110. (1) Subsection 147 (1) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by adding the following definition:

“labour market re-entry plan” means a labour market re-entry plan prepared in accordance with section 42 of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*. (“programme de réintégration sur le marché du travail”)

Same

(2) Subsection 147 (2) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out,

- (a) “vocational rehabilitation program” in the fourth and fifth lines and substituting “labour market re-entry plan”; and
- (b) “vocational rehabilitation” in the eighth line and substituting “completion of the plan”.

Same

(3) Subsection 147 (3) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out “vocational rehabilitation program” in the fourth line and substituting “labour market re-entry plan”.

Same

(4) Subsection 147 (4) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out,

- (a) “vocational rehabilitation program” in clause (a) and substituting “labour market re-entry plan”; and
- (b) “vocational rehabilitation program” in clause (b) and substituting “labour market re-entry plan”.

Same

(5) Clause 147 (6) (c) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

- (c) the day the worker ceases to participate in a labour market re-entry plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 110.

Indexation of compensation

111. (1) Subsections 148 (1) and (1.1) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed and the following substituted:

Rétablissement des droits

109. La personne dont il a été mis fin aux prestations par suite d'un mariage ou d'un remariage aux termes du paragraphe 36 (2) ou 37 (1) de la loi intitulée *Workers' Compensation Act*, telle qu'elle existait le 31 mars 1985, peut présenter une requête à la Commission en vue de rétablir ses prestations, et la Commission rétablit celles-ci à compter du 1^{er} avril 1985. 1997, chap. 16, annexe A, art. 109.

Supplément pour invalidité partielle à caractère permanent

110. (1) Le paragraphe 147 (1) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié par adjonction de la définition suivante :

«programme de réintégration sur le marché du travail» Programme de réintégration sur le marché du travail préparé conformément à l'article 42 de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. («labour market re-entry plan»)

Idem

(2) Le paragraphe 147 (2) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié par substitution :

- a) à «programme de réadaptation professionnelle» aux quatrième et cinquième lignes, de «programme de réintégration sur le marché du travail»;
- b) à «de la réadaptation professionnelle» aux huitième et neuvième lignes, de «du programme».

Idem

(3) Le paragraphe 147 (3) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié par substitution, à «programme de réadaptation professionnelle» aux troisième et quatrième lignes, de «programme de réintégration sur le marché du travail».

Idem

(4) Le paragraphe 147 (4) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié comme suit :

- a) par substitution, à «programme de réadaptation professionnelle» aux troisième et quatrième lignes de l'alinéa a), de «programme de réintégration sur le marché du travail»;
- b) par substitution, à «programme de réadaptation professionnelle» aux deuxième et troisième lignes de l'alinéa b), de «programme de réintégration sur le marché du travail».

Idem

(5) L'alinéa 147 (6) c) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé et remplacé par ce qui suit :

- c) le jour où le travailleur cesse de participer à un programme de réintégration sur le marché du travail. 1997, chap. 16, annexe A, art. 110.

Indexation de l'indemnité

111. (1) Les paragraphes 148 (1) et (1.1) de la Loi d'avant 1997 sont réputés abrogés et remplacés par ce qui suit :

Indexation

(1) Subject to subsection (1.2), the general indexing factor determined under subsection 49 (1) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* applies with respect to the calculation of all compensation payable under this Act.

Same

(2) That portion of subsection 148 (1.2) of the pre-1997 Act that precedes paragraph 1 shall be deemed to be repealed and the following substituted:

Exception

(1.2) The alternate indexing factor determined under subsection 50 (1) of the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* applies with respect to the calculation of the following:

Same

(3) Paragraph 6 of subsection 148 (1.2) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed.

Same

(4) Subsection 148 (1.3) of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed.

Same

(5) The pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out "subsection 148 (1.3)" in paragraph 1 of subsection 43 (4), subparagraph ii of paragraph 2 of subsection 43 (4), paragraph 1 of subsection 43 (5) and clause 43 (6.1) (b) and substituting in each instance "subsection 148 (1.2)".

Same

(6) Subsection 148 (2) of the pre-1997 Act shall be deemed to be amended by striking out "the indexing factor" in clause (a) and in clause (b) and substituting in clause (a) "the general indexing factor" and in clause (b) "the general or alternate indexing factor, as the case may be". 1997, c. 16, Sched. A, s. 111.

Jurisdiction of Appeals Tribunal

112. (1) Subsection 81 (1) and sections 84 and 86 of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed.

Board of directors review

(2) Section 93 of the pre-1997 Act shall be deemed to be repealed.

Application

(3) Sections 120 and 123, subsection 125 (2), section 126 and subsections 174 (1) to (5) of this Act apply, with necessary modifications, to pre-1998 injuries and to decisions of the Board rendered before January 1, 1998, but the time limits in section 120 and subsection 125 (2) apply only from January 1, 1998.

Indexation

(1) Sous réserve du paragraphe (1.2), le facteur d'indexation général calculé aux termes du paragraphe 49 (1) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* s'applique au calcul de toutes les indemnités payables aux termes de la présente loi.

Idem

(2) Le passage du paragraphe 148 (1.2) de la Loi d'avant 1997 qui précède la disposition 1 est réputé abrogé et remplacé par ce qui suit :

Exception

(1.2) Le deuxième facteur d'indexation calculé aux termes du paragraphe 50 (1) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* s'applique au calcul de ce qui suit :

Idem

(3) La disposition 6 du paragraphe 148 (1.2) de la Loi d'avant 1997 est réputée abrogée.

Idem

(4) Le paragraphe 148 (1.3) de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé.

Idem

(5) La Loi d'avant 1997 est réputée modifiée par substitution, à «paragraphe 148 (1.3)» à la disposition 1 du paragraphe 43 (4), à la sous-disposition ii de la disposition 2 du paragraphe 43 (4), à la disposition 1 du paragraphe 43 (5) et à l'alinéa 43 (6.1) b), de «paragraphe 148 (1.2)».

Idem

(6) Le paragraphe 148 (2) de la Loi d'avant 1997 est réputé modifié par substitution, à «facteur d'indexation» aux alinéas a) et b), de «facteur d'indexation général» à l'alinéa a) et de «facteur d'indexation général ou du deuxième facteur d'indexation, selon le cas,» à l'alinéa b). 1997, chap. 16, annexe A, art. 111.

Compétence du Tribunal d'appel

112. (1) Le paragraphe 81 (1) et les articles 84 et 86 de la Loi d'avant 1997 sont réputés abrogés.

Étude par le conseil d'administration

(2) L'article 93 de la Loi d'avant 1997 est réputé abrogé.

Application

(3) Les articles 120 et 123, le paragraphe 125 (2), l'article 126 et les paragraphes 174 (1) à (5) de la présente loi s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux lésions d'avant 1998 et aux décisions rendues par la Commission avant le 1^{er} janvier 1998. Toutefois, les délais prévus à l'article 120 et au paragraphe 125 (2) s'appliquent uniquement à compter du 1^{er} janvier 1998.

Exception

- (4) Despite subsections (1) to (3), if,
- (a) a panel of the Appeals Tribunal has commenced a hearing or consideration of an application or appeal pursuant to section 17, 23, 71 or 84 of the *Workers' Compensation Act*; or
 - (b) the board of directors of the Board has exercised its discretion to review a decision of the Appeals Tribunal pursuant to section 93 of the *Workers' Compensation Act*,

and a final decision has not been made before this section comes into force, the panel or board of directors, as the case may be, may carry out and perform any duties and exercise any powers in connection with the application, appeal or review as though this section had not come into force. 1997, c. 16, Sched. A, s. 112.

**PART X
UNINSURED EMPLOYMENT**

Application

113. (1) This Part applies with respect to industries that are not included in Schedule 1 or Schedule 2 and with respect to workers employed in those industries.

Same

(2) This Part applies with respect to the following types of workers who are employed in industries that are included in Schedule 1 or Schedule 2:

1. Persons whose employment by an employer is of a casual nature and who are employed otherwise than for the purposes of the employer's industry.
2. Persons to whom articles or materials are given out to be made up, cleaned, washed, altered, ornamented, finished, repaired or adapted for sale in the person's own home or on other premises not under the control or management of the person who gave out the articles or materials. 1997, c. 16, Sched. A, s. 113.

Employer's liability

114. (1) A worker may bring an action for damages against his or her employer for an injury that occurs in any of the following circumstances:

1. The worker is injured by reason of a defect in the condition or arrangement of the ways, works, machinery, plant, buildings or premises used in the employer's business or connected with or intended for that business.
2. The worker is injured by reason of the employer's negligence.
3. The worker is injured by reason of the negligence of a person in the employer's service who is acting within the scope of his or her employment.

Exception

- (4) Malgré les paragraphes (1) à (3), si, selon le cas :
- a) un comité du Tribunal d'appel a commencé à entendre une audience ou l'étude d'une requête ou d'un appel conformément à l'article 17, 23, 71 ou 84 de la *Loi sur les accidents du travail*;
 - b) le conseil d'administration de la Commission a, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, étudié une décision du Tribunal d'appel conformément à l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail*,

et qu'aucune décision définitive n'a été rendue avant l'entrée en vigueur du présent article, le comité ou le conseil d'administration, selon le cas, peut exercer ses pouvoirs et fonctions relativement à la requête, à l'appel ou à l'étude comme si le présent article n'était pas entré en vigueur. 1997, chap. 16, annexe A, art. 112.

**PARTIE X
EMPLOI NON COUVERT**

Champ d'application

113. (1) La présente partie s'applique aux secteurs d'activité qui ne sont pas compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2 et aux travailleurs qui sont employés dans ces secteurs d'activité.

Idem

(2) La présente partie s'applique aux genres suivants de travailleurs qui sont employés dans des secteurs d'activité qui sont compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2 :

1. Les personnes dont l'emploi par un employeur est occasionnel et qui sont employées à des fins autres que celles du secteur d'activité de l'employeur.
2. Les personnes à qui des articles ou des matériaux sont remis afin qu'elles les façonnent, les nettoient, les lavent, les modifient, les ornent, les finissent, les réparent ou les adaptent pour la vente chez elles ou en d'autres lieux qui ne sont pas sous la direction ou sous la surveillance de la personne qui les a remis. 1997, chap. 16, annexe A, art. 113.

Responsabilité de l'employeur

114. (1) Un travailleur peut intenter une action en dommages-intérêts contre son employeur pour une lésion qui survient dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

1. Le travailleur est blessé par suite d'un défaut dans l'état ou l'aménagement des procédés, installations, machines, usines, bâtiments ou locaux utilisés dans le cadre des activités de l'employeur ou reliés ou destinés à celles-ci.
2. Le travailleur est blessé par suite de la négligence de l'employeur.
3. Le travailleur est blessé par suite de la négligence d'une personne au service de l'employeur qui agit dans le cadre de son emploi.

Same, deceased worker

(2) If a worker dies as a result of an injury that occurs in a circumstance described in subsection (1), an action for damages may be brought against the employer by the worker's estate or by a person entitled to damages under Part V of the *Family Law Act*, 1997, c. 16, Sched. A, s. 114.

Liability of owner, etc.

115. (1) A worker may bring an action for damages against the person for whom work is being done under a contract and against the contractor and subcontractor, if any, for an injury that occurs in any of the following circumstances:

1. The injury occurs by reason of a defect in the condition or arrangement of any ways, works, machinery, plant, building or premises. The person for whom the work is being done owns or supplies the ways, works, machinery, plant, building or premises.
2. The injury occurs as a result of the negligence of the person for whom all or part of the work is being done.
3. The injury occurs as a result of the negligence of a person in the service of the person for whom all or part of the work is being done, and the person who was negligent was acting within the scope of his or her employment.

Same

(2) Nothing in subsection (1) affects any right or liability of the person for whom the work is being done and the contractor and subcontractor as among themselves.

Same

(3) The worker is not entitled to recover damages under this section as well as under section 114 for the same injury, 1997, c. 16, Sched. A, s. 115.

Voluntary assumption of risk

116. (1) An injured worker shall not be considered to have voluntarily incurred the risk of injury in his or her employment solely on the grounds that, before he or she was injured, he or she knew about the defect or negligence that caused the injury.

Certain common law rules abrogated

(2) An injured worker shall not be considered to have voluntarily incurred the risk of injury that results from the negligence of his or her fellow workers.

Contributory negligence

(3) In an action for damages for an injury that occurs when a worker is in the service of an employer, contributory negligence by the worker is not a bar to recovery,

- (a) by the injured worker; or

Idem, travailleur décédé

(2) Si le travailleur décède par suite d'une lésion qui survient dans l'une ou l'autre des circonstances visées au paragraphe (1), une action en dommages-intérêts peut être intentée contre l'employeur par la succession du travailleur ou par toute personne qui a droit à des dommages-intérêts aux termes de la partie V de la *Loi sur le droit de la famille*, 1997, chap. 16, annexe A, art. 114.

Responsabilité du propriétaire

115. (1) Un travailleur peut intenter une action en dommages-intérêts contre la personne pour laquelle un travail est effectué aux termes d'un contrat et contre l'entrepreneur et le sous-traitant, le cas échéant, pour une lésion qui survient dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

1. La lésion survient par suite d'un défaut dans l'état ou l'aménagement des procédés, installations, machines, usines, bâtiments ou locaux, lesquels appartiennent à la personne pour laquelle le travail est effectué ou sont fournis par elle.
2. La lésion survient par suite de la négligence de la personne pour laquelle tout ou partie du travail est effectué.
3. La lésion survient par suite de la négligence d'une personne au service de la personne pour laquelle tout ou partie du travail est effectué et la personne qui a fait preuve de négligence agissait dans le cadre de son emploi.

Idem

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou aux obligations existant entre la personne pour laquelle le travail est effectué et l'entrepreneur ou le sous-traitant.

Idem

(3) Le travailleur n'a pas le droit de recouvrer des dommages-intérêts aux termes du présent article de même qu'aux termes de l'article 114 pour la même lésion, 1997, chap. 16, annexe A art. 115.

Risque délibérément encouru

116. (1) Le travailleur blessé ne doit pas être considéré comme ayant délibérément encouru le risque de lésion au cours de son emploi pour le seul motif qu'avant d'être blessé il avait connaissance du défaut ou de la négligence qui causé la lésion.

Abrogation de certaines règles de la common law

(2) Le travailleur blessé ne doit pas être considéré comme ayant délibérément encouru le risque de lésion qui est causé par la négligence de ses compagnons de travail.

Négligence concourante

(3) Dans une action en dommages-intérêts intentée pour un lésion qui survient lorsqu'un travailleur est au service d'un employeur, la négligence concourante du travailleur ne constitue pas un obstacle au recouvrement de dommages-intérêts par le personnes suivantes :

- a) le travailleur blessé;

- (b) if the worker dies as a result of the injury, by a person entitled to damages under Part V of the *Family Law Act*.

Same

(4) The worker's contributory negligence, if any, shall be taken into account in assessing the damages in such an action. 1997, c. 16, Sched. A, s. 116.

Insurance proceeds

117. (1) If an employer is insured against the employer's liability to a worker for damages, the employer's insurance shall be deemed to be for the benefit of the worker.

Same

(2) If the worker suffers an injury for which he or she is entitled to recover damages from the employer, the insurer shall not, without the consent of the worker, pay to the employer the amount for which the insurer is liable in respect of the injury until the worker's claim has been satisfied. 1997, c. 16, Sched. A, s. 117.

**PART XI
DECISIONS AND APPEALS**

DECISIONS BY THE BOARD

Jurisdiction

118. (1) The Board has exclusive jurisdiction to examine, hear and decide all matters and questions arising under this Act, except where this Act provides otherwise. 1997, c. 16, Sched. A, s. 118 (1).

Same

(2) Without limiting the generality of subsection (1), the Board has exclusive jurisdiction to determine the following matters:

1. Whether an industry or a part, branch or department of an industry falls within a class or group of industries in Schedule 1 or in Schedule 2 and, if so, which one.
2. Whether personal injury or death has been caused by an accident.
3. Whether an accident arose out of and in the course of an employment by a Schedule 1 or Schedule 2 employer.
4. Whether a person is co-operating in reaching his or her maximum medical recovery, in returning to work or in the preparation and implementation of a labour market re-entry plan.
5. Whether an employer has fulfilled his, her or its obligations under the insurance plan to return a worker to work or re-employ the worker.
6. Whether a labour market re-entry plan for a person is to be prepared and implemented.

- b) si le travailleur décède par suite de la lésion, toute personne qui a droit à des dommages-intérêts aux termes de la partie V de la *Loi sur le droit de la famille*.

Idem

(4) La négligence concourante du travailleur, le cas échéant, entre en ligne de compte dans l'évaluation des dommages-intérêts dans une telle action. 1997, chap. 16, annexe A, art. 116.

Produit de l'assurance

117. (1) Est réputée s'appliquer au profit du travailleur l'assurance souscrite par l'employeur contre sa responsabilité envers ce travailleur à l'égard de dommages-intérêts.

Idem

(2) Tant que n'a pas été acquittée la demande en dommages-intérêts du travailleur qui subit une lésion à l'égard de laquelle il a le droit de recouvrer des dommages-intérêts de l'employeur, l'assureur ne doit pas verser à l'employeur, sans le consentement du travailleur, la somme dont il est redevable à l'employeur relativement à cette lésion. 1997, chap. 16, annexe A, art. 117.

**PARTIE XI
DÉCISIONS ET APPELS**

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

Compétence

118. (1) La Commission a compétence exclusive pour examiner, entendre et décider des questions qui découlent de la présente loi, sauf disposition contraire de celle-ci. 1997, chap. 16, annexe A, par. 118 (1).

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la Commission a compétence exclusive pour décider des questions suivantes :

1. Si un secteur d'activité, ou une partie, une division ou un service d'un tel secteur, appartient à une catégorie ou un groupe de secteurs d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2 et, si c'est le cas, à quelle catégorie ou à quel groupe.
2. Si la lésion corporelle ou le décès a été causé par un accident.
3. Si l'accident est survenu du fait et au cours de l'emploi auprès d'un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2.
4. Si une personne collabore à son rétablissement maximal, à son retour au travail ou à la préparation et à la mise en oeuvre d'un programme de réintégration sur le marché du travail.
5. Si un employeur a rempli l'obligation qui lui incombe dans le cadre du régime d'assurance de réintégrer le travailleur dans ses fonctions ou de le réemployer.
6. Si un programme de réintégration sur le marché du travail doit être préparé et mis en oeuvre à l'intention d'une personne.

7. Whether loss of earnings has resulted from an injury.
8. Whether permanent impairment has resulted from an injury, and the degree of the impairment.
9. The amount of a person's average earnings and net average earnings.
10. Whether a person is a spouse, child or dependant of an injured worker for the purposes of the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 118 (2); 1999, c. 6, s. 67 (41); 2005, c. 5, s. 73 (40).

Finality of decision

(3) An action or decision of the Board under this Act is final and is not open to question or review in a court. 1997, c. 16, Sched. A, s. 118 (3).

Same

(4) No proceeding by or before the Board shall be restrained by injunction, prohibition or other process or procedure in a court or be removed by application for judicial review or otherwise into a court. 1997, c. 16, Sched. A, s. 118 (4).

Board: miscellaneous rules**Principle of decisions**

119. (1) The Board shall make its decision based upon the merits and justice of a case and it is not bound by legal precedent.

Same

(2) If, in connection with a claim for benefits under the insurance plan, it is not practicable to decide an issue because the evidence for or against it is approximately equal in weight, the issue shall be resolved in favour of the person claiming benefits.

Hearing

(3) The Board shall give an opportunity for a hearing.

Hearings

(4) The Board may conduct hearings orally, electronically or in writing. 1997, c. 16, Sched. A, s. 119.

Objection to Board decision

120. (1) A worker, survivor employer, parent or other person acting in the role of a parent under subsection 48 (20) or beneficiary designated by the worker under subsection 45 (9) who objects to a decision of the Board shall file a notice of objection with the Board,

- (a) in the case of a decision concerning return to work or a labour market re-entry plan, within 30 days after the decision is made or within such longer period as the Board may permit; and

7. Si la perte de gains a résulté d'une lésion.
8. Si la déficience permanente a résulté d'une lésion, et le degré de déficience.
9. Le montant des gains moyens et des gains moyens nets d'une personne.
10. Si, aux fins du régime d'assurance, une personne est un conjoint, un enfant ou une personne à charge d'un travailleur blessé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 118 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (41); 2005, chap. 5, par. 73 (40).

Décisions définitives

(3) La mesure prise ou la décision rendue par la Commission aux termes de la présente loi est définitive et ne peut être remise en question ni faire l'objet de révision judiciaire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 118 (3).

Idem

(4) Aucune instance introduite par la Commission ou devant elle ne peut faire l'objet de restrictions par voie d'injonction, de prohibition ou d'autre bref ou acte de procédure devant un tribunal judiciaire ni être portée à un tribunal judiciaire, notamment par voie de requête en révision judiciaire. 1997, chap. 16, annexe A, par. 118 (4).

Commission : règles diverses**Principe régissant la décision**

119. (1) La Commission rend sa décision selon le bien-fondé et l'équité de chaque cas et n'est pas liée par la jurisprudence.

Idem

(2) Si, relativement à une demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance, il n'est pas possible dans les circonstances de décider d'une question parce que les preuves pour ou contre ont approximativement le même poids, la question est réglée en faveur de la personne qui demande les prestations.

Audience

(3) La Commission offre la possibilité d'une audience.

Audiences

(4) La Commission peut tenir ses audiences oralement, électroniquement ou par écrit. 1997, chap. 16, annexe A, art. 119.

Opposition à la décision de la Commission

120. (1) Le travailleur, le survivant, l'employeur, le père ou la mère ou toute autre personne qui agit à titre de père ou de mère aux termes du paragraphe 48 (20) ou le bénéficiaire désigné par le travailleur aux termes du paragraphe 45 (9) qui s'oppose à une décision de la Commission dépose un avis d'opposition auprès de celle-ci dans les délais suivants :

- a) dans les 30 jours qui suivent le jour où la décision a été rendue ou dans le délai plus long qu'autorise la Commission, dans le cas d'une décision concernant le retour au travail ou un programme de réintégration sur le marché du travail;

- (b) in any other case, within six months after the decision is made or within such longer period as the Board may permit.

Notice of objection

(2) The notice of objection must be in writing and must indicate why the decision is incorrect or why it should be changed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 120.

Power to reconsider

121. The Board may reconsider any decision made by it and may confirm, amend or revoke it. The Board may do so at any time if it considers it advisable to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 121.

Mediation

122. (1) The Board may provide mediation services in such circumstances as it considers appropriate.

Time limit, return to work, etc.

(2) If the mediation relates to an objection to a decision by the Board concerning return to work or a labour market re-entry plan and if the mediation is unsuccessful, the Board shall decide the matter within 60 days after receiving the notice of objection or within such longer period as the Board may permit.

Role of mediator

(3) The mediator shall not participate in any application or proceeding relating to the matter that is the subject of mediation unless the parties to the application or proceeding consent. 1997, c. 16, Sched. A, s. 122.

APPEALS TRIBUNAL

Jurisdiction

123. (1) The Appeals Tribunal has exclusive jurisdiction to hear and decide,

- (a) all appeals from final decisions of the Board with respect to entitlement to health care, return to work, labour market re-entry and entitlement to other benefits under the insurance plan;
- (b) all appeals from final decisions of the Board with respect to transfer of costs, an employer's classification under the insurance plan and the amount of the premiums and penalties payable by a Schedule 1 employer and the amounts and penalties payable by a Schedule 2 employer; and
- (c) such other matters as are assigned to the Appeals Tribunal under this Act.

Same

(2) For greater certainty, the jurisdiction of the Appeals Tribunal under subsection (1) does not include the jurisdiction to hear and decide an appeal from decisions made under the following Parts or provisions:

- b) dans les six mois qui suivent le jour où la décision a été rendue ou dans le délai plus long qu'autorise la Commission, dans les autres cas.

Avis d'opposition

(2) L'avis d'opposition est sous forme écrite et indique pour quelle raison la décision est incorrecte ou devrait être modifiée. 1997, chap. 16, annexe A, art. 120.

Pouvoir de réexamen

121. La Commission peut réexaminer sa décision et la confirmer ou la révoquer. Elle peut le faire à n'importe quel moment si elle le juge souhaitable. 1997, chap. 16, annexe A, art. 121.

Médiation

122. (1) La Commission peut fournir des services de médiation dans les circonstances qu'elle estime appropriées.

Délai, retour au travail

(2) Si la médiation porte sur une opposition à une décision de la Commission concernant le retour au travail ou un programme de réintégration sur le marché du travail et qu'elle échoue, la Commission décide de la question au plus tard 60 jours après avoir reçu l'avis d'opposition ou dans le délai plus long qu'elle autorise.

Rôle du médiateur

(3) Le médiateur ne doit participer à aucune requête, demande ou instance ayant trait à la question faisant l'objet de la médiation sauf si les parties à la requête, à la demande ou à l'instance y consentent. 1997, chap. 16, annexe A, art. 122.

TRIBUNAL D'APPEL

Compétence

123. (1) Le Tribunal d'appel a compétence exclusive pour entendre et décider de ce qui suit :

- a) les appels des décisions définitives que la Commission a rendues à l'égard du droit à des soins de santé, du retour au travail, de la réintégration sur le marché du travail et du droit à d'autres prestations dans le cadre du régime d'assurance;
- b) les appels des décisions définitives que la Commission a rendues à l'égard du transfert des coûts de la classification d'un employeur dans le cadre du régime d'assurance, du montant des primes et pénalités payables par un employeur mentionné à l'annexe 1 et des montants et pénalités payables par un employeur mentionné à l'annexe 2;
- c) toute autre question qui lui est confiée aux termes de la présente loi.

Idem

(2) Il est entendu que la compétence du Tribunal d'appel prévue au paragraphe (1) ne comprend pas la compétence pour entendre et décider d'un appel des décisions rendues en vertu des parties ou dispositions suivantes :

1. Part II (injury and disease prevention).
2. Sections 26 to 30 (rights of action) and 36 (health examination).
3. Section 60, subsections 62 (1) to (3) and sections 64 and 65 (payment of benefits).
4. Subsections 81 (1) to (6), 83 (1) and (2) and section 85 (allocation of payments).
5. Part VIII (insurance fund).
6. Part XII (enforcement), other than decisions concerning whether security must be given under section 137 or whether a person is liable under subsection 146 (2) to make payments.

Decisions on an appeal

(3) On an appeal, the Appeals Tribunal may confirm, vary or reverse the decision of the Board.

Finality of decision

(4) An action or decision of the Appeals Tribunal under this Act is final and is not open to question or review in a court.

Same

(5) No proceeding by or before the Appeals Tribunal shall be restrained by injunction, prohibition or other process or procedure in a court or be removed by application for judicial review or otherwise into a court. 1997, c. 16, Sched. A, s. 123.

Appeals Tribunal: miscellaneous rules**Principle of decision**

124. (1) The Appeals Tribunal shall make its decision based upon the merits and justice of a case and it is not bound by legal precedent.

Same

(2) If, in connection with a claim for benefits under the insurance plan, it is not practicable to decide an issue because the evidence for or against it is approximately equal in weight, the issue shall be resolved in favour of the person claiming benefits.

Hearings

(3) The Appeals Tribunal may conduct hearings orally, electronically or in writing. 1997, c. 16, Sched. A, s. 124.

Appeal

125. (1) A worker, employer, survivor, parent or other person acting in the role of a parent under subsection 48 (20) or beneficiary designated by the worker under subsection 45 (9) may appeal a final decision of the Board to the Appeals Tribunal.

1. La partie II (prévention des lésions et des maladies).
2. Les articles 26 à 30 (droits d'action) et l'article 36 (examen de santé).
3. L'article 60, les paragraphes 62 (1) à (3) et les articles 64 et 65 (versement des prestations).
4. Les paragraphes 81 (1) à (6), 83 (1) et (2) et l'article 85 (affectation des versements).
5. La partie VIII (caisse d'assurance).
6. La partie XII (exécution), sauf les décisions concernant la question de savoir si une sûreté doit être fournie aux termes de l'article 137 ou si une personne est tenue aux termes du paragraphe 146 (2) de faire des versements.

Décisions rendues en appel

(3) Lors d'un appel, le Tribunal d'appel peut confirmer, modifier ou infirmer la décision de la Commission.

Décision définitive

(4) La mesure prise ou la décision rendue par le Tribunal d'appel aux termes de la présente loi est définitive et ne peut être remise en question ni faire l'objet d'une révision devant un tribunal judiciaire.

Idem

(5) Aucune instance introduite par le Tribunal d'appel ou devant lui ne peut faire l'objet de restrictions par voie d'injonction, de prohibition ou d'autre bref ou acte de procédure devant un tribunal judiciaire ni être portée à un tribunal judiciaire, notamment par voie de requête en révision judiciaire. 1997, chap. 16, annexe A, art. 123.

Tribunal d'appel : règles diverses**Principe régissant la décision**

124. (1) Le Tribunal d'appel rend sa décision selon le bien-fondé et l'équité de chaque cas et n'est pas lié par la jurisprudence.

Idem

(2) Si, relativement à une demande de prestations dans le cadre du régime d'assurance, il n'est pas possible dans les circonstances de décider d'une question parce que les preuves pour ou contre ont approximativement le même poids, la question est réglée en faveur de la personne qui demande les prestations.

Audiences

(3) Le Tribunal d'appel peut tenir ses audiences oralement, électroniquement ou par écrit. 1997, chap. 16, annexe A, art. 124.

Appel

125. (1) Un travailleur, un employeur, un survivant, un père ou une mère ou toute autre personne qui agit à titre de père ou de mère aux termes du paragraphe 48 (20) ou un bénéficiaire désigné par le travailleur aux termes du paragraphe 45 (9) peut interjeter appel d'une décision définitive de la Commission devant le Tribunal d'appel.

Notice of appeal

(2) The person shall file a notice of appeal with the Appeals Tribunal within six months after the decision or within such longer period as the tribunal may permit. The notice of appeal must be in writing and must indicate why the decision is incorrect or why it should be changed.

Notice by Appeals Tribunal

(3) The Appeals Tribunal shall promptly notify the Board and the parties of record of the appeal and the issues to be decided on the appeal and shall give them copies of any written submissions made in connection with the appeal.

Board records, etc.

(4) The Board shall give the Appeals Tribunal a copy of its records relating to the appeal promptly upon being notified of the appeal. 1997, c. 16, Sched. A, s. 125.

Board policies

126. (1) If there is an applicable Board policy with respect to the subject-matter of an appeal, the Appeals Tribunal shall apply it when making its decision.

Notice of Board policies

(2) The Board shall state in writing which policy, if any, applies to the subject-matter of an appeal after receiving notice of the appeal under subsection 125 (3).

Same

(3) If the Board does not state that a particular policy applies in respect of the subject-matter of an appeal, the tribunal may ask the Board to notify it if there is an applicable policy and the Board shall do so as soon as practicable.

Referral by Appeals tribunal

(4) If the tribunal, in a particular case, concludes that a Board policy of which it is notified is inconsistent with, or not authorized by, the Act or does not apply to the case, the tribunal shall not make a decision until it refers the policy to the Board for its review and the Board issues a direction under subsection (8).

Same

(5) The tribunal shall make the referral in writing and state the reasons for its conclusion.

Board review

(6) If there is a referral under subsection (4), the Board shall review the policy to determine whether it is consistent with, or authorized by, the Act or whether it applies to the case.

Submissions

(7) The Board shall provide the parties to the appeal in respect of which there is a referral an opportunity to make written submissions with respect to the policy.

Avis d'appel

(2) La personne dépose un avis d'appel auprès du Tribunal d'appel dans les six mois qui suivent le jour où la décision a été rendue ou dans le délai plus long qu'autorise le Tribunal. L'avis d'appel est sous forme écrite et indique pour quelle raison la décision est incorrecte ou devrait être modifiée.

Avis du Tribunal d'appel

(3) Le Tribunal d'appel avise promptement la Commission et les parties en cause de l'appel et des questions sur lesquelles porte l'appel et leur remet des copies des observations écrites présentées relativement à l'appel.

Dossiers de la Commission

(4) Promptement après avoir été avisée d'un appel, la Commission remet au Tribunal d'appel une copie de ses dossiers se rapportant à l'appel. 1997, chap. 16, annexe A, art. 125.

Politiques de la Commission

126. (1) Si une politique de la Commission s'applique à l'égard de la question qui fait l'objet d'un appel, le Tribunal d'appel applique celle-ci lorsqu'il rend sa décision.

Avis des politiques de la Commission

(2) La Commission indique par écrit quelle politique, le cas échéant, s'applique à la question qui fait l'objet d'un appel après avoir reçu l'avis d'appel prévu au paragraphe 125 (3).

Idem

(3) Si la Commission n'indique pas qu'une politique particulière s'applique à l'égard de la question qui fait l'objet d'un appel, le Tribunal peut lui demander de l'aviser si une politique s'applique et la Commission agit en conséquence aussitôt que possible dans les circonstances.

Renvoi par le Tribunal d'appel

(4) S'il conclut, dans un cas particulier, qu'une politique de la Commission dont il a été avisé est incompatible avec la Loi ou n'est pas autorisée par celle-ci, ou ne s'applique pas au cas en question, le Tribunal ne rend aucune décision avant d'avoir renvoyé la politique à la Commission pour examen et avant que cette dernière n'ait donné une directive aux termes du paragraphe (8).

Idem

(5) Le Tribunal fait le renvoi par écrit et indique les motifs à l'appui de sa conclusion.

Examen par la Commission

(6) Si un renvoi est fait aux termes du paragraphe (4), la Commission examine la politique pour décider si elle est compatible avec la Loi ou autorisée par celle-ci, ou si elle s'applique au cas concerné.

Observations

(7) La Commission fournit aux parties à l'appel à l'égard duquel un renvoi est fait l'occasion de présenter des observations écrites au sujet de la politique.

Board direction

(8) Within 60 days after a referral to it, the Board shall issue a written direction, with reasons, to the tribunal that determines the issue raised in the tribunal's referral under subsection (4). 1997, c. 16, Sched. A, s. 126.

Time limit for decisions

127. (1) The Appeals Tribunal shall decide an appeal within 120 days after the hearing of the appeal ends or within such longer period as the tribunal may permit.

Transition

(2) If a notice of appeal is filed before January 1, 1998 and the Appeals Tribunal hears but does not decide the appeal before that date, the tribunal shall decide it not later than April 30, 1998 or such later date as the tribunal may permit.

Same

(3) If a notice of appeal is filed before January 1, 1998 and the Appeals Tribunal does not hear the appeal before that date, the tribunal shall decide it within 120 days after the hearing ends or within such longer period as the tribunal may permit. 1997, c. 16, Sched. A, s. 127.

Periodic payments pending decision

128. Periodic payments required by a decision that is under appeal must continue pending the outcome of the appeal. 1997, c. 16, Sched. A, s. 128.

Power to reconsider

129. The Appeals Tribunal may reconsider its decision and may confirm, amend or revoke it. The tribunal may do so at any time if it considers it advisable to do so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 129.

Mediation

130. The Appeals Tribunal may provide mediation services in such circumstances as it considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 130.

PROCEDURAL AND OTHER POWERS**Practice and procedure**

131. (1) The Board shall determine its own practice and procedure in relation to applications, proceedings and mediation. With the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may make rules governing its practice and procedure.

Same, Appeals Tribunal

(2) Subsection (1) applies with necessary modifications with respect to the Appeals Tribunal.

Non-application

(3) The *Statutory Powers Procedure Act* does not apply with respect to decisions and proceedings of the Board or the Appeals Tribunal.

Directive de la Commission

(8) Dans les 60 jours qui suivent la réception d'un renvoi, la Commission donne au Tribunal une directive écrite motivée dans laquelle elle décide de la question soulevée dans le renvoi fait par le Tribunal aux termes du paragraphe (4). 1997, chap. 16, annexe A, art. 126.

Délai pour rendre la décision

127. (1) Le Tribunal d'appel décide de l'appel dans les 120 jours qui suivent la fin de l'audition de l'appel ou dans le délai plus long qu'il autorise.

Disposition transitoire

(2) Si un avis d'appel est déposé avant le 1^{er} janvier 1998 et que le Tribunal d'appel entend mais ne décide pas de l'appel avant cette date, il le fait au plus tard le 30 avril 1998 ou à la date ultérieure qu'il autorise.

Idem

(3) Si un avis d'appel est déposé avant le 1^{er} janvier 1998 et que le Tribunal d'appel n'entend pas l'appel avant cette date, il décide de l'appel au plus tard 120 jours après la fin de l'audition de l'appel ou dans le délai plus long qu'il autorise. 1997, chap. 16, annexe A, art. 127.

Versements périodiques en attendant la décision

128. Les versements périodiques exigés par une décision qui est portée en appel continuent d'être faits en attendant l'issue de l'appel. 1997, chap. 16, annexe A, art. 128.

Pouvoir de réexamen

129. Le Tribunal d'appel peut réexaminer sa décision et peut la confirmer, la modifier ou la révoquer. Il peut le faire à n'importe quel moment s'il le juge souhaitable. 1997, chap. 16, annexe A, art. 129.

Médiation

130. Le Tribunal d'appel peut fournir des services de médiation dans les circonstances qu'il estime appropriées. 1997, chap. 16, annexe A, art. 130.

POUVOIRS EN MATIÈRE DE PROCÉDURE ET AUTRES POUVOIRS**Pratique et procédure**

131. (1) La Commission établit sa pratique et sa procédure relativement aux demandes, aux requêtes, aux instances et à la médiation. Avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, elle peut établir des règles relativement à sa pratique et à sa procédure.

Idem, Tribunal d'appel

(2) Le paragraphe (1) s'applique, avec les adaptations nécessaires, au Tribunal d'appel.

Non-application

(3) La *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'applique pas aux décisions ni aux instances de la Commission ou du Tribunal d'appel.

Notice of decisions

(4) The Board or the Appeals Tribunal, as the case may be, shall promptly notify the parties of record of its decision in writing and the reasons for the decision. The Appeals Tribunal shall also notify the Board of the decision. 1997, c. 16, Sched. A, s. 131.

Certain powers**Powers re proceedings**

132. (1) The Board and the Appeals Tribunal may do the following things in connection with a proceeding:

1. Summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath or affirmation. These powers may be exercised in the same manner as a court of record in civil proceedings.
2. Require persons to produce such documents or things as the Board or tribunal considers necessary to make its decision. This power may be exercised in the same manner as a court of record in civil proceedings.
3. Accept such oral or written evidence as the Board or tribunal considers proper, whether or not it would be admissible in a court.

Powers of entry and inspection, etc.

(2) The Board and the Appeals Tribunal may do the following things in the exercise of their power to make decisions:

1. Enter premises where work is being done or has been done by a worker or in which an employer carries on business (whether or not the premises are those of the employer).
2. Inspect anything on the premises.
3. Make inquiries of any person on the premises.
4. Post notices on the premises.

Posting notices

(3) The Board or the Appeals Tribunal may require a person to post a notice in a conspicuous place on the person's premises and to keep the notice posted, if the Board or tribunal considers it necessary for the purposes of this Act.

Authorization

(4) The Board or the Appeals Tribunal may authorize a person to do anything that the Board or tribunal can do under this section and may require the person to report when he or she does so. 1997, c. 16, Sched. A, s. 132.

Payment of expenses of witnesses, etc.

133. (1) The Board or the Appeals Tribunal may pay the reasonable travel and living expenses of, and other allowances for,

- (a) a worker and his or her witnesses;

Avis de décision

(4) La Commission ou le Tribunal d'appel, selon le cas, avise promptement par écrit les parties en cause de sa décision et de ses motifs. Le Tribunal d'appel avise également la Commission de la décision. 1997, chap. 16, annexe A, art. 131.

Certains pouvoirs**Pouvoirs concernant les instances**

132. (1) La Commission et le Tribunal d'appel peuvent faire ce qui suit relativement à une instance :

1. Assigner des témoins et les contraindre à comparaître et à témoigner oralement ou par écrit sous serment ou affirmation solennelle. Ils peuvent exercer ces pouvoirs comme une cour d'archives dans les instances civiles.
2. Exiger que des personnes produisent les documents ou choses que la Commission ou le Tribunal estime nécessaires pour rendre sa décision. Ils peuvent exercer ce pouvoir comme une cour d'archives dans les instances civiles.
3. Accepter les témoignages oraux ou écrits que la Commission ou le Tribunal estime appropriés, qu'ils soient admissibles ou non devant un tribunal judiciaire.

Pouvoirs d'entrée et d'inspection

(2) La Commission et le Tribunal d'appel peuvent faire ce qui suit dans l'exercice de leur pouvoir de rendre des décisions :

1. Pénétrer dans des lieux où un travailleur exécute ou a exécuté un travail ou dans lequel un employeur exerce des activités, que ces lieux soient ou non ceux de l'employeur.
2. Inspecter quoi que ce soit dans les lieux.
3. Se renseigner auprès de quiconque se trouve dans les lieux.
4. Afficher des avis dans les lieux.

Affichage d'avis

(3) La Commission ou le Tribunal d'appel peut exiger qu'une personne affiche un avis dans un endroit bien en vue dans ses lieux et le garde affiché, si la Commission ou le Tribunal l'estime nécessaire pour l'application de la présente loi.

Autorisation

(4) La Commission ou le Tribunal d'appel peut autoriser toute personne à exercer les pouvoirs de la Commission ou du Tribunal prévus au présent article et peut exiger qu'elle lui fasse un rapport en pareil cas. 1997, chap. 16, annexe A, art. 132.

Paiement des dépenses des témoins

133. (1) La Commission ou le Tribunal d'appel peut payer les frais de déplacement et de subsistance raisonnables des personnes suivantes de même que d'autres allocations pour celles-ci :

- a) un travailleur et ses témoins;

- (b) the survivors of a deceased worker and their witnesses;
- (c) the parent or other person referred to in subsection 48(20); or
- (d) a designated beneficiary referred to in subsection 45(9).

Same

(2) Amounts paid under subsection (1) are expenses of the Board or the Appeals Tribunal, as the case may be. 1997, c. 16, Sched. A, s. 133.

Health professionals

134. (1) The chair of the Appeals Tribunal may establish a list of health professionals upon whom the tribunal may call for assistance in determining matters of fact in a proceeding. The list must not include employees of the tribunal or the Board.

Remuneration

(2) The chair shall determine the remuneration to be paid to a health professional who assists the Appeals Tribunal and, in doing so, shall take into account any fee schedule established by the Board for services provided by health professionals.

Same

(3) The Appeals Tribunal shall pay a health professional the amount determined by the chair.

Assistance by health professional

(4) The Appeals Tribunal may call upon a health professional on the list for assistance at any time before or during a proceeding.

Restriction

(5) The Appeals Tribunal shall not call upon a particular health professional for assistance in any of the following circumstances except with the written consent of the parties to the proceeding:

1. If the health professional has previously examined the worker whose claim is the subject of the proceeding.
2. If the health professional has previously treated the worker or a member of his or her family.
3. If the health professional has acted as a consultant in the treatment of the worker or as a consultant to the employer.
4. If the health professional is a partner to a health professional described in paragraph 1, 2 or 3.

- b) les survivants d'un travailleur décédé et leurs témoins;
- c) le père ou la mère ou l'autre personne visés au paragraphe 48(20);
- d) un bénéficiaire désigné visé au paragraphe 45(9).

Idem

(2) Les montants payés en vertu du paragraphe (1) sont des dépenses de la Commission ou du Tribunal d'appel, selon le cas. 1997, chap. 16, annexe A, art. 133.

Professionnels de la santé

134. (1) Le président du Tribunal d'appel peut dresser une liste des professionnels de la santé auxquels le Tribunal peut faire appel pour l'aider à juger une question de fait au cours d'une instance. La liste ne doit pas comprendre d'employés du Tribunal ou de la Commission.

Rémunération

(2) Le président détermine la rémunération du professionnel de la santé qui aide le Tribunal d'appel et, à cette fin, tient compte de tout barème d'honoraires établi par la Commission pour les services que fournissent les professionnels de la santé.

Idem

(3) Le Tribunal d'appel verse au professionnel de la santé le montant déterminé par le président.

Aide du professionnel de la santé

(4) Le Tribunal d'appel peut faire appel à un professionnel de la santé dont le nom figure sur la liste pour l'aider avant ou pendant une instance.

Restriction

(5) Le Tribunal d'appel ne peut pas faire appel à un professionnel de la santé en particulier pour l'aider dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes, sauf avec le consentement écrit des parties à l'instance :

1. Le professionnel de la santé a déjà examiné le travailleur dont la demande fait l'objet de l'instance.
2. Le professionnel de la santé a déjà traité le travailleur ou un membre de sa famille.
3. Le professionnel de la santé a agi en tant qu'expert-conseil en ce qui concerne le traitement du travailleur ou en tant qu'expert-conseil auprès de l'employeur.
4. Le professionnel de la santé est un associé de celui visé à la disposition 1, 2 ou 3.

Health examination

(6) If the chair or a vice chair of the Appeals Tribunal determines that an issue on an appeal concerns the Board's decision on a health report or opinion, the chair or vice chair may require the worker to submit to an examination by a health professional (selected by the chair or vice chair) and the worker shall do so.

Same

(7) The health professional shall give the Appeals Tribunal a written report on his or her examination of the worker and the tribunal shall give a copy of the report to the parties for the purpose of receiving their submissions on it.

Failure to comply

(8) If a worker fails to comply with subsection (6) or obstructs the examination without reasonable cause, the Appeals Tribunal may suspend payments to the worker under the insurance plan and may suspend the worker's right to a final decision by the tribunal while the non-compliance or obstruction continues. 1997, c. 16, Sched. A, s. 134.

**PART XII
ENFORCEMENT**

POWERS OF EXAMINATION AND INVESTIGATION

Examination and inspection**Examination, etc., of records**

135. (1) The Board or a person authorized by it may examine the books and accounts of an employer and may investigate and make such inquiries as the Board considers necessary for the following purposes:

1. To ascertain whether a statement given to the Board by the employer is accurate.
2. To ascertain the amount of the employer's payroll.
3. To ascertain whether the employer is a Schedule 1 or a Schedule 2 employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 135(1).

Inspection of premises

(2) The Board may enter into the establishment of an employer and the premises connected with the establishment for the following purposes:

1. To ascertain whether the ways, works, machinery or appliances in the establishment or on the premises are safe, adequate and sufficient.
2. To ascertain whether all proper precautions are being taken to prevent accidents to the workers employed in or about the establishment or premises.
3. To ascertain whether the safety appliances or safeguards required by law are used and employed in the establishment or on the premises.

Examen sur la santé

(6) S'il détermine qu'une question sur laquelle porte un appel concerne la décision de la Commission au sujet d'un rapport ou d'une opinion sur la santé, le président ou un vice-président du Tribunal d'appel peut exiger que le travailleur se soumette à un examen qui doit être effectué par un professionnel de la santé (choisi par le président ou le vice-président), et le travailleur agit en conséquence.

Idem

(7) Le professionnel de la santé remet au Tribunal d'appel un rapport écrit de l'examen qu'il a fait subir au travailleur et le tribunal en remet une copie aux parties afin qu'elles puissent présenter leurs observations à son sujet.

Inobservation

(8) Si un travailleur n'observe pas le paragraphe (6) ou qu'il fait obstruction à l'examen sans motif raisonnable, le Tribunal d'appel peut suspendre les versements que reçoit le travailleur dans le cadre du régime d'assurance et peut suspendre le droit de ce dernier à une décision définitive de sa part tant que dure l'inobservation ou l'obstruction. 1997, chap. 16, annexe A, art. 134.

**PARTIE XII
EXÉCUTION**

POUVOIRS D'EXAMEN ET D'ENQUÊTE

Examen et enquête**Examen des dossiers**

135. (1) La Commission ou une personne qu'elle autorise peut examiner les livres et les comptes de l'employeur et effectuer les enquêtes qu'elle estime nécessaires aux fins suivantes :

1. Vérifier l'exactitude d'un état remis à la Commission par l'employeur.
2. Vérifier la masse salariale de l'employeur.
3. Vérifier si l'employeur est un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2. 1997, chap. 16, annexe A, par. 135(1).

Inspection des lieux

(2) La Commission peut pénétrer aux fins suivantes dans l'établissement de l'employeur et les lieux qui y sont rattachés :

1. Vérifier si les procédés, installations, machines ou appareils qui se trouvent dans l'établissement ou les lieux sont sûrs, adéquats et suffisants.
2. Vérifier si toutes les précautions nécessaires sont prises pour éviter des accidents aux travailleurs employés dans l'établissement ou les lieux ou aux alentours.
3. Vérifier si les dispositifs de sécurité ou les mesures de protection exigés par la loi sont utilisés dans l'établissement ou les lieux.

4. For such other purpose as the Board considers necessary to determine the proportion in which the employer should make payments under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 135 (2).

Order for search and seizure

(3) The Board may apply without notice to a judge of the Superior Court of Justice for an order authorizing one or more persons designated by the Board (together with such police officers as they may call upon for assistance),

- (a) to enter and search a building, receptacle or place for books and accounts of an employer and to do so by force if necessary;
- (b) to remove the books and accounts for the purpose of examining them; and
- (c) to retain the books and accounts until the examination is completed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 135 (3); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (16).

Same

(4) The court may issue such an order. 1997, c. 16, Sched. A, s. 135 (4).

Powers of examiners, etc.

136. (1) The Board and every person appointed by the Board to conduct examinations, investigations and inspections have the powers of a commission under Part II of the *Public Inquiries Act*. That Part applies with respect to an examination, investigation or inspection as if it were an inquiry under that Act.

Identification

(2) A person appointed by the Board to conduct an examination, investigation or inspection shall produce evidence of his or her appointment upon request when conducting an examination, investigation or inspection. 1997, c. 16, Sched. A, s. 136.

ENFORCEMENT OF PAYMENT OBLIGATIONS

Security for payment

137. (1) The Board may require an employer to give the Board security for the payment of amounts that are or may become due under the insurance plan.

Same

(2) The Board may specify the type and amount of security to be provided and may vary the type and amount if it considers it appropriate to do so.

Same

(3) The employer shall provide the security within 15 days after being directed to do so.

Enforcement

(4) The Board may enforce an obligation to provide security as if it were an obligation by the employer to make a payment under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 137.

4. Toute autre fin que la Commission estime nécessaire pour déterminer la part que l'employeur devrait verser aux termes de la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, par. 135 (2).

Ordonnance de perquisition et saisie

(3) La Commission peut, par voie de requête et sans préavis, demander à un juge de la Cour supérieure de justice de rendre une ordonnance autorisant une ou plusieurs personnes désignées par la Commission (de même que les agents de police dont elles peuvent demander l'aide) à faire ce qui suit :

- a) pénétrer dans un bâtiment, un réceptacle ou un lieu pour y chercher les livres et les comptes de l'employeur, en utilisant la force au besoin;
- b) enlever les livres et les comptes afin de les examiner;
- c) garder les livres et les comptes jusqu'à ce que l'examen soit terminé. 1997, chap. 16, annexe A, par. 135 (3); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (16).

Idem

(4) Le tribunal peut rendre une telle ordonnance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 135 (4).

Pouvoirs des examinateurs

136. (1) La Commission et les personnes qu'elle nomme pour effectuer des examens, des enquêtes et des inspections sont investies des pouvoirs conférés à une commission par la partie II de la *Loi sur les enquêtes publiques*. Cette partie s'applique à l'égard de l'examen, de l'enquête ou de l'inspection comme s'il s'agissait d'une enquête effectuée en vertu de cette loi.

Identification

(2) La personne nommée par la Commission pour effectuer un examen, une enquête ou une inspection présente sur demande la preuve de sa nomination lorsqu'elle l'effectue. 1997, chap. 16, annexe A, art. 136.

EXÉCUTION DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE VERSEMENT

Sûreté

137. (1) La Commission peut exiger que l'employeur lui fournisse une sûreté pour le versement des montants qui sont ou peuvent devenir exigibles dans le cadre du régime d'assurance.

Idem

(2) La Commission peut préciser le genre et le montant de la sûreté à fournir et elle peut les modifier si elle l'estime approprié.

Idem

(3) L'employeur fournit la sûreté au plus tard 15 jours après qu'elle est exigée.

Exécution

(4) La Commission peut faire respecter l'obligation de fournir une sûreté comme s'il s'agissait d'une obligation de l'employeur de faire un versement aux termes de la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, art. 137.

Set-off and other remedies**Right of set-off**

138. (1) The Board may deduct from money payable to a person by the Board all or part of an amount owing under this Act by the person.

Other remedies

(2) The Board may pursue such other remedies as it considers appropriate to recover an amount owing to it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 138.

Enforcement by the courts

139. (1) If a person does not pay amounts owing under this Act when they become due, the Board may issue a certificate stating that the person is in default under this Act and setting out the amount owed and the person to whom it is owed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 139(1).

Same

(2) The Board may file the certificate with the Superior Court of Justice or with the Small Claims Court and it shall be entered in the same way as an order of that court and is enforceable as such. Despite any other rule of the court, the Board may file the certificate by mail and personal attendance at the court is not required. 1997, c. 16, Sched. A, s. 139(2); 2000, c. 26, Sched. 1, s. 1(17).

Enforcement through municipal tax rolls

140. (1) If an employer does not pay amounts owing under this Act within 30 days after they become due, the Board may issue a certificate setting out the employer's status under this Act and the address of the employer's establishment, stating that the employer is more than 30 days in default under this Act and setting out the amount owed.

Same

(2) The Board may give the certificate to the clerk of a municipality in which the employer's establishment is located. The clerk shall enter the amount owed by the employer on the collector's roll as if it were taxes due from the employer in respect of the establishment.

Same

(3) The collector shall collect the amount as if it were taxes due from the employer and shall pay the amount collected to the Board. The collector may collect an additional 5 per cent in the same manner and shall keep it to pay for the collector's services.

Same

(4) The Board may issue certificates under this section and section 139 in respect of the same amount and may pursue both types of remedies. 1997, c. 16, Sched. A, s. 140.

Recours**Droit de compensation**

138. (1) La Commission peut déduire des sommes qu'elle doit payer à une personne tout ou partie d'un montant que cette dernière doit aux termes de la présente loi.

Autres recours

(2) La Commission peut employer les autres recours qu'elle estime appropriés pour recouvrer une somme qui lui est due. 1997, chap. 16, annexe A, art. 138.

Exécution par les tribunaux

139. (1) Si une personne ne verse pas les montants qu'elle doit aux termes de la présente loi lorsqu'ils deviennent exigibles, la Commission peut délivrer un certificat indiquant que la personne est en défaut relativement à la présente loi ainsi que le montant impayé et le nom de la personne à qui il est dû. 1997, chap. 16, annexe A, par. 139(1).

Idem

(2) La Commission peut déposer le certificat auprès de la Cour supérieure de justice ou de la Cour des petites créances, et celui-ci est consigné de la même façon qu'une ordonnance de ce tribunal et est exécutoire au même titre. Malgré toute autre règle de pratique du tribunal, la Commission peut déposer le certificat par courrier sans qu'il soit nécessaire de se présenter au tribunal. 1997, chap. 16, annexe A, par. 139(2); 2000, chap. 26, annexe 1, par. 1(17).

Exécution par le biais du rôle de perception des impôts municipaux

140. (1) Si un employeur ne verse pas les montants dus aux termes de la présente loi au plus tard 30 jours après qu'ils deviennent exigibles, la Commission peut délivrer un certificat énonçant le statut de l'employeur aux termes de la présente loi et l'adresse de son établissement et indiquant que l'employeur est en défaut relativement à la présente loi depuis plus de 30 jours ainsi que le montant dû.

Idem

(2) La Commission peut remettre le certificat au secrétaire de la municipalité où est situé l'établissement de l'employeur. Le secrétaire porte le montant dû par l'employeur au rôle de perception comme s'il s'agissait d'impôts dus par l'employeur à l'égard de l'établissement.

Idem

(3) Le percepteur perçoit le montant comme s'il s'agissait d'impôts dus par l'employeur et le verse à la Commission. Il peut percevoir de la même manière 5 pour cent en sus du montant dû et garde ce pourcentage à titre de paiement pour ses services.

Idem

(4) La Commission peut délivrer des certificats en vertu du présent article et de l'article 139 à l'égard du même montant et peut employer les deux genres de recours. 1997, chap. 16, annexe A, art. 140.

Contractors and subcontractors

141. (1) This section applies when a person retains a contractor or subcontractor to execute work in an industry included in Schedule 1 or Schedule 2.

Deemed employer

(2) The person shall be deemed to be the employer of workers employed by the contractor or subcontractor to execute the work and is liable to pay the premiums payable by the contractor or subcontractor in respect of their workers as if the person were the contractor or subcontractor unless,

- (a) the contractor or subcontractor, as the case may be, is a Schedule 1 or Schedule 2 employer in respect of the work; and
- (b) the Board decides that the responsibility of the contractor or subcontractor is sufficient protection to the workers for the benefits provided under the insurance plan.

Right to reimbursement

(3) Subject to subsection (4), the person is entitled to be reimbursed by the contractor or subcontractor, as the case may be, for amounts paid under the insurance plan in respect of workers employed by the contractor or subcontractor.

Same

(4) The Board shall determine the extent of the contractor's or subcontractor's liability under subsection (3).

Right of set-off

(5) The person may deduct from money payable to the contractor or subcontractor, as the case may be, the amount for which the contractor or subcontractor is liable under subsection (3).

Obligation to pay

(6) If the person is not deemed to be the employer, the person shall ensure that the contractor or subcontractor complies with his, her or its obligations to make payments under the insurance plan. The person is liable to the extent that the contractor or subcontractor does not meet those obligations.

Right of indemnity

(7) The person is entitled to be indemnified by the contractor or subcontractor, as the case may be, for payments the person makes under subsection (6).

Same

(8) The Board shall determine all issues relating to subsections (6) and (7).

Entrepreneurs et sous-traitants

141. (1) Le présent article s'applique lorsqu'une personne retient les services d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant pour effectuer un travail dans un secteur d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2.

Personne réputée être l'employeur

(2) La personne est réputée être l'employeur des travailleurs employés par l'entrepreneur ou le sous-traitant pour effectuer le travail et elle est tenue de verser les primes payables par l'entrepreneur ou le sous-traitant à l'égard de leurs travailleurs comme si elle était l'entrepreneur ou le sous-traitant à moins que :

- a) d'une part, l'entrepreneur ou le sous-traitant, selon le cas, ne soit à l'égard du travail un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2;
- b) d'autre part, la Commission ne décide que la responsabilité de l'entrepreneur ou du sous-traitant offre une protection suffisante aux travailleurs pour ce qui est des prestations prévues dans le cadre du régime d'assurance.

Droit au remboursement

(3) Sous réserve du paragraphe (4), la personne a le droit de se faire rembourser par l'entrepreneur ou le sous-traitant, selon le cas, les montants versés dans le cadre du régime d'assurance à l'égard de travailleurs employés par l'entrepreneur ou le sous-traitant.

Idem

(4) La Commission détermine le montant que l'entrepreneur ou le sous-traitant est tenu de rembourser aux termes du paragraphe (3).

Droit de compensation

(5) La personne peut déduire des sommes payables à l'entrepreneur ou au sous-traitant, selon le cas, le montant que l'un ou l'autre est tenu de rembourser aux termes du paragraphe (3).

Obligation de payer

(6) Si elle n'est pas réputée être l'employeur, la personne fait en sorte que l'entrepreneur ou le sous-traitant respecte ses obligations de faire des versements dans le cadre du régime d'assurance. La personne est tenue de faire les versements que l'entrepreneur ou le sous-traitant aurait dû faire.

Droit d'être indemnisé

(7) La personne a le droit d'être indemnisée par l'entrepreneur ou le sous-traitant, selon le cas, pour les versements qu'elle fait aux termes du paragraphe (6).

Idem

(8) La Commission décide de toutes les questions relatives aux paragraphes (6) et (7).

Liability to contribute

(9) Nothing in this section prevents the Board from requiring the contractor or subcontractor to pay premiums or reimburse the Board in respect of workers who have a deemed employer under this section. 1997, c. 16, Sched. A, s. 141.

Lienholder under *Construction Lien Act*

142. (1) This section applies if a Schedule 1 employer is entitled to a lien under the *Construction Lien Act* at a premises.

Liability of owner

(2) The owner (as defined in the *Construction Lien Act*) of the premises has a duty to see that the employer pays the premiums to the Board relating to the work or service performed for the owner and, if the owner fails to do so, the owner is liable to make those payments to the Board.

Enforcement

(3) The Board may enforce the obligation on the owner as if it were an obligation by an employer to pay premiums under the insurance plan. 1997, c. 16, Sched. A, s. 142.

Licensee, *Crown Forest Sustainability Act, 1994*

143. (1) If a licence is granted under Part III of the *Crown Forest Sustainability Act, 1994* and forest resources are harvested or used for a designated purpose under that Act by a person other than the licensee, the licensee shall ensure that the premiums, if any, payable by the other person under the insurance plan are paid. The licensee is liable to the extent that the other person does not pay the premiums.

Indemnification, etc.

(2) The licensee is entitled to be indemnified by the other person for premiums paid by the licensee and may deduct from money payable to the other person the amount of the premiums paid by the licensee.

Same

(3) The Board shall determine all issues relating to the rights of the licensee under subsection (2) and the amount to which the licensee is entitled.

Enforcement

(4) The Board may enforce a licensee's obligation to pay premiums as if the licensee were an employer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 143.

Preference upon certain distributions

144. (1) This section applies when a person owes money under this Act to the Board or to another person and,

Obligation de cotiser

(9) Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'exiger que l'entrepreneur ou le sous-traitant verse des primes ou rembourse la Commission à l'égard des travailleurs dont une personne est réputée être l'employeur aux termes du présent article. 1997, chap. 16, annexe A, art. 141.

Titulaire d'un privilège prévu par la *Loi sur le privilège dans l'industrie de la construction*

142. (1) Le présent article s'applique si un employeur mentionné à l'annexe 1 a droit à un privilège aux termes de la *Loi sur le privilège dans l'industrie de la construction* à l'égard d'un local.

Responsabilité du propriétaire

(2) Il incombe au propriétaire, au sens de la *Loi sur le privilège dans l'industrie de la construction*, des locaux de veiller à ce que l'employeur verse les primes à la Commission à l'égard du travail ou du service fourni au propriétaire. S'il ne le fait pas, il devient lui-même redevable de ces versements envers la Commission.

Exécution

(3) La Commission peut faire respecter l'obligation par le propriétaire comme s'il s'agissait d'une obligation d'un employeur de verser des primes dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 142.

Titulaire de permis, *Loi de 1994 sur la durabilité des forêts de la Couronne*

143. (1) Si un permis est accordé en vertu de la partie III de la *Loi de 1994 sur la durabilité des forêts de la Couronne* et que des ressources forestières sont récoltées ou utilisées à une fin désignée aux termes de cette loi par une personne qui n'est pas le titulaire du permis, ce dernier veille à ce que soient versées les primes, le cas échéant, que l'autre personne est tenue de verser dans le cadre du régime d'assurance. Le titulaire du permis est tenu de verser les primes dans la mesure où l'autre personne ne le fait pas.

Indemnisation

(2) Le titulaire du permis a le droit d'être indemnisé par l'autre personne pour les primes qu'il a versées et peut déduire des sommes payables à l'autre personne le montant de ces primes.

Idem

(3) La Commission décide de toutes les questions relatives aux droits du titulaire de permis prévus au paragraphe (2) et détermine le montant auquel il a droit.

Exécution

(4) La Commission peut faire respecter l'obligation du titulaire de permis de verser les primes comme si celui-ci était un employeur. 1997, chap. 16, annexe A, art. 143.

Préférence

144. (1) Le présent article s'applique lorsqu'une personne doit une somme aux termes de la présente loi à la Commission ou à une autre personne et que, selon le cas :

- (a) the person who owes the money is an individual who dies;
- (b) the person who owes the money is a corporation that is being wound up; or
- (c) there is an assignment of all or part of the assets of the person who owes the money.

Same

(2) For the purposes of the *Assignments and Preferences Act*, the *Corporations Act* and the *Trustee Act*, amounts due under this Act immediately before the effective date described in subsection (4) shall be deemed to be amounts to be paid in priority to all other debts.

Commuted value

(3) If the person who owes money under this Act is required to make periodic payments under this Act after the effective date, the Board shall calculate the commuted value of the periodic payments. The commuted value shall be deemed to be due immediately before the effective date.

Effective date

(4) For the purposes of this section, the effective date is the date of death of the individual, the date on which the winding up of the corporation begins or the date on which the assets are assigned. 1997, c. 16, Sched. A, s. 144.

Lien upon property

145. (1) Subject to subsection (2), the amount set out in a certificate filed with the court under subsection 139 (2) is, after municipal taxes, a first lien upon all of the property of the employer used in connection with the industry with respect to which the employer is required to make payments under the insurance plan.

Notice of lien

- (2) The lien is effective only if,
 - (a) notice of the lien is filed by way of writ of seizure and sale in the office of the sheriff for the area in which the affected property is situated; and
 - (b) a copy of the writ is delivered by the sheriff or by registered mail to the proper land registrar, if affected land is registered under the *Land Titles Act*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 145.

- a) la personne qui doit la somme est un particulier qui décède;
- b) la personne qui doit la somme est une personne morale qui est en cours de liquidation;
- c) tout ou partie des éléments d'actif de la personne qui doit la somme fait l'objet d'une cession.

Idem

(2) Pour l'application de la *Loi sur les cessions et préférences*, de la *Loi sur les personnes morales* et de la *Loi sur les fiduciaires*, les montants exigibles aux termes de la présente loi immédiatement avant la date d'effet visée au paragraphe (4) sont réputés être des montants qui doivent être payés en priorité par rapport à toutes les autres dettes.

Valeur de rachat

(3) Si la personne qui doit une somme aux termes de la présente loi est tenue de faire des versements périodiques aux termes de la présente loi après la date d'effet, la Commission calcule la valeur de rachat des versements périodiques. Celle-ci est réputée être exigible immédiatement avant la date d'effet.

Date d'effet

(4) Pour l'application du présent article, la date d'effet est la date de décès du particulier, la date à laquelle débute la liquidation de la personne morale ou la date à laquelle les éléments d'actif sont cédés. 1997, chap. 16, annexe A, art. 144.

Privilège sur les biens

145. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le montant indiqué dans un certificat déposé auprès du tribunal en vertu du paragraphe 139 (2) constitue un privilège de premier rang, après les impôts municipaux, sur tous les biens de l'employeur qui sont utilisés en rapport avec le secteur d'activité à l'égard duquel l'employeur est tenu de faire des versements dans le cadre du régime d'assurance.

Avis de privilège

- (2) Le privilège ne prend effet que si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) un avis du privilège est déposé au moyen d'un bref de saisie-exécution au bureau du shérif de la localité où se trouvent les biens concernés;
 - b) une copie du bref est remise par le shérif ou expédiée par courrier recommandé au registraire des droits immobiliers compétent, si le bien-fonds visé est enregistré aux termes de la *Loi sur l'enregistrement des droits immobiliers*. 1997, chap. 16, annexe A, art. 145.

Obligations of successor employers

146. (1) This section applies when an employer sells, leases, transfers or otherwise disposes of all or part of the employer's business either directly or indirectly to another person other than a trustee in bankruptcy under the *Bankruptcy and Insolvency Act* (Canada), a receiver, a liquidator under the *Winding-Up Act* (Canada) or a person who acquires any or all of the employer's business pursuant to an arrangement under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (Canada).

Liability of person

(2) The person is liable to pay all amounts owing under this Act by the employer immediately before the disposition.

Enforcement

(3) The Board may enforce the obligation against the person as if the person had been the employer at all relevant times. 1997, c. 16, Sched. A, s. 146.

Overpayments

147. (1) An overpayment made by the Board to a person under this Act is an amount owing to the Board at the time the overpayment is made.

Amount

(2) The amount of the overpayment is as determined by the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 147.

Enforcement policies

148. (1) The Board shall develop policies governing the circumstances in which the powers under subsections 12 (4) and (5) and sections 76, 137, 139 and 146 are to be exercised and setting out criteria governing the fair, reasonable and timely exercise of those powers.

Same

(2) The Board shall be bound by the policies in its administration of those sections. 1997, c. 16, Sched. A, s. 148.

OFFENCES AND PENALTIES**Offences****Offence, false or misleading statement**

149. (1) A person who knowingly makes a false or misleading statement or representation to the Board in connection with any person's claim for benefits under the insurance plan is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149(1).

Same, material change in circumstances

(2) A person who wilfully fails to inform the Board of a material change in circumstances in connection with his or her entitlement to benefits within 10 days after the change occurs is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149(2).

Obligations des employeurs qui succèdent

146. (1) Le présent article s'applique lorsqu'un employeur vend, loue ou transfère tout ou partie de son entreprise, ou qu'il en dispose d'une autre façon, directement ou indirectement, à une autre personne, sauf si celle-ci est un syndic de faillite visé à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada), un séquestre, un liquidateur nommé en vertu de la *Loi sur les liquidations* (Canada) ou une personne qui acquiert tout ou partie de l'entreprise de l'employeur conformément à un arrangement pris en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada).

Responsabilité de la personne

(2) La personne est tenue de verser les montants exigibles aux termes de la présente loi par l'employeur immédiatement avant la disposition.

Exécution

(3) La Commission peut faire respecter l'obligation par la personne comme si celle-ci avait été l'employeur aux moments pertinents. 1997, chap. 16, annexe A, art. 146.

Montants excédentaires

147. (1) Le montant excédentaire versé par la Commission à une personne aux termes de la présente loi devient un montant dû à la Commission au moment où il est versé.

Montant

(2) Le montant excédentaire est tel que le détermine la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 147.

Politiques en matière d'application

148. (1) La Commission élabore des politiques régissant les circonstances dans lesquelles les pouvoirs conférés par les paragraphes 12 (4) et (5) et les articles 76, 137, 139 et 146 doivent être exercés et énonçant les critères qui régissent l'exercice juste, raisonnable et opportun de ces pouvoirs.

Idem

(2) La Commission est liée par les politiques lorsqu'elle applique ces articles. 1997, chap. 16, annexe A, art. 148.

INFRACTIONS ET PEINES**Infractions****Infraction, déclaration fautive ou trompeuse**

149. (1) Est coupable d'une infraction quiconque fait sciemment à la Commission une assertion ou une déclaration fautive ou trompeuse en ce qui concerne la demande de prestations d'une personne dans le cadre du régime d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (1).

Idem, changement important

(2) Est coupable d'une infraction quiconque omet délibérément d'informer la Commission d'un changement important dans les circonstances en ce qui concerne son droit à des prestations, dans les 10 jours qui suivent le changement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (2).

Same

(3) An employer who wilfully fails to inform the Board of a material change in circumstances in connection with an obligation of the employer under this Act within 10 days after the change occurs is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149 (3).

Same, by supplier, etc.

(4) A person who knowingly makes a false or misleading statement or representation to the Board to obtain payment for goods or services provided to the Board, whether or not the Board received the goods or services, is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149 (4).

Restitution order

(5) If a person is convicted of an offence under this section, the court may also order the person to pay to the Board any money received by the person or obtained by the person on behalf of another person by reason of the commission of the offence. The money payable to the Board shall be deemed to be an amount owing under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149 (5).

(6) REPEALED: 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (3).

Other remedies

(7) Subsection (5) does not limit the right of the Board to take such other steps as it considers appropriate to recover an amount owing to it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 149 (7).

Offence, confidential information

150. (1) An employer or employer's representative who contravenes subsection 37 (4), 59 (6) or 181 (3) is guilty of an offence.

Same, Board employees, etc.

(2) A person who contravenes subsection 181 (1) is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 150.

Offences, ss. 75, 76**Offence, employer registration, etc.**

151. (1) An employer who fails to register or to provide the information required under section 75 is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 151 (1).

Same, false information

(1.1) An employer who knowingly provides false or misleading information under section 75 is guilty of an offence. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (18).

Same, change of status

(2) An employer who fails to comply with section 76 is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 151 (2).

Offences, ss. 21, 78, 80**Offence, statements and records**

152. (1) An employer who fails to comply with subsection 78 (1), (2) or (3) or 80 (1) is guilty of an offence. 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (4).

Idem

(3) Est coupable d'une infraction l'employeur qui omet délibérément d'informer la Commission d'un changement important dans les circonstances en ce qui concerne une obligation que lui impose la présente loi, dans les 10 jours qui suivent le changement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (3).

Idem, fournisseur

(4) Est coupable d'une infraction quiconque fait sciemment à la Commission une assertion ou une déclaration fausse ou trompeuse en vue d'obtenir un paiement pour des biens ou services fournis à la Commission, que celle-ci les ait reçus ou non. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (4).

Ordonnance de restitution

(5) Si une personne est déclarée coupable d'une infraction prévue au présent article, le tribunal peut également lui ordonner de verser à la Commission les sommes qu'elle a reçues ou qu'elle a obtenues pour le compte d'une autre personne par suite de la commission de l'infraction. Les sommes payables à la Commission sont réputées être un montant dû aux termes de la présente loi. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (5).

(6) ABROGÉ : 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (3).

Autres recours

(7) Le paragraphe (5) ne limite pas le droit de la Commission de prendre les autres mesures qu'elle estime appropriées pour recouvrer une somme qui lui est due. 1997, chap. 16, annexe A, par. 149 (7).

Infraction, renseignements confidentiels

150. (1) Est coupable d'une infraction l'employeur ou son représentant qui contrevient au paragraphe 37 (4), 59 (6) ou 181 (3).

Idem, employés de la Commission

(2) Est coupable d'une infraction quiconque contrevient au paragraphe 181 (1). 1997, chap. 16, annexe A, art. 150.

Infractions : art. 75 et 76**Infraction, inscription de l'employeur**

151. (1) Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne s'inscrit pas ou ne fournit pas les renseignements exigés aux termes de l'article 75. 1997, chap. 16, annexe A, par. 151 (1).

Idem, renseignements faux

(1.1) Est coupable d'une infraction l'employeur qui, sciemment fournit aux termes de l'article 75 des renseignements faux ou trompeurs. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (18).

Idem, changement de statut

(2) Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne se conforme pas à l'article 76. 1997, chap. 16, annexe A, par. 151 (2)

Infractions : art. 21, 78 et 80**Infraction, états et dossiers**

152. (1) Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne se conforme pas au paragraphe 78 (1), (2) ou (3) ou 80 (1) 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (4).

Same

(1.1) An employer who fails to comply with a requirement of the Board under subsection 78 (4) or 80 (2) is guilty of an offence. 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (4).

Same

(2) An employer who provides a statement under subsection 78 (1), (2), (3) or (4) that is not an accurate statement of a matter required to be set out in it is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 152 (2); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (20).

Same, notice of accident

(3) An employer who fails to comply with section 21 is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 152 (3).

Offence, obstruction

153. (1) A person who obstructs or hinders an examination, investigation or inquiry authorized by subsection 135 (1) is guilty of an offence.

Same

(2) A person who obstructs or hinders an inspection authorized by subsection 135 (2) is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 153.

Offence, security for payment

154. An employer who fails to comply with a requirement of the Board under section 137 is guilty of an offence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 154.

Offence, deduction from wages

155. (1) An employer who contravenes subsection 95.1 (1) is guilty of an offence. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (21).

Restitution order

(2) If a person is convicted of an offence under this section, the court shall also order the person to pay to the Board on behalf of an affected worker any sum deducted from the worker's wages or any sum that the worker was required or permitted to pay in contravention of subsection 95.1 (1). The amount payable to the Board shall be deemed to be an amount owing under this Act. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (21).

Same

(3) When the court makes an order under subsection (2), the Board shall pay the sum determined under the order to the worker. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (21).

Offence, regulations

156. (1) A person who contravenes or fails to comply with a regulation made under this Act is guilty of an offence.

Restriction on prosecution

(2) A prosecution shall not be instituted for an offence under this section except with the consent in writing of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 156.

Idem

(1.1) Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne se conforme pas à une exigence de la Commission visée au paragraphe 78 (4) ou 80 (2). 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (4).

Idem

(2) Est coupable d'une infraction l'employeur qui fournit un état aux termes du paragraphe 78 (1), (2), (3) ou (4) qui n'est pas un état exact d'un point qui doit y être indiqué. 1997, chap. 16, annexe A, par. 152 (2); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (20).

Idem, avis d'accident

(3) Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne se conforme pas à l'article 21. 1997, chap. 16, annexe A, par. 152 (3).

Infraction, entrave

153. (1) Est coupable d'une infraction quiconque gêne ou entrave un examen ou une enquête autorisés par le paragraphe 135 (1).

Idem

(2) Est coupable d'une infraction quiconque gêne ou entrave une inspection autorisée par le paragraphe 135 (2). 1997, chap. 16, annexe A, art. 153.

Infraction, sûreté

154. Est coupable d'une infraction l'employeur qui ne se conforme pas à une exigence de la Commission prévue à l'article 137. 1997, chap. 16, annexe A, art. 154.

Infraction, retenues sur le salaire

155. (1) Est coupable d'une infraction l'employeur qui contrevient au paragraphe 95.1 (1). 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (21).

Ordonnance de restitution

(2) Si une personne est déclarée coupable d'une infraction prévue au présent article, le tribunal lui ordonne également de verser à la Commission pour le compte d'un travailleur concerné toute somme qui a été retenue sur le salaire de celui-ci ou toute somme que le travailleur a été tenu de payer ou autorisé à payer en contravention du paragraphe 95.1 (1). La somme payable à la Commission est réputée être un montant dû aux termes de la présente loi. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (21).

Idem

(3) Lorsque le tribunal rend une ordonnance aux termes du paragraphe (2), la Commission verse au travailleur la somme déterminée aux termes de l'ordonnance. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (21).

Infraction, règlements

156. (1) Est coupable d'une infraction quiconque contrevient ou ne se conforme pas à un règlement pris en application de la présente loi.

Restriction

(2) Est irrecevable la poursuite intentée pour une infraction prévue au présent article sans le consentement écrit de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, art. 156.

Offence by director, officer

157. If a corporation commits an offence under this Act, every director or officer of the corporation who knowingly authorized, permitted or acquiesced in the commission of the offence is guilty of an offence, whether or not the corporation has been prosecuted or convicted. 1997, c. 16, Sched. A, s. 157.

Restriction on prosecution

157.1 (1) A prosecution for an offence under this Act shall not be commenced more than two years after the day on which the most recent act or omission upon which the prosecution is based comes to the knowledge of the Board. 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (5).

Exception

(2) Despite subsection (1), there is no limitation period for prosecuting an offence under section 149. 2001, c. 9, Sched. I, s. 4 (5).

Penalty

158. (1) A person who is convicted of an offence is liable to the following penalty:

1. If the person is an individual, he or she is liable to a fine not exceeding \$25,000 or to imprisonment not exceeding six months or to both.
2. If the person is not an individual, the person is liable to a fine not exceeding \$100,000.

Fines

(2) Any fine paid as a penalty for a conviction under this Act shall be paid to the Board and shall form part of the insurance fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 158.

PART XIII ADMINISTRATION OF THE ACT

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE BOARD

Board: continued, powers, etc.

Board continued

159. (1) The body corporate known as the Workers' Compensation Board is continued under the name Workplace Safety and Insurance Board in English and Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail in French and is composed of the members of its board of directors. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159(1).

Powers of the Board

(2) Subject to this Act, the Board has the powers of a natural person including the power,

- (a) to establish policies concerning the premiums payable by employers under the insurance plan;

Infraction d'un administrateur ou d'un dirigeant

157. Si une personne morale commet une infraction prévue par la présente loi, l'administrateur ou le dirigeant de la personne morale qui, sciemment, a autorisé ou permis la commission de l'infraction ou y a consenti est coupable d'une infraction, que la personne morale ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable. 1997, chap. 16, annexe A, art. 157.

Restriction

157.1 (1) Est irrecevable la poursuite intentée pour une infraction prévue à la présente loi plus de deux ans après le jour où l'acte ou l'omission le plus récent sur lequel la poursuite est fondée est porté à la connaissance de la Commission. 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (5).

Exception

(2) Malgré le paragraphe (1), il n'y a pas de délai de prescription pour intenter une poursuite pour une infraction prévue à l'article 149. 2001, chap. 9, annexe I, par. 4 (5).

Peine

158. (1) Quiconque est déclaré coupable d'une infraction est passible des peines suivantes :

1. S'il s'agit d'une personne physique, une amende d'au plus 25 000 \$ et un emprisonnement d'au plus six mois, ou une seule de ces peines.
2. S'il ne s'agit pas d'une personne physique, une amende d'au plus 100 000 \$.

Amendes

(2) Les amendes payées à titre de peine pour une déclaration de culpabilité aux termes de la présente loi sont versées à la Commission et font partie des fonds de la caisse d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, art. 158.

PARTIE XIII APPLICATION DE LA LOI

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Commission**Maintien de la Commission**

159. (1) La personne morale appelée Commission des accidents du travail est maintenue sous le nom de Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en français et Workplace Safety and Insurance Board en anglais, et se compose des membres de son conseil d'administration. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159(1).

Pouvoirs de la Commission

(2) Sous réserve de la présente loi, la Commission possède les pouvoirs d'une personne physique. Elle peut notamment :

- a) établir des politiques concernant les primes payables par les employeurs dans le cadre du régime d'assurance;

- (b) to review this Act and the regulations and recommend amendments or revisions to them;
- (c) to consider and approve annual operating and capital budgets;
- (d) to review and approve its investment policies;
- (e) to review and approve major changes in its programs;
- (f) to enact by-laws and pass resolutions for the adoption of a seal and the conduct of business and affairs;
- (g) to establish, maintain and regulate advisory councils or committees, their composition and their functions;
- (h) to provide, on such terms as it sees fit, financial assistance to an employer who will modify the work or workplace so that an injured worker or the spouse of a deceased worker may re-enter the labour force;
- (i) to establish a program to designate return to work and labour market re-entry service providers, to monitor the service providers' performance and to charge them a fee for the cost of the program. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (2); 1999, c. 6, s. 67 (42); 2005, c. 5, s. 73 (41).

Employees

(3) The Board may employ upon such terms as it approves such persons as it considers necessary for its purposes. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (3).

(4) SPENT: 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (4).

Investigations, research and training

(5) The Board may undertake and carry on investigations, research and training and, for those purposes, may make grants to individuals, institutions and organizations in such amounts and subject to such conditions as the Board considers acceptable and may publish the results of the investigations and research. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (5).

Acquisition of real property

(6) With the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may acquire real property that the Board considers necessary for its purposes and may dispose of it. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (6).

Agreements to co-operate

(7) The Board may enter into agreements with the government of Canada or of a province or territory of Canada or with the appropriate authority of such a government providing for co-operation in matters relating to the prevention of injury and disease and workers' compensation and return to work and providing for the avoidance of any duplication in compensation. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (7).

- b) revoir la présente loi et les règlements et recommander des modifications ou des révisions;
- c) étudier et approuver les budgets annuels de fonctionnement et des immobilisations;
- d) examiner et approuver ses politiques en matière de placements;
- e) examiner et approuver les changements importants à apporter à ses programmes;
- f) adopter des règlements administratifs et des résolutions pour l'adoption d'un sceau et la conduite de ses affaires;
- g) créer, maintenir et réglementer des conseils ou comités consultatifs, et en déterminer la composition et les fonctions;
- h) fournir, aux conditions qu'elle juge appropriées, une aide financière à un employeur qui modifie le travail ou le lieu de travail de sorte qu'un travailleur blessé ou le conjoint d'un travailleur décédé puisse réintégrer la population active;
- i) créer un programme pour désigner les fournisseurs de services relatifs au retour au travail et à la réintégration sur le marché du travail, surveiller le rendement de ces fournisseurs de services et exiger qu'ils versent des droits pour couvrir le coût du programme. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (2); 1999, chap. 6, par. 67 (42); 2005, chap. 5, par. 73 (41).

Employés

(3) La Commission peut employer, aux conditions qu'elle approuve, les personnes qu'elle estime nécessaires à ses fins. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (3).

(4) PÉRIMÉ : 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (4).

Enquêtes, recherches et formation

(5) La Commission peut entreprendre et mener des enquêtes, des recherches et des activités de formation et, à ces fins, elle peut accorder des subventions à des particuliers, à des établissements et à des organismes, selon les montants et aux conditions qu'elle juge acceptables. Elle peut également publier les résultats de ses enquêtes et de ses recherches. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (5).

Acquisition de biens immeubles

(6) Avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut acquérir les biens immeubles qu'elle estime nécessaires à ses fins et elle peut en disposer. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (6).

Ententes de collaboration

(7) La Commission peut conclure avec le gouvernement du Canada ou d'une province ou d'un territoire du Canada, ou avec l'administration compétente d'un tel gouvernement, des ententes prévoyant la collaboration en ce qui concerne la prévention des lésions et des maladies ainsi que l'indemnisation et le retour au travail des travailleurs et visant l'élimination de la duplication de l'indemnisation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (7).

Same

(8) With the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may enter into agreements with any state, government or authority outside Canada providing for co-operation in matters relating to the prevention of injury and disease and workers' compensation and return to work and providing for the avoidance of any duplication in compensation. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (8).

Agreements to exchange information

(9) With the approval of the Lieutenant Governor in Council, for the purpose of administering this Act the Board may enter into agreements with the government of Canada or of a province or territory of Canada or with a ministry, board, commission or agency of such a government under which,

- (a) the government, ministry, board, commission or agency will be allowed access to information obtained by the Board under this Act; and
- (b) the government, ministry, board, commission or agency will allow the Board to have access to information obtained by the government, ministry, board, commission or agency under statutory authority. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (9).

Agreements for cost sharing

(10) Despite any provision in this Act, the Board may enter into an agreement with the appropriate authority in any other jurisdiction in Canada to provide for the apportionment of the costs of the claims for occupational diseases for workers who have had exposure employment in more than one Canadian jurisdiction. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (10).

Same, industrial noise claims

(11) Despite any provision in this Act, the Board may enter into an agreement with the appropriate authority in any other province or territory of Canada to provide for the sharing of costs of workers' claims for hearing loss induced by occupational noise. The Board's share must be in proportion to the actual or estimated amount of workers' exposure to occupational noise in Ontario which contributed to their hearing loss. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (11).

Corporations Act

(12) The *Corporations Act* does not apply to the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 159 (12).

Agreement re duplication of premiums

160. (1) The Board may enter into an agreement with the workers' compensation authority of another province or territory of Canada for the purpose of avoiding duplication of the premiums for which an employer may be liable with respect to the earnings of workers who are employed in Ontario part of the time and in the other province or territory part of the time.

Idem

(8) Avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut conclure avec un État, un gouvernement ou une administration de l'extérieur du Canada des ententes prévoyant la collaboration en ce qui concerne la prévention des lésions et des maladies ainsi que l'indemnisation et le retour au travail des travailleurs et visant l'élimination de la duplication de l'indemnisation. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (8).

Ententes visant le partage de renseignements

(9) Avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut, aux fins de l'application de la présente loi, conclure avec le gouvernement du Canada ou d'une province ou d'un territoire du Canada, ou un de leurs ministères, conseils, commissions ou organismes, des ententes aux termes desquelles :

- a) le gouvernement, le ministère, le conseil, la commission ou l'organisme aura accès aux renseignements obtenus par la Commission aux termes de la présente loi;
- b) le gouvernement, le ministère, le conseil, la commission ou l'organisme donnera à la Commission accès aux renseignements qu'il a obtenus en vertu d'un pouvoir conféré par une loi. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (9).

Ententes visant le partage des frais

(10) Malgré toute disposition de la présente loi, la Commission peut conclure une entente avec l'administration compétente de toute autre autorité législative au Canada afin de prévoir le partage des frais concernant les demandes relatives aux maladies professionnelles des travailleurs qui ont occupé des emplois comportant une exposition professionnelle dans plus d'une autorité législative au Canada. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (10).

Idem, demandes relatives au bruit industriel

(11) Malgré toute disposition de la présente loi, la Commission peut conclure une entente avec l'administration compétente d'une autre province ou d'un territoire du Canada afin de prévoir le partage des frais concernant les demandes des travailleurs relatives à la perte d'acuité auditive causée par le bruit industriel. La part de la Commission doit être proportionnelle à l'exposition réelle ou estimative des travailleurs au bruit industriel en Ontario qui a contribué à leur perte d'acuité auditive. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (11).

Loi sur les personnes morales

(12) La *Loi sur les personnes morales* ne s'applique pas à la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 159 (12).

Entente relative à la duplication des primes

160. (1) La Commission peut conclure une entente avec l'organisme des accidents du travail d'une autre province ou d'un territoire du Canada dans le but d'éviter la duplication des primes qu'un employeur peut être tenu de verser sur les gains des travailleurs qui sont employés une partie du temps en Ontario et une partie du temps dans l'autre province ou le territoire.

Same

(2) The agreement may provide for such adjustments in employers' premiums under the insurance plan as is equitable.

Relief from premiums

(3) The Board may relieve an employer from paying all or part of the employer's premiums with respect to those workers.

Reimbursement

(4) The Board may reimburse the workers' compensation authority for any payments made under the agreement by the authority for compensation, rehabilitation or health care. 1997, c. 16, Sched. A, s. 160.

Duties of the Board

161. (1) The Board shall perform the functions assigned to it under Part II in respect of workplace safety and the prevention of injury and disease, shall administer the insurance plan and shall perform such other duties as it is assigned under this Act and any other Act.

Duty to evaluate proposed changes

(2) The Board shall evaluate the consequences of any proposed change in benefits, services, programs and policies to ensure that the purposes of this Act are achieved.

Duty to monitor

(3) The Board shall monitor developments in the understanding of the relationship between work and the prevention of injury and occupational disease and the relationship between workplace insurance and injury and occupational disease,

- (a) so that generally-accepted advances in health sciences and related disciplines are reflected in benefits, services, programs and policies in a way that is consistent with the purposes of this Act; and
- (b) in order to improve the efficiency and effectiveness of the insurance plan and the performance of the Board's functions under Part II in respect of workplace safety and the prevention of injury and occupational disease. 1997, c. 16, Sched. A, s. 161.

Board of directors

162. (1) A board of directors shall be constituted to govern the Board and to exercise the powers and perform the duties of the Board under this or any other Act. It shall be composed of,

- (a) a chair appointed by the Lieutenant Governor in Council;
- (b) the president of the Board appointed by the Lieutenant Governor in Council; and

Idem

(2) L'entente peut prévoir le rajustement équitable des primes que les employeurs doivent verser dans le cadre du régime d'assurance.

Exemption

(3) La Commission peut exempter un employeur du paiement de tout ou partie des primes qu'il doit verser à l'égard de ces travailleurs.

Remboursement

(4) La Commission peut rembourser l'organisme des accidents du travail de tout versement qu'il a fait aux termes de l'entente au titre de l'indemnisation, de la réadaptation ou des soins de santé. 1997, chap. 16, annexe A, art. 160.

Fonctions de la Commission

161. (1) La Commission exerce les fonctions que lui confère la partie II à l'égard de la sécurité au travail et de la prévention des lésions et des maladies, administre le régime d'assurance et exerce les autres fonctions que lui confèrent la présente loi et toute autre loi.

Obligation d'évaluer les changements proposés

(2) La Commission évalue les conséquences que pourrait avoir tout changement proposé dans les prestations, les services, les programmes et les politiques pour faire en sorte que soient réalisés les objets de la présente loi.

Surveillance

(3) La Commission surveille les progrès accomplis sur le plan de la compréhension des relations entre le travail et la prévention des lésions et des maladies professionnelles et des relations entre l'assurance contre les accidents du travail et les lésions et les maladies professionnelles aux fins suivantes :

- a) de sorte que les progrès généralement reconnus dans le domaine des sciences de la santé et dans les disciplines connexes soient reflétés dans les prestations, les services, les programmes et les politiques d'une façon qui est compatible avec les objets de la présente loi;
- b) de façon à améliorer l'efficacité et l'efficacité du régime d'assurance et l'exécution des fonctions que la partie II confère à la Commission à l'égard de la sécurité au travail et de la prévention des lésions et des maladies professionnelles. 1997, chap. 16, annexe A, art. 161.

Conseil d'administration

162. (1) Un conseil d'administration doit être constitué pour diriger la Commission et exercer les pouvoirs et fonctions que la présente loi ou toute autre loi confère à la Commission. Le conseil d'administration se compose des personnes suivantes :

- a) le président du conseil d'administration, nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil;
- b) le président de la Commission, nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil;

- (c) a minimum of three and a maximum of seven members who are representative of workers, employers and such others as the Lieutenant Governor in Council considers appropriate, appointed by the Lieutenant Governor in Council. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (1).

Consultation re president

(2) The Lieutenant Governor in Council shall consult with the chair and the members described in clause (1) (c) before appointing the president of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (2).

Remuneration and expenses

(3) The Board shall pay members of the board of directors such remuneration and benefits and reimburse them for such reasonable expenses as may be determined by the Lieutenant Governor in Council. The remuneration and expenses are administrative expenses of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (3).

Meetings of the board

(4) The board of directors shall meet at the call of the chair and in no case shall more than two months elapse between meetings of the board of directors. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (4).

Quorum

(5) A majority of members of the board of directors holding office constitutes a quorum and a decision of a majority of the members constituting the quorum is the decision of the board of directors. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (5).

Vacancy

(6) The board of directors may act despite a vacancy in its membership. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (6).

Absence of chair

(7) The chair shall decide which member of the board of directors is to act as chair in his or her absence. If the chair does not do so, the board of directors may decide which member is to act in the chair's absence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 162 (7).

(8) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (22).

(9) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (22).

(10) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (22).

(11) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (22).

(12) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (22).

Duties of the board of directors

163. (1) The board of directors shall act in a financially responsible and accountable manner in exercising its powers and performing its duties.

Same, board members

(2) Members of the board of directors shall act in good faith with a view to the best interests of the Board and shall exercise the care, diligence and skill of a reasonably prudent person. 1997, c. 16, Sched. A, s. 163.

- c) de trois à sept membres qui représentent les travailleurs, les employeurs et les autres personnes que le lieutenant-gouverneur en conseil estime appropriées, nommés par ce dernier. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (1).

Consultation au sujet du président de la Commission

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil consulte le président du conseil d'administration et les membres visés à l'alinéa (1) c) avant de nommer le président de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (2).

Rémunération et dépenses

(3) La Commission verse aux membres du conseil d'administration la rémunération et leur accorde les avantages que fixe le lieutenant-gouverneur en conseil et elle leur rembourse les dépenses raisonnables que fixe celui-ci. La rémunération et les dépenses sont des frais d'administration de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (3).

Réunions du conseil

(4) Le président du conseil convoque les réunions du conseil d'administration, lesquelles ont lieu au moins tous les deux mois. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (4).

Quorum

(5) La majorité des membres du conseil d'administration qui occupent leur charge constituent le quorum et la décision de la majorité des membres qui constituent le quorum constitue la décision du conseil d'administration. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (5).

Vacance

(6) Le conseil d'administration peut exercer ses activités malgré une vacance parmi ses membres. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (6).

Absence du président du conseil

(7) Le président du conseil décide lequel des membres du conseil d'administration doit le remplacer en son absence. S'il ne le fait pas, le conseil d'administration peut prendre cette décision. 1997, chap. 16, annexe A, par. 162 (7).

(8) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (22).

(9) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (22).

(10) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (22).

(11) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (22).

(12) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (22).

Fonctions du conseil d'administration

163. (1) Le conseil d'administration pratique une saine gestion financière assortie de l'obligation de rendre des comptes lorsqu'il exerce ses pouvoirs et fonctions.

Idem, membres du conseil

(2) Les membres du conseil d'administration agissent de bonne foi au mieux des intérêts de la Commission, avec le soin, la diligence et la compétence d'une personne d'une prudence raisonnable. 1997, chap. 16, annexe A, art. 163.

Delegation

164. The board of directors may delegate a power or duty of the Board to a member of the board of directors or to an officer or employee of the Board and may impose conditions and limitations on the delegation. The delegation must be made in writing. 1997, c. 16, Sched. A, s. 164.

Offices of the Board

165. (1) The main offices of the Board shall be situate in the City of Toronto. 1997, c. 16, Sched. A, s. 165 (1); 1997, c. 26, Sched.

Place of meeting

(2) The board of directors may hold meetings in any place in Ontario that the board considers convenient. 1997, c. 16, Sched. A, s. 165 (2).

Memorandum of understanding

166. (1) Every five years, the Board and the Minister shall enter into a memorandum of understanding containing only such terms as may be directed by the Minister.

Contents

(2) The memorandum of understanding must impose the following requirements:

1. Each year, the Board must give the Minister a strategic plan setting out its plans for the following five years.
2. The Board must give the Minister an annual statement setting out its proposed priorities for administering this Act and the regulations.
3. The Board must give the Minister an annual statement of its investment policies and goals.

Same

(3) The memorandum of understanding must address any matter that may be required by order of the Lieutenant Governor in Council or by a direction of Management Board of Cabinet.

Same

(4) The memorandum of understanding may address the following matters:

1. Any direction by the Minister about the programs to be reviewed under section 168.
2. Any matter proposed by the Board and agreed to by the Minister.
3. Any other matter the Minister considers appropriate.

Compliance

(5) The Board shall comply with the memorandum of understanding. 1997, c. 16, Sched. A, s. 166.

Policy directions

167. (1) The Minister may issue policy directions that have been approved by the Lieutenant Governor in Council on matters relating to the Board's exercise of its powers and performance of its duties under this Act.

Délégation

164. Le conseil d'administration peut déléguer les pouvoirs ou les fonctions de la Commission à un de ses membres ou à un dirigeant ou employé de la Commission et peut assortir la délégation de conditions et de restrictions. La délégation doit être faite par écrit. 1997, chap. 16, annexe A, art. 164.

Bureaux de la Commission

165. (1) Les bureaux principaux de la Commission sont situés dans la cité de Toronto. 1997, chap. 16, annexe A, par. 165 (1); 1997, chap. 26, annexe.

Lieu des réunions

(2) Le conseil d'administration peut tenir des réunions n'importe où en Ontario, selon ce qu'il juge opportun. 1997, chap. 16, annexe A, par. 165 (2).

Protocole d'entente

166. (1) Tous les cinq ans, la Commission et le ministre concluent un protocole d'entente ne contenant que les conditions qu'ordonne le ministre.

Contenu

(2) Le protocole d'entente impose les obligations suivantes :

1. La Commission remet chaque année au ministre un plan stratégique énonçant ses projets pour les cinq années suivantes.
2. La Commission remet au ministre un énoncé annuel des priorités qu'elle entend établir aux fins de l'application de la présente loi et des règlements.
3. La Commission remet au ministre un énoncé annuel de ses politiques et objectifs en matière de placement.

Idem

(3) Le protocole d'entente traite de toute question qu'exige par décret le lieutenant-gouverneur en conseil ou, par directive, le Conseil de gestion du gouvernement.

Idem

(4) Le protocole d'entente peut traiter des questions suivantes :

1. Toute directive du ministre concernant les programmes qui doivent être examinés aux termes de l'article 168.
2. Toute question que propose la Commission et dont le ministre a convenu.
3. Toute autre question que le ministre estime appropriée.

Conformité

(5) La Commission se conforme au protocole d'entente. 1997, chap. 16, annexe A, art. 166.

Directives en matière de politiques

167. (1) Le ministre peut émettre des directives en matière de politiques, qui ont été approuvées par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur des questions se rattachant à l'exercice par la Commission des pouvoirs et des fonctions que lui confère la présente loi.

Same

(2) In exercising a power or performing a duty under this Act, the Board shall respect any policy direction that relates to its exercise.

Report

(3) The Board shall report to the Minister whenever it exercises a power or performs a duty that relates to a policy direction. 1997, c. 16, Sched. A, s. 167.

Value for money audit

168. (1) The board of directors shall ensure that a review is performed each year of the cost, efficiency and effectiveness of at least one program that is provided under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 168 (1).

Same

(2) The Minister may determine which program is to be reviewed and shall notify the board of directors if he or she selects a program for review. 1997, c. 16, Sched. A, s. 168 (2).

Same

(3) The review must be performed under the direction of the Auditor General by one or more public accountants who are licensed under the *Public Accounting Act, 2004*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 168 (3); 2004, c. 17, s. 32; 2004, c. 8, ss. 46, 47 (2).

Audit of accounts

169. (1) The accounts of the Board shall be audited by the Auditor General or under his or her direction by an auditor appointed by the Lieutenant Governor in Council to audit them. 1997, c. 16, Sched. A, s. 169 (1); 2004, c. 17, s. 32.

Remuneration, etc.

(2) The Board shall pay the remuneration and reasonable expenses of an auditor appointed by the Lieutenant Governor in Council. The remuneration and expenses are administrative expenses of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 169 (2).

Annual report

170. (1) The Board shall give the Minister an annual report concerning its affairs.

Tabling

(2) The Minister shall submit the report to the Lieutenant Governor in Council and shall lay the report before the Assembly if it is in session or, if not, at the next session. 1997, c. 16, Sched. A, s. 170.

Idem

(2) Lorsqu'elle exerce les pouvoirs ou les fonctions que lui confère la présente loi, la Commission respecte toute directive en matière de politiques ayant trait à cet exercice.

Rapport

(3) La Commission fait un rapport au ministre chaque fois qu'elle exerce un pouvoir ou une fonction ayant trait à une directive en matière de politiques. 1997, chap. 16, annexe A, art. 167.

Vérification d'optimisation

168. (1) Le conseil d'administration fait en sorte que chaque année au moins un des programmes offerts aux termes de la présente loi soit examiné au plan des coûts, de l'efficience et de l'efficacité. 1997, chap. 16, annexe A, par. 168 (1).

Idem

(2) Le ministre peut déterminer le programme qui doit faire l'objet de l'examen et avise le conseil d'administration s'il choisit un programme à cette fin. 1997, chap. 16, annexe A, par. 168 (2).

Idem

(3) L'examen est effectué, sous la direction du vérificateur général, par un ou plusieurs experts-comptables qui sont titulaires d'un permis délivré en vertu de la *Loi de 2004 sur l'expertise comptable*. 1997, chap. 16, annexe A, par. 168 (3); 2004, chap. 8, art. 46 et par. 47 (2); 2004, chap. 17, art. 32.

Vérification des comptes

169. (1) Les comptes de la Commission sont vérifiés par le vérificateur général ou, sous sa direction, par un vérificateur nommé à cette fin par le lieutenant-gouverneur en conseil. 1997, chap. 16, annexe A, par. 169 (1); 2004, chap. 17, art. 32.

Rémunération

(2) La Commission verse la rémunération et couvre les dépenses raisonnables du vérificateur nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil. La rémunération et les dépenses sont des frais d'administration de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 169 (2).

Rapport annuel

170. (1) La Commission remet chaque année au ministre un rapport sur ses activités.

Dépôt

(2) Le ministre présente le rapport au lieutenant-gouverneur en conseil et le dépose devant l'Assemblée législative. Si celle-ci ne siège pas, il le dépose à la session suivante. 1997, chap. 16, annexe A, art. 170.

Employees' pension plan continued

171. (1) The Workers' Compensation Board Superannuation Fund is continued as the Workplace Safety and Insurance Board Employees' Pension Plan. Its purpose is to pay superannuation allowances and allowances upon the death or disability of full-time members of the board of directors and employees of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (1).

Expenses

(2) The cost of maintaining and administering the pension plan is chargeable to the insurance fund. 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (2).

Terms of the plan

(3) The terms of the pension plan are as prescribed. 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (3).

Deemed employees

(4) The following persons shall be deemed to be employees of the Board for the purposes of the pension plan:

1. The employees of safe workplace associations designated under section 6.
2. Persons who are deemed, on January 1, 1998, to be employees of the Workers' Compensation Board under paragraph 2 of subsection 68 (3) of the *Workers' Compensation Act*.
3. Persons who are deemed, on January 1, 1998, to be employees of the Workers' Compensation Board under subsection 68 (5) of the *Workers' Compensation Act*.
4. The employees of safety and accident prevention associations that, on January 1, 1998, are designated under subclause 16 (1) (n) (ii) of the *Occupational Health and Safety Act*. 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (4); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (23).

(5) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (24).

(6) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (24).

Reciprocal agreements

(7) With the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may enter into agreements with the government of Canada or of a province of Canada or with a municipality in Canada or a board, commission or public institution established under a statute of Canada or a province of Canada to provide reciprocal arrangements for the transfer of contributions and credits between pension plans. 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (7).

Maintien du régime de retraite des employés

171. (1) La Caisse de retraite des membres et des employés de la Commission des accidents du travail est maintenue sous le nom de Régime de retraite des employés de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Le régime a pour objet de verser des rentes de retraite et des allocations en cas de décès ou d'invalidité des membres à temps plein du conseil d'administration et des employés de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (1).

Dépenses

(2) Le coût du maintien et de l'administration du régime de retraite est imputable à la caisse d'assurance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (2).

Conditions du régime de retraite

(3) Les conditions du régime de retraite sont les conditions prescrites. 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (3).

Personnes réputées être des employés

(4) Les personnes suivantes sont réputées être des employés de la Commission aux fins du régime de retraite :

1. Les employés des associations pour la sécurité au travail désignées en vertu de l'article 6.
2. Les personnes qui, le 1^{er} janvier 1998, sont réputées être des employés de la Commission des accidents du travail aux termes de la disposition 2 du paragraphe 68 (3) de la *Loi sur les accidents du travail*.
3. Les personnes qui, le 1^{er} janvier 1998, sont réputées être des employés de la Commission des accidents du travail aux termes du paragraphe 68 (5) de la *Loi sur les accidents du travail*.
4. Les employés des associations pour la sécurité et la prévention des accidents qui, le 1^{er} janvier 1998, sont désignées en vertu du sous-alinéa 16 (1) n) (ii) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (4); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (23).

(5) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (24).

(6) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (24).

Accords de réciprocité

(7) Avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut conclure des accords avec le gouvernement du Canada ou d'une province du Canada ou avec une municipalité au Canada ou un conseil, une commission ou un établissement public créés en vertu d'une loi du Canada ou d'une province du Canada pour prévoir des mesures de réciprocité en vue du transfert des cotisations et des crédits entre les régimes de retraite. 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (7).

Same

(8) Despite subsection (1) and the terms of the pension plan, transfers of money and credit to or from the pension plan shall be made in accordance with the applicable agreement, if any, entered into under subsection (7). 1997, c. 16, Sched. A, s. 171 (8).

Mines**Mine rescue stations**

172. (1) The Board shall pay the reasonable expenses of establishing, maintaining and operating mine rescue stations under the *Occupational Health and Safety Act*.

Medical examinations for mine workers

(2) The Board may pay the remuneration and expenses of medical officers to examine workers and applicants for employment in a mine or mining plant in accordance with the regulations made under the *Occupational Health and Safety Act*.

Same

(3) The Board may take into account amounts paid under subsection (2) when determining the premiums to be paid under the insurance plan by Schedule 1 employers or the payments to be made by Schedule 2 employers who have workers receiving benefits under the insurance plan for silicosis. 1997, c. 16, Sched. A, s. 172.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL**Appeals Tribunal**

173. (1) The Workers' Compensation Appeals Tribunal is continued under the name Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal in English and Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail in French. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (1).

Remuneration and expenses

(2) The Appeals Tribunal shall pay persons appointed to the tribunal such remuneration and benefits and reimburse them for such reasonable expenses as may be determined by the Lieutenant Governor in Council. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (2).

Chair and chief executive officer

(3) A chair of the Appeals Tribunal appointed by the Lieutenant Governor in Council shall hear and decide appeals and such other matters as are conferred upon the tribunal under this Act and act as the tribunal's chief executive officer. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (3); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (25).

Absence of chair

(4) The chair shall decide which vice-chair is to act as chair in his or her absence. If the chair does not do so, the Minister may decide which vice-chair is to act in the chair's absence. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (4).

Idem

(8) Malgré le paragraphe (1) et les conditions du régime de retraite, les transferts de sommes et de crédits avec le régime de retraite doivent être effectués conformément à l'accord applicable, le cas échéant, conclu en vertu du paragraphe (7). 1997, chap. 16, annexe A, par. 171 (8).

Mines**Postes de secours dans les mines**

172. (1) La Commission assume les frais raisonnables d'établissement, de maintien et de fonctionnement des postes de secours dans les mines prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Examens médicaux pour les travailleurs dans les mines

(2) La Commission peut payer la rémunération et les dépenses des médecins-hygiénistes qui examinent les travailleurs et les candidats à un emploi dans une mine ou une installation minière conformément aux règlements pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Idem

(3) La Commission peut tenir compte des montants versés en vertu du paragraphe (2) lorsqu'elle détermine les primes que doivent verser dans le cadre du régime d'assurance les employeurs mentionnés à l'annexe 1 ou les versements que doivent faire les employeurs mentionnés à l'annexe 2 dont des travailleurs reçoivent des prestations dans le cadre du régime d'assurance pour la silicose. 1997, chap. 16, annexe A, art. 172.

**TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET
DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL****Tribunal d'appel**

173. (1) Le Tribunal d'appel des accidents du travail est maintenu sous le nom de Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en français et Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal en anglais. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (1).

Rémunération et dépenses

(2) Le Tribunal d'appel verse aux personnes nommées au Tribunal la rémunération et leur accorde les avantages que fixe le lieutenant-gouverneur en conseil et leur rembourse les dépenses raisonnables que fixe celui-ci. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (2).

Président et directeur général

(3) Un président du Tribunal d'appel nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil entend les appels et les autres questions que la présente loi confie au Tribunal et en décide et agit à titre de directeur général du Tribunal. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (3); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (25).

Absence du président

(4) Le président décide lequel des vice-présidents doit le remplacer en son absence. S'il ne le fait pas, le ministre peut prendre cette décision. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (4).

Employees

(5) The chair may, on behalf of the Appeals Tribunal employ such persons as the chair considers necessary for its purposes. The terms and conditions of their employment must conform to such guidelines as may be established by Management Board of Cabinet. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (5).

Operating costs

(6) The operating costs of the Appeals Tribunal are expenses of the Board. 1997, c. 16, Sched. A, s. 173 (6).

(7) REPEALED: 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (26).

Hearing of appeals

174. (1) In addition to the chair appointed under subsection 173 (3), the following persons appointed by the Lieutenant Governor in Council to the Appeals Tribunal shall hear and decide appeals and such other matters as are conferred upon the tribunal under this Act:

1. One or more vice-chairs.
2. The number of members who are representative of employers and of workers that the Lieutenant Governor in Council considers appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 174 (1); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (27).

Same

(2) Subject to subsection (3), the chair, or vice-chair assigned by the chair, sitting alone shall hear and decide appeals and such other matters as are conferred upon the tribunal under this Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 174 (2).

Exception

(3) If the chair considers it appropriate in the circumstances, a panel of three members shall hear and decide an appeal or other matter conferred upon the tribunal under this Act. The panel shall consist of the chair or a vice-chair, one tribunal member who is representative of employers and one who is representative of workers and shall be appointed by the chair. 1997, c. 16, Sched. A, s. 174 (3); 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (28).

Decision

(4) The decision of a majority of a three-member panel is the decision of the Appeals Tribunal. 1997, c. 16, Sched. A, s. 174 (4).

Panels

(5) A person sitting alone or a three person panel has all the jurisdiction and powers of the Appeals Tribunal. 1997, c. 16, Sched. A, s. 174 (5).

Continuing authority

175. If a member of the Appeals Tribunal ceases to hold office before completing his or her duties in respect of a proceeding, the member may complete those duties. 1997, c. 16, Sched. A, s. 175.

Employés

(5) Le président peut, au nom du Tribunal d'appel, employer les personnes que le président estime nécessaires aux fins du Tribunal. Leurs conditions d'emploi doivent être conformes aux lignes directrices qu'établit le Conseil de gestion du gouvernement. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (5).

Frais de fonctionnement

(6) Les frais de fonctionnement du Tribunal d'appel sont des dépenses de la Commission. 1997, chap. 16, annexe A, par. 173 (6).

(7) ABROGÉ : 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (26).

Audition des appels

174. (1) Outre le président nommé aux termes du paragraphe 173 (3), les personnes suivantes nommées au Tribunal d'appel par le lieutenant-gouverneur en conseil entendent les appels et les autres questions que la présente loi confie au Tribunal et en décident :

1. Un ou plusieurs vice-présidents.
2. Le nombre de membres représentant les employeurs et les travailleurs que le lieutenant-gouverneur en conseil estime approprié. 1997, chap. 16, annexe A, par. 174 (1); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (27).

Idem

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le président, ou le vice-président qu'il charge de la tâche, entend seul les appels et les autres questions que la présente loi confie au Tribunal et en décide. 1997, chap. 16, annexe A, par. 174 (2).

Exception

(3) Si le président l'estime approprié dans les circonstances, un comité de trois membres entend un appel ou une autre question que la présente loi confie au Tribunal et en décide. Le comité se compose du président ou d'un vice-président, d'un membre du tribunal représentant les employeurs et d'un autre membre représentant les travailleurs, et il est nommé par le président. 1997, chap. 16, annexe A, par. 174 (3); 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (28).

Décision

(4) La décision de la majorité des membres d'un comité de trois membres constitue la décision du Tribunal d'appel. 1997, chap. 16, annexe A, par. 174 (4).

Comités

(5) Une personne seule ou un comité de trois personnes a toute la compétence et tous les pouvoirs du Tribunal d'appel. 1997, chap. 16, annexe A, par. 174 (5).

Continuation du mandat

175. Si un membre du Tribunal d'appel cesse d'occuper sa charge avant d'avoir terminé d'exercer ses fonctions à l'égard d'une instance, il peut terminer de les exercer. 1997, chap. 16, annexe A, art. 175.

OFFICES OF THE WORKER AND EMPLOYER ADVISERS

Offices of the Worker and Employer Advisers

Office continued

176. (1) The Office of the Worker Adviser is continued. Its functions are to educate, advise and represent workers who are not members of a trade union and their survivors.

Same, Employer Adviser

(2) The Office of the Employer Adviser is continued. Its functions are to educate, advise and represent primarily those employers that have fewer than 100 employees.

Costs

(3) The Minister shall determine the amount of the costs that may be incurred by each office in performing its functions and the Board shall pay them.

Review

(4) Before January 1, 1999, the Ministry of Labour shall review the functions and operations of each office and shall determine whether there is a continuing need for the office. 1997, c. 16, Sched. A, s. 176.

GENERAL

Committee of employers

177. (1) The Schedule 1 employers in a class may appoint a committee to watch over their interests in matters to which the insurance plan relates.

Composition

(2) The committee is composed of a maximum of five members, each of whom must be an employer in the class.

Function

(3) The committee may be the medium of communication between the Board and the employers in the class to which the committee relates.

Certificate re claim

(4) The committee may certify to the Board that a person claiming benefits under the insurance plan is entitled to receive them, if the benefits relate to a worker employed by a member of the class to which the committee relates.

Effect

(5) The Board may act upon the certificate if it is satisfied that the committee sufficiently represents the employers in the class to which the committee relates.

Certificate re amount

(6) The committee may also certify to the Board the amount of the payments to which the person is entitled under the insurance plan, and the Board may act upon the certificate if the person is satisfied with the amount certified by the committee. 1997, c. 16, Sched. A, s. 177.

BUREAUX DES CONSEILLERS DES TRAVAILLEURS
ET DU PATRONATLe Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des
conseillers du patronat

Maintien du Bureau

176. (1) Le Bureau des conseillers des travailleurs est maintenu. Il a pour mission d'éduquer, de conseiller et de représenter les travailleurs qui ne font pas partie d'un syndicat ainsi que leurs survivants.

Idem

(2) Le Bureau des conseillers du patronat est maintenu. Il a pour mission d'éduquer, de conseiller et de représenter principalement les employeurs qui ont moins de 100 employés.

Frais

(3) Le ministre fixe le montant des frais que peut engager chaque bureau dans l'exercice de ses fonctions et la Commission assume ces frais.

Examen

(4) Avant le 1^{er} janvier 1999, le ministère du Travail examine les fonctions et les activités de chaque bureau et décide s'il est nécessaire de le maintenir. 1997, chap. 16, annexe A, art. 176.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Comité d'employeurs

177. (1) Les employeurs mentionnés à l'annexe 1 au sein d'une catégorie peuvent créer un comité dans le but de veiller à leurs intérêts en ce qui concerne les questions auxquelles touche le régime d'assurance.

Composition

(2) Le comité se compose d'au plus cinq membres dont chacun doit être un employeur appartenant à la catégorie.

Fonction

(3) Le comité peut servir de moyen de communication entre la Commission et les employeurs appartenant à la catégorie.

Certificat relatif à la demande

(4) Le comité peut certifier à la Commission qu'une personne qui demande des prestations dans le cadre du régime d'assurance y a droit, si les prestations concernent un travailleur employé par un membre de la catégorie.

Effet

(5) La Commission peut donner suite au certificat si elle est convaincue que le comité représente suffisamment les employeurs appartenant à la catégorie.

Certificat relatif au montant

(6) Le comité peut également certifier à la Commission le montant des versements auxquels la personne a droit dans le cadre du régime d'assurance, et la Commission peut donner suite au certificat si la personne est satisfaite du montant certifié par le comité. 1997, chap. 16, annexe A, art. 177.

French language services

178. Services under this Act shall be made available in the French language where appropriate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 178.

Immunity

179. (1) No action or other proceeding for damages may be commenced against any of the following persons for an act or omission done or omitted by the person in good faith in the execution or intended execution of any power or duty under this Act:

1. Members of the board of directors, officers and employees of the Board.
2. The chair, vice-chairs, members and employees of the Appeals Tribunal.
3. Persons employed in the Office of the Worker Adviser or the Office of the Employer Adviser.
4. Persons employed by a safe workplace association, a medical clinic or a training centre designated under section 6.
5. Physicians who conduct an assessment under section 47 (degree of permanent impairment).
6. Persons who are engaged by the Board to conduct an examination, investigation, inquiry, inspection or test or who are authorized to perform any function.

Exception

(2) Subsection (1) does not relieve the Board of any liability to which the Board would otherwise be subject in respect of a person described in paragraph 1, 4, 5 or 6 of subsection (1).

Liability of the Crown

(3) Subsection (1) does not, by reason of subsections 5 (2) and (4) of the *Proceedings Against the Crown Act*, relieve the Crown of liability in respect of a tort committed by a person described in paragraphs 2 and 3 of subsection (1) to which the Crown would otherwise be subject.

Immunity for health care practitioners, etc.

(4) No action or other proceeding may be commenced against a health care practitioner, hospital or health facility for providing information under section 37 or 47 unless he or she or it acts maliciously. 1997, c. 16, Sched. A, s. 179.

Rules re witnesses and documents**Compellability of witnesses**

180. (1) The following persons are not compellable witnesses before a court or tribunal respecting any information or material furnished to or received by them while acting within the scope of their employment under this Act:

1. Members of the board of directors of the Board.

Services en français

178. Lorsque cela est approprié, les services prévus en vertu de la présente loi sont offerts en français. 1997, chap. 16, annexe A, art. 178.

Immunité

179. (1) Sont irrecevables les actions ou autres instances en dommages-intérêts introduites contre l'une ou l'autre des personnes suivantes pour un acte ou une omission qu'elle a commis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs ou fonctions que lui attribue la présente loi :

1. Les membres du conseil d'administration, les dirigeants et les employés de la Commission.
2. Le président, les vice-présidents, les membres et les employés du Tribunal d'appel.
3. Les personnes employées au Bureau des conseillers des travailleurs ou au Bureau des conseillers du patronat.
4. Les personnes employées par une association pour la sécurité au travail, une clinique médicale ou un centre de formation désignés en vertu de l'article 6.
5. Les médecins qui effectuent une évaluation aux termes de l'article 47 (degré de déficience permanente).
6. Les personnes engagées par la Commission pour effectuer un examen, une enquête, une inspection ou un essai ou autorisées à exercer toute fonction.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne dégage pas la Commission de la responsabilité qu'elle serait autrement tenue d'assumer à l'égard d'une personne visée à la disposition 1, 4, 5 ou 6 du paragraphe (1).

Responsabilité de la Couronne

(3) Malgré les paragraphes 5 (2) et (4) de la *Loi sur les instances introduites contre la Couronne*, le paragraphe (1) ne dégage pas la Couronne de la responsabilité qu'elle serait autrement tenue d'assumer à l'égard d'un délit civil commis par une personne visée aux dispositions 2 et 3 du paragraphe (1).

Immunité des praticiens de la santé

(4) Sont irrecevables les actions ou autres instances introduites contre un praticien de la santé, un hôpital ou un établissement de santé parce qu'il a fourni des renseignements aux termes de l'article 37 ou 47, à moins qu'il n'ait agi dans l'intention de nuire. 1997, chap. 16, annexe A, art. 179.

Témoins et documents**Contraignabilité**

180. (1) Les personnes suivantes ne sont pas contraignables à témoigner devant un tribunal judiciaire ou administratif en ce qui concerne les renseignements ou les documents qui leur sont fournis ou qu'elles reçoivent dans le cadre de leur emploi aux termes de la présente loi :

1. Les membres du conseil d'administration de la Commission.

2. The chair, vice-chairs and members of the Appeals Tribunal.
3. Employees of the Board or of the Appeals Tribunal.
4. Persons employed in the Office of the Worker Adviser or the Office of the Employer Adviser.
5. Persons who are engaged by the Board or the Appeals Tribunal to conduct an examination, investigation, inquiry, inspection or test or who are authorized by the Board or the Appeals Tribunal to perform any function.
6. Health care practitioners providing information under section 37. 1997, c. 16, Sched. A, s. 180 (1).

Production of documents

(2) The Board, the members of the board of directors and the employees of, and persons engaged or authorized by the Board are not required to produce, in a proceeding in which the Board is not a party, any information or material furnished, obtained, made or received in the performance of the Board's, member's, employee's or person's duties under this Act. The same is true, with necessary modifications, if the Appeals Tribunal, the Office of the Worker Adviser or the Office of the Employer Adviser is not a party to a proceeding. 2000, c. 26, Sched. I, s. 1 (29).

Exception

(3) If the Board is a party to a proceeding, the members of the board of directors and employees of and persons engaged or authorized by the Board may be determined to be compellable witnesses. The same is true, with necessary modifications, if the Appeals Tribunal, the Office of the Worker Adviser or the Office of the Employer Adviser is a party to a proceeding. 1997, c. 16, Sched. A, s. 180 (3).

Privileged reports

(4) Information provided under section 37 or 47 is privileged and shall not be produced in any action or proceeding. 1997, c. 16, Sched. A, s. 180 (4).

Prohibition re disclosing information

181. (1) No member of the board of directors or employee of the Board and no person authorized to make an inquiry under this Act shall disclose information that has come to his or her knowledge in the course of an examination, investigation, inquiry or inspection under this Act. Nor shall he or she allow it to be disclosed.

Exception

(2) The board member, employee or person may disclose information or allow it to be disclosed in the performance of his or her duties or under the authority of the Board.

2. Le président, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel.
3. Les employés de la Commission ou du Tribunal d'appel.
4. Les personnes employées au Bureau des conseillers des travailleurs ou au Bureau des conseillers du patronat.
5. Les personnes engagées par la Commission ou le Tribunal d'appel pour effectuer un examen, une enquête, une inspection ou un essai ou autorisées par la Commission ou le Tribunal d'appel à exercer toute fonction.
6. Les praticiens de la santé qui fournissent des renseignements aux termes de l'article 37. 1997, chap. 16, annexe A, par. 180 (1).

Production de documents

(2) La Commission, les membres de son conseil d'administration et ses employés ainsi que les personnes engagées ou autorisées par elle ne sont pas tenues de produire, dans une instance à laquelle la Commission n'est pas partie, les renseignements ou les documents qui sont fournis, obtenus, rédigés ou reçus dans l'exercice de leurs fonctions aux termes de la présente loi. Il en est de même, avec les adaptations nécessaires, si le Tribunal d'appel, le Bureau des conseillers des travailleurs ou le Bureau des conseillers du patronat n'est pas partie à une instance. 2000, chap. 26, annexe I, par. 1 (29).

Exception

(3) Si la Commission est partie à une instance, les membres de son conseil d'administration et ses employés ainsi que les personnes engagées ou autorisées par elle peuvent être reconnus comme étant contraignables à témoigner. Il en est de même, avec les adaptations nécessaires, si le Tribunal d'appel, le Bureau des conseillers des travailleurs ou le Bureau des conseillers du patronat est partie à une instance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 180 (3).

Rapports privilégiés

(4) Les renseignements fournis aux termes de l'article 37 ou 47 sont privilégiés et ne peuvent être produits dans une action ou une instance. 1997, chap. 16, annexe A, par. 180 (4).

Non-divulgence de renseignements

181. (1) Aucun membre du conseil d'administration ou employé de la Commission et aucune personne autorisée à effectuer une enquête aux termes de la présente loi ne doivent divulguer les renseignements qui sont portés à leur connaissance lors d'un examen, d'une enquête ou d'une inspection effectué aux termes de la présente loi, ni ne doivent en permettre la divulgation.

Exception

(2) Le membre du conseil, l'employé ou la personne peut divulguer les renseignements ou en permettre la divulgation dans l'exercice de ses fonctions ou avec l'autorisation de la Commission.

Same

(3) No employer or employer's representative shall disclose health information received from a health care practitioner, hospital, health facility or any other person or organization about a worker who has made a claim for benefits unless specifically permitted by the Act. 1997, c. 16, Sched. A, s. 181.

Evidence of decisions

182. A document or extract that purports to be certified on behalf of the Board as a true copy shall be received in evidence in any proceeding as proof, in the absence of evidence to the contrary, of the document or extract without proof of the signature or the position of the person appearing to have signed the certificate. 1997, c. 16, Sched. A, s. 182.

Regulations

183. (1) Subject to the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may make such regulations for carrying out this Act as may be considered expedient including regulations,

- (a) prescribing anything that must or may be prescribed under this Act;
- (b) prescribing the way in which payments received by a person under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan* are to be taken into account when calculating the amount of the payments under the insurance plan to which the person is entitled.

Same, Schedules 1 and 2

(2) Subject to the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may make regulations establishing Schedules 1 and 2 and,

- (a) adding classes of industries to Schedule 1 or Schedule 2, deleting classes from a schedule, redefining classes within a schedule or transferring classes from one schedule to the other;
- (b) including an industry in, or excluding it from, a class in whole or in part;
- (c) excluding a trade, employment, occupation, calling, avocation or service from an industry for the purposes of the insurance plan;
- (d) subdividing a class of employers into subclasses or groups according to the risk of the industry.

Same, Schedules 3 and 4

(3) Subject to the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may make regulations establishing Schedules 3 and 4, setting out in the schedules descriptions of processes and specifying the occupational disease to which each process relates.

Idem

(3) Aucun employeur ou représentant d'un employeur ne doit divulguer les renseignements sur la santé qu'il a reçus d'un praticien de la santé, d'un hôpital, d'un établissement de santé ou d'une autre personne ou d'un autre organisme au sujet d'un travailleur qui a présenté une demande de prestations, sauf si la Loi l'autorise expressément. 1997, chap. 16, annexe A, art. 181.

Preuve

182. Le document ou l'extrait qui se présente comme étant une copie certifiée conforme au nom de la Commission est recevable dans toute instance comme preuve, en l'absence de preuve contraire, du document ou de l'extrait sans qu'il soit nécessaire d'établir l'authenticité de la signature ou la qualité du présumé signataire du certificat. 1997, chap. 16, annexe A, art. 182.

Règlements

183. (1) Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut prendre les règlements qu'elle estime utiles à l'application de la présente loi. Elle peut notamment, par règlement :

- a) prescrire tout ce qui doit ou peut être prescrit aux termes de la présente loi;
- b) prescrire la façon de tenir compte des versements reçus par une personne dans le cadre du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* lors du calcul du montant des versements auxquels la personne a droit dans le cadre du régime d'assurance.

Idem, annexes 1 et 2

(2) Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement, établir les annexes 1 et 2 et faire ce qui suit :

- a) ajouter des catégories de secteurs d'activité à l'annexe 1 ou à l'annexe 2, retirer des catégories d'une annexe, redéfinir des catégories au sein d'une annexe ou transférer des catégories d'une annexe à l'autre;
- b) inclure tout ou partie d'un secteur d'activité dans une catégorie ou l'en exclure;
- c) exclure un métier, un emploi, une profession, un travail ou un service d'un secteur d'activité aux fins du régime d'assurance;
- d) subdiviser une catégorie d'employeurs en sous-catégories ou groupes selon le risque pouvant exister dans le secteur d'activité.

Idem, annexes 3 et 4

(3) Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement, établir les annexes 3 et 4, y énoncer des descriptions de procédés et préciser la maladie professionnelle à laquelle se rapporte chaque procédé.

Declaration re disease

(4) Subject to the approval of the Lieutenant Governor in Council, the Board may declare a disease to be an occupational disease for the purposes of this Act and may amend Schedule 3 or 4 accordingly.

Classes, etc.

(5) A regulation may create different classes of persons, industries or things and may impose different requirements or create different entitlements with respect to each class.

Retroactivity

(6) A regulation is, if it so provides, effective with reference to a period before it is filed. However, no regulation may be made effective as of a date before January 1, 1998. 1997, c. 16, Sched. A, s. 183.

184. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS ACT). 1997, c. 16, Sched. A, s. 184.

185. OMITTED (ENACTS SHORT TITLE OF THIS ACT). 1997, c. 16, Sched. A, s. 185.

Déclaration

(4) Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission peut déclarer qu'une maladie est une maladie professionnelle pour l'application de la présente loi et modifier l'annexe 3 ou 4 en conséquence.

Catégories

(5) Les règlements peuvent créer différentes catégories de personnes, de secteurs d'activité ou de choses et imposer des exigences différentes ou créer des droits différents à l'égard de chaque catégorie.

Rétroactivité

(6) Les règlements qui comportent une disposition en ce sens ont un effet rétroactif. Toutefois, cet effet ne peut être antérieur au 1^{er} janvier 1998. 1997, chap. 16, annexe A, art. 183.

184. OMIS (PRÉVOIT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LOI). 1997, chap. 16, annexe A, art. 184.

185. OMIS (ÉDICTE LE TITRE ABRÉGÉ DE LA PRÉSENTE LOI). 1997, chap. 16, annexe A, art. 185.

Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail

ONTARIO REGULATION 562/99

Amended to O. Reg. 338/05

BENEFIT FOR LOSS OF RETIREMENT INCOME

DEFINITION

1. In this Regulation,

“worker account balance” means the sum of,

- (a) the amounts set aside by the Board under subsection 45 (2) of the Act on behalf of the worker,
- (b) the amounts contributed by the worker under subsection 45 (3) of the Act, if any, and
- (c) the accumulated investment income on the amounts referred to in clauses (a) and (b). O. Reg. 562/99, s. 1.

PAYMENT SCHEMES

2. The following are the payment schemes for the purposes of subsection 45 (6) of the Act:

1. A joint and survivor annuity, which provides regular income payments to the worker from age 65 and throughout his or her lifetime and to the worker's surviving spouse, if any, after the death of the worker and throughout the lifetime of the spouse.
2. A life annuity with return of worker account balance, which provides regular income payments to the worker from age 65 and throughout his or her lifetime and from which, if the worker dies before receiving annuity payments totalling the worker account balance, a lump sum equal to the difference between the total amount paid to the worker and the worker account balance shall be paid to the worker's estate.
3. A life annuity with guarantee to age 70, which provides regular income payments to the worker from age 65 and throughout his or her lifetime and from which, if the worker dies before reaching age 70, a lump sum equal to the commuted value of the payments due for the remainder of the guarantee period shall be paid to the worker's estate. O. Reg. 562/99, s. 2; O. Reg. 562/99, s. 8 (1); O. Reg. 338/05, s. 1.

JOINT AND SURVIVOR ANNUITY PAYMENT SCHEME

3. (1) Every retirement benefit payable under the Act to a worker who has a spouse with whom the worker was cohabiting on the worker's 65th birthday shall be paid as a joint and survivor annuity under paragraph 1 of section 2 unless the worker and that spouse previously made a joint election under subsection (2) and the election was not revoked by them under subsection (4). O. Reg. 562/99, s. 3 (1); O. Reg. 562/99, s. 8 (2); O. Reg. 338/05, s. 2 (1).

(2) The worker and the worker's spouse may jointly elect not to have the retirement benefit paid as a joint and survivor annuity. O. Reg. 562/99, s. 3 (2); O. Reg. 562/99, s. 8 (2); O. Reg. 338/05, s. 2 (2).

(3) To be effective, a joint election under subsection (2) must be in writing, must be signed by the worker and the spouse and must be received by the Board on or before the worker's 65th birthday. O. Reg. 562/99, s. 3 (3); O. Reg. 562/99, s. 8 (2); O. Reg. 338/05, s. 2 (3).

(4) An election under subsection (2) may be revoked by written notice signed by the worker and the spouse and received by the Board on or before the worker's 65th birthday. O. Reg. 562/99, s. 3 (4); O. Reg. 562/99, s. 8 (2); O. Reg. 338/05, s. 2 (4).

(5) Subject to subsection 5 (5), if a retirement benefit is to be paid as a joint and survivor annuity under this section, the amount of each benefit payment payable to the surviving spouse shall be 60 per cent of each benefit payment payable to the worker, unless the worker has elected to have the survivor benefit payments set at 75 per cent or at 100 per cent of each benefit payment payable to the worker. O. Reg. 562/99, s. 3 (5); O. Reg. 562/99, s. 8 (2); O. Reg. 338/05, s. 2 (5).

(6) To be effective, an election under subsection (5) must be in writing, must be signed by the worker and must be received by the Board on or before the worker's 65th birthday. O. Reg. 562/99, s. 3 (6).

R1.1

PAYMENT SCHEMES OTHER THAN JOINT
AND SURVIVOR ANNUITY

4. (1) This section applies where a retirement benefit is to be paid as a life annuity under paragraph 2 or 3 of section 2. O. Reg. 562/99, s. 4 (1).

(2) A worker may elect to have a retirement benefit paid as a life annuity with return of worker account balance or a life annuity with guarantee to age 70. O. Reg. 562/99, s. 4 (2).

(3) To be effective, an election under subsection (2) must be in writing, must be signed by the worker and must be received by the Board on or before the worker's 65th birthday. O. Reg. 562/99, s. 4 (3).

(4) A retirement benefit that is to be paid as a life annuity shall be paid,

- (a) according to the payment scheme elected by the worker under subsection (2), if the worker has made such an election; or
- (b) as a life annuity with return of worker account balance, otherwise. O. Reg. 562/99, s. 4 (4).

INDEXING

5. (1) A worker may elect to receive his or her retirement benefit payments on an indexed basis, to permit periodic increases in the amount of the payments. O. Reg. 562/99, s. 5 (1).

(2) To be effective, an election under this section must be in writing, must be signed by the worker and must be received by the Board on or before the worker's 65th birthday. O. Reg. 562/99, s. 5 (2).

(3) A worker who makes an election under this section may select which indexing formula he or she prefers from a range of actuarially determined indexing formulas approved by the Board. O. Reg. 562/99, s. 5 (3).

(4) A worker who makes an election under this section shall receive his or her retirement benefit payments,

- (a) according to the indexing formula selected by him or her in accordance with subsection (3); or
- (b) if no such selection was made, according to an actuarially determined indexing formula selected by the Board. O. Reg. 562/99, s. 5 (4).

(5) If a worker who has made an election under this section dies leaving a spouse entitled to a survivor annuity under paragraph 1 of section 2, the amount of the payments to the surviving spouse shall be indexed in the same manner as were the payments to the worker and, for that purpose, the amount of the first payment to the spouse shall be determined by applying the percentage determined under subsection 3 (5) to the last payment paid to the worker. O. Reg. 562/99, s. 5 (5); O. Reg. 562/99, s. 8 (3); O. Reg. 338/05, s. 3.

PRE-RETIREMENT DEATH BENEFITS

6. (1) This section provides for the payment of a pre-retirement death benefit for the surviving spouse, the surviving dependent children or the surviving dependants, if any, of a worker for whom the Board has set aside amounts under subsection 45 (2) of the Act if that worker dies before beginning to receive a retirement benefit. O. Reg. 562/99, s. 6 (1); O. Reg. 562/99, s. 8 (4); O. Reg. 338/05, s. 4 (1).

(2) In this section,

“survivor account balance”, with respect to a worker, means the sum of,

- (a) the amounts set aside by the Board under subsection 45 (2) of the Act on behalf of the worker, and
- (b) the accumulated investment income on those amounts. O. Reg. 562/99, s. 6 (2).

(3) A pre-retirement death benefit payable under this section shall be equal in value to the survivor account balance. O. Reg. 562/99, s. 6 (3).

(4) The pre-retirement death benefit shall be paid to the worker's surviving spouse if the worker was cohabiting with that spouse on the date of the worker's death. O. Reg. 562/99, s. 6 (4); O. Reg. 562/99, s. 8 (5); O. Reg. 338/05, s. 4 (2).

(5) If no spouse is entitled to a benefit under subsection (4) and at least one dependent child of the worker survives the worker, the pre-retirement death benefit shall be paid in equal shares to each dependent child of the worker who survives the worker. O. Reg. 562/99, s. 6 (5); O. Reg. 562/99, s. 8 (5); O. Reg. 338/05, s. 4 (3).

(6) If no person is entitled to a benefit under subsection (4) or (5), the pre-retirement death benefit shall be paid in equal shares to each dependant of the worker who survives the worker. O. Reg. 562/99, s. 6 (6).

(6.1) If no person is entitled to receive the pre-retirement death benefit under subsection (4), (5) or (6), it shall be paid to the worker's designated beneficiary, and, if the worker has not designated a beneficiary, to his or her estate. O. Reg. 72/03, s. 1.

(6.2) Subsection (6.1) is effective as of January 1, 1998. O. Reg. 72/03, s. 1.

(7) A pre-retirement death benefit payable under this section shall be paid as a lump sum equal to the survivor account balance unless,

- (a) it is paid to the worker's surviving spouse under subsection (4); and
- (b) the spouse makes an election under subsection (8). O. Reg. 562/99, s. 6 (7); O. Reg. 562/99, s. 8 (5); O. Reg. 338/05, s. 4 (4).

(8) If the annual benefit to which a spouse becomes entitled on the death of a worker is \$1,142.20 or more, the spouse may elect to have the pre-retirement death benefit paid as a life annuity with return of survivor account balance with the following terms:

1. The commuted value of the life annuity shall be equal to the survivor account balance.
2. It shall provide regular income payments to the spouse beginning after the death of the worker and continuing throughout the lifetime of the spouse.
3. If the spouse dies before receiving annuity payments totalling the survivor account balance, a lump sum equal to the difference between the total amount paid to the spouse and the survivor account balance shall be paid to the estate of the spouse. O. Reg. 562/99, s. 8 (6); O. Reg. 338/05, s. 4 (5).

(9) To be effective, an election under subsection (8) must be in writing, must be signed by the spouse and must be delivered to the Board within 90 days after the Board notifies the spouse of his or her right to make an election under subsection (8). O. Reg. 562/99, s. 6 (9); O. Reg. 562/99, s. 8 (7); O. Reg. 338/05, s. 4 (6).

7. (1) This section provides for the payment of a supplementary pre-retirement death benefit with respect to a worker who elected to contribute additional amounts under subsection 45 (3) of the Act and dies before beginning to receive a retirement benefit. O. Reg. 562/99, s. 7 (1).

(2) In this section,

“supplementary survivor account balance” means the sum of,

- (a) the amounts contributed by the worker under subsection 45 (3) of the Act, and
- (b) the accumulated investment income on those amounts. O. Reg. 562/99, s. 7 (2).

(3) A supplementary pre-retirement death benefit payable under this section shall be equal in value to the supplementary survivor account balance. O. Reg. 562/99, s. 7 (3).

(4) The supplementary pre-retirement death benefit shall be paid to the worker's surviving spouse if the worker was cohabiting with that spouse on the date of the worker's death. O. Reg. 562/99, s. 7 (4); O. Reg. 562/99, s. 8 (8); O. Reg. 338/05, s. 5 (1).

(5) If no spouse is entitled to a benefit under subsection (4) and at least one dependent child of the worker survives the worker, the supplementary pre-retirement death benefit shall be paid in equal shares to each dependent child of the worker who survives the worker. O. Reg. 562/99, s. 7 (5); O. Reg. 562/99, s. 8 (8); O. Reg. 338/05, s. 5 (2).

(6) If no person is entitled to a benefit under subsection (4) or (5), the supplementary pre-retirement death benefit shall be paid in equal shares to each dependant of the worker who survives the worker. O. Reg. 562/99, s. 7 (6).

(7) If no person is entitled to receive the supplementary pre-retirement death benefit under subsection (4), (5) or (6), it shall be paid to the worker's designated beneficiary, and, if the worker has not designated a beneficiary, to the worker's estate. O. Reg. 562/99, s. 7 (7).

(8) A supplementary pre-retirement death benefit payable under this section shall be paid as a lump sum equal to the survivor account balance unless,

- (a) it is paid to the worker's surviving spouse under subsection (4); and
- (b) the spouse makes an election under subsection (9). O. Reg. 562/99, s. 7 (8); O. Reg. 562/99, s. 8 (8); O. Reg. 338/05, s. 5 (3).

(9) If the annual benefit to which a spouse becomes entitled on the death of a worker is \$1,142.20 or more, the spouse may elect to have the supplementary pre-retirement death benefit paid as a life annuity with return of supplementary survivor account balance, with the following terms:

1. The commuted value of the life annuity shall be equal to the supplementary survivor account balance.
2. It shall provide regular income payments to the spouse beginning after the death of the worker and continuing throughout the lifetime of the spouse.
3. If the spouse dies before receiving annuity payment totalling the supplementary survivor account balance, a lump sum equal to the difference between the total amount paid to the spouse and the supplementary survivor account balance shall be paid to the estate of the spouse. O. Reg. 562/99, s. 8 (9); O. Reg. 338/05, s. 5 (4).

(10) To be effective, an election under subsection (9) must be in writing, must be signed by the spouse and must be delivered to the Board within 90 days after the Board notifies the spouse of his or her right to make an election under subsection (9). O. Reg. 562/99, s. 7 (10); O. Reg. 562/99, s. 8 (10); O. Reg. 338/05, s. 5 (5).

8. SPENT: O. Reg. 562/99, s. 8.

9. (1) This section applies with respect to the continuing application of Ontario Regulation 715/94 under section 102 of the Act. O. Reg. 562/99, s. 9 (1).

(2) Every reference to a “spousal partner” in sections 2, and 6 of Ontario Regulation 715/94 shall be deemed to be reference to either of two persons who, on the date the worker reaches 65 years of age, are cohabiting and,

- (a) are married to each other; or
- (b) are living together in a conjugal relationship outside marriage and,
 - (i) have cohabited for at least one year,
 - (ii) are together the parents of a child, or
 - (iii) have together entered into a cohabitation agreement under section 53 of the *Family Law Act* or a successor to that section. O. Reg. 338/05, s. 6.

(3) Every reference to a “spouse” in section 7 of Ontario Regulation 715/94 shall be deemed to be a reference to a spouse as defined in subsection 1 (1) of the pre-1997 Act, as that subsection is deemed to be amended by section 103.1 of the Act. O. Reg. 338/05, s. 6.

10. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 562/99, s. 10.

Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail

R.R.O. 1990, REGULATION 1101

No Amendments

FIRST AID REQUIREMENTS

1. (1) A first aid station shall contain,
 - (a) a first aid box containing the items required by this Regulation; and
 - (b) a notice board displaying,
 - (i) the Board's poster known as Form 82,
 - (ii) the valid first aid certificates of qualification of the trained workers on duty, and
 - (iii) an inspection card with spaces for recording the date of the most recent inspection of the first aid box and the signature of the person making the inspection. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 1 (1).
- (2) A first aid station shall be in the charge of a worker who works in the immediate vicinity of the first aid station and who is qualified in first aid to the standards required by this Regulation. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 1 (2).
- (3) First aid stations shall be so located as to be easily accessible for the prompt treatment of any worker at all times when work is in progress. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 1 (3).
2. (1) A first aid box shall contain as a minimum the first aid items required by this Regulation and all items in the box shall be maintained in good condition at all times. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 2 (1).
- (2) The box shall be large enough so that each item is in plain view and easily accessible. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 2 (2).
3. Every employer shall at all times keep posted in other conspicuous places in the place of employment the Board's poster known as Form 82 respecting the necessity of reporting all accidents and receiving first aid treatment. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 3.
4. The expense of furnishing and maintaining first aid appliances and services shall be borne by the employer. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 4.
5. Every employer shall keep a record of all circumstances respecting an accident as described by the injured worker, the date and time of its occurrence, the names of witnesses, the nature and exact location of the injuries to the worker and the date, time and nature of each first aid treatment given. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 5.

6. Employers shall inspect first aid boxes and their contents at not less than quarter-yearly intervals and shall mark the inspection card for each box with the date of the most recent inspection and the signature of the person making the inspection. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 6.

7. The Board or its appointees may make inspections of first aid stations, appliances, services and records. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 7.

FIRST AID REQUIREMENTS

8. (1) Every employer employing not more than five workers in any one shift at a place of employment shall provide and maintain at the place of employment a first aid station with a first aid box containing as a minimum,
 - (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
 - (b) 1 card of safety pins; and
 - (c) dressings consisting of,
 - (i) 12 adhesive dressings individually wrapped,
 - (ii) 4 sterile gauze pads, 3 inches square,
 - (iii) 2 rolls of gauze bandage, 2 inches wide,
 - (iv) 2 field dressings, 4 inches square or 2 four-inch sterile bandage compresses, and
 - (v) 1 triangular bandage. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 8 (1).
- (2) The employer shall ensure that the first aid station is at all times in the charge of a worker who,
 - (a) is the holder of a valid St. John Ambulance Emergency First Aid Certificate or its equivalent; and
 - (b) works in the immediate vicinity of the station. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 8 (2).
9. (1) Every employer employing more than five workers and not more than fifteen workers in any one shift at a place of employment shall provide and maintain a first aid station with a first aid box containing as a minimum,

R2.1

- (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
- (b) 1 card of safety pins; and
- (c) dressings consisting of,
 - (i) 24 adhesive dressings individually wrapped,
 - (ii) 12 sterile gauze pads, 3 inches square,
 - (iii) 4 rolls of 2-inch gauze bandage,
 - (iv) 4 rolls of 4-inch gauze bandage,
 - (v) 4 sterile surgical pads suitable for pressure dressings, individually wrapped,
 - (vi) 6 triangular bandages,
 - (vii) 2 rolls of splint padding, and
 - (viii) 1 roll-up splint. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 9 (1).
- (2) The employer shall ensure that the first aid station is at all times in the charge of a worker who,
 - (a) is the holder of a valid St. John Ambulance Standard First Aid Certificate or its equivalent; and
 - (b) works in the immediate vicinity of the box. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 9 (2).
- 10. (1) Every employer employing more than fifteen and fewer than 200 workers in any one shift at a place of employment shall provide and maintain at the place of employment one stretcher, two blankets and a first aid station with a first aid box containing as a minimum,
 - (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
 - (b) 24 safety pins;
 - (c) 1 basin, preferably stainless steel; and
 - (d) dressings consisting of,
 - (i) 48 adhesive dressings, individually wrapped,
 - (ii) 2 rolls of adhesive tape, 1 inch wide,
 - (iii) 12 rolls of 1-inch gauze bandage,
 - (iv) 48 sterile gauze pads, 3 inches square,
 - (v) 8 rolls of 2-inch gauze bandage,
 - (vi) 8 rolls of 4-inch gauze bandage,
 - (vii) 6 sterile surgical pads suitable for pressure dressings, individually wrapped,
 - (viii) 12 triangular bandages,
 - (ix) splints of assorted sizes, and
 - (x) 2 rolls of splint padding. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 10 (1).

- (2) The employer shall ensure that the first aid station is at all times in the charge of a worker who,
 - (a) is the holder of a valid St. John Ambulance Standard First Aid Certificate or its equivalent; and
 - (b) works in the immediate vicinity of the box. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 10 (2).

FIRST AID ROOM

- 11. (1) Every employer employing 200 or more workers in any one shift at a place of employment shall provide and maintain a first aid room equipped with,
 - (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
 - (b) instruments consisting of,
 - (i) dressing scissors,
 - (ii) dressing forceps,
 - (iii) safety pins,
 - (iv) graduated medicine glass,
 - (v) tongue depressors, and
 - (vi) applicators, cotton tipped;
 - (c) denatured ethyl alcohol;
 - (d) dressings consisting of,
 - (i) adhesive dressings, individually wrapped,
 - (ii) sterile gauze pads of assorted sizes, individually wrapped,
 - (iii) gauze bandages of assorted sizes,
 - (iv) adhesive plaster,
 - (v) absorbent cotton,
 - (vi) triangular bandages,
 - (vii) splints of assorted sizes, and
 - (viii) splint padding; and
 - (e) furnishings consisting of,
 - (i) hot and cold running water,
 - (ii) 3 washbasins, preferably stainless steel,
 - (iii) 1 instrument sterilizer,
 - (iv) 1 cabinet for surgical dressings,
 - (v) 1 enamel foot bath,
 - (vi) 1 sanitary disposal receptacle with lid,
 - (vii) 1 first aid box containing as a minimum the items required by subsection 9 (1), for use by the attendant at the scene of an accident before the patient is moved to the first aid room or general hospital,

- (viii) 1 couch curtained off or in a separate cubicle,
- (ix) 1 stretcher, and
- (x) 2 blankets. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 11 (1).

(2) The employer shall ensure that the first aid room is in the charge of,

- (a) a registered nurse; or
- (b) a worker who,
 - (i) is the holder of a valid St. John Ambulance Standard First Aid Certificate or its equivalent,
 - (ii) works in the immediate vicinity of the first aid room, and
 - (iii) does not perform other work of a nature that is likely to affect adversely his or her ability to administer first aid. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 11 (2).

(3) The certificate referred to in subclause (2)(b)(i) shall be prominently displayed in the first aid room. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 11 (3).

12. Where the first aid station referred to in section 9 or 10 or the first aid room referred to in section 11 is not easily accessible in order to provide prompt treatment of any worker, an additional first aid station or stations shall be established to comply with subsection 1 (3). R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 12.

TRANSPORTATION, CONSTRUCTION, FARM AND BUSH SITES

13. For the purposes of sections 8, 9, 10 and 11,

- (a) a railway train, vessel or bus on a route, other than an urban or suburban route, on which a worker is employed;
- (b) the central point from which bush workers are dispatched daily to work sites;
- (c) a vehicle being used by an employer to transport workers; or
- (d) the site of the construction, repair or demolition of a building,

shall be deemed to be a place of employment. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 13.

14. (1) Where the place of employment is the site of construction, repair or demolition of a building, a first aid station shall be maintained in the time office for the project. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 14 (1).

(2) Where there is no time office for the project, a first aid station shall be maintained in a vehicle or building at the site and section 1 applies. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 14 (2).

15. Where the construction, repair or demolition of a building is in the charge of a general contractor, the general contractor shall provide and maintain the first aid station or stations required by this Regulation in respect of the workers in the same manner as if the general contractor were the employer of the workers. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 15.

16. (1) Every employer of bush workers or farm workers, or both, shall provide at a central location a first aid box containing,

- (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
- (b) 1 card of safety pins;
- (c) dressings consisting of,
 - (i) 16 adhesive dressings, individually wrapped,
 - (ii) 6 sterile gauze pads, 3 inches square,
 - (iii) 4 rolls of 3-inch gauze bandage,
 - (iv) 2 sterile surgical pads suitable for pressure dressings, individually wrapped, and
 - (v) 4 triangular bandages. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16 (1).

(2) Every employer using a vehicle to transport workers shall equip the vehicle with a first aid box containing,

- (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
- (b) 1 card of safety pins;
- (c) dressings consisting of,
 - (i) 16 adhesive dressings, individually wrapped,
 - (ii) 6 sterile gauze pads, 3 inches square,
 - (iii) 4 rolls of 3-inch gauze bandage,
 - (iv) 2 sterile surgical pads suitable for pressure dressings, individually wrapped, and
 - (v) 4 triangular bandages. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16 (2).

(3) The employer of workers engaged in transporting goods outside an urban area in a vehicle shall equip the vehicle with a first aid kit containing,

- (a) a current edition of a standard St. John Ambulance First Aid Manual;
- (b) dressings consisting of,
 - (i) 12 adhesive dressings, individually wrapped,
 - (ii) 1 four-inch bandage compress,
 - (iii) 2 two-inch bandage compresses, and
 - (iv) 1 triangular bandage. R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16 (3).

(4) Where a worker is operating heavy construction and maintenance equipment in a place where a first aid station is not readily available to him or her in the event of an accident, the employer shall equip the machinery with a first aid kit containing the items required by subsection (3) R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16(4).

(5) A bus operated on a route other than an urban route shall be equipped with a first aid kit containing the items required by subsection (3). R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16(5).

(6) Motive power units of all railways other than units used in yard service shall be equipped with a first aid box equipped with the items required by subsection (2). R.R.O. 1990, Reg. 1101, s. 16(6).

**Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail**

ONTARIO REGULATION 456/97

No Amendments

FUNCTIONAL ABILITIES FORM

1. (1) The Form is prescribed for the purposes of subsection 37 (3) of the Act. O. Reg. 456/97, s. 1 (1).

(2) The information required to complete the Form is prescribed for the purposes of subsection 37 (3) of the Act. O. Reg. 456/97, s. 1 (2).

2. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 456/97, s. 2.

Form

Workplace Safety and Insurance Act, 1997

FUNCTIONAL ABILITIES FORM FOR TIMELY RETURN TO WORK

WSIB Workplace Safety & Insurance Board 200 Front Street West Toronto ON M5V 3J1
CSPAT Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail 200, rue Front Ouest Toronto ON M5V 3J1

Functional Abilities Form for Timely Return to Work

The following information should be completed by the employer or the injured worker. Please read the information on the reverse.

Health No.		Claim No.		<input type="checkbox"/> Initial form <input type="checkbox"/> Follow-up form	
Date of Accident day month year		Employer Telephone No. Area Code Telephone		Worker's Last Name First Name	
Employer's Name		Full Address (No., Street, Apt.)		Full Address (No., Street, Apt.)	
Full Address (No., Street, Apt.)		City/Town		Province	
City/Town		Postal Code		Postal Code Area Code Telephone No.	
Province		Postal Code		Social Insurance No. Date of Birth day month year	

Accident Information (This information should be completed by the employer or the injured worker.)

Type of Job at Time of Injury (Where available, see attached description of job activities)	Area of Injury
---	----------------

The following information should be completed by the Health Professional:

1	Date of examination on which the report is based	Area of Injury
2	Rehabilitation/Treatment Required? <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no	Is the worker capable of returning to work immediately without restrictions? <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no
Please complete where capabilities are known or limitations recommended. Note: 'as tolerated' implies that restrictions are recommended but must be quantified in the workplace.		General Comments/Specific Limitations
Capabilities		
Walking: short distance only <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/> ; other (eg. uneven ground) <input type="checkbox"/>		
Standing: less than 15 min <input type="checkbox"/> ; less than 30 min. <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/> ; other <input type="checkbox"/>		
Sitting: less than 30 min <input type="checkbox"/> ; less than 1 hour <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/> ; other <input type="checkbox"/>		
Lifting floor to waist: less than 10 Kg. <input type="checkbox"/> ; less than 25 Kg. <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/> ; other <input type="checkbox"/>		
Lifting waist to shoulder: less than 10 Kg. <input type="checkbox"/> ; less than 25 Kg. <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/> ; other <input type="checkbox"/>		
Stair climbing: none <input type="checkbox"/> ; 2-3 steps only <input type="checkbox"/> ; short flight <input type="checkbox"/> ; own pace <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/>		
Ladder climbing: none <input type="checkbox"/> ; 2-3 steps only <input type="checkbox"/> ; 4-6 steps only <input type="checkbox"/> ; own pace <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/>		
3	Limited ability to use hand to: hold objects <input type="checkbox"/> ; grip <input type="checkbox"/> ; type <input type="checkbox"/> ; write <input type="checkbox"/>	
Limitations		
<input type="checkbox"/> Bending or twisting of <input type="checkbox"/> Repetitive movement of		
<input type="checkbox"/> Chemical exposure to <input type="checkbox"/> Environmental exposure to		
<input type="checkbox"/> Operating motorised equipment <input type="checkbox"/> Restrictions related to medications: (specify)		
<input type="checkbox"/> Above shoulder activity <input type="checkbox"/> Below shoulder activity		
Exposure to vibration: high frequency <input type="checkbox"/> ; low frequency <input type="checkbox"/>		
Lateral physical exertion to: mild <input type="checkbox"/> ; moderate <input type="checkbox"/> ; as tolerated <input type="checkbox"/>		
4	Recommendation for Work Hours	Complete Recovery Expected? <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> yes
<input type="checkbox"/> Full-time hours <input type="checkbox"/> Modified hours <input type="checkbox"/> Graduated hours		Estimated Duration of Limitations
Health Professional's Name (Please print)		Health Profession
Date		Date of Next Appointment for Review of Capabilities
Full Address		City/Town Province Postal Code
Area Code Telephone		Signature
WCB Agency Billing No.		Your own invoice No.
Service date		Fee code

Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail

ONTARIO REGULATION 175/98

Amended to O. Reg. 551/05

GENERAL

CONTENTS

	Sections
DEFINITIONS	1
SCHEDULES ESTABLISHED	2
INDUSTRIES EXCLUDED FROM	
SCHEDULES 1 AND 2	3-5
CALCULATION OF EMPLOYER'S PREMIUMS	6-11
OPERATIONS CARRIED ON	
PARTLY AS A BUSINESS	12
SPECULATIVE BUILDING	13
BANKRUPTCY, WINDING-UP	
PROCEEDINGS, ETC.	14
DEFAULT IN REPORTING OR FURNISHING	
PARTICULARS OF ANY ACCIDENT	15
AVERAGE EARNINGS OF APPRENTICES,	
LEARNERS AND STUDENTS	16
TRAINING AGENCIES	17
RATING SCHEDULE	18
POSTING UP INFORMATION REGARDING ACT	19
Schedule 1 Industries the employers in which are liable to contribute to the insurance fund	
Schedule 2 Industries the employers in which are individually liable to pay benefits under the insurance plan	
Schedule 3 Occupational diseases	
Schedule 4 Occupational diseases (deemed under subsection 15 (4) of the act)	

(b) the production, including breeding, rearing or fattening of animals for the purpose of the sale of such animals, or any part thereof, or for the purpose of racing or exhibiting such animals;

“manufacturing” includes making, preparing, altering, repairing, ornamenting, printing, finishing, packing, packaging, inspecting, testing, assembling the parts of and adapting for use or sale any article, commodity or raw material;

“office building” means a building used or occupied, wholly or partly, for office purposes;

“properly segregated” in relation to a business activity or operation of an employer means that,

(a) the wage records for the payroll for the business activity or operation are segregated from the payroll for the employer's other business activities and operations, and

(b) the segregated wage records can be verified by records of the employer kept for a reason other than for verifying those segregated wage records;

“restaurant” means a cafe, cafeteria, dining room, tea room or coffee room or any place where meals or refreshments are served on order to the public. O. Reg. 175/98, s. 1; O. Reg. 444/01, s. 1.

DEFINITIONS

1. In this Regulation,

“business activity” means an operation that relates to the production of a product or the provision of a service and includes the work done by domestic workers;

“farm” means premises the whole or part of which are used for agricultural purposes and, without limiting the generality of the foregoing, includes premises used for,

(a) the production of plants for the purpose of the sale of such plants, or any part thereof, and

SCHEDULES ESTABLISHED

2. Schedules 1, 2, 3 and 4 to this Regulation are established as Schedules 1, 2, 3 and 4 for the purposes of the Act. O. Reg. 175/98, s. 2.

INDUSTRIES EXCLUDED FROM SCHEDULES 1 AND 2

3. The following industries are excluded from Schedules 1 and 2:

1. Barbering and shoe-shining establishments.
2. Educational work, veterinary work and dentistry.
3. Funeral directing and embalming.

R4.1

4. The business of a photographer.
5. Taxidermy. O. Reg. 175/98, s. 3.
4. Schedules 1 and 2 of the Act do not include the permanent workers of the fire department of the City of Toronto who are under The Toronto Fire Department Superannuation and Benefit Fund. O. Reg. 175/98, s. 4.
5. Subject to section 13, anything not itself done by the employer as a business or trade or for profit or gain if, but for this section, it would be an industry included in Schedule 1, is excluded from Schedules 1 and 2, except where it is done as a part of or process in or incidentally to or for or for the purpose of an industry included in Schedule 1. O. Reg. 175/98, s. 5.
12. Warranty repairs carried out on goods produced or sold by the employer.
13. Marketing, promotion or communication related to goods sold or produced or services provided, or intended to be sold, produced or provided, by the employer.
14. Training of personnel relating to the employer's business activities.
15. The operation of any of the following carried out for the employer's personnel: cafeterias, commissaries, parking lots or health, recreational or day-care facilities. O. Reg. 175/98, s. 6(3).

CALCULATION OF EMPLOYER'S PREMIUMS

6. (1) For the purposes of calculating an employer's premiums, an operation of the employer that is ancillary to a business activity of the employer shall be deemed to be part of that business activity. O. Reg. 175/98, s. 6(1).
- (2) If an operation is ancillary to more than one business activity, those portions of the ancillary operation that relate to each business activity shall be deemed to be part of that business activity. O. Reg. 175/98, s. 6(2).
- (3) An operation is ancillary to a business activity if it supports or is incidental to the business activity and it falls within any one of the following paragraphs:
 1. Design, including drafting and engineering, research and development related to goods produced or services provided, or intended to be produced or provided, by the employer.
 2. The operation of a plant to produce power or heat for the employer's use.
 3. The operation of maintenance or repair shops for the purpose of servicing or repairing the employer's vehicles or equipment.
 4. Inventory control.
 5. The manufacture of packaging or packing materials to be used in the packaging of goods produced by the employer.
 6. Printing or lithography directly onto, or for use on, goods produced or sold by the employer.
 7. The warehousing or distribution of goods produced or sold by the employer.
 8. The transportation of an employer's personnel or of goods produced or sold by the employer.
 9. Wholesaling of goods produced by the employer.
 10. The maintaining of security at the employer's premises.
 11. Administration related to the employer's operations.
- (4) If part of an operation of an employer is ancillary to one or more business activities of the employer and part of the operation is carried on as a business activity then the following rules shall apply:
 1. If the part of the operation that is carried on as a business activity is properly segregated from the part that is ancillary, this section applies only to that ancillary part and the premiums for the part that is carried on as a business activity shall be calculated separately.
 2. If the part of the operation that is carried on as a business activity is not properly segregated from the part that is ancillary, the premiums for the entire operation shall be calculated using the highest of the premium rate for the operation and the premium rate or rates of the business activity or activities to which the operation is partly ancillary.
 3. The operation shall not be considered to be a business activity for the purposes of section 9. O. Reg. 175/98, s. 6(4).
7. (1) For the purposes of calculating premiums, an operation that is undertaken by an employer so that the employer can commence a business activity shall be deemed to be part of that business activity. O. Reg. 175/98, s. 7(1).
- (2) If an operation is undertaken so that the employer can commence more than one business activity, those portions of the operation that relate to each business activity shall be deemed to be part of that business activity. O. Reg. 175/98, s. 7(2).
- (3) This section does not apply with respect to operations set out in subsection 8(1). O. Reg. 175/98, s. 7(3).
8. (1) This section applies with respect to the following operations if they form part of a business activity:
 1. High rise forming.
 2. Structural steel erection and steel reinforcing.
 3. Demolition.

4. Construction of a bridge that has a span between abutments of at least 6.1 metres and a height, at some point, of at least 3.1 metres to the top of the bridge floor.
5. Construction, excluding repairs relating to ordinary wear and tear, performed by employers who are not in the construction industry.
6. Logging performed by employers who are not in the logging industry.
7. Millwright and rigging work performed by employers who are not engaged in a millwright and rigging industry.
8. Any of the following operated as part of a retail operation: garages for servicing and repairing motor vehicles, restaurants or home improvements and renovations. O. Reg. 175/98, s. 8(1).
 - (2) If the operation is properly segregated from the business activity, the premiums for the operation shall be calculated separately. O. Reg. 175/98, s. 8(2).
 - (3) If the operation is not properly segregated from the business activity, the premiums for the business activity and the operation shall be calculated using the highest of the premium rate for the operation and the premium rate for the business activity. O. Reg. 175/98, s. 8(3).
 - (4) This section does not apply to a small employer within the meaning of paragraph 3 of section 9. O. Reg. 175/98, s. 8(4).
9. If an employer has more than one business activity, the employer's premiums shall be calculated using the highest of the premium rates for the employer's business activities subject to the following rules:
 1. If a business activity of an employer is properly segregated from the employer's other operations, the premiums with respect to that segregated business activity shall be calculated separately.
 2. Subject to paragraph 1, the premiums for a small employer shall be calculated using the premium rate for the employer's predominate business activity during the year for which the employer premiums are calculated.
 3. An employer is a small employer if the employer's annual payroll upon which premiums are payable is less than five times the amount described in subsection 54(1) of the Act for a one-year period.
 4. A small employer's predominate business activity is the business activity for which the largest percentage of the small employer's annual payroll is paid. In this paragraph, "payroll" means the payroll upon which premiums are payable. O. Reg. 175/98, s. 9.
10. If an employer contracts with another person to have that person carry out an operation that would be a business activity or part of a business activity if the employer carried out the operation, the employer shall, for the purposes of determining what premium rates should apply to the employer, be deemed to be directly carrying out that activity. O. Reg. 175/98, s. 10.
 11. (1) If two or more employers are associated and an operation of one would be ancillary to an operation of another if the operations were carried on by a single employer, the premiums for each employer shall be calculated with respect to that employer's operations using the premium rate that would be used to calculate the premiums for those operations if all the operations of the associated employers were carried out by a single employer. O. Reg. 175/98, s. 11(1).
 - (2) Two employers are associated if any of the following apply:
 1. The employers are individuals who are related to each other.
 2. One employer is a corporation and the other employer is,
 - i. a person who controls the corporation,
 - ii. a member of a related group that controls the corporation,
 - iii. an individual who is related to a person described in subparagraph i or a member described in subparagraph ii, or
 - iv. a partnership that controls the corporation.
 3. The employers are corporations and,
 - i. the corporations are controlled by the same person,
 - ii. the corporations are controlled by individuals who are related to each other,
 - iii. one corporation is controlled by an individual who is related to a member of a related group that controls the other corporation, or
 - iv. the corporations are controlled by related groups and a member of one of the related groups is related to a member of the other related group.
 4. The employers are partnerships and there are persons who are general partners of both partnerships and those persons are entitled to share in at least 50 per cent of the profits of each partnership. O. Reg. 175/98, s. 11(2).
 - (3) For the purposes of this section,
 - (a) a person or partnership controls a corporation if enough shares to elect a majority of the board of directors are held, other than as security, by or for the benefit of the person or partnership;

- (b) an individual is related to,
- (i) the individual's spouse, as defined in Part III of the *Family Law Act*,
 - (ii) the individual's parents,
 - (iii) the individual's siblings,
 - (iv) the individual's children;
- (c) a related group is a group of individuals each of whom is related to all the other members of the group;
- (d) an employer is associated with other employers that are associated with each other if the employer is associated with any one of the others. O. Reg. 175/98, s. 11 (3); O. Reg. 561/99, s. 1; O. Reg. 336/05, s. 1.

OPERATIONS CARRIED ON PARTLY AS A BUSINESS

12. The payroll of workers engaged in operations carried on partly as an industry under Schedule 1 and partly as an industry not under Schedule 1 shall be rated and dealt with by the Board as if all the operations were under Schedule 1. O. Reg. 175/98, s. 12.

SPECULATIVE BUILDING

13. The construction of,
- (a) a house or any part of it by an employer who, within three years before the commencement of the house, has completed or has had completed for the employer the building of another house; and
 - (b) any building or any part of it to sell or rent in whole or in part,

whether or not it is done or carried on as a business or trade for profit or gain and, if not included in Schedule 2, is included in the class or classes of industries in Schedule 1 to which according to the nature of the work it should belong. O. Reg. 175/98, s. 13.

BANKRUPTCY, WINDING-UP PROCEEDINGS, ETC.

14. (1) Any of the following operations carried out in bankruptcy or winding-up proceedings or under receivership shall be deemed, for the purposes of calculating premiums, to be part of the business activity to which they relate: continuation of a business activity, repairs relating to ordinary wear and tear and taking care of a plant or property used for a business activity or making it ready for sale. O. Reg. 175/98, s. 14 (1).

(2) If an operation set out in subsection (1) relates to more than one business activity, those portions of the operation that relate to each business activity shall be deemed to be part of that business activity. O. Reg. 175/98, s. 14 (2).

DEFAULT IN REPORTING OR FURNISHING PARTICULARS OF ANY ACCIDENT

15. The amount under subsection 21 (3) of the Act that an employer shall pay is,
- (a) if the injury arising out of the accident results in a claim for health care only, an amount determined by the Board that is not less than \$25 and not more than \$250; and
 - (b) if the injury arising out of the accident results in a claim for compensation, an amount determined by the Board that is not less than \$50 and not more than \$250. O. Reg. 175/98, s. 15.

AVERAGE EARNINGS OF APPRENTICES, LEARNERS AND STUDENTS

16. (1) For the purpose of subsection 53 (4) of the Act, the criteria for determining the average earnings of a worker who is an apprentice, learner or full-time or part-time student are as set out in this section. O. Reg. 175/98, s. 16 (1).

(2) The average earnings of a worker who is an apprentice shall be determined with reference to the average earnings of a journeyman employed by the employer in the same trade as that in which the worker was working when injured. O. Reg. 175/98, s. 16 (2).

(3) If the employer did not employ a journeyman in the same trade as that in which the worker was working when injured, the average earnings of the worker shall be determined with reference to the average earnings of a journeyman employed in the employer's locality in the same trade. O. Reg. 175/98, s. 16 (3).

(4) The average earnings of a worker who is a learner shall be determined as follows:

1. If the worker was, on the date of injury, receiving any income, including training allowances, social assistance benefits, insurance benefits and employment insurance benefits, that would terminate on the worker's receipt of payments for loss of earnings under the Act, the worker's average earnings shall be determined with reference to the total amount of that income.
2. If the worker was not, on the date of injury, receiving any income described in paragraph 1, the worker's average earnings shall be determined with reference to the minimum wage in effect in Ontario on the date of injury.
3. In making a determination as to average earnings under paragraph 1 or 2, if the worker was employed under a contract of service concurrent with the probationary work program or training program, the Board shall also take into account earnings from the employment.

4. Despite paragraphs 1 and 2, if the worker had accepted an offer of employment that was to begin at the completion of the probationary work program, the training program or a session of such a program, the worker's average earnings shall be determined with reference to the average earnings the worker would earn in that employment. O. Reg. 175/98, s. 16 (4).
- (5) The average earnings of a worker who is a learner shall be recalculated,
- when the worker has completed the training program or probationary work; or
 - if the worker is unable to complete the training program or probationary work as a result of the injury, when the worker would have completed the training program or probationary work if the injury had not occurred. O. Reg. 175/98, s. 16 (5).
- (6) The average earnings of a worker recalculated under subsection (5) shall be determined with reference to,
- the average earnings of a worker employed by the employer in the same trade as that in which the worker was working when injured;
 - if the employer does not employ a worker in the same trade as that in which the worker was working when injured, the average earnings of a worker employed in the employer's locality in the same trade; or
 - if there is no worker employed in the employer's locality in the same trade, the average earnings of a worker employed in the closest analogous employment with the employer or others in the locality. O. Reg. 175/98, s. 16 (6).
- (7) In making a determination under clause (6) (c), the Board shall consider what the worker's level of education, aptitude and skills would likely have been at the completion of the training program. O. Reg. 175/98, s. 16 (7).
- (8) The average earnings of a worker who is a student shall be determined following the date of injury taking into account,
- the rate per week at which the worker was remunerated by each of the employers for whom he or she worked when the worker was injured;
 - any pattern of employment that resulted in a variation in the worker's earnings; and
 - such other information as it considers appropriate. O. Reg. 175/98, s. 16 (8).
- (9) The average earnings of a worker who is a student shall be recalculated,
- if the worker is unable to complete his or her education as a result of the injury, when the worker would have completed his or her education if the injury had not occurred; or

(b) in any other case, when the worker has ended his or her education. O. Reg. 175/98, s. 16 (9).

(10) The average earnings of a worker recalculated under subsection (9) shall be determined with reference to the average earnings of a worker employed in a job in which the injured worker would likely be employed if the injury had not occurred. O. Reg. 175/98, s. 16 (10).

(11) A determination under subsection (10) shall be based upon the average industrial wage for the year in which the worker's injury occurred, and upon the worker's level of education and his or her aptitude and skills at the time of the injury. O. Reg. 175/98, s. 16 (11).

(12) For the purpose of subsection (11), the average industrial wage for a year is the amount determined under subsection 54 (2) of the Act. O. Reg. 175/98, s. 16 (12).

TRAINING AGENCIES

17. The following classes are prescribed for the purposes of clause (b) of the definition of "training agency" in subsection 69 (1) of the Act:

- Educational institutions.
- Persons, partnerships, organizations, trade unions and other entities that arrange vocational training or provide vocational services. O. Reg. 175/98, s. 17.

RATING SCHEDULE

18. (1) The American Medical Association *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (third edition revised) as it read on January 14, 1991 is prescribed as the rating schedule for the purposes of subsection 47 (2) of the Act. O. Reg. 175/98, s. 18 (1).

(2) The criteria prescribed for the purposes of subsection 47 (2), for impairments not provided for in the rating schedule, are the criteria in the listings in the rating schedule for those body parts, systems or functions which are most analogous to the conditions of the worker. O. Reg. 175/98, s. 18 (2).

POSTING UP INFORMATION REGARDING ACT

19. Every Schedule 1 employer and every Schedule 2 employer shall post up and keep posted up in conspicuous places within easy access of the workers such card, pamphlet or other information concerning the Act or this Regulation as is supplied to the employer by the Board. O. Reg. 175/98, s. 19.



SCHEDULE 1
INDUSTRIES THE EMPLOYERS IN WHICH ARE
LIABLE TO CONTRIBUTE TO THE INSURANCE FUND

CLASS A — FOREST PRODUCTS

1. i. Lumbering.
 - ii. Bark peeling.
 - iii. Booming.
 - iv. Cord-wood cutting.
 - v. Logging.
 - vi. Rafting.
 - vii. River driving.
2. i. Manufacturing,
 - A. cooperage stock,
 - B. headings,
 - C. staves,
 - D. spokes,
 - E. veneer,
 - F. veneer articles, and
- G. plywood.
 - ii. Operating,
 - A. lath mills,
 - B. sawmills,
 - C. shingle mills, and
 - D. lumber yards in connection with sawmills.
 - iii. Rossing.
3. i. Creosoting of timbers.
 - ii. Kiln drying.
4. i. Manufacturing,
 - A. corrugated-paper boxes and corrugated-paper cases,
 - B. fibre-board, and
 - C. fibre-board boxes and fibre-board cases.
- ii. Operating,
 - A. paper mills,
 - B. pulp mills,
 - C. pulp mills and paper mills and pulp and paper mills,
 - D. planing mills, and
 - E. lumber yards in connection with planing mills.

CLASS B — MINING AND RELATED INDUSTRIES

1. Mining.
2. Diamond drilling.
3. Reduction of ores.
4. Treatment of ores or minerals.
5. i. Shaft sinking in or for mines.
 - ii. Cross cutting and drifting in or for mines.
6. Prospecting and development work.
7. Line cutting.
8. i. Operating oil wells.
 - ii. Operating gas wells.
 - iii. Well boring and drilling.
9. i. Operating sand pits, shale pits, or gravel pits.
 - ii. Stone crushing.
 - iii. Quarrying (including on-site stone cutting and stone dressing).
10. Operating marble-works.
11. Manufacturing peat fuel.
12. Milling of gypsum, lime, limestone or other stone.

CLASS C — OTHER PRIMARY INDUSTRIES

1. Operation of a tobacco farm, mushroom farm, fur farm, fruit farm, other than tree fruits, chicken farm, turkey farm, chick hatchery, apiary, nursery, market garden, mechanical cultivator, and the production of flowers for sale.
2. Operation of a general farm, tree fruit farm, Christmas tree farm, dairy farm, stock farm, horse farm, ensilage cutter, hay baling machine, threshing machine, farm drainage contractor, and the production of cash crops that are mechanically harvested.
3. Seed cleaning, not as part of a country grain elevator service.
4. Well digging.
5. Landscaping or sodding.
6. Fishing.

CLASS D — MANUFACTURING

1. i. Manufacturing,
 - A. artificial limbs,
 - B. bed springs,
 - C. canoes,
 - D. coffins,

- E cork articles,
 - F cork carpets,
 - G fixtures of wood,
 - H furniture,
 - I linoleum,
 - J mattresses,
 - K organs,
 - L phonographs,
 - M pianos,
 - N piano actions or piano keys,
 - O skiffs,
 - P small boats, and
 - Q wicker and rattan ware.
- ii. Installing pipe organs.
 - iii. Upholstering.
- 2. i. Manufacturing,
 - A. excelsior,
 - B. hardwood flooring, and
 - C. wooden packing cases or wooden boxes.
 - ii. Operating,
 - A. moulding mills,
 - B. sash factories or door factories, and sash and door factories, and
 - C. lumber yards in connection with sash factories or door factories, and sash and door factories.
- 3. i. Manufacturing,
 - A. basket bottoms,
 - B. baskets,
 - C. cheese boxes,
 - D. churns,
 - E. spokes and hubs for wooden vehicles,
 - F. toys and novelties,
 - G. turned and shaped goods, and
 - H. wooden barrels or kegs.
 - 4. i. Manufacturing,
 - A. brooms,
 - B. brushes,
 - C. carpet sweepers,
 - D. door screens,
 - E. dusters,
 - F. grilles,
 - G. hockey sticks,
 - H. lacrosse sticks,
 - I. ladders,
 - J. lead pencils,
 - K. matches,
 - L. mops,
 - M. musical instruments,
 - N. picture frames,
 - O. pressed-wood pulleys,
 - P. pumps,
 - Q. screens or window shades,
 - R. shade roller,
 - S. skis,
 - T. sport racquets,
 - U. toboggans, and
 - V. venetian blinds made of wood and other articles made of wood.
 - ii. Carpenter work, joiner work or cabinet work, in a shop.
 - iii. Hand carving.
- 5. Manufacturing cement.
 - 6. Manufacturing,
 - i. bricks, including the operation of clay pits,
 - ii. fireproofing,
 - iii. foundry facings,
 - iv. porcelain,
 - v. pottery,
 - vi. roof tile,
 - vii. sewer pipe,
 - viii. terra-cotta, and
 - ix. tile.
 - 7. i. Manufacturing glass or glass products.
 - ii. Glass cutting.
 - 8. i. Stone cutting and stone dressing (not on quarry site).
 - ii. Monument making.
 - 9. i. Manufacturing,
 - A. artificial brick and artificial stone,

- B. cement blocks or cement tile,
- C. plaster board, plaster blocks or plaster casts,
- D. slate, and
- E. stone paving blocks or artificial stone paving blocks.
- ii. Operating lime kilns.
- iii. Lime burning.
- iv. Manufacturing coal briquettes.
- 10. i. Manufacturing heavy forgings.
 - ii. Operating,
 - A. rolling mills, and
 - B. steel works.
 - iii. Smelting of iron, with blast furnace.
- 11. Smelting of ores, not including iron.
- 12. Manufacturing,
 - i. abrasives,
 - ii. alundum,
 - iii. artificial abrasives and artificial graphite,
 - iv. carbon electrodes,
 - v. carborundum,
 - vi. ferro alloys, and
 - vii. metal pipe and metal tube.
- 13. i. Manufacturing,
 - A. a babbitt metal,
 - B. cast hot-water boilers and cast radiators,
 - C. metal sanitary ware,
 - D. metal water fixtures,
 - E. metal bedsteads,
 - F. pipe fittings,
 - G. wrought iron pipe or wrought iron tubing, and
 - H. patterns.
 - ii. Operating,
 - A. foundries, and
 - B. lead works.
- 14. Fabrication of structural,
 - i. iron,
 - ii. metal, and
 - iii. steel.
- 15. i. Ship building or ship repairing.
 - ii. Operation of dry docks.
- 16. i. Manufacturing,
 - A. ammunition shells, without explosives,
 - B. carriage mountings,
 - C. chains,
 - D. cream separators,
 - E. cutlery,
 - F. electric apparatus, appliances or motors,
 - G. electric fixtures,
 - H. firearms,
 - I. furnaces,
 - J. gas fixtures,
 - K. hardware,
 - L. light forgings,
 - M. machinery,
 - N. metal,
 - 1. axles, springs or vehicle parts,
 - 2. awnings,
 - 3. doors,
 - 4. instruments,
 - 5. refrigerators,
 - 6. screens,
 - 7. toys,
 - 8. utensils,
 - 9. wares, and
 - 10. window frames,
 - O. ranges,
 - P. sheet-metal wares or articles,
 - Q. sheet-metal enamelled wares or articles,
 - R. sporting goods,
 - S. steel bedsteads,
 - T. tools,
 - U. tin-ware articles,
 - V. washing machines, and
 - W. other metal articles.
- ii. Operating,
 - A. machine shops,
 - B. automotive machine shops, and

- C. metal-stamping works.
- iii. Heat treating.
- 17. Manufacturing,
 - i. boilers,
 - ii. cranes,
 - iii. engines,
 - iv. freight or passenger elevators or escalators, including erection, installation, repair and maintenance,
 - v. iron stairs,
 - vi. metal,
 - A. ceiling,
 - B. roofing,
 - C. shingles, and
 - D. siding,
 - vii. other metal sheets,
 - viii. ornamental iron for buildings or fences,
 - ix. safes, and
 - x. steel,
 - A. barrels,
 - B. drums, and
 - C. tanks.
- 18. i. Manufacturing,
 - A. bolts,
 - B. cables,
 - C. cold-drawn shafting,
 - D. lightning rods,
 - E. metal flag staffs,
 - F. nails,
 - G. nuts,
 - H. screws,
 - I. windmills, and
 - J. wires.
- ii. Manufacturing,
 - A. screens, and
 - B. wire baskets, cages, cloth, fencing and other wire goods.
- 19. i. Manufacturing,
 - 1. adding machines,
 - 2. batteries, dry and storage,
 - 3. buttons of metal, pearl, ivory or horn,
 - 4. cameras,
 - 5. cash registers,
 - 6. celluloid articles,
 - 7. clocks,
 - 8. electric shavers,
 - 9. gold, silver and plated ware,
 - 10. incandescent lamps,
 - 11. ivory articles,
 - 12. jewellery,
 - 13. machine needles,
 - 14. musical instruments,
 - 15. neon-tube lights,
 - 16. optical goods,
 - 17. phonograph records,
 - 18. photographic supplies,
 - 19. plaster statuary,
 - 20. articles made from plastics,
 - 21. radios and television sets, including servicing,
 - 22. radio tubes,
 - 23. rubber stamps or stencils,
 - 24. scales,
 - 25. sewing machines,
 - 26. typewriters,
 - 27. vacuum cleaners, and
 - 28. watches and watch cases.
- ii. Operating a storage battery business.
- iii. Operating dental laboratories.
- iv. Plating.
- v. Polishing and buffing.
- vi. Vacuum metallizing.
- vii. Galvanizing.
- viii. Metal enamelling.
- ix. Tinning.
- x. Die-casting.
- 20. Manufacturing,
 - i. agricultural implements,
 - ii. carriages,

- iii. farm tractors,
 - iv. motor truck bodies,
 - v. sleighs,
 - vi. threshing machines, and
 - vii. vehicles, other than self-propelled vehicles.
21. i. Manufacturing,
- A. automobiles,
 - B. automobile bodies,
 - C. aeroplanes,
 - D. baby carriages,
 - E. bicycles,
 - F. locomotives,
 - G. motorcycles,
 - H. motor trucks,
 - I. toy wagons or toy sleighs, and
 - J. tricycles.
- ii. Painting vehicles or vehicle parts, by the manufacturer or as a business other than by autobody repair shops.
 - iii. Automobile trimming or automobile painting, by the manufacturer.
 - iv. Operating spray painting shops other than by autobody repair shops.
 - v. Manufacturing gun carriages.
 - vi. Operating car shops.
22. i. Manufacturing,
- A. gasoline, petroleum and petroleum products, and
 - B. gas.
- ii. Operating by-product coke ovens.
 - iii. Manufacturing,
 - A. asphalted, pitched or tarred paper,
 - B. dry colour,
 - C. japan and other driers,
 - D. oil,
 - E. paint,
 - F. printing ink,
 - G. printers' rollers,
 - H. salt,
 - I. soap,
- J. tar,
 - K. turpentine, and
 - L. varnish.
23. Manufacturing,
- i. ammonia,
 - ii. celluloid,
 - iii. charcoal,
 - iv. corrosive acids or corrosive chemicals,
 - v. plastic compounds,
 - vi. salts, and
 - vii. wood alcohol.
24. Manufacturing,
- i. baking powder,
 - ii. candles,
 - iii. drugs, and
 - iv. dyes,
 - v. extracts,
 - vi. medicines,
 - vii. mucilage,
 - viii. non-corrosive acids or non-corrosive chemical preparations,
 - ix. non-hazardous chemical preparations,
 - x. perfumes,
 - xi. pharmaceutical or toilet preparations,
 - xii. shoe polish or shoe blacking,
 - xiii. wax crayons,
 - xiv. writing ink, and
 - xv. yeast.
25. Manufacturing,
- i. cartridges,
 - ii. cordite or other high explosives,
 - iii. dynamite,
 - iv. fireworks,
 - v. fuses,
 - vi. gunpowder,
 - vii. guncotton,
 - viii. nitroglycerine, and
 - ix. torpedoes.

26. i. Manufacturing,
 A. cattle foods, and
 B. fertilizers.
 ii. Milling.
 iii. Operating clover mills.
27. i. Manufacturing,
 A. glue, and
 B. meat products.
 ii. Butchering.
 iii. Operating,
 A. abattoirs, and
 B. packing houses.
 iv. Preparation of meats.
28. Manufacturing,
 i. butter,
 ii. cheese, and
 iii. dairy products.
29. i. Manufacturing,
 A. biscuits,
 B. cereals or cereal products,
 C. chewing gum,
 D. chocolate,
 E. cocoa,
 F. confectionery, and
 G. macaroni.
 ii. Operating bakeries.
30. i. Manufacturing,
 A. cider,
 B. condensed milk or condensed cream,
 C. fruit juices,
 D. jam,
 E. spices and condiments, and
 F. vinegar.
 ii. Canning or preparation of fish, fruit, vegetables
 or other foodstuff.
 iii. Operating pickle factories.
 iv. Roasting and grinding coffee and roasting nuts.
 v. Blending or packaging of tea.
31. i. Manufacturing,
 A. glucose,
 B. malt or malt products, and
 C. starch.
 ii. Operating sugar refineries.
32. i. Manufacturing,
 A. alcohol,
 B. malt liquors,
 C. methylated spirits,
 D. mineral waters,
 E. soda-water,
 F. spirituous liquors, and
 G. wine.
 ii. Operating,
 A. breweries, including distribution, and
 B. distilleries, including distribution.
33. Manufacturing,
 A. cigarettes,
 B. cigars, and
 C. tobacco or tobacco products.
34. i. Embossing leather.
 ii. Japanning patent leather.
 iii. Operating tanneries.
 iv. Preparation of furs or hides.
 v. Wool pulling.
35. i. Manufacturing,
 A. belting,
 B. harness,
 C. saddlery,
 D. trusses, and
 E. other goods and products of leather.
 ii. Manufacturing,
 A. footwear,
 B. purses,
 C. suitcases,
 D. trunks,
 E. valises, and
 F. whips.
36. Manufacturing,
 A. belting,

- B. gloves,
- C. golf balls,
- D. hose,
- E. imitation leather,
- F. tires,
- G. tubing, and
- H. other goods and products of rubber.

37. i. Manufacturing,

- A. bags,
- B. binder twine,
- C. blankets,
- D. braids,
- E. canvas,
- F. carpets,
- G. cloth,
- H. cordage,
- I. cotton waste,
- J. fabrics,
- K. felt,
- L. felt hats,
- M. fibre or asbestos goods,
- N. haircloth or goods,
- O. hosiery,
- P. manila or hemp goods or manila or hemp products,
- Q. ropes,
- R. rugs,
- S. shoddy,
- T. shoe laces,
- U. textiles,
- V. thread, and
- W. yarn.

ii. Bleaching, dyeing or finishing fabrics.

iii. Operating,

- A. flax-mills, and
- B. weaving mills.

iv. Knitting and spinning.

v. Wool scouring.

38. i. Manufacturing,

- A. articles from leather or fabric,
- B. artificial Christmas trees,
- C. artificial feathers and artificial flowers,
- D. awnings, canvas goods, tarpaulins or tents,
- E. caps,
- F. clothing pads,
- G. collars,
- H. corsets,
- I. embroidery,
- J. furs,
- K. gloves,
- L. hats, other than felt,
- M. labels or crests,
- N. lamp shades, including assembling electric lamps,
- O. men's clothing,
- P. mittens,
- Q. neck ties,
- R. quilts,
- S. robes,
- T. shirts,
- U. stuffed dolls,
- V. white wear,
- W. window drapes,
- X. window shades, and
- Y. women's clothing.

ii. Covering umbrellas.

39. i. Printing and publishing, including job work.

ii. Publishing.

40. i. Manufacturing,

- A. cardboard boxes,
- B. jewellery cases,
- C. paper bags or other articles of paper,
- D. papier-mâché articles,
- E. playing cards, including printing,
- F. stationery, and
- G. wallpaper.

ii. Blueprinting.

iii. Book binding.

- iv. Coating and finishing of paper.
 - v. Embossing.
 - vi. Engraving or photoengraving, not including printing.
 - vii. Job printing.
 - viii. Lithographing, including mounting and finishing.
 - ix. Multigraphing.
 - x. Multilithing.
 - xi. Operating tape-setting foundries and tape foundries.
 - xii. Paper oiling and paper waxing.
 - xiii. Printing and gumming paper tape.
 - xiv. Silk screen printing.
 - xv. Steel plate bank note engraving and printing.
 - xvi. Stereotyping and electrotyping.
- 41. i. Manufacture and erection of signs.
 - ii. Sign painting or lettering.
 - 42. Mixing and delivering ready-mixed concrete.
 - 43. i. Manufacturing artificial ice, including handling and delivering.
 - ii. Cutting, storing, handling and delivering natural ice.
 - 44. Manufacturing,
 - A. asphalt, and
 - B. paving material.
- CLASS E — TRANSPORTATION AND STORAGE
- 1. Hauling or loading logs on cars, trucks or vessels.
 - 2. Operating grain elevators.
 - 3. i. Carting, teaming and trucking.
 - ii. Loading or unloading cars or other vehicles.
 - iii. Stevedoring.
 - iv. Operation of aeroplanes, airships or other flying machines.
 - v. Operations of forwarding companies or persons engaged in the business of transportation by canoes, scows or sleighs.
 - vi. Operation of wharves or work upon wharves.
 - vii. Sanding streets or roads.
 - viii. Scavenging.
 - ix. Street cleaning or removal of snow or ice.
- x. Warehousing or storage, with carting, teaming or trucking.
 - xi. Warehousing or storage, without carting, teaming or trucking.
 - xii. Business of supplying truck drivers.
 - xiii. Conveying passengers by automobile or trolley coach.
 - xiv. Operating a taxicab business.
- 4. Operation of railways, not included in Schedule 2.
- CLASS F — RETAIL AND WHOLESALE TRADES
- 1. i. Operation of the business of selling, servicing or repairing machinery and equipment with its warehousing or distributing.
 - ii. Operation of the business of selling, renting, servicing or repairing boats, outboard motors and related equipment with its warehousing or distributing.
 - iii. Operation of marinas and boat rentals.
 - 2. i. Automobile slip-cover installation.
 - ii. Operating,
 - A. service stations,
 - B. garages, and
 - C. autobody repair shops, including painting or trimming vehicles, other than by the manufacturer.
 - iii. Salvaging automobile parts.
 - iv. Wrecking automobiles.
 - v. New and used automobile-sales business.
 - vi. New and used trailer sales or rental business.
 - vii. Operating auto rental agencies.
 - viii. Operating auto laundries.
 - ix. Auto and marine upholstery.
 - 3. Operation of tire sales and tire service business.
 - 4. i. Transmitting and distributing gasoline, petroleum and petroleum products.
 - ii. Distributing and transmitting propane gas.
 - iii. Distributing and transmitting bulk acids.
 - 5. i. Warehousing or handling of grain.
 - ii. Seed cleaning, as part of a country grain elevator service.
 - iii. Buying and selling, with handling, of seed, feed, flour and grain.

- 6. i. Distribution of brewery or distillery products.
- ii. Brewers' warehouses, including distribution.

- 7. Buying and selling, with handling, of,
 - A. builders' supplies,
 - B. coal,
 - C. ice,
 - D. lumber,
 - E. metals other than scrap metals,
 - F. scrap metals, other than motor vehicles,
 - G. second hand materials, and
 - H. wood.

8. Picture framing.

9. Operation of a wholesale mercantile business.

10. Operation of a retail mercantile business.

CLASS G — CONSTRUCTION

1. Construction and repair of dams, camps, buildings and roads.

2. Erecting wire fences.

3. i. Construction of,

- A. airports,
- B. bridges,
- C. culverts or small bridges,
- D. high rise concrete forming,
- E. roads,
- F. sewers,
- G. sidewalks, and
- H. waterworks systems, including operation and maintenance.

ii. Blasting work.

iii. Bulldozer operations.

iv. Business of,

- A. land clearing or land cleaning,
- B. stumping or grubbing, and
- C. rental and operation of construction equipment or machinery with operator.

v. Excavating.

vi. Laying of mains and connections.

vii. Pipe-line construction.

viii. Shaft sinking, not related to mining.

ix. Trenching.

x. Tunnelling.

xi. Test boring and earth sampling.

xii. Installation or erection of reinforcing steel.

xiii. Subway construction.

4. i. Erection of,

- A. prefabricated structural steel or concrete by a manufacturer, a general contractor or as a business,
- B. steel bridges or prefabricated concrete bridges by the manufacturer or as a business.

ii. Erection, installation and repair of,

- A. chimneys,
- B. fire escapes,
- C. stacks (high metal),
- D. stand pipes,
- E. water towers, and
- F. windmills.

iii. Erection, installation and repair, by the manufacturer or as a business, of,

- A. boilers,
- B. engines,
- C. heavy machinery,
- D. iron stairs,
- E. ornamental metal work on buildings, and
- F. tanks.

iv. Wrecking of machinery.

v. Gas welding or electric welding.

vi. Operating blacksmith shops.

5. i. Construction of,

- A. breakwaters,
- B. canals,
- C. dams,
- D. dry docks,
- E. harbour improvements,
- F. piers,
- G. railways not included in Schedule 2, not including bridge construction, and
- H. wharves.

ii. Canal or dam maintenance.

- iii. Dredging.
 - iv. Pile driving.
 - v. Sand sucking.
 - vi. Subaqueous construction.
 - vii. Diving.
 - viii. Caisson work.
6. i. Construction or erection of,
- A. blast furnaces,
 - B. chimney stacks,
 - C. coke ovens,
 - D. filtration plants,
 - E. grain elevators,
 - F. power plants,
 - G. pulp mills,
 - H. pumping stations,
 - I. sewage disposal plants, and
 - J. other high structures.
- ii. Bricklaying.
 - iii. Cement work or concrete work.
 - iv. Construction of buildings or construction in respect of buildings.
 - v. Moving of houses or other buildings.
 - vi. Lathing.
 - vii. Mason work.
 - viii. Plastering.
 - ix. Pointing.
 - x. Roofing.
 - xi. Sand blasting.
 - xii. Steam cleaning of buildings.
 - xiii. Stone setting.
 - xiv. Structural carpentry.
 - xv. Window cleaning.
 - xvi. Wrecking of buildings by a general contractor or as a business.
 - xvii. Business of supplying labour for the wrecking of buildings.
7. i. Installation of,
- A. lighting fixtures, and
 - B. marble, mosaic or tile in interior of buildings.
- ii. Electric wiring of buildings.
 - iii. Erection of,
 - A. radio aerials and television aerials, and
 - B. lightning rods.
 - iv. Floor laying.
 - v. Gas fitting or steam fitting.
 - vi. Plumbing, heating or sanitary engineering.
 - vii. Sheet-metal work.
 - viii. Inspection or testing of construction projects and operating installations.
 - ix. Inspection by radiation devices.
8. i. Caulking.
- ii. Glazing or installation of plate glass or leaded glass.
 - iii. Installation, including sale of,
 - A. air conditioning,
 - B. commercial refrigeration,
 - C. furnaces, oil burners and other heating appliances,
 - D. metal ceiling, metal siding and other metal sheets, and
 - E. metal window frames, metal screens, metal doors and metal awnings.
 - iv. Insulating, including pipe covering.
 - v. Painting or decorating.
 - vi. Steeple-jack work.
 - vii. Weather stripping.
- CLASS H — GOVERNMENT AND RELATED SERVICES
1. Distributing and transmitting natural gas.
2. i. Construction, installation or operation of,
- A. electric power lines, and
 - B. electric power-transmission lines, not included in Schedule 2.
- ii. Construction or operation when performed as part of the business of,
 - A. electric-light systems,
 - B. electric-light works, and
 - C. electric power plants, not included in Schedule 2.
 - iii. Construction, installation or maintenance of telephone or telegraph lines and works as a business.

- iv. Construction, installation or maintenance of cable television lines and works as a business.
- 3. Operation of hospitals, regional and independent schools of nursing financed through public hospitals, sanatoria, convalescent homes, nursing homes and visiting nursing associations.
- 4. Operation of medical research laboratories, including inspecting or testing.

CLASS I — OTHER SERVICES

- 1. Mining consultants, mining engineers, mining geologists, mining geochemists, mining geophysicists.
- 2. Photographic finishing.
- 3. i. Photostatting.
 - ii. Mimeographing.
- 4. Operating parking stations or parking lots.
- 5. Steam-cleaning other than buildings.
- 6. i. Bleaching, dyeing or cleaning.
 - ii. Operating laundries.
 - iii. Pressing.
 - iv. Towel and toilet supply business.
- 7. Advertising display work.
- 8. i. Operation of the business of renting machinery and equipment with its warehousing or distributing, excluding boats, outboard motors and related equipment.
 - ii. Operation of the business of servicing or repairing electric motors, machinery and equipment, excluding boats, outboard motors and related equipment.
- 9. Business of supplying labour other than clerical.
- 10. Operation of a telephone or telegraph service, not included in Schedule 2, including construction, installation or maintenance of telephone or telegraph lines and works when performed as part of the business of a telephone or telegraph service.
- 11. Operation of a cable television service, including construction, installation or maintenance of cable television lines and works when performed as part of the business of a cable television service.
- 12. Operation of hotels, motels, cottage sites, camp sites and trailer sites, where not operated in or for another industry included in this Schedule or Schedule 2.
- 13. i. Operation of an office building whether operated as a business or by the operator for own use.
 - ii. Building caretaking and janitorial service as a business.
- 14. Operation of a building rented wholly or partly for manufacturing, retailing, wholesaling or warehousing.
- 15. Operation of a restaurant business, where not operated in or for another industry included in this Schedule or Schedule 2.
- 16. Catering, including the operation of boarding cars, canteens and commissary work.
- 17. Catering by or in connection with the logging industry or its contractors.
- 18. Operation of theatres and places for exhibition of moving pictures or television.
- 19. Business of supplying clerical employees and business of accountants, architects, drafters or engineers.
- 20. Operation of an apartment building.
- 21. Packaging as a business.
- 22. Paper pattern making.
- 23. Commissionaires.
- 24. Security guards.
- 25. Land surveying.
- 26. Operation of research laboratories, including inspecting or testing (other than medical).
- 27. Full-time domestics.

O. Reg. 175/98, Sched. 1; O. Reg. 551/05, s. 1.

SCHEDULE 2

INDUSTRIES THE EMPLOYERS IN WHICH ARE INDIVIDUALLY LIABLE TO PAY BENEFITS UNDER THE INSURANCE PLAN

- 1. Any trade or business within the meaning of section 68 of the Act.
- 2. The construction or operation of railways operated by steam, electric or other motive power, street railways and incline railways, but not their construction when constructed by any person other than the company that owns or operates the railway.
- 3. The construction or operation of car shops, machine shops, steam plants and power plants and other works for the purposes of any railway mentioned in paragraph 2 or used or to be used in connection with it when constructed or operated by the company that owns or operates the railway.
- 4. The construction or operation of telephone lines and works within the legislative authority of the Parliament of Canada, for the purposes of the business of a telephone company or used or to be used in connection with its business when constructed or operated by the company.

SCHEDULE 3
OCCUPATIONAL DISEASES

	COLUMN 1	COLUMN 2
	DESCRIPTION OF DISEASE	PROCESS
	Poisoning and its Sequelae	
1.	By arsenic	Any process involving exposure to or the use of arsenic, arsenic preparations or arsenic compounds
2.	By benzene	Any process involving exposure to or the use of benzene
3.	By beryllium	Any process involving exposure to or the use of beryllium, beryllium preparations or beryllium compounds
4.	By brass, nickel or zinc	Any melting or smelting process involving exposure to brass, nickel or zinc
5.	By cadmium	Any process involving exposure to or the use of cadmium, cadmium preparations or cadmium compounds
6.	By carbon dioxide	Any process involving exposure to carbon dioxide
7.	By carbon disulphide	Any process involving exposure to carbon disulphide
8.	By carbon monoxide	Any process involving exposure to carbon monoxide
9.	By chlorinated hydrocarbons	Any process in the manufacture of, or the use of, or involving exposure to chlorinated hydrocarbons
10.	By chromium	Any process involving exposure to or the use of chromium or chromium compounds
11.	By lead	Any process involving exposure to or the use of lead, lead preparations or lead compounds
12.	By mercury	Any process involving exposure to or the use of mercury, mercury preparations or mercury compounds
13.	By nitro- or amino-derivatives of benzene, phenol or their homologues	Any process involving manufacture, handling, use or exposure to nitro- or amino-derivatives of benzene, phenol or their homologues
14.	By oxides of nitrogen	Any process involving exposure to oxides of nitrogen
15.	By phosphorous	Any process involving exposure to or the use of phosphorus
	Discases from Biological Agents	
16.	Anthrax	Handling of animals and animal parts, or any other process that results in exposure to a source of anthrax infection

5. The construction or operation of telegraph lines and works for the purpose of the business of a telegraph company or used or to be used in connection with its business when constructed or operated by the company.

6. The construction or operation of boats, ships, vessels and works for the purposes of the business of a navigation company, corporation or person carrying on a navigation business or used or to be used in connection with the business when constructed or operated by the company, corporation or person, and all other navigation, towing and marine wrecking carried on as a business.

7. The operation of the business of an express company that operates on or in conjunction with a railway, or of sleeping cars, parlour cars or dining cars, whether operated by the railway company or by an express, sleeping car, parlour car or dining car company.

8. The construction or operation of a bridge connecting Ontario with an adjacent province or state, but not its construction when constructed by any person or company other than the person or company owning or operating the bridge.

9. Any employment by or under the Crown in right of Ontario and any employment by a permanent board or commission appointed by the Crown in right of Ontario.

10. An airline that has a regularly scheduled international passenger service and works constructed or operated by the airline and used or intended to be used for or in connection with the business of the airline.

11. REVOKED: O. Reg. 444/01, s. 2.

12. REVOKED: O. Reg. 444/01, s. 2.

13. The implementation, administration and enforcement of electrical safety standards by a corporation without share capital whose members include persons who may only be admitted as members with the prior approval of a Minister of the Crown in right of Ontario.

14. The regulation of the electricity market carried out by a corporation without share capital the members of whose Board of Directors, with the exception of the chief executive officer, are appointed by a Minister of the Crown in right of Ontario.

O. Reg. 175/98, Sched. 2; O. Reg. 561/99, s. 2; O. Reg. 444/01, s. 2.

	COLUMN 1	COLUMN 2
	DESCRIPTION OF DISEASE	PROCESS
17.	Tuberculosis	Any employment in a health care facility, a laboratory as defined in the <i>Laboratory and Specimen Collection Centre Licensing Act</i> or a reform institution, any employment in providing health care services or health care support services or any other employment in which there is a known risk of exposure to tuberculosis or to the tubercle bacillus
	Diseases from Physical Agents	
18.	Bursitis	Any process involving constant or prolonged friction to or pressure on the bursae
19.	Infected blisters	Any process involving friction to the skin that creates opportunity for infection
20.	Tenosynovitis	Any process involving continual or repetitive injury to tendons of the limbs
21.	Dysbarism: decompression sickness including caisson disease	Any process involving work in compressed or decompressed air
22.	Any disease due to exposure to X-rays, radium or other radioactive substances	
	Respiratory Diseases	
23.	Asthma	Any process involving exposure to allergenic non-offset sprays in the printing industry
24.	Silicosis	Any process involving exposure to crystalline silica
25.	Pneumoconioses other than silicosis or asbestosis	Any process involving exposure to the relevant dust
	Skin and Eye Diseases	
26.	Allergic contact dermatitis	Any process involving exposure to a skin allergen
27.	Ulceration of the skin or cornea	Any process involving use, handling, or exposure to tar, pitch, bitumen, mineral oil or paraffin or any compound, product or residue of these substances
28.	Photo keratoconjunctivitis and photo retinitis	Any process involving prolonged or intense ultra-violet or infra-red exposure, including gas or arc welding or use of lasers
	Cancer	
29.	Epitheliomatous (skin) cancer	Any process involving use or handling of tar pitch, bitumen, mineral oil or paraffin or any compound, product or residue of these substances
30.	Primary cancer of the nasal cavities or of paranasal sinuses	Concentrating, smelting or refining in the nickel producing industry

O. Reg. 444/01, s. 3.

SCHEDULE 4
OCCUPATIONAL DISEASES (DEEMED UNDER
SUBSECTION 15 (4) OF THE ACT)

O. Reg. 175/98, Sched. 4.

	COLUMN 1	COLUMN 2
	DESCRIPTION OF DISEASE	PROCESS
1.	Asbestosis	Any mining, milling, manufacturing, assembling, construction, repair, alteration, maintenance or demolition process involving the generation of airborne asbestos fibres
2.	Primary malignant neoplasm of the mesothelium of the pleura of peritoneum	Any mining, milling, manufacturing, assembling, construction, repair, alteration, maintenance or demolition process involving the generation of airborne asbestos fibres
3.	Primary cancer of the nasal cavities or of paranasal sinuses	Any process at the Copper Cliff sinter plant of Inco Limited
4.	Primary cancer of the nasal cavities or of paranasal sinuses	Any process in the Port Colborne leaching, calcining and sintering department of Inco Limited that was practised before January 1, 1966

O. Reg. 175/98, Sched. 4.

Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail

ONTARIO REGULATION 455/97

Amended to O. Reg. 337/05

PENSION PLAN FOR BOARD EMPLOYEES

CONTENTS

		Sections
PART I	INTERPRETATION	
	DEFINITIONS	1-5
	CALCULATION OF INTEREST	6
PART II	MEMBERSHIP AND CONTRIBUTIONS	
	MEMBERSHIP IN THE PENSION PLAN	7-10
	CONTRIBUTIONS UNDER THE PENSION PLAN	11
	SPECIAL CONTRIBUTION RULES FOR MEMBERS FOR JANUARY 1, 2003 TO DECEMBER 31, 2005	11.1-11.3
	EMPLOYER CONTRIBUTIONS	12
	PENSIONABLE SERVICE	13-14
	REFUND OF CONTRIBUTIONS	15
	USE OF SURPLUS	16
PART III	TERMINATION OF EMPLOYMENT OTHER THAN BY RETIREMENT OR DEATH	17-22
PART IV	PENSIONS	
	RETIREMENT	23
	ENTITLEMENT TO A NORMAL RETIREMENT PENSION	24-26
	AMOUNT OF THE NORMAL RETIREMENT PENSION	27
	ENTITLEMENT TO AN EARLY RETIREMENT PENSION	28-29
	AMOUNT OF AN EARLY RETIREMENT PENSION	30-31
	DISABILITY PENSIONS	32
PART V	PRE-RETIREMENT DEATH BENEFITS	33-37
PART VI	JOINT AND SURVIVOR BENEFITS	
	JOINT AND SURVIVOR PENSIONS	38
	DEATH AFTER RETIREMENT	39-43
PART VII	ANNUAL INCREASES IN PENSION BENEFITS	44-45.0.1
PART VII.1	ONE-TIME ADJUSTMENT	45.1-45.2
PART VIII	PURCHASING PENSIONABLE SERVICE	
	PURCHASE OF SERVICE WITH THE BOARD	46-48
	PURCHASE FOR A LEAVE OF ABSENCE	49-53
	PURCHASE FOR ACTIVE MILITARY SERVICE	54
	TRANSFERRING PENSIONABLE SERVICE FROM ANOTHER PENSION PLAN	55
	GENERAL	55.1
PART IX	MISCELLANEOUS	56
PART X	TRANSITION	57-59

**PART I
INTERPRETATION**

DEFINITIONS

1. In this Regulation,
- “actuary” means a Fellow of the Canadian Institute of Actuaries appointed by the Board as actuary of the pension plan;
- “commuted value” has the same meaning as in the *Pension Benefits Act*;
- “deferred pension” has the same meaning as in the *Pension Benefits Act*;
- “employee” means an employee of the Board;
- “former member” means a former member as determined under section 10;
- “long-term disability plan” means a benefit plan provided by the Board to its employees to provide income protection in case of a long-term disability;
- “member” means member of the pension plan;
- “normal retirement date” means the normal retirement date determined under section 23;
- “normal retirement pension” means the amount of the annual pension calculated under section 27;
- “pension” means a pension benefit that is being paid under the pension plan;
- “pension fund” means the fund maintained to provide benefits under the pension plan;
- “pension plan” means the Workplace Safety and Insurance Board Employees’ Pension Plan;
- “pensionable service”, in relation to a person, means the period of years, or partial years, of membership in the pension plan that the person has accumulated;
- “spouse” means either of two persons who,
- (a) are married to each other, or
 - (b) are not married to each other and are living together in a conjugal relationship,

R5.1

- (i) continuously for a period of not less than three years, or
- (ii) in a relationship of some permanence, if they are the natural or adoptive parents of a child, both as defined in the *Family Law Act*;

“temporary employee” means a person who is employed under a contract of service for a limited period of employment;

“Year’s Basic Exemption”, in relation to a year, means the Year’s Basic Exemption established under the *Canada Pension Plan* for the year;

“Year’s Maximum Pensionable Earnings”, in relation to a year, means the Year’s Maximum Pensionable Earnings established under the *Canada Pension Plan* for the year. O. Reg. 455/97, s. 1; O. Reg. 563/99, s. 1; O. Reg. 398/02, s. 1; O. Reg. 337/05, s. 1.

2. (1) For the purposes of this Regulation, a person’s child by adoption or step-child or a child to whom the person is acting in the role of parent is considered to be the person’s child. O. Reg. 455/97, s. 2 (1).

(2) A child is considered to be a dependent child of a former member who is deceased if the child was dependent on him or her for support immediately before the former member’s death and if the child,

- (a) is less than 18 years of age;
- (b) is eighteen or more years of age but less than 25 years of age and is attending a school or university full-time, having so attended substantially without interruption since reaching 18 years of age or since the death of the former member, whichever occurred most recently; or
- (c) is 18 or more years of age and suffers from a physical or mental impairment that prevents the child from earning a living and has suffered from the impairment without interruption since reaching 18 years of age or since the death of the former member, whichever occurred most recently. O. Reg. 455/97, s. 2 (2).

3. (1) For the purposes of this Regulation, a full-time member of the board of directors of the Board is deemed to be an employee of the Board. O. Reg. 455/97, s. 3 (1).

(2) For the purposes of this Regulation, a person continues to be an employee while the Board is making contributions respecting the person under section 25 of the Act. O. Reg. 455/97, s. 3 (2).

(3) Subject to subsection (4), any period during which a member is absent from work on a leave of absence or solely because of a lay-off, strike or lock-out shall not be included in the calculation of the length of the member’s period of continuous employment, membership or service. O. Reg. 398/02, s. 2.

(4) Any period during which a member was absent from work on a pregnancy or parental leave of absence under the

Employment Standards Act, 2000 shall be included in the calculation of the length of the member’s period of continuous employment, membership or service. O. Reg. 455/97, s. 3 (4); O. Reg. 371/04, s. 1.

4. (1) For the purposes of this Regulation, the earnings of a member are the basic amount of remuneration that the member actually receives for his or her position, computed with reference to the period of time during which the member is employed. The earnings do not include overtime pay or a payment to the member in lieu of a benefit provided by the Board. O. Reg. 455/97, s. 4 (1).

(2) A member’s earnings include the amount of any payments under the insurance plan for loss of earnings received by the member and the amount of any supplement by the Board up to the maximum amount of the member’s regular earnings. The earnings do not include retirement benefits provided to the member under section 45 of the Act or section 44 of the *Workers’ Compensation Act*, as it read before January 1, 1998. O. Reg. 455/97, s. 4 (2).

(3) A member’s earnings include the amount of any pregnancy or parental benefits under the *Employment Insurance Act* (Canada) received by the member and the amount of any supplement by the Board up to the maximum amount of the member’s regular earnings. O. Reg. 455/97, s. 4 (3).

(3.1) Despite subsection (1), a member’s earnings include the amount of any one-time lump sum merit award under the Board’s salary plan for non-bargaining unit employees. O. Reg. 398/02, s. 3.

(4) The annual earnings of a member who is receiving long-term disability benefits in a year are the amount that the member was earning on the date that he or she qualified for the benefits, as increased in accordance with subsection 14 (3). O. Reg. 455/97, s. 4 (4).

5. The commuted value of a pension calculated under this Regulation is subject to the following:

1. The commuted value shall be based on assumptions that are reasonable and, where applicable, are acceptable under the *Income Tax Act* (Canada) and the regulations under that Act.
2. The commuted value shall be calculated in accordance with generally accepted actuarial principles.
3. The calculation of the commuted value is subject to subsection 52 (1) of the *Pension Benefits Act*.
4. In relation to employment before January 1, 1987, the sex of a member shall not be taken into account in the calculation of the commuted value that a former member may require the administrator to pay under subsection 42 (1) of the *Pension Benefits Act*. O. Reg. 455/97, s. 5.

CALCULATION OF INTEREST

6. Interest calculated under this Regulation is accumulated with interest compounded annually at the minimum rate determined under the *Pension Benefits Act* or at such higher rate as is reasonable and as the Board may determine. O. Reg. 455/97, s. 6.

PART II
MEMBERSHIP AND CONTRIBUTIONS

MEMBERSHIP IN THE PENSION PLAN

7. (1) Every permanent or probationary employee is a member of the pension plan beginning on the later of,

- (a) his or her date of employment; or
- (b) the date, if any, on which the employee ceases to be ineligible to be a member under subsection (2). O. Reg. 455/97, s. 7 (1).

(2) On an employee's date of employment, the employee is not eligible to become a member of the plan if, over a period of one year at his or her normal working hours, the employee would earn less than 35 per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings or would work fewer than 700 hours. O. Reg. 455/97, s. 7 (2); O. Reg. 371/04, s. 2.

(3) A member of the board of directors is a member of the pension plan beginning on the date that he or she becomes a full-time member of the board of directors. O. Reg. 398/02, s. 4.

8. (1) A temporary employee may elect to become a member of the pension plan after 24 months of continuous employment. O. Reg. 455/97, s. 8 (1).

(2) A temporary employee is not eligible to make an election under subsection (1) if, at the date of the election, the earnings of the employee in the 12-month period preceding that date were less than 35 per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings or employee worked fewer than 700 hours during that 12-month period. O. Reg. 398/02, s. 5; O. Reg. 371/04, s. 3.

(3) A person who is hired under a contract for services is not eligible to be a member of the pension plan. O. Reg. 398/02, s. 5.

9. (1) An employee does not cease to be a member of the pension plan by reason only of a change in his or her employment category. O. Reg. 455/97, s. 9 (1).

(2) An employee does not cease to be a member of the pension plan by reason only that he or she earns less than 35 per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings in a year or is employed for fewer than 700 hours in a year. O. Reg. 455/97, s. 9 (2).

10. (1) A member of the pension plan becomes a former member upon terminating his or her employment with the Board. O. Reg. 455/97, s. 10 (1).

(2) A member of the pension plan becomes a former member upon reaching the maximum age specified under the *Income Tax Act* (Canada) for contributors to a pension fund or plan. O. Reg. 455/97, s. 10 (2).

(3) A former member of the pension plan who becomes re-employed by the Board as a permanent or probationary employee is reinstated as a member. O. Reg. 455/97, s. 10 (3).

(4) A person's employment is considered to be terminated by his or her resignation, dismissal with or without just cause, retirement or death. O. Reg. 455/97, s. 10 (4).

(5) A person is not considered to be a member or a former member of the pension plan if he or she,

- (a) is not entitled to a deferred pension under the plan;
- (b) is not receiving a pension under the plan; and
- (c) is not entitled to receive another payment under the plan. O. Reg. 455/97, s. 10 (5).

CONTRIBUTIONS UNDER THE PENSION PLAN

11. (1) Every member shall contribute to the pension fund from his or her earnings for a year,

- (a) 7 per cent of the amount of his or her earnings that does not exceed the Year's Basic Exemption;
- (b) subject to subsection (4), 5.2 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings; and
- (c) subject to subsection (2), 7 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Maximum Pensionable Earnings. O. Reg. 455/97, s. 11 (1).

(2) The member shall not contribute an amount under subsection (1) or section 11.1 or 11.3 greater than the maximum permissible contribution determined under subsection 8503 (4) of the regulations made under the *Income Tax Act* (Canada). O. Reg. 455/97, s. 11 (2); O. Reg. 677/98, s. 1 (1); O. Reg. 563/99, s. 2 (1); O. Reg. 398/02, s. 6 (1).

(3) For the purposes of subsection (1) and sections 11.1 and 11.3, the member's earnings for a year shall be deemed to exclude the amount, if any, that exceeds the amount calculated using the formula,

$$50 \times (A + B)$$

where,

"A" equals 0.5 per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings, and

"B" equals the defined benefit limit established for the year under the *Income Tax Regulations* (Canada).

O. Reg. 563/99, s. 2 (2); O. Reg. 398/02, s. 6 (2); O. Reg. 371/04, s. 4.

(4) If a member continues to be employed by the Board after his or her normal retirement date and is receiving a retirement pension under the *Canada Pension Plan*, the amount the member shall contribute under clause (1) (b) is 7 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings. O. Reg. 455/97, s. 11 (4).

(5) The member's contributions are to be deducted from his or her earnings for each pay period and remitted to the pension fund by the Board. O. Reg. 455/97, s. 11 (5).

(6)-(10) REVOKED: O. Reg. 398/02, s. 6 (3).

SPECIAL CONTRIBUTION RULES FOR MEMBERS
FOR JANUARY 1, 2003 TO DECEMBER 31, 2005

11.1 (1) Despite subsection 11 (1), from January 1, 2003 until December 31, 2005, the amount of member contributions shall be determined in accordance with this section and with sections 11.2 and 11.3. O. Reg. 398/02, s. 7.

(2) From January 1, 2003 until December 31, 2003, both inclusive, member contributions under subsection 11 (1) shall be suspended and no deductions shall be made from a member's earnings under subsection 11 (5) during that period. O. Reg. 398/02, s. 7.

(3) From January 1, 2004 until December 31, 2004, both inclusive, every member shall contribute to the pension fund from his or her earnings for the year,

- (a) 3 per cent of the amount of his or her earnings that does not exceed the Year's Basic Exemption;
- (b) subject to subsection (5), 1.2 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings; and
- (c) subject to subsection 11 (2), 3 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Maximum Pensionable Earnings. O. Reg. 398/02, s. 7.

(4) From January 1, 2005 until December 31, 2005, both inclusive, every member shall contribute to the pension fund from his or her earnings for the year,

- (a) 5 per cent of the amount of his or her earnings that does not exceed the Year's Basic Exemption;
- (b) subject to subsection (6), 3.2 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings; and
- (c) subject to subsection 11 (2), 5 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Maximum Pensionable Earnings. O. Reg. 398/02, s. 7.

(5) During the period that member contributions are reduced under subsection (3), if a member continues to be employed by the Board after his or her normal retirement date and is receiving a retirement pension under the *Canada Pension Plan*, the amount the member shall contribute under clause (3) (b) is 3 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings, rather than the amount set out in clause (3) (b). O. Reg. 398/02, s. 7.

(6) During the period that member contributions are reduced under subsection (4), if a member continues to be employed by the Board after his or her normal retirement date and is receiving a retirement pension under the *Canada Pension Plan*, the amount the member shall contribute under clause (4) (b) is 5 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings, rather than the amount set out in clause (4) (b). O. Reg. 398/02, s. 7.

11.2 (1) In this section,

"apportionable excess surplus" means the amount of excess surplus identified in the actuarial valuation for 2003 or 2004, as the case may be, that the Board is required to apply to reduce its contributions under the pension plan under subsection 16 (2);

"excess surplus" means the amount of actuarial surplus in the pension fund that exceeds the limit established in paragraph 147.2 (2) (d) of the *Income Tax Act* (Canada). O. Reg. 398/02, s. 7.

(2) Despite section 11.1, if the actuary determines in the annual actuarial valuation for the year 2003 or 2004 that there is excess surplus in the pension fund, member contributions under section 11.1 shall be adjusted in accordance with this section. O. Reg. 398/02, s. 7.

(3) The amount of the apportionable excess surplus shall be apportioned between the Board and the members based on the ratio that the Board's then current contribution rate bears to the then current members' contributions based upon the then current members' contribution rate as described in subsections 11.1 (3) and (4). O. Reg. 398/02, s. 7.

(4) On July 1 of 2004 or 2005, as the case may be, the member contribution rate established for that year in subsection 11.1 (3) or (4), as applicable, will be adjusted if necessary to reflect the amount of any apportionable excess surplus attributed to the members under subsection (3). O. Reg. 398/02, s. 7.

(5) Subject to the adjustment made to the member contribution rate under section 11 or 11.1, as the case may be, on January 1 of the following year, the adjusted member contribution rate that applies under subsection (4) shall continue in effect until June 30 of the next following year. O. Reg. 398/02, s. 7.

11.3 (1) Despite section 11.1, if the actuary determines in the annual actuarial valuation for any of the years 2002, 2003 or 2004 that the amount of actuarial surplus in the pension fund is less than \$50,000,000, member contributions under section 11.1 shall be adjusted in accordance with this section. O. Reg. 398/02, s. 7.

(2) On July 1 of 2003, 2004 or 2005, as the case may be, member contributions shall be adjusted so that every member shall contribute to the pension fund from his or her earnings for the year,

- (a) 7 per cent of the amount of his or her earnings that does not exceed the Year's Basic Exemption;
- (b) subject to subsection 11 (4), 5.2 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Basic Exemption but does not exceed the Year's Maximum Pensionable Earnings; and
- (c) subject to subsection 11 (2), 7 per cent of the amount of his or her earnings that exceeds the Year's Maximum Pensionable Earnings. O. Reg. 398/02, s. 7.

(3) If member contributions are adjusted under this section, members shall continue to contribute at the rate set out in subsection (2) until December 31, 2005 and no adjustments to the amount of member contributions shall be made under section 11.1. O. Reg. 398/02, s. 7.

EMPLOYER CONTRIBUTIONS

12. (1) The Board shall contribute to the pension fund such amounts as are necessary to pay the cost of pension benefits and ancillary benefits under the pension plan. O. Reg. 455/97, s. 12(1).

(2) The amount of the Board's contributions shall be determined on the basis of valuations made by the actuary and approved by the Board. O. Reg. 455/97, s. 12(2).

(3) Subject to subsection 16 (2), the Board's contribution in a month shall not be less than the minimum amount, as determined by the actuary, that is required under the *Pension Benefits Act* to pay the normal cost of the pension plan and liquidate any going concern unfunded liabilities or solvency deficiencies. O. Reg. 455/97, s. 12(3).

PENSIONABLE SERVICE

13. (1) A member accrues pensionable service under the pension plan for any period of service that is eligible service under paragraph 8503 (3) (a) of the regulations made under the *Income Tax Act* (Canada) if contributions to the pension fund are made by or on behalf of the member in respect of that period of service. O. Reg. 677/98, s. 2(1).

(2) A member who continues to be employed by the Board after his or her normal retirement date continues to accumulate pensionable service for contributions under the plan for the period of employment after the normal retirement date. O. Reg. 455/97, s. 13(2).

(3) A former member who becomes re-employed by the Board as a permanent or probationary employee accumulates pensionable service for contributions under the plan for the period of re-employment. O. Reg. 677/98, s. 2(2).

14. (1) This section applies with respect to a member who,

- (a) is suffering from a physical or mental impairment that prevents the member from performing the duties of the employment in which he or she was engaged before the commencement of the impairment; and
- (b) is receiving benefits under the long-term disability plan as a result of an impairment incurred on or after October 1, 1974. O. Reg. 455/97, s. 14(1).

(2) During the period that the member is receiving benefits under the long-term disability plan and remains an employee of the Board, the Board shall make both the Board and the member contributions to the pension plan. O. Reg. 455/97, s. 14(2).

(3) For the purposes of this Regulation, the member's earnings shall be deemed to be increased each year in accordance with the following rules:

1. The earnings are increased as of January 1 each year, beginning when the member begins to receive benefits under the long-term disability plan and ending when payment of the member's pension under the plan begins. However, no increase shall be made in respect of a period before January 1, 1992.
2. The earnings are increased in accordance with the indexing factor described in paragraphs 4, 5 and 6 for the year.
3. Despite paragraph 2, the increased earnings for a year cannot exceed the maximum amount determined under paragraph 7.
4. The indexing factor for a year is 75 per cent of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. If the change in the Consumer Price Index is negative the indexing factor is zero.
5. If the indexing factor for a year is greater than 8 per cent, it is deemed to be 8 per cent.
6. If the indexing factor for a year is greater than 8 per cent, the amount by which it exceeds 8 per cent is carried forward and added to the indexing factor for one or more subsequent years until the subsequent indexing factor is increased to 8 per cent.
7. The maximum amount of increased earnings for a year is calculated using the formula " $A \times B/C$ " in which,
 - "A" equals the person's earnings when he or she qualified for benefits under the long-term disability plan,

“B” equals the average wage as defined in subsection 147.1 (1) of the *Income Tax Act* (Canada) for the year, and

“C” equals the average wage for the year in which the person qualified for benefits under the long-term disability plan.

O. Reg. 455/97, s. 14(3).

REFUND OF CONTRIBUTIONS

15. (1) A former member who is entitled to a pension benefit is entitled to be paid from the pension fund a lump sum equal to the amount by which his or her contributions, with interest, exceed one-half of the commuted value of his or her pension or deferred pension in respect of contributory benefits. O. Reg. 563/99, s. 3(1).

(2) In determining the commuted value of the pension or deferred pension under subsection (1), money or credits transferred from the pension plan to another pension plan are excluded. O. Reg. 455/97, s. 15(2).

(3) Ancillary benefits are included in determining the contributory benefits under subsection (1). O. Reg. 563/99, s. 3(2).

USE OF SURPLUS

16. (1) This section provides for the use of an amount in the pension fund that is surplus to the requirements of the pension plan while it continues in existence or upon its winding up. O. Reg. 455/97, s. 16(1).

(2) The surplus shall be applied to reduce the contributions of the Board under the pension plan in a month to an amount not greater than the maximum contribution that is an eligible contribution under subsection 147.2(2) of the *Income Tax Act* (Canada) and may be applied to further reduce the contributions of the Board if such maximum is greater than zero. O. Reg. 455/97, s. 16(2).

(3) The surplus may be applied to enhance the benefits provided to members and former members to the extent permitted under the *Income Tax Act* (Canada). O. Reg. 455/97, s. 16(3).

PART III

TERMINATION OF EMPLOYMENT OTHER THAN BY RETIREMENT OR DEATH

17. A person who ceases to be a member of the pension plan before completing 24 months of continuous membership shall be given a refund of his or her contributions to the pension fund, with interest, in lieu of other benefits under the plan. O. Reg. 455/97, s. 17; O. Reg. 677/98, s. 3.

18. A person who ceases to be a member of the pension plan after completing 24 months of continuous membership is entitled to a deferred pension based on all of his or her pensionable service. O. Reg. 563/99, s. 4.

19. REVOKED: O. Reg. 563/99, s. 4.

20. REVOKED: O. Reg. 563/99, s. 4.

21. (1) This section applies if the pension otherwise payable under the pension plan to a former member at the normal retirement date is 2 per cent or less of the Year's Maximum Pensionable Earnings in the year in which the person becomes a former member. O. Reg. 455/97, s. 21(1).

(2) The former member is entitled to be paid the commuted value of his or her benefits under the pension plan in lieu of receiving those benefits. O. Reg. 455/97, s. 21(2).

22. A person entitled to make an election under this Part who does not do so within 90 days after being notified by the Board of his or her option to make the election is deemed to have elected,

- (a) to receive a deferred pension payable on his or her normal retirement date, if he or she is entitled to such a deferred pension; or
- (b) to a refund of contributions, with interest, if he or she is not entitled to receive a deferred pension. O. Reg. 455/97, s. 22.

PART IV PENSIONS

RETIREMENT

23. A person's normal retirement date is the first day of the month following the month in which the person reaches 65 years of age. O. Reg. 455/97, s. 23.

ENTITLEMENT TO A NORMAL RETIREMENT PENSION

24. (1) A normal retirement pension begins on the person's normal retirement date. O. Reg. 455/97, s. 24(1).

(2) A person who remains an employee of the Board after the normal retirement date shall begin to receive payment of a retirement pension under the pension plan on the date that is the earlier of,

- (a) the first day of the month following the date on which the person terminates employment with the Board; or
- (b) the last day of the year in which the person reaches 69 years of age. O. Reg. 455/97, s. 24(2).

25. (1) A person is not entitled to receive more than one retirement pension under the pension plan in respect of the same period of pensionable service. O. Reg. 455/97, s. 25(1).

(2) A person receiving a disability pension under the pension plan is not eligible to receive a retirement pension. O. Reg. 455/97, s. 25(2).

26. (1) A former member receiving a pension under the pension plan who becomes re-employed by the Board as a permanent or probationary employee is not entitled to receive a retirement pension during the period he or she is so employed. O. Reg. 455/97, s. 26(1).

(2) REVOKED: O. Reg. 677/98, s. 4.

AMOUNT OF THE NORMAL RETIREMENT PENSION

27. (1) The amount of a person's normal retirement pension is determined in accordance with this section. O. Reg. 455/97, s. 27 (1).

(2) A normal retirement pension is payable in equal monthly instalments for the remainder of the life of the person entitled to receive it. O. Reg. 455/97, s. 27 (2).

(3) The amount of a person's annual pension is calculated using the formula,

$$(A + B) - C$$

in which,

"A" equals 2 per cent of the person's average annual earnings during the average of the 36 consecutive highest paid months in his or her last 120 months of pensionable service under the pension plan, multiplied by the number of full years and any fraction of a year of pensionable service to December 31, 1965,

"B" equals 2 per cent of the person's average annual earnings during the average of the 60 consecutive highest paid months in his or her last 120 months of pensionable service under the pension plan, multiplied by the number of full years and any fraction of a year of pensionable service as computed from January 1, 1966 or such later date on which the person became a member of the pension plan to the date the person terminated his or her membership, and

"C" equals 0.5 per cent of the average of the annual earnings during the 60 consecutive highest paid months in the person's last 120 months of pensionable service, multiplied by the number of full years and any fraction of a year in pensionable service under the pension plan from January 1, 1966 to be calculated on the basis of the lesser of the person's earnings and the Year's Maximum Pensionable Earnings in each year in the averaging period.

O. Reg. 455/97, s. 27 (3); O. Reg. 563/99, s. 5 (1);
O. Reg. 371/04, s. 5 (1).

(4) When calculating the amount of an annual pension under subsection (3), "C" in the formula does not apply to any period during which the member's contributions were increased under subsection 11 (4) or 11.1 (5) or (6). O. Reg. 455/97, s. 27 (4); O. Reg. 563/99, s. 5 (2); O. Reg. 398/02, s. 9.

(5) Despite subsection (3), if the commuted value of the portion of the person's pension with respect to his or her pensionable service before January 1, 1987 is less than the sum of his or her contributions made before that date, with interest up to the date of retirement, the person's pension is increased to the extent necessary to render the commuted value of that portion of the pension equal to the sum of those contributions with interest. O. Reg. 455/97, s. 27 (5).

(6) Despite subsection (3), the person's initial pension at retirement is reduced, if necessary, so that it does not exceed the lesser of,

- (a) 2 per cent of the person's indexed final average salary as determined under subsection (7) multiplied by the person's years of pensionable service; or
- (b) the amount of the defined benefit limit established for the year under the *Income Tax Regulations (Canada)*, multiplied by the person's years of pensionable service. O. Reg. 371/04, s. 5 (2).

(6.1) For the purposes of subsection (6), service before January 1, 1991 in excess of 35 years is not included in the person's years of pensionable service. O. Reg. 371/04, s. 5 (2)

(7) The person's indexed final average salary is the average of the person's salary, while he or she was a member of the pension plan, for the three highest non-overlapping periods of 12 consecutive months, multiplied, for each period, by the ratio "A/B" in which,

"A" equals the average industrial wage for the year in which the person retires, and

"B" equals,

- (a) the average industrial wage for the calendar year in which most of the person's earnings for the 12-month period were earned, if the year is 1987 or later, or
- (b) the average industrial wage for 1986, otherwise. O. Reg. 455/97, s. 27 (7).

(8) REVOKED: O. Reg. 371/04, s. 5 (3).

(9) The average industrial wage for a year is as published by Statistics Canada. O. Reg. 455/97, s. 27 (9).

(10) If a person has accumulated less than 60 months of pensionable service under the plan, the total number of months are used to determine the person's average annual earnings. O. Reg. 455/97, s. 27 (10).

ENTITLEMENT TO AN EARLY RETIREMENT PENSION

28. (1) A member or former member who is at least 55 years of age and who is entitled to a deferred pension under the pension plan may elect to receive an early retirement pension. O. Reg. 455/97, s. 28 (1).

(2) A member whose age, when added to the number of years of his or her continuous membership in the pension plan, totals at least 85 may elect to receive an early retirement pension. O. Reg. 563/99, s. 6 (1).

(3) A member who is at least 60 years of age and who has been a member of the pension plan for at least 20 years may elect to receive an early retirement pension. O. Reg. 455/97, s. 28 (3).

(4) If a member elects to receive an early retirement pension under subsection (2) or (3), the date on which the member begins to receive the pension is considered to be the member's date of retirement. O. Reg. 455/97, s. 28 (4).

(5) A member who elects to receive an early retirement pension under subsection (2) or (3) cannot revoke the election. O. Reg. 455/97, s. 28(5).

(6) A member whose age, when added to the number of years of his or her continuous membership in the pension plan, totals at least 80 may elect to receive an early retirement pension if the election is made before April 1, 2004. O. Reg. 448/03, s. 1.

(7) A member may elect before April 1, 2004 to receive an early retirement pension,

- (a) if the member begins a paid leave of absence before March 31, 2004; and
- (b) if the member's age, at the end of the paid leave, when added to the number of years of his or her continuous membership in the pension plan at the end of the paid leave, totals at least 80. O. Reg. 448/03, s. 1.

(8) A member who elects to receive an early retirement pension under subsection (6) or (7) cannot revoke the election. O. Reg. 455/97, s. 28(8).

29. (1) A member or former member who qualifies to elect to receive an early retirement pension under section 28 may make the election at any time after the date of qualification but before the normal retirement date and the member or former member shall begin to receive payments under the pension plan on the first day of the month following the date of the election. O. Reg. 455/97, s. 29.

(2) Despite subsection (1), a member who elects to receive an early retirement pension under subsection 28 (7) shall begin to receive payments under the pension plan on the first day of the month following the end of the paid leave of absence. O. Reg. 677/98, s. 5.

AMOUNT OF AN EARLY RETIREMENT PENSION

30. (1) The amount of an early retirement pension under subsection 28 (1) (age 55 with right to deferred pension) is determined in accordance with this section. O. Reg. 455/97, s. 30(1).

(2) The amount of the pension is actuarially reduced in accordance with the person's age at the date the pension begins to be paid as follows:

1. The commuted value of the pension must be equal to the commuted value of the person's normal retirement pension, based upon the person's pensionable service up to the date of retirement.
2. However, the reduction in the pension must not be less than 0.25 per cent multiplied by the number of months, if any, by which the date of the first pension payment precedes the earliest of the following dates:
 - i. The date on which the person attains 60 years of age.

ii. The date on which the person's continuous membership in the pension plan would reach 30 years had he or she continued to be an employee until that date.

iii. The date on which the person's age, when added to the number of years of his or her continuous membership in the pension plan, would reach a total of 80 had he or she continued to be an employee until that date. O. Reg. 455/97, s. 30(2); O. Reg. 563/99, s. 7(1).

(3) The following apply to the calculation of the early retirement pension:

1. The amount of the pension, before any actuarial reduction is made under this section, is calculated in the same manner as a normal retirement pension under section 27. "C" in the formula is then added back into the calculation of the amount of the early retirement pension until the person's normal retirement date.
2. The actuarial reduction in the pension must not be more than 3 per cent of the normal retirement pension multiplied by the number of whole years and any fraction of a year from the date of retirement to the first date on which the person would have been entitled to a normal retirement pension or to an early retirement pension under subsection 28 (2) or (3), had he or she continued to be an employee until that date. O. Reg. 563/99, s. 7(2); O. Reg. 398/02, s. 11.

(4) REVOKED: O. Reg. 563/99, s. 7(3).

31. (1) The amount of an early retirement pension under the following subsections is determined in accordance with this section:

1. Subsection 28 (2) (age plus years of membership equals 85).
2. Subsection 28 (3) (60 years old with 20 years' membership).
3. Subsection 28 (6) (age plus years of membership equals 80).
4. Subsection 28 (7) (age plus years of membership equals 80, paid leave situation). O. Reg. 455/97, s. 31(1); O. Reg. 563/99, s. 8.

(2) The amount of the pension is calculated in the same manner as a normal retirement pension under section 27. "C" in the formula is then added back into the calculation of the amount of the early retirement pension until the person's normal retirement date. O. Reg. 398/02, s. 12.

DISABILITY PENSIONS

32. (1) A member with at least 10 continuous years of membership in the pension plan may apply to receive a disability pension. O. Reg. 455/97, s. 32(1).

(2) Subject to subsection (3), the member is entitled to receive a disability pension if,

- (a) the member is suffering from a physical or mental disability which prevents him or her from engaging in employment for which the member is reasonably suited by reason of education, training or experience;
- (b) the disability can reasonably be expected to last for the remainder of the member's lifetime; and
- (c) a legally qualified medical practitioner selected by the Board certifies that the requirements in clauses (a) and (b) are satisfied. O. Reg. 455/97, s. 32 (2).

(3) The member is not entitled to receive a disability pension if the member is receiving benefits under the Board's long-term disability plan. O. Reg. 455/97, s. 32 (3).

(4) A member who is entitled to receive a disability pension is entitled to receive payments under the pension plan as of the first day of the month following the date the Board received the application for the disability pension. O. Reg. 455/97, s. 32 (4).

(5) The amount of the disability pension is the amount of the member's normal retirement pension, at the date on which the member became disabled, excluding any actuarial discounts otherwise applicable in calculating the amount of the normal retirement pension. O. Reg. 455/97, s. 32 (5).

(6) If a former member who is receiving a disability pension becomes re-employed by the Board as a permanent or probationary employee, the former member ceases to be entitled to receive the disability pension. O. Reg. 455/97, s. 32 (6).

(7) For the purposes of Part VII, a member receiving a disability pension is considered to be receiving a retirement pension under the pension plan. O. Reg. 455/97, s. 32 (7).

PART V PRE-RETIREMENT DEATH BENEFITS

33. If a member dies before completing 24 months of continuous membership in the pension plan, a lump sum equal to the member's contributions to the pension fund, with interest, is payable to the beneficiary designated by the member or, in the absence of a designation, to the member's estate. O. Reg. 455/97, s. 33.

34. (1) This section applies if a person who has completed 24 months of continuous membership in the pension plan dies before beginning to receive a retirement pension and the person,

- (a) leaves no surviving spouse, or leaves a surviving spouse from whom the person is living separate and apart on the date of death; and
- (b) leaves no dependent children. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 2.

(2) A death benefit is payable to the beneficiary designated by the person or, in the absence of a designation, to the person's estate. O. Reg. 563/99, s. 9.

(3) The death benefit under subsection (2) is payable as a lump sum. O. Reg. 563/99, s. 9.

(4) The amount of the death benefit equals the sum of,

- (a) the commuted value of the deferred pension, including the value of ancillary benefits, that would have been payable if the person had ceased to be a member of the pension plan on the date of death for reasons other than death or retirement; and
- (b) the amount, if any, by which the person's contributions under the pension plan, with interest, exceed 50 per cent of the amount described in clause (a). O. Reg. 563/99, s. 9.

35. (1) This section applies if a person who has completed 24 months of continuous membership in the pension plan dies before beginning to receive a retirement pension and the person,

- (a) leaves a surviving spouse; and
- (b) was not living separate and apart from the surviving spouse on the date of death. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 3 (1).

(2) The surviving spouse is entitled to receive a death benefit, the commuted value of which is the greater of the amounts described in subsections (3) and (4). O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 3 (2).

(3) For the purpose of subsection (2), the first amount is equal to A + B, where,

"A" = the commuted value of the deferred pension, including the value of ancillary benefits, that would have been payable if the person had ceased to be a member of the pension plan on the date of death for reasons other than death or retirement; and

"B" = the amount, if any, by which the person's contributions under the pension plan, with interest, exceeds 50 per cent of "A".

O. Reg. 563/99, s. 9

(4) For the purpose of subsection (2), the second amount is the commuted value of an immediate pension, payable for life to the person's spouse, equal to 66 2/3 per cent of the pension calculated in accordance with section 27. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 3 (3).

(5) The spouse may elect to receive the death benefit in the form of a lump sum or an immediate or deferred pension, the commuted value of which is equal to the commuted value of the death benefit. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 3 (4)

(6) Every immediate pension being paid under the pension plan on January 1, 2000 and every deferred pension shall be increased as if subsection (4) had been in force on the date that the former member died. O. Reg. 563/99, s. 9.

35.1 (1) This section applies if a person who has completed 24 months of continuous membership in the pension plan dies before beginning to receive a retirement pension and leaves both a spouse entitled to receive a death benefit under section 35 and one or more dependent children. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 4 (1).

(2) Subject to subsections (3) and (4), if the commuted value of the death benefit payable to the surviving spouse is determined in accordance with subsection 35 (4), each dependent child is entitled to receive a children's pension of 10 per cent of the amount of the pension calculated in accordance with section 27 for so long as the child remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 4 (2).

(3) If the number of dependent children entitled to receive a children's pension is four or more, the amount of the children's pension payable to each child shall be 33 1/3 per cent of the pension calculated in accordance with section 27 divided by the number of dependent children. O. Reg. 563/99, s. 9.

(4) When a child ceases to be a dependent child and is no longer entitled to receive a children's pension under this section, the amount of the pension of each remaining dependent child shall be recalculated under subsection (2) or (3), as the case may be. O. Reg. 563/99, s. 9.

(5) On January 1, 2000, every dependent child who would have been entitled to a children's pension under this section, if it had been in force on the date that the former member died, is entitled to begin to receive a children's pension under this section for as long as he or she remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 9.

36. (1) This section applies if a person who has completed 24 months of continuous membership in the pension plan dies before beginning to receive a retirement pension leaving one or more dependent children and,

- (a) the person leaves no surviving spouse, or leaves a surviving spouse from whom the person is living separate and apart on the date of death; or
- (b) the person left a surviving spouse who,
 - (i) was entitled to a death benefit determined in accordance with subsection 35 (4),
 - (ii) elected to receive the death benefit in the form of an immediate or deferred pension under subsection 35 (5), and
 - (iii) subsequently dies. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 5 (1).

(2) Each dependent child is entitled to receive a children's pension calculated in accordance with subsection (3) for as long as he or she remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 9.

(3) The children's pension to which each dependent child is entitled is calculated as follows:

1. The aggregate amount of the children's pensions is 66 2/3 per cent of the pension calculated in accordance with section 27.
2. The amount under paragraph 1 shall be apportioned equally among the dependent children entitled to receive a children's pension. O. Reg. 563/99, s. 9.

(4) When a child ceases to be a dependent child and is no longer entitled to receive a children's pension under this section, the amount of the pension of each remaining dependent child shall be recalculated under subsection (3). O. Reg. 563/99, s. 9.

(5) If a dependent child who is receiving a children's pension under section 35.1 becomes entitled to a children's pension under this section, the dependent child ceases to be entitled to receive the children's pension under section 35.1. O. Reg. 563/99, s. 9.

(6) If a spouse elects to receive the death benefit in the form of a lump sum under subsection 35 (5) and subsequently dies leaving one or more dependent children who are receiving children's pensions under section 35.1, the dependent children continue to be entitled to receive children's pensions under section 35.1 and are not entitled to receive children's pensions under this section. O. Reg. 563/99, s. 9; O. Reg. 337/05, s. 5 (2).

37. (1) This section applies if a children's pension is payable under section 36 and the commuted value of the death benefit calculated under section 34 is greater than the commuted value of the children's pension. O. Reg. 455/97, s. 37(1).

(2) The excess of the commuted value of the death benefit calculated under section 34 over the commuted value of the children's pension is payable,

- (a) to the beneficiary, if any, designated by the person; or
- (b) in the absence of such a designation, to the person's estate. O. Reg. 455/97, s. 37 (2).

PART VI JOINT AND SURVIVOR BENEFITS

JOINT AND SURVIVOR PENSIONS

38. (1) Every pension payable under the pension plan beginning after December 31, 1986 to a former member who has a spouse on the date of retirement is a joint and survivor pension. O. Reg. 455/97, s. 38 (1); O. Reg. 563/99, s. 19 (1); O. Reg. 337/05, s. 6 (1).

(2) The surviving spouse, if any, of the former member is entitled to receive a survivor pension of 66 2/3 per cent of the former member's pension for the remaining lifetime of the spouse. O. Reg. 563/99, s. 10(1); O. Reg. 337/05, s. 6(2).

(3) Despite subsection (2), the former member and his or her spouse may elect to have the joint and survivor pension payable in another proportion, with a pension being paid to the former member for his or her lifetime. O. Reg. 455/97, s. 38(3); O. Reg. 563/99, s. 19(1); O. Reg. 337/05, s. 6(3).

(4) The former member and his or her spouse may not elect under subsection (3) to have the survivor pension be less than 66 2/3 per cent or more than 100 per cent of the pension paid to the former member during his or her lifetime. O. Reg. 563/99, s. 10(2); O. Reg. 337/05, s. 6(4).

(5) An election made under subsection (3) must be made in writing before the former member's pension begins. O. Reg. 563/99, s. 10(2).

(6) The commuted value of the former member's pension and the survivor pension under this section must equal the commuted value of the former member's normal retirement pension otherwise payable for the lifetime of the former member with a 66 2/3 per cent survivor pension payable to the former member's spouse. O. Reg. 563/99, s. 10(2); O. Reg. 337/05, s. 6(5).

(7) Every joint and survivor pension being paid under the pension plan on January 1, 2000 shall be increased, if necessary, as if subsections (2) and (6) had been in force on the date the former member began to receive a retirement pension under the pension plan. O. Reg. 563/99, s. 10(2).

DEATH AFTER RETIREMENT

39. (1) A survivor pension is payable only to the person who is the spouse of the former member on the date of his or her retirement. O. Reg. 455/97, s. 39(1); O. Reg. 563/99, s. 19(1); O. Reg. 337/05, s. 7(1).

(2) Despite subsection (1), a former member who acquires a spouse after beginning to receive a pension may elect to have his or her retirement pension paid as a joint and survivor pension if,

- (a) the former member did not have a spouse on his or her retirement date; or
- (b) the former member had a spouse on his or her retirement date and that spouse has died and there are no dependent children entitled to benefits under section 40. O. Reg. 455/97, s. 39(2); O. Reg. 563/99, s. 19(1); O. Reg. 337/05, s. 7(2).

(3) An election made under subsection (2) must be made in writing within the six-month period beginning one year after the former member acquires the spouse. O. Reg. 563/99, s. 11; O. Reg. 337/05, s. 7(3).

(4) The pension of a former member who makes an election under subsection (2) shall be reduced so that the commuted value of the former member's pension (as reduced) and the survivor pension under this section equals the commuted value of the former member's pension before the reduction. O. Reg. 563/99, s. 11.

(5) The actuarial reduction of the former member's pension under subsection (4) is based upon the ages of the former member and the former member's spouse on the last day of the month in which the former member's election is received by the Board. O. Reg. 455/97, s. 39(5); O. Reg. 563/99, s. 19(1); O. Reg. 337/05, s. 7(4).

39.1 (1) This section applies if a former member dies after beginning to receive a pension and leaves both a spouse entitled to receive a survivor pension and one or more dependent children. O. Reg. 563/99, s. 12; O. Reg. 337/05, s. 8(1).

(2) Subject to subsection (3), each dependent child is entitled to receive a children's pension of 10 per cent of the former member's pension for as long as the child remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 12.

(3) The children's pensions shall be adjusted if the aggregate amount of the survivor pension and the children's pensions otherwise payable exceeds 100 per cent of the pension paid to the former member during his or her lifetime. O. Reg. 563/99, s. 12.

(4) The aggregate amount of the adjusted children's pensions payable under subsection (3) shall be equal to the amount by which A exceeds B where,

"A" equals 100 per cent of the pension paid to the former member during his or her lifetime; and

"B" equals the survivor pension payable to the surviving spouse under subsection 38(2) or (3) or subsection 39(2), as the case may be.

O. Reg. 563/99, s. 12; O. Reg. 337/05, s. 8(2).

(5) When a child ceases to be a dependent child and is no longer entitled to receive a children's pension, the amount of the pension of each remaining dependent child shall be recalculated under subsection (2), subject to the adjustment under subsection (3), if applicable. O. Reg. 563/99, s. 12.

(6) On January 1, 2000, every dependent child who would have been entitled to a children's pension under this section if it had been in force on the date that the former member died, is entitled to begin to receive a children's pension under this section for as long as he or she remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 12.

40. (1) This section applies if,

- (a) a former member who is receiving a retirement pension dies leaving no spouse who is entitled to receive a survivor pension but leaves one or more dependent children; or

- (b) a spouse dies after beginning to receive a survivor pension under section 38 and leaves one or more dependent children. O. Reg. 563/99, s. 13; O. Reg. 337/05, s. 9.
- (2) Each dependent child is entitled to receive a children's pension calculated in accordance with subsection (3) for as long as he or she remains a dependent child. O. Reg. 563/99, s. 13.
- (3) The children's pension to which each dependent child is entitled is calculated as follows:
1. The aggregate amount of the children's pensions is the amount of the survivor pension that would have been payable to the person described in section 39 if that person were still alive, or, if there was no such person, 66 2/3 per cent of the pension paid to the former member during his or her lifetime.
 2. The amount under paragraph 1 is apportioned equally among the dependent children entitled to receive a children's pension. O. Reg. 563/99, s. 13.
 - (4) When a child ceases to be a dependent child and is no longer entitled to receive a children's pension, the amount of the pension of each remaining dependent child shall be recalculated under subsection (3). O. Reg. 563/99, s. 13.
 - (5) If a dependent child who is receiving a children's pension under section 39.1 becomes entitled to a children's pension under this section, the dependent child ceases to be entitled to receive the children's pension under section 39.1. O. Reg. 563/99, s. 13.
 - (6) Despite subsection (3), the amount of the children's pension payable to a particular dependent child may not exceed 66 2/3 per cent of the pension paid to the former member during his or her lifetime. O. Reg. 563/99, s. 13.
41. (1) This section applies when a former member who is receiving a pension dies leaving no surviving spouse or dependent children. O. Reg. 455/97, s. 41 (1); O. Reg. 563/99, s. 19 (2); O. Reg. 337/05, s. 10.
- (2) The beneficiary, if any, designated by the former member or, if no beneficiary is designated, the former member's estate is entitled to receive the amount described in subsection (3). O. Reg. 455/97, s. 41 (2).
- (3) The amount is the excess, if any, of the former member's contributions under the pension plan, with interest calculated to his or her date of retirement, over any pension payments received by the former member. O. Reg. 455/97, s. 41 (3).
42. (1) This section applies when a former member who is receiving a pension dies, and his or her surviving spouse who is receiving a survivor pension dies and all dependent children who were receiving a children's pension either die or cease to be dependent children. O. Reg. 563/99, s. 14; O. Reg. 337/05, s. 11 (1).

(2) The former member's estate is entitled to receive the excess, if any, of the former member's contributions under the pension plan, with interest calculated to his or her date of retirement, over any pension payments received by the former member, the surviving spouse or the dependent child. O. Reg. 455/97, s. 42 (2); O. Reg. 563/99, s. 19 (3); O. Reg. 337/05, s. 11 (2).

43. REVOKED: O. Reg. 563/99, s. 15.

PART VII

ANNUAL INCREASES IN PENSION BENEFITS

44. (1) A pension being calculated under subsection 27 (3) is increased as of January 1 each year in accordance with section 45 or 45.0.1. O. Reg. 563/99, s. 16 (1).

(1.1) All survivor pensions, children's pensions and disability pensions calculated under this Regulation are increased as of January 1 each year in accordance with section 45 or 45.0.1. O. Reg. 563/99, s. 16 (1).

(2) A deferred pension payable under the pension plan is increased as of January 1 each year in accordance with section 45 or 45.0.1 beginning when the person entitled to the pension ceases to be a member of the plan and ending when payment of the pension begins. O. Reg. 455/97, s. 44 (2); O. Reg. 563/99, s. 16 (2).

(3) A deferred pension shall not be increased under subsection (2) to an amount that exceeds the amount determined under subsection 27 (6). O. Reg. 455/97, s. 44 (3).

(4) No increase shall be made to a pension or a deferred pension under this section in respect of a period before January 1, 1992. O. Reg. 677/98, s. 7.

45. (1) All pensions referred to in subsections 44 (1) and (1.1) and all deferred pensions are increased each year as of January 1 in accordance with the indexing factor for the year determined under this section. O. Reg. 563/99, s. 17.

(2) The indexing factor for a year is 75 per cent of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. If the change in the Consumer Price Index is negative the indexing factor is zero. O. Reg. 455/97, s. 45 (2).

(3) If the indexing factor for a year is greater than 8 per cent, it is deemed to be 8 per cent for the purposes of subsection (1). O. Reg. 455/97, s. 45 (3).

(4) If the indexing factor for a year is greater than 8 per cent, the amount by which it exceeds 8 per cent is carried forward and added to the indexing factor for one or more subsequent years until the subsequent indexing factor is increased to 8 per cent. O. Reg. 455/97, s. 45 (4).

45.0.1 (1) In this section,

"adjusted indexing factor" means the indexing factor determined in accordance with this section. O. Reg. 563/99, s. 18.

(2) The adjusted indexing factor for a year is 100 per cent of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. O. Reg. 563/99, s. 18.

(3) If the adjusted indexing factor for a year is greater than 8 per cent, it is deemed to be 8 per cent and the amount by which it exceeds 8 per cent is carried forward and added to the adjusted indexing factor or the indexing factor determined under section 45, whichever is applicable, for one or more subsequent years until the subsequent adjusted indexing factor or indexing factor, as the case may be, is increased to 8 per cent. O. Reg. 563/99, s. 18.

(4) Despite section 45, on January 1, 2003, all pensions referred to in subsections 44 (1) and (1.1) and all deferred pensions shall be increased by the adjusted indexing factor rather than by the indexing factor determined under section 45. O. Reg. 398/02, s. 13.

PART VII.1 ONE-TIME ADJUSTMENT

45.1 (1) In this section,

"adjusted indexing factor" means the indexing factor determined in accordance with this section. O. Reg. 677/98, s. 8.

(2) Every pension being paid and every deferred pension payable under the pension plan on January 1, 1999 is increased to provide a one-time adjustment in accordance with this section. O. Reg. 677/98, s. 8.

(3) The adjusted indexing factor for a year is 100 per cent of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. O. Reg. 677/98, s. 8.

(4) If the adjusted indexing factor for a year is greater than 8 per cent, it is deemed to be 8 per cent and the amount by which it exceeds 8 per cent is carried forward and added to the adjusted indexing factor for one or more subsequent years until the subsequent adjusted indexing factor is increased to 8 per cent. O. Reg. 677/98, s. 8.

(5) As of January 1, 1999, the amount of every pension being paid and every deferred pension payable under the pension plan on that date shall be increased as if the adjusted indexing factor, as modified by subsection (4), had been in effect every year since,

- (a) the date of retirement, for a retirement pension;
- (b) the date of first payment of a survivor pension, for a survivor pension;
- (c) the date of first payment of a disability pension, for a disability pension; or
- (d) the date employment terminated, for a deferred pension. O. Reg. 677/98, s. 8.

(6) In calculating the amount of the increase of a pension or deferred pension under subsection (5), the Board shall have regard to all prior indexing adjustments that have been made to the pension or deferred pension in each year. O. Reg. 677/98, s. 8.

(7) The sum of a prior indexing adjustment that has been made to the pension or deferred pension in a year and the one-time adjustment made for that year in accordance with this section shall not exceed the adjusted indexing factor. O. Reg. 677/98, s. 8.

45.2 (1) In this section,

"adjusted indexing factor" means the indexing factor determined in accordance with this section. O. Reg. 398/02, s. 14.

(2) Every early retirement pension being paid under section 28 on January 1, 2003 shall be adjusted in accordance with this section. O. Reg. 398/02, s. 14.

(3) The adjusted indexing factor for the year is 100 per cent of the percentage change in the Consumer Price Index for Canada for all items, for the 12-month period ending October 31 of the previous year, as published by Statistics Canada. O. Reg. 398/02, s. 14.

(4) If the adjusted indexing factor for the year is greater than 8 per cent, it is deemed to be 8 per cent. O. Reg. 398/02, s. 14.

(5) On January 1, 2003, the amount "C" that was added back into the calculation of the amount of every early retirement pension in payment calculated under subsection 30 (3) or 31 (2), as the case may be, shall be increased by the adjusted indexing factor. O. Reg. 398/02, s. 14.

PART VIII PURCHASING PENSIONABLE SERVICE

PURCHASE OF SERVICE WITH THE BOARD

46. (1) A member may elect to purchase pensionable service under the pension plan for a period of employment with the Board for which the member does not already have credit under the pension plan. O. Reg. 398/02, s. 15.

(2) The member shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 398/02, s. 15.

(3) Subject to subsection (4), a member may not purchase pensionable service under the pension plan for a period of employment for which the member has transferred money from the pension fund,

- (a) to a registered pension plan;
- (b) to a locked-in registered retirement savings plan; or
- (c) for the purchase of a life annuity payable not earlier than the date on which the member would have been entitled to receive a pension under this pension plan. O. Reg. 398/02, s. 15.

(4) A member may purchase pensionable service under the pension plan for a period of employment with the Board for which the member previously transferred money from the pension fund to a plan described in clause (3) (a) or (b) if the funds previously transferred from the pension fund under subsection (3), along with the accumulated investment income, if any, are transferred directly from that plan to the pension fund. O. Reg. 398/02, s. 15.

(5) If a member purchases pensionable service referred to in subsection (4), and the actuary determines, in accordance with generally accepted actuarial principles, that there is a shortfall between the amount that is transferred into the pension fund under subsection (4) and the amount required to purchase the full pensionable service, the member may contribute the amount of the shortfall. O. Reg. 398/02, s. 15.

47. (1) A temporary employee who becomes a member of the pension plan may elect to be deemed to have become a member of the pension plan on the date on which he or she began employment as a temporary employee and may purchase pensionable service under the pension plan for any period during which he or she was a temporary employee. O. Reg. 398/02, s. 15.

(2) A member who purchases pensionable service under subsection (1) for a period of continuous employment as a temporary employee leading to membership in the pension plan shall make both employer contributions and member contributions, based on the member's current salary and the contribution rate for members. O. Reg. 371/04, s. 6.

(3) A member who purchases pensionable service under subsection (1) for a period of prior employment as a temporary employee that is not continuous with the period of employment leading to membership in the pension plan shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 398/02, s. 15.

48. (1) A member who was employed by the Board as a probationary employee before January 1, 1987 may elect to purchase pensionable service under the pension plan for the period of probationary employment. O. Reg. 455/97, s. 48(1).

(2) The member shall make contributions in the amount determined by the actuary based upon his or her current salary and the contribution rate for members. O. Reg. 455/97, s. 48(2); O. Reg. 371/04, s. 7.

PURCHASE FOR A LEAVE OF ABSENCE

49. (1) A member who takes a leave of absence without earnings because of illness or disability may elect to purchase pensionable service under the pension plan for the period of the leave if,

- (a) during the leave, the member suffers from a physical or mental illness or disability that prevents the member from performing the duties of the employment in which the member was engaged before the commencement of the illness or disability; and

- (b) a legally qualified medical practitioner certifies to the administrator of the pension plan that the member has such an illness or disability. O. Reg. 455/97, s. 49(1).

(2) A member is not eligible to purchase under this section a period of pensionable service greater than five years less the sum of all periods of pensionable service previously purchased by him or her under this section or section 50 or under section 51 or 52 of Ontario Regulation 753/91 as it read before January 1, 1998. O. Reg. 455/97, s. 49(2).

(3) An election under subsection (1) must be made within the six-month period beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 455/97, s. 49(3).

(4) The member shall make contributions equal to the amount he or she would have contributed to the pension plan had the leave not been taken. O. Reg. 455/97, s. 49(4).

(5) The member shall make the contributions under subsection (4) within the six-month period beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 455/97, s. 49(5).

(6) If the member makes an election under subsection (1) and makes the contributions under subsection (4), the Board shall make the Board's contributions with respect to the member for the period of the leave. O. Reg. 455/97, s. 49(6).

(7) Despite subsections (3), (4) and (5), the member may elect to purchase the pensionable credit after the end of the six-month period and shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 455/97, s. 49(7).

50. (1) A member who takes a leave of absence without earnings for special or educational purposes may elect to purchase pensionable service under the pension plan for the period of the leave. O. Reg. 455/97, s. 50(1).

(2) A member is not eligible to purchase under this section a period of pensionable service greater than five years less the sum of all periods of pensionable service previously purchased by him or her under this section or section 49 or under section 51 or 52 of Ontario Regulation 753/91 as it read before January 1, 1998. O. Reg. 455/97, s. 50(2).

(3) An election under subsection (1) must be made within a period of the same duration as the leave of absence, beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 455/97, s. 50(3).

(4) The member shall make contributions equal to the amount he or she would have contributed to the pension plan had the leave not been taken plus the amount that the Board would have been credited as having contributed on his or her behalf for the same period. O. Reg. 455/97, s. 50(4).

(5) The member shall make the contributions under subsection (4) within a period of the same duration as the leave of absence, beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 455/97, s. 50(5).

(6) Despite subsections (3), (4) and (5), the member may elect to purchase the pensionable credit after the end of the period described in subsection (5) and shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 455/97, s. 50(6).

51. (1) A member who takes a leave of absence for pregnancy or parental purposes may elect to purchase pensionable service under the pension plan for any period of the leave during which the member has no earnings. O. Reg. 455/97, s. 51(1).

(2) A member is not eligible to purchase under this section a period of pensionable service greater than the lesser of,

- (a) 12 months; and
 - (b) 36 months less the sum of all periods of pensionable service previously purchased by him or her under this section or under section 53 of Ontario Regulation 753/91 as it read before January 1, 1998. O. Reg. 455/97, s. 51(2).
- (3) An election under subsection (1) may be made,
- (a) before commencing the leave of absence;
 - (b) during the period, beginning on the date that the member returns to work, of the same duration as the leave of absence or of six months if the leave of absence was less than six months; or
 - (c) after the end of the period described in clause (b). O. Reg. 455/97, s. 51(3).

(4) If the election is made in accordance with clause (3) (a), the member shall continue to make contributions during any period of the leave for which the member has no earnings and the Board shall continue to make the Board's contributions with respect to the member during the same period. O. Reg. 455/97, s. 51(4).

(5) If the election is made in accordance with clause (3) (b), the member shall make contributions equal to the amount he or she would have contributed to the pension plan had the leave not been taken plus the amount that the Board would have been credited as having contributed on his or her behalf for the same period and the member shall pay the contributions within the period described in clause (3) (b). O. Reg. 455/97, s. 51(5).

(6) If the election is made in accordance with clause (3) (c), the member shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 455/97, s. 51(6).

51.1 (1) A member who is absent from work without earnings solely because of a lay-off, strike or lock-out may elect to purchase pensionable service under the pension plan for the period of the absence. O. Reg. 398/02, s. 16.

(2) An election under subsection (1) must be made within the six-month period beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 398/02, s. 16.

(3) The member shall make contributions equal to the amount he or she would have contributed to the pension plan had the absence not occurred. O. Reg. 398/02, s. 16.

(4) The member shall make the contributions under subsection (3) within the six-month period beginning on the date that the member returns to work. O. Reg. 398/02, s. 16.

(5) If the member makes an election under subsection (1) and makes the contributions under subsection (3), the Board shall make the Board's contributions with respect to the member for the period of the absence. O. Reg. 398/02, s. 16.

(6) Despite subsections (2), (3) and (4), the member may elect to purchase the pensionable service after the end of the six-month period and shall make contributions in the amount determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 398/02, s. 16.

52. A member is not eligible to purchase pensionable service under section 49, 50 or 51 in respect of a period for which,

- (a) defined benefits are provided to him or her under another registered pension plan; or
- (b) contributions are made by or on behalf of him or her under a money purchase provision of a registered pension plan or to a deferred profit sharing plan. O. Reg. 455/97, s. 52.

53. For the purpose of subsection 50 (4) or 51 (5), the amount that the Board would have been credited as having contributed shall be determined by the Board on the basis of the most recent actuarial valuation. O. Reg. 455/97, s. 53.

PURCHASE FOR ACTIVE MILITARY SERVICE

54. (1) A member may elect to purchase pensionable service under the pension plan respecting his or her active service during World War II or the Korean War,

- (a) in His or Her Majesty's navy, army or air force or in the Canadian or British Merchant Marine; or
- (b) in a navy, army or air force that was allied with His or Her Majesty's forces. O. Reg. 455/97, s. 54(1).

(2) The member shall make contributions based upon the person's current salary and a contribution rate equal to twice the contribution rate for members, plus interest. O. Reg. 455/97, s. 54(2).

(3) In this section,

"active service" has the same meaning as in the *National Defence Act* (Canada). O. Reg. 455/97, s. 54(3).

TRANSFERRING PENSIONABLE SERVICE
FROM ANOTHER PENSION PLAN

55. (1) A person who becomes a member of the pension plan may elect to transfer pensionable service from another registered pension plan. O. Reg. 398/02, s. 17.

(2) An election under subsection (1) must be made within 18 months of the person ceasing to be a member of the other registered pension plan and within 6 months of the person becoming a member of the pension plan. O. Reg. 398/02, s. 17.

(3) The amount of pensionable service that is credited to the member under subsection (1) shall be determined by the actuary in accordance with generally accepted actuarial principles. O. Reg. 398/02, s. 17.

(4) If an amount of money is transferred to the pension fund from a fund maintained to provide benefits under the registered pension plan of which the person was previously a member in connection with a transfer of pensionable service under subsection (1), that portion of the money that may reasonably be considered to derive from the person's contributions to the other fund, with interest, is deemed to be the person's contributions under the pension plan. O. Reg. 398/02, s. 17.

(5) A person is not eligible to be credited with pensionable service under the pension plan if the person remains entitled to credit for the same pensionable service under the other registered pension plan. O. Reg. 398/02, s. 17.

(6) Despite subsections (2) to (4), if a person transfers pensionable service from a registered pension plan of an organization with which the Board has concluded a reciprocal agreement under subsection 171 (7) of the Act, the transfer shall be made in accordance with the terms of the reciprocal agreement. O. Reg. 398/02, s. 17.

GENERAL

55.1 If a member purchases pensionable service under this Part and its cost is calculated using the applicable contribution rate for members, the Board may charge interest on the total amount that the member is required to pay, calculated from the date on which the Board receives the member's application to purchase service. O. Reg. 371/04, s. 8.

PART IX
MISCELLANEOUS

56. (1) No right of a person under the pension plan is capable of being assigned, charged, anticipated, given as security or surrendered except by an order under the *Family Law Act* or by a domestic contract as defined in Part IV of that Act. O. Reg. 455/97, s. 56(1).

(2) Despite subsection (1), a right of a person under the pension plan may be surrendered for the purpose of reducing benefits in order to avoid the revocation of the registration of the pension plan under the *Income Tax Act* (Canada). O. Reg. 455/97, s. 56(2).

PART X
TRANSITION

57. Ontario Regulation 753/91, as it reads immediately before this Regulation comes into force, continues to apply with respect to rights and benefits accrued or vested under the pension plan before January 1, 1998. O. Reg. 455/97, s. 57.

58. OMITTED (REVOKES OTHER REGULATIONS). O. Reg. 455/97, s. 58.

59. OMITTED (PROVIDES FOR COMING INTO FORCE OF PROVISIONS OF THIS REGULATION). O. Reg. 455/97, s. 59.

Workplace Safety and Insurance Act, 1997
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail

ONTARIO REGULATION 259/92

No Amendments

REINSTATEMENT IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

PART I
GENERAL

1. This Regulation prescribes the requirements, mentioned in subsection 54 (9) of the Act, imposed on employers engaged primarily in construction to re-employ injured workers who perform construction work. O. Reg. 259/92, s. 1.

2. In this Regulation,

“suitable employment” means employment that is in the worker’s trade, that the worker has the necessary skills to perform and that does not pose a health or safety hazard to the worker. O. Reg. 259/92, s. 2.

3. An employer is obligated under this Regulation until the day that is the earliest of,

- (a) two years after the date of the injury to the worker;
- (b) one year after the date the Board notifies the employer that the worker is medically able to perform the essential duties of the worker’s pre-injury employment; and
- (c) the date the worker reaches sixty-five years of age. O. Reg. 259/92, s. 3.

4. (1) In order to fulfil the employer’s obligations under this Regulation, the employer shall accommodate the work or the workplace to the needs of a worker who is impaired as a result of the injury to the extent that the accommodation does not cause the employer undue hardship. O. Reg. 259/92, s. 4 (1).

(2) An employer shall give written notice to the Board of the particulars of the way in which the employer intends to accommodate the work or the workplace to the needs of a worker under subsection (1). O. Reg. 259/92, s. 4 (2).

PART II
UNION WORKERS

5. This Part applies if, at the time the worker was injured, the employer was subject to a collective agreement with a union representing the worker. O. Reg. 259/92, s. 5.

6. (1) In this Part,

“collective agreement workplace of the employer” means,

- (a) a construction project of the employer that is within the jurisdiction of the collective agreement, subject to subsection (2), or
- (b) a shop of the employer in respect of which there is a construction industry collective agreement between the employer and the union. O. Reg. 259/92, s. 6 (1).

(2) A construction project is not a collective agreement workplace if the collective agreement contains restrictions on the mobility of workers from the workplace where the worker was injured to the construction project. O. Reg. 259/92, s. 6 (2).

7. (1) Upon receiving notice from the Board that the worker is able to perform the essential duties of the worker’s pre-injury employment, the employer shall offer to employ the worker in a position in the worker’s trade at a collective agreement workplace of the employer if,

- (a) at the workplace where the worker was injured, there are at least as many workers in the injured worker’s trade as there were, not counting the injured worker, when the worker was injured;
- (b) work within the worker’s trade is being performed at a collective agreement workplace of the employer by a worker who was hired, assigned or transferred on or after the date of the injury; or
- (c) there is an available position in the worker’s trade at a collective agreement workplace of the employer. O. Reg. 259/92, s. 7 (1).

(2) Clause (1) (a) does not apply if there are no workers in the injured worker’s trade. O. Reg. 259/92, s. 7 (2).

8. Upon receiving notice from the Board that the worker, although unable to perform the essential duties of the worker’s pre-injury employment, is able to perform suitable work, the employer shall offer the worker the first opportunity to accept suitable employment that becomes available at a collective agreement workplace of the employer. O. Reg. 259/92, s. 8.

R6.1

9. Upon receiving notice from the Board that the worker will never be medically able to work on a construction site, the employer shall offer the worker the first opportunity to accept suitable employment that becomes available at a workplace of the employer. O. Reg. 259/92, s. 9.

PART III NON-UNION WORKERS

10. This Part applies if, at the time the worker was injured, the employer was not subject to a collective agreement with a union representing the worker. O. Reg. 259/92, s. 10.

11. (1) This section applies if the employer is still employing workers at the workplace where the worker was injured. O. Reg. 259/92, s. 11 (1).

(2) Upon receiving notice from the Board that the worker is able to perform the essential duties of the worker's pre-injury employment, the employer shall offer to employ the worker in a position in the worker's trade at the workplace where the employee was injured if at the workplace,

- (a) there are at least as many workers in the injured worker's trade as there were, not counting the injured worker, when the worker was injured;
- (b) work within the worker's trade is being performed by a worker who was hired on or after the date of the injury; or
- (c) there is an available position in the worker's trade. O. Reg. 259/92, s. 11 (2).

(3) Clause (2) (a) does not apply if there are no workers in the injured worker's trade. O. Reg. 259/92, s. 11 (3).

12. (1) This section applies if the employer is no longer employing workers at the workplace where the worker was injured or if none of the conditions in clauses 11 (2) (a), (b) and (c) are satisfied. O. Reg. 259/92, s. 12 (1).

(2) Upon receiving notice from the Board that the worker is able to perform the essential duties of the worker's pre-injury employment, the employer shall offer to employ the worker in a position in the worker's trade at a construction project or shop of the employer if, at any such project or shop,

- (a) there is an available position in the worker's trade; or
- (b) work within the worker's trade is being performed by a worker who was hired on or after the date of the injury. O. Reg. 259/92, s. 12 (2).

13. (1) If the employer is required under section 11 or 12 to offer to employ the worker in a position, the position must be comparable to the position the worker had at the time of the injury in respect of earnings, duration of project and proximity to domicile. O. Reg. 259/92, s. 13 (1).

(2) If more than one position is available, the employer must offer to employ the worker in the position that is the most similar to the position the worker had at the time of the injury in respect of earnings, duration of project and proximity to domicile. O. Reg. 259/92, s. 13 (2).

14. Upon receiving notice from the Board that the worker, although unable to perform the essential duties of the worker's pre-injury employment, is able to perform suitable work or, upon receiving notice from the Board that the worker will never be medically able to work on a construction site, the employer shall offer the worker the first opportunity to accept suitable employment that becomes available at a workplace of the employer. O. Reg. 259/92, s. 14.

**A Guide to the Occupational Health
and Safety Act**

Table of Contents

Foreword	v
Introduction	vi
1. About this Guide	1
2. About the Act	2
The Workplace Partnership	2
The Rights of Workers	3
Duties of Employers and Other Persons	4
Enforcement	4
Regulations	5
Approved Codes of Practice	5
3. Who Is Covered by the Act?	6
Definitions	6
Work and Workplaces Not Covered	8
4. Joint Health and Safety Committees	9
The Powers of the Joint Health and Safety Committee	12
Employer's Duty to Co-operate with the Committee	16
Certified Members of Committees	16
Worker Trades Committees on Construction Projects	18
Confidentiality of Information	20

10. Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)	57
Certification of Joint Committee Members	57
Education and Training	58
Health and Safety Training Centres, Clinics and Safety Associations	58
Employer Accreditation	58
Other Functions	59
11. Enforcement	60
Inspector's Orders	64
Workplace Investigations	67
Offences and Penalties	67
Appendices:	
Appendix A	
How to Prepare an Occupational Health and Safety Policy	69
Appendix B	
Regulations made under the <i>Occupational Health and Safety Act</i>	72
Appendix C	
Ministry of Labour Field Offices	74

Foreword

This Guide has been prepared to assist employers, workers, constructors, supervisors, owners, suppliers, and others who have duties under the Occupational Health and Safety (OHS) Act. It should not be taken to be a statement of the law or what is necessary to comply with the law. A person with legal duties may or may not agree with this Guide and there is no legal requirement to follow it. It is for each such person to decide what is necessary to comply with the OHS Act.

A person who needs assistance in determining what constitutes compliance should consult with his or her legal advisor. Ministry inspectors will assess workplace situations against the relevant provisions in the OHS Act but they do not enforce this Guide, although they may refer to it in determining whether the law has been complied with.

**A Guide to the Occupational Health
and Safety Act**

Copies of this Guide and other Guides, Statutes and Regulations relating to Occupational Health and Safety and Employment Practices may be purchased from the Ministry of Labour offices listed at the back. Prepayment required. Cheques and money orders payable to the Minister of Finance. American Express, MasterCard, VISA and debit card payment available. Copies of these and other Ontario Government publications may also be purchased

from

Ministry of Labour, Publications, 655 Bay Street, 14th floor, Toronto M7A 1T7. Telephone (416) 326-7731 or toll-free in Ontario 1-800-268-8013. Prepayment required. Cheques and money orders payable to the Minister of Finance. American Express, MasterCard, VISA and debit cards accepted.

or

Publications Ontario, 880 Bay Street, Toronto for personal shopping. Out-of-town customers write to Publications Ontario, 880 Bay Street, 5th floor, Toronto M7A 1N8. Telephone (416) 326-5300 or toll-free in Ontario 1-800-668-9938. Hearing impaired call: (416) 965-5130 or toll-free in Ontario 1-800-268-7095. Cheques and money orders payable to the Minister of Finance. Prepayment required. MasterCard, VISA and debit cards accepted.

To order through POOL, Publications Ontario On-Line, contact the websites at:

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/english>

or

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/french>

ISBN 0-7794-3048-4

Revised 06/02

©Queen's Printer for Ontario, 2002

Table of Contents

Foreword	v
Introduction	vi
1. About this Guide	1
2. About the Act	2
The Workplace Partnership	2
The Rights of Workers	3
Duties of Employers and Other Persons	4
Enforcement	4
Regulations	5
Approved Codes of Practice	5
3. Who Is Covered by the Act?	6
Definitions	6
Work and Workplaces Not Covered	8
4. Joint Health and Safety Committees	9
The Powers of the Joint Health and Safety Committee	12
Employer's Duty to Co-operate with the Committee	16
Certified Members of Committees	16
Worker Trades Committees on Construction Projects	18
Confidentiality of Information	20

5. Health and Safety Representatives	21
The Powers of the Health and Safety Representative	21
Confidentiality of Information	23
6. Duties of Employers and Other Persons	24
General Duties of Employers	24
Prescribed Duties of Employers	26
Duties of Employers Concerning Toxic Substances	28
Notices Required from Employers	29
Duties of Supervisors	30
Duties of Constructors	30
Duties of Owners	31
Duties of Suppliers	33
Duties of Licensees	33
Duties of Corporate Officers and Directors	34
Liability of Architects and Engineers	34
Duties of Workers	34
7. The Right to Refuse Work	36
8. The Right to Stop Work	42
Dangerous Circumstances	42
Limitations on the Right to Stop Work	43
Joint Right to Stop Work	43
Individual Right to Stop Work	45
Responsible Use of the Right to Stop Work	47
9. Toxic Substances	49
The Control of Toxic Substances	49
The Right to Know About Toxic Substances	51

10. Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)	57
Certification of Joint Committee Members	57
Education and Training	58
Health and Safety Training Centres, Clinics and Safety Associations	58
Employer Accreditation	58
Other Functions	59
11. Enforcement	60
Inspector's Orders	64
Workplace Investigations	67
Offences and Penalties	67
Appendices:	
Appendix A	
How to Prepare an Occupational Health and Safety Policy	69
Appendix B	
Regulations made under the <i>Occupational Health and Safety Act</i>	72
Appendix C	
Ministry of Labour Field Offices	74

Foreword

This Guide has been prepared to assist employers, workers, constructors, supervisors, owners, suppliers, and others who have duties under the Occupational Health and Safety (OHS) Act. It should not be taken to be a statement of the law or what is necessary to comply with the law. A person with legal duties may or may not agree with this Guide and there is no legal requirement to follow it. It is for each such person to decide what is necessary to comply with the OHS Act.

A person who needs assistance in determining what constitutes compliance should consult with his or her legal advisor. Ministry inspectors will assess workplace situations against the relevant provisions in the OHS Act but they do not enforce this Guide, although they may refer to it in determining whether the law has been complied with.

Introduction

We all share the goal of making Ontario's workplaces safe and healthy.

The *Occupational Health and Safety Act** provides us with the framework and the tools to achieve this goal. It sets out the rights and duties of all parties in the workplace. It establishes procedures for dealing with workplace hazards, and it provides for enforcement of the law where compliance has not been achieved voluntarily.

Changes to the *Act* in 1990 and subsequent years continued the evolution of occupational health and safety legislation in Ontario. These changes build on our combined experience since the *Act* came into force in 1979. They reinforce the structures, in particular the joint health and safety committees, that have proven to be effective. They extend the rights, duties and accountability of all who have a role in workplace health and safety.

Every improvement in occupational health and safety benefits all of us. Through cooperation and commitment, we can make Ontario a safer and healthier place in which to work. It's worth working for.

* The *Occupational Health and Safety Act* is amended from time to time. A current version is available at the following government internet website: http://192.75.156.68/DBLaws/Statutes/English/90o01_e.htm

1. About this Guide

If you are concerned about workplace health and safety, you should take the time to read this guide. It explains what every worker, supervisor, employer, constructor and workplace owner needs to know about the *Occupational Health and Safety Act*. It describes everyone's rights and responsibilities and it answers, in plain language, the questions that are most commonly asked about the *Act*.

However, please remember that this guide is only an explanation of the *Act*. It is not a legal document. To make the guide easier to read, some parts of the *Act* have been omitted or condensed. The guide does not cover every situation or answer every question about the legal requirements concerning workplace health and safety in Ontario.

In some situations, you may need to know exactly what the *Act* says, so that you can be sure you are making the right decision or giving the right advice. In such cases, you must read the *Act* and the regulations. But if you read this guide beforehand, you will find the legislation easier to understand. Throughout the guide, the relevant section numbers of the *Act* have been inserted in the text.

If you need help in answering questions about the *Act* or the regulations, you should contact your nearest office of the Ministry of Labour. You can find the addresses and phone numbers of offices around the province in Appendix C.

2. About the Act

The *Occupational Health and Safety Act* came into force on October 1, 1979. Its purpose is to protect workers against health and safety hazards on the job. The main features of the *Act* are described below.

The Workplace Partnership

Workers and employers must share the responsibility for occupational health and safety. This concept of an internal responsibility system is based on the principle that the workplace parties themselves are in the best position to identify health and safety problems and to develop solutions. Ideally, the internal responsibility system involves everyone, from the company chief executive officer to the worker. How well the system works depends upon whether there is a complete, unbroken chain of responsibility and accountability for health and safety.

Several provisions of the *Act* are aimed at fostering the internal responsibility system. Two important provisions introduced in 1990 are: (1) the requirement for employers to have a health and safety policy and program; and (2) the direct responsibility that officers of a corporation have for health and safety. The joint health and safety committee, or, in smaller workplaces, the health and safety representative, has a role to play by monitoring the internal responsibility system. The *Act* sets out the basic rules of operation for both joint committees and health and safety representatives.

The Rights of Workers

To balance the employer's general right to direct the work force and control the production process in the workplace, the *Act* gives four basic rights to workers.

The Right to Participate

Workers have the right to be part of the process of identifying and resolving workplace health and safety concerns. This right is expressed through worker membership on joint health and safety committees, or through worker health and safety representatives.

The Right to Know

Workers have the right to know about any potential hazards to which they may be exposed. This means the right to be trained and to have information on machinery, equipment, working conditions, processes and hazardous substances. The parts of the *Act* that implement the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) play an important role in giving workers the right to know.

The Right to Refuse Work

Workers have the right to refuse work that they believe is dangerous to either their own health and safety or that of another worker. The *Act* describes the exact process for refusing dangerous work and the responsibilities of the employer in responding to such a refusal.

The Right to Stop Work

In certain circumstances, members of a joint health and safety committee who are "certified" have the right to stop work that is dangerous to any worker. The *Act* sets out these circumstances and how the right to stop work can be exercised.

Duties of Employers and Other Persons

The *Act* imposes duties on those who have any degree of control over the workplace, the materials and equipment in the workplace and the direction of the work force.

There is a general duty on employers to take all reasonable precautions to protect the health and safety of workers. In addition, the *Act* and regulations set out many specific responsibilities of the employer. For example, there are duties that specifically relate to toxic substances, hazardous machinery, worker education and personal protective equipment.

There is a duty on all officers and directors of corporations to ensure that their corporations comply with the *Act* and regulations.

The duties of workers are generally to work safely, in accordance with the *Act* and regulations.

Enforcement

If the internal responsibility system fails to address adequately the health and safety issues in a workplace, or if the *Act* and regulations are not being followed, the Ministry of Labour has the authority to enforce the law.

Inspectors have broad powers to, among other things, inspect any workplace, investigate any potentially hazardous situation and work refusal, order compliance with the *Act* and regulations and initiate prosecutions.

Employers, supervisors and workers must assist and co-operate with inspectors.

Regulations

The *Occupational Health and Safety Act*, which gives the Government of Ontario broad powers to make regulations, sets out general principles and duties for the workplace parties. The regulations set out in detail how these duties are to be carried out. Many regulations have been passed under the *Act*. For example, there are four separate safety regulations that apply to industrial establishments, construction sites, mines and health care facilities. There are also regulations for each of 11 different chemicals known as "designated substances". These regulations apply only to workplaces where designated substances are present.

Employers, supervisors, owners and constructors, among others, have an obligation to know and comply with the regulations that apply to their workplaces. A complete list of the regulations that have been passed under the *Act* can be found in Appendix B.

Approved Codes of Practice

In June 2001, the *Act* was amended to allow the Minister of Labour to approve all or part of a code of practice as a way to comply with a specific regulatory requirement. An approved code could either be developed by the Ministry or by an organization or individual outside the Ministry.

Approval of a code of practice means that the Ministry will consider compliance with the code to be compliance with its corresponding regulatory requirement. But this does not mean that a failure to comply with the code will, in itself, be considered a breach of the regulatory requirement. Alternative measures and procedures to those in the approved code can be used as long as they provide equivalent protection for the health and safety of workers.

3. Who Is Covered by the Act?

Almost every worker, supervisor, employer and workplace in Ontario is covered by the *Occupational Health and Safety Act* and regulations. Also covered are workplace owners, constructors and suppliers of equipment or materials to workplaces that are covered by the *Act*. Workplaces that are not covered are listed at the end of this chapter.

Definitions

Workplace

Any place in, on or near to where a worker works. A workplace could be a building, a mine, a construction site, an open field, a road, a forest or even a beach. The test is: Is the worker being directed and paid to be there, or to be near there? If the answer is "yes", then it is a workplace.

Worker

A person who is paid to perform work or supply services. This does not include an inmate of a correctional or similar institution working inside the institution on a work project or rehabilitation program.

Employer

A person who employs one or more workers. This includes someone who contracts for a worker's services. For example, if you pay a temporary help agency for the services of workers supplied by the agency, you are the employer of those workers while they are under your direction.

A contractor or subcontractor who performs work or supplies services for an owner, constructor, contractor or subcontractor is also an employer if he or she in turn employs workers.

Constructor

A person who undertakes a construction project for the owner of a site or building. This also includes the owner who personally undertakes all or part of the project, whether alone or with another employer. The constructor is generally the person who has overall control of a project.*

Supervisor

A person who has charge of a workplace or authority over any worker.

Owner

The person who owns the lands or premises that are being (or will be) used as a workplace. This includes a tenant, lessee, trustee, receiver, mortgagee in possession or occupier of the lands or premises. It also includes any person who acts as an agent for the owner.

Licensee

A person who holds a logging licence under the *Crown Timber Act*. Under the *Occupational Health and Safety Act*, a licensee is not an employer. However, he or she does have certain duties and must comply with any orders issued by an inspector.

Self-Employed

The *Act* is limited in its application to self-employed persons, as employers [section 4]. The sections of this guide that explain the duties of the employer indicate which duties apply to the

* Throughout this guide, the word "employer" generally includes "constructor". In many cases, "constructor" has been left out to make the guide easier to read. Sections of the Act or regulations that apply only to constructors will be explained as they arise.

self-employed. An inspector's powers to enforce the law, as well as the penalties for a contravention, also apply—with the necessary modifications—to the self-employed. In addition, the self-employed have the duties of a worker [section 28].

Work and Workplaces Not Covered

The *Act* does not apply to:

- ◆ work done by the owner or occupant, or a servant, in a private residence or on the connected land [section 3(1)];
- ◆ farming operations [section 3(2)]; and
- ◆ workplaces under federal (Government of Canada) jurisdiction, such as:
 - post offices
 - airlines and airports
 - banks
 - some grain elevators
 - telecommunication companies
 - interprovincial trucking, shipping, railway and bus companies.

Federal workplaces are covered under a different law: the *Canada Labour Code*. However, federal authorities accept that outside contractors and their employees, while in federal workplaces, are under provincial jurisdiction.

If there is any question about whether you or your workplace is covered by the *Act*, contact your nearest Ministry of Labour office.

4. Joint Health and Safety Committees

A joint health and safety committee is an advisory group of worker and management representatives. The workplace partnership to improve health and safety depends on the joint committee. It meets regularly to discuss health and safety concerns, review progress and make recommendations.

This chapter outlines the requirements of the *Act* that cover committees. More detailed information is available in the separate booklet called *A Guide for Joint Health and Safety Committees and Representatives in the Workplace*, available from the Ministry of Labour, Publications Ontario and on the Ministry of Labour internet website at http://www.gov.on.ca/LAB/ohs/g_jhsce.htm

Where are joint committees required?

Joint committees are required in the following workplaces:

- ◆ any workplace that regularly employs 20 or more workers* [section 9(2)(a)];
- ◆ construction projects where 20 or more workers* are regularly employed and that are expected to last three months or more;
- ◆ any workplace (other than a construction project) to which a regulation concerning a designated substance applies, even if fewer than 20 workers are regularly employed [section 9(2)(c)];

* "Worker" does not include a participant in community participation (workfare) under the Ontario Works Act, 1997 or a volunteer worker.

- ◆ any workplace where an order has been issued under section 33 of the *Act* (section 33 orders are explained in Chapter 9 of this guide, "Toxic Substances"), even if fewer than 20 workers are regularly employed [section 9(2)(b)]; and
- ◆ any workplace or construction project that has been ordered by the Minister of Labour to establish a committee [section 9(3)].

Sometimes, an alternative to a committee may be allowed, if it provides comparable benefits to worker health and safety [section 9(4)]. The Minister of Labour may also, under certain circumstances, permit a single committee to be established for more than one workplace [sections 9(3.1) and 9(5)]. For more information on this option, a local Ministry of Labour office should be contacted.

Who is responsible for establishing a committee?

Every employer or constructor whose workplace falls into one of the above categories is responsible for establishing a joint committee. This means causing the members to be chosen and setting aside a time and place for meetings.

How many members must a committee have?

The minimum size of the committee depends on the number of workers.

Where fewer than 50 workers are regularly employed, the committee must have at least two members [section 9(6)(a)].

If 50 or more workers are regularly employed, the committee must have at least four members [section 9(6)(b)].

As a general guide, the committee should be large enough so that the health and safety concerns of the entire workplace are represented. For example, if a workplace has a plant, office, laboratory, warehouse and delivery drivers, each of these areas should be represented on the committee.

Who can serve as a committee member? How are members chosen?

Except for the following rules, there are no restrictions on who can serve on joint health and safety committees:

- ◆ At least half the members on the committee must represent workers [section 9(7)].
- ◆ An employee who has the authority to discipline, hire, fire or recommend discipline, hiring or firing is considered a managerial employee. He or she can serve on the committee, but not as a worker representative.
- ◆ The members representing workers must be employed by the workplace covered by the committee. Members no longer employed by the workplace cannot serve on the committee [section 9(10)].
- ◆ The members representing workers must be chosen by the workers or, where applicable, by the trade union(s) representing the workers [section 9(8)].
- ◆ The managerial members of the committee are chosen by the employer. Where possible, they should be employed at that workplace. If there are no managerial employees at the workplace covered by the committee, these members can come from another workplace of the employer [section 9(9)].
- ◆ On most committees, at least one worker and one management representative must be certified [section 9(12)]. (For more information on certified members, see page 16.)
- ◆ The names and work locations of the committee members must be posted in the workplace, where they are most likely to be seen by the workers. The employer or constructor is responsible for this posting [section 9(32)].

How should a committee operate?

The *Act* sets out only a few rules on how the committee should operate. Other than the following, the committee is free to decide its own procedures.

- ◆ The committee must meet at the workplace at least once every three months [section 9(33)]. Many committees may need to meet more often.
- ◆ The committee must be co-chaired by two members. One of the co-chairs is chosen by the members who represent workers, the other by the members representing the employer [section 9(11)].
- ◆ Members are entitled to one hour of paid preparation time before each meeting. The committee can decide that more paid preparation time is required. Members are also paid for time spent at meetings and for carrying out certain other committee duties. They are paid their regular rate or, where applicable, their premium rate of pay [section 9(34) and (35)].
- ◆ The committee must keep a record (minutes) of its meetings. These minutes must be made available, upon request, to a Ministry of Labour inspector [section 9(22)].

The Powers of the Joint Health and Safety Committee

The joint health and safety committee has several important rights and responsibilities.

Identify Workplace Hazards

The main purpose of the committee is to identify workplace hazards, such as machinery, substances, production processes, working conditions, procedures or anything else that can endanger the health and safety of workers [section 9(18)(a)]. To a large extent, this purpose is met by carrying out inspections of the workplace.

The members of the committee who represent workers must choose one of their group to inspect the workplace. This member does not always have to be the same person but should be, if possible, a "certified" committee member [section 9(23) and (24)]. If the committee has been established by an order of the Minister of Labour, under subsection 9(3.1), the committee members may designate a worker who is not on the committee to do the inspection.

The workplace should be inspected at least once a month. In some cases, this may not be practical. For example, the workplace may be too large and complex to be inspected fully each month. In such a case, the committee should establish an inspection schedule that will ensure that at least *part* of the workplace is inspected each month and the *entire* workplace is inspected at least once a year [sections 9(26), (27) and (28)].

The committee member who performs the inspection must report to the committee any actual or potential hazard facing workers.

The committee must consider this information within a reasonable period of time [section 9(30)].

A Ministry of Labour inspector can order that the workplace be inspected more frequently than the *Act* prescribes.

Obtain Information from the Employer

For most committees, the employer is likely to be an important source of information. The committee has the power to obtain information from the employer:

- ◆ about any actual or potential hazards in the workplace [section 9(18)(d)(i)];
- ◆ about the health and safety experience and work practices and standards in other workplaces of which the employer is aware [section 9(18)(d)(ii)]; and

- ◆ about any workplace testing that is being carried out for occupational health and safety purposes [section 9(18)(e)]. In addition, the committee has the right to be consulted about any workplace testing and to have a committee member representing workers present at the beginning of the testing to validate the procedures and/or the results [section 9(18)(f)].

Make Recommendations to the Employer

The committee has the power to make recommendations to the employer and to the workers on ways to improve workplace health and safety. For example, the committee could recommend that a new type of hearing protection be given to workers in noisy areas, or that safety training programs be established, or that special testing of the work environment be carried out [sections 9(18)(b) and (c)].

The employer must respond to any written recommendations from the committee, in writing, within 21 days. If the employer agrees with the recommendations, the response must include a timetable for implementation. For example, if the employer agrees that a special training program should be established, the response must say when the program will begin to be developed and when it will be delivered. If the employer disagrees with a recommendation, the response must give the reasons for disagreement [sections 9(20) and (21)].

Investigate Work Refusals

The committee members who represent workers must designate one of their group to be present at the investigation of a work refusal. [For more information, see Chapter 7, "The Right to Refuse Work"].

Investigate Serious Injuries

If a worker is killed or critically injured on the job, the members of the committee who represent workers must choose one or more of their group to conduct an investigation [section 9(31)]. This investigation can be part of, or in addition to, an investigation conducted by the employer or the Ministry of Labour.

The member(s) chosen to investigate have the right to inspect the actual scene where the worker was injured (but cannot alter it without permission from an inspector) and can also inspect any machine, equipment, substance, etc., that may be connected with the injury. The findings must be reported to the committee and to a director of the Ministry of Labour.

Obtain Information from the Workplace Safety and Insurance Board

At the committee's request, the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) must provide an annual summary of information about compensation claims relating to all workplaces of the employer in Ontario [section 12(1)]. This information must include:

- ◆ number of fatalities
- ◆ number of lost-time injuries
- ◆ number of workdays lost
- ◆ number of injuries requiring medical aid but that did not involve lost workdays
- ◆ incidence of occupational illnesses
- ◆ number of occupational injuries.

The WSIB can include any other information it considers necessary. When this report is received from the WSIB, the employer must post it in the workplace, where it is likely to be seen by the workers. If necessary, it may be posted in more than one area of the workplace, to ensure that all workers see it.*

* *This information can also be requested by the employer, an individual employee, a union or a health and safety representative.*

Employer's Duty to Co-operate with the Committee

The *Act* places a general duty on the employer to co-operate with and help the joint committee to carry out its responsibilities [section 25(2)(e)]. In particular, the employer is required to:

- ◆ provide any information that the committee has the power to obtain from the employer;
- ◆ respond to committee recommendations, as described earlier;
- ◆ give the committee copies of all orders and reports issued by the Ministry of Labour inspector; and
- ◆ report any workplace deaths, injuries and illnesses to the committee.

Certified Members of Committees

A "certified" member of a joint committee is a member who has received special training in occupational health and safety and has been certified by the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB). He or she plays an important role on the committee and in the workplace, with specific authority and responsibilities.

In general, all workplaces that are required to have joint committees must also have certified committee members. Certified members are not required for committees at workplaces that regularly employ less than 20 workers or at projects that regularly employ less than 50 workers [O. Reg. 385/96 as amended by O. Reg. 131/98].

Who decides which committee members will be certified?

The employer is responsible for ensuring that the joint committee has certified members. There is no limit to how many members may be certified, but there must be at least two: one representing workers and one representing the employer.

The workers (or the union) who selected the joint committee members also decide which members representing workers are to be certified [section 9(14)].

If more than one of the committee members representing workers is certified, the workers or the union must designate one or more of them as being entitled to exercise the rights and duties of certified members [section 9(15)].

Similarly, if more than one of the committee members representing the employer is certified, the employer must designate one or more as being able to exercise the rights and duties of certified members [section 9(16)].

In other words, even though a person is a committee member, and has been certified by the WSIB, he or she does not have the rights and powers of a certified member unless designated.

How do committee members become certified?

The WSIB (see Chapter 10) has the authority, under the *Workplace Safety and Insurance Act*, to certify members and set their training requirements.

What rights and duties do certified members have?

Because certified members have special training in workplace health and safety, they have special responsibilities in the workplace.

Where possible, the certified member who represents workers should conduct the monthly workplace inspections [section 9(24)]. He or she should also be present, if possible, at the investigation of a work refusal.

A certified member who receives a complaint that dangerous circumstances exist is entitled to investigate the complaint [section 48(1)].

Certified members also have the right, under certain circumstances, to order the employer to stop work that is dangerous to a worker. For a complete explanation of this right, see Chapter 8, "The Right to Stop Work".

Are certified members paid while they perform their duties?

Yes. A certified member who is exercising his or her rights and duties under the *Act* is considered to be at work. He or she must be paid the regular or premium rate by the employer, whichever is applicable [section 48(2)].

The same applies if a committee member is fulfilling the requirements for becoming certified as set by the WSIB [section 9(36)]. In the construction industry, however, the WSIB pays the worker for the time spent to become certified. The WSIB recovers these costs through assessments that it levies on all employers in the construction industry.

Worker Trades Committees on Construction Projects

In addition to the above rules concerning joint health and safety committees, there are special rules for the establishment and operation of worker trades committees on certain construction projects.

What is a worker trades committee?

This committee is similar to the joint health and safety committee, but there are two differences:

1. All members of the worker trades committee are chosen by the workers in the trade represented by the committee, or by their union [section 10(3)].

2. Worker trades committees are required on projects that regularly employ 50 or more workers and are expected to last at least three months [section 10(1)].

It is the responsibility of the joint health and safety committee, not of the employer or constructor, to establish the worker trades committee. The joint committee should ensure that all trades are represented [section 10(2)].

What are the powers of the worker trades committee?

The worker trades committee has no special powers. Its purpose is to inform the joint committee about the health and safety concerns of the trades people employed on the project [section 10(4)]. It may also serve as a forum to resolve problems that arise between trades. The joint committee has the authority to act on the information provided by the worker trades committee.

How often must a worker trades committee meet? Are members paid for attending meetings?

There is no rule about how often this committee must meet. The joint health and safety committee for the project must decide the maximum period of time for which members of the trades committee are entitled to be paid for attending meetings [section 10(6)]. For example, if the joint committee decides that the worker trades committee should meet once a week for an hour, that is the maximum period of time that any member can be paid for attending such meetings.

Members of worker trades committees must be allowed the necessary time to attend meetings. They are paid during these meetings as if they were performing their regular jobs. If a premium rate would apply at the time a meeting is held, it must be paid [section 10(5)].

Confidentiality of Information

Joint committee members may from time to time come across confidential information. Therefore, the *Act* requires committee members to observe some basic rules of confidentiality [section 63]. Except where allowed under this *Act*, or as required by another law, committee members:

- ◆ must not disclose any information about any workplace tests or inquiries conducted under the *Act* or regulations;
- ◆ must not reveal the name of any person from whom information is received;
- ◆ must not disclose any secret manufacturing process or trade information; and
- ◆ may disclose the results of any medical examinations or tests of workers only in a way that does not identify anyone.

5. Health and Safety Representatives

Not all workplaces are required to have a joint health and safety committee. In small workplaces, a health and safety representative of the workers is required instead. This chapter outlines the provisions of the *Act* that cover health and safety representatives.

A health and safety representative is required at a workplace or construction project where six or more workers are regularly employed, and where there is no joint committee [section 8(1)]. The representative must be chosen by the workers, or by the union if there is one [section 8(5)].

Health and safety representatives have essentially the same powers as joint committee members, except for the power to stop work. If you are a health and safety representative, you should read Chapter 4, "Joint Health and Safety Committees", and also refer to the separate guide for joint committees and representatives.

The Powers of the Health and Safety Representative

A health and safety representative has the power to:

Identify Workplace Hazards

The health and safety representative has the power to identify workplace hazards. This power is usually exercised by conducting workplace inspections.

No matter how small the workplace, the representative must inspect it at least once a month [section 8(6)]. If it is not practical, for some reason, to inspect the entire workplace once a month, at least part of

it must be inspected monthly, following a schedule agreed upon by the representative and the employer. The entire workplace must be inspected at least once a year [sections 8(7) and (8)].

Other workers, as well as the employer, must give the representative any information and assistance needed to carry out these inspections [section 8(9)].

Obtain Information from the Employer

The health and safety representative is entitled to the same information available to a joint committee member. Under the *Act*, the employer must share with the representative any such information that he or she has [sections 8(11)(a) and (c)].

Be Consulted about Workplace Testing

If the employer intends to do testing of any kind in or about the workplace and related to occupational health and safety, the representative has the right to be consulted before the testing takes place. He or she may also be present at the beginning of such testing [section 8(11)(b)].

Make Recommendations to the Employer

The representative has the power to make recommendations to the employer on ways to improve workplace health and safety—the same power given to joint committees.

The employer must respond in writing to any written recommendations within 21 days [section 8(12)].

Investigate Work Refusals

The health and safety representative should be present at the investigation of a work refusal. (For more information, see Chapter 7, "The Right to Refuse Work".)

Investigate Serious Injuries

If a worker is killed or critically injured on the job, the representative has the right to inspect the scene where the injury occurred and any machine, equipment, substance, etc., that may be connected with it. His or her findings must be reported in writing to a director of the Ministry of Labour [section 8(14)].

Request Information from the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)

The health and safety representative is entitled to request the same information from the WSIB that is available to a joint committee member. When this information is received from the WSIB, the employer must post it in the workplace, in a location where it is likely to be seen by the workers [section 12].

Are representatives paid while performing their duties?

Yes. A representative is entitled to carry out inspections and investigations. During this time, he or she must be paid the regular or premium rate, whichever is applicable [section 8(15)].

Confidentiality of Information

The health and safety representative has the same duty of confidentiality as that imposed on joint committee members.

6. Duties of Employers and Other Persons

The *Occupational Health and Safety Act* places duties on many different categories of individuals associated with workplaces, such as employers, constructors, supervisors, owners, suppliers, licensees, officers of a corporation and workers. This chapter outlines the duties of these people.

General Duties of Employers

An Ontario employer who is covered by the *Act*, has an obligation to:

- ◆ instruct, inform and supervise workers to protect their health and safety [section 25(2)(a)];
- ◆ assist in a medical emergency by providing any information—including confidential business information—to a qualified medical practitioner who requests the information in order to diagnose or treat any person [section 25(2)(b)];
- ◆ appoint competent persons as supervisors [section 25(2)(c)]. "Competent person" has a very specific meaning under the *Act*. He or she must:
 - be qualified—through knowledge, training and experience—to organize the work and its performance;
 - be familiar with the *Act* and the regulations that apply to the work being performed in the workplace;

- know about any actual or potential danger to health and safety in the workplace;*
- ◆ inform a worker, or a person in authority over a worker, about any hazard in the work and train that worker in the handling, storage, use, disposal and transport of any equipment, substances, tools, material, etc. [section 25(2)(d)];
- ◆ help committees and health and safety representatives to carry out their duties [section 25(2)(e)];
- ◆ not employ workers who are under such age as may be prescribed or knowingly permit underage persons to be in or near the workplace [sections 25(2)(f) and (g)];**
- ◆ take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of a worker [section 25(2)(h)];
- ◆ post in the workplace a copy of the *Occupational Health and Safety Act*, as well as explanatory material prepared by the ministry that outlines the rights, responsibilities and duties of workers. This material must be in English and the majority language in the workplace [section 25(2)(i)];

* *Employers may appoint themselves as supervisors if they meet all three qualifications [section 25(3)].*

** *Minimum age requirements for different types of workplaces are set out (i.e., prescribed) in various regulations under the Act that apply to those workplaces. For example, a person must be at least 18 years old to work in an underground mine; 16 to work on a construction project or in a logging operation; 15 to work in a factory; and 14 to work in a store or office.*

- ◆ prepare a written occupational health and safety policy, review that policy at least once a year and set up a program to implement it [section 25(2)(j)].* For guidance on how to do this, see Appendix A;
- ◆ post a copy of the occupational health and safety policy in the workplace, where workers will be most likely to see it [section 25 (2)(k)];
- ◆ provide the joint committee or the health and safety representative with the results of any occupational health and safety report that the employer has. If the report is in writing, the employer must also provide a copy of the relevant parts of the report [section 25(2)(l)];
- ◆ advise workers of the results of such a report. If the report is in writing, the employer must, on request, make available to workers copies of those portions that concern occupational health and safety [section 25(2)(m)]; and
- ◆ ensure that every part of the physical structure of the workplace can support all loads to which it may be subjected, in accordance with the *Building Code Act* and any standards prescribed by the ministry [section 25(1)(e)]. This duty also applies to the self-employed.

Prescribed Duties of Employers

The word "prescribed" appears in many sections of the *Act*. It means that a regulation must exist in order to put into effect the requirements of that section. Where there is no regulation, the requirements of that section are not in force.

* *This provision does not apply to workplaces that regularly employ five or fewer workers.*

Employers and supervisors have an obligation to know which regulations apply to their workplaces. If there is any uncertainty, an inspector should be consulted.

Here is a list of duties of employers, under the *Act*, which may be prescribed. The first seven duties also apply to the self-employed. *Where there is a regulation*, an employer must:

- ◆ provide and maintain in good condition any prescribed equipment, materials and protective devices [sections 25(1)(a) and (b)];
- ◆ ensure that the above are used in accordance with the regulations [section 25(1)(d)];
- ◆ carry out any measures and procedures that are prescribed for the workplace [section 25(1)(c)];
- ◆ keep and maintain accurate records, as prescribed, of the handling, storage, use and disposal of biological, chemical or physical agents [section 26(1)(c)];
- ◆ notify a director of the Ministry of Labour of the use or introduction into a workplace of any prescribed biological, chemical or physical agents [section 26(1)(e)];
- ◆ monitor, as prescribed, the levels of biological, chemical, or physical agents and keep and post accurate records of these levels [section 26(1)(f)];
- ◆ comply with a prescribed standard that limits the exposure of a worker to biological, chemical or physical agents [section 26(1)(g)];
- ◆ keep, maintain and make available to workers prescribed records of worker exposure to chemical, biological or physical agents [section 26(1)(d)];

- ◆ establish and maintain an occupational health service for workers, as prescribed [sections 26(1)(a) and (b)];
- ◆ provide prescribed medical surveillance programs and safety-related medical examinations and tests, for the benefit of workers [sections 26(1)(h) and (i)];*
- ◆ ensure, where prescribed, that only workers who have taken any prescribed medical examinations, tests or X-rays and who have been found physically fit to work, be allowed to work or be in a workplace [section 26(1)(j)];
- ◆ where so prescribed, provide a worker with written instructions on the measures and procedures to be taken for his or her protection [section 26(1)(k)]; and
- ◆ carry out any prescribed training programs for workers, supervisors and committee members [section 26(1)(l)].

Duties of Employers Concerning Toxic Substances

In workplaces where there are toxic or hazardous substances, the employer has many specific duties. These are described in detail in Chapter 9, "Toxic Substances".

-
- * *Where the law requires a medical surveillance program, employers must offer it to workers. Workers do not have to participate in such a program; they must agree to do so voluntarily [section 28(3)]. (Workers must take safety-related medical examinations, such as the ones required for hoist operators.) If a worker participates in a medical surveillance program the employer must pay the costs, including the worker's reasonable travelling costs [section 26(3)]. The worker is considered to be at work during the time spent undergoing the examinations or tests and must be paid at the regular or premium rate, whichever is applicable. [Section 26 (3)(c)].*

Notices Required from Employers*

If workplace injuries or illnesses occur, the employer has the following duties to notify certain people:

- ◆ If a person, whether a worker or not, has been critically injured or killed at the workplace, the employer must immediately notify an inspector, the joint committee (or health and safety representative) and the union, if there is one. This notice must be by direct means, such as by telephone, telegram or facsimile. Within 48 hours, the employer must also notify, in writing, a director of the Ministry of Labour, giving the circumstances of the occurrence and any information that may be prescribed [section 51(1)].
- ◆ If an accident, explosion or fire occurs and a worker is disabled or requires medical attention, the employer must notify the joint committee (or health and safety representative) and the union, if any, within four days of the incident. This notice must be in writing and must contain any prescribed information [section 52(1)]. If required by an inspector, this notice must also be given to a director of the Ministry of Labour.
- ◆ If an employer is told that a worker has an occupational illness or that a claim for an occupational illness has been filed with the Workplace Safety and Insurance Board, the employer must notify a director of the Ministry of Labour, the joint committee (or health and safety representative) and the union, if any, within four days. This notice must be in writing and must contain any prescribed information [section 52(2)]. The duty to notify applies not only to current employees but also to former ones [section 52(3)].
- ◆ Even if no one is hurt, written notice of an accident or unexpected event that could have caused an injury at a construction site or in

* *Self-employed people are required to notify a director of the Ministry of Labour, in writing, if they sustain an occupational injury or illness.*

a mine or mining plant is required from the constructor of the project or owner of the mine or mining plant. This notice must be given to a director of the Ministry of Labour, the joint committee (or health and safety representative) and the trade union, if any, within two days and must contain any prescribed information [section 53].

Duties of Supervisors

The *Act* sets out certain specific duties for workplace supervisors. A supervisor must:

- ◆ ensure that a worker complies with the *Act* and regulations [section 27(1)(a)];
- ◆ ensure that any equipment, protective device or clothing required by the employer is used or worn by the worker [section 27(1)(b)];
- ◆ advise a worker of any potential or actual health or safety dangers known by the supervisor [section 27(2)(a)];
- ◆ if prescribed, provide a worker with written instructions about the measures and procedures to be taken for the worker's protection [section 27(2)(b)]; and
- ◆ take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of workers [section 27(2)(c)].

Duties of Constructors

Under the *Act*, constructors are employers, with exactly the same duties. In addition, constructors are given the specific responsibility, on projects they undertake, to ensure that:

- ◆ the measures and procedures in the *Act* and regulations are carried out [section 23(1)(a)];
- ◆ every employer and worker on the project complies with the *Act* and regulations [section 23(1)(b)]; and
- ◆ the health and safety of workers on the project are protected [section 23(1)(b)].

A constructor may also be required to give written notice to a director, containing prescribed information, before work begins on a project [section 23(2)]. If a constructor is not sure of the obligation to give such a notice, he or she should check with the nearest office of the Ministry of Labour.

Duties of Owners

A person who owns a workplace that is not a construction project also has both general and prescribed duties. An owner must ensure that:

- ◆ workplace facilities are provided and maintained as prescribed [sections 29(1)(a)(i) and (ii)];
- ◆ the workplace complies with the regulations [section 29(1)(a)(iii)];
- ◆ no workplace is constructed, developed, reconstructed or altered except in compliance with the *Act* and regulations [section 29(1)(a)(iv)]; and
- ◆ workplace drawings, plans or specifications are given to a director of the Ministry of Labour, as prescribed [section 29(1)(b)].

An owner or employer can be required, by regulation, to file with the ministry, before any work is done, complete plans for the

construction of or change to a workplace [section 29(3)(a)]. These plans, and any subsequent changes in the plans, could be reviewed by a ministry engineer to determine compliance with the *Act* and regulations. The ministry engineer could also require additional information on the plans from the employer or owner [section 29(4)].

If a regulation required the plans to be reviewed by the ministry engineer, a copy would have to be available at the workplace for examination by a ministry inspector [section 29(3)(b)].

The owner of a mine must update drawings and plans every six months and include details, as prescribed [section 29(2)].

Duties Of Owners And Constructors Concerning Designated Substances

Several general duties regarding designated substances apply to all owners of construction projects as well as to constructors.

Before beginning any work, the owner must first determine if there are any designated substances present at the project site. If there are, the owner must prepare a complete list [section 30(1)].

This list must be included as part of any tendering information on a project [section 30(2)].

Before the owner can enter into a binding contract with a constructor to work on a site where there are designated substances, the owner must ensure that the constructor has a copy of the list [section 30(3)]. The constructor must in turn ensure that any prospective contractor or subcontractor has a copy of the list before any binding contract for work on the project can be made [section 30(4)].

An owner is liable to a constructor and every contractor and subcontractor who suffers any loss or damages as a result of the presence of designated substances that were not on the list. This liability does not apply if the owner could not reasonably have known about the presence of the designated substance(s) [section 30(5)].

The constructor is likewise liable for any damages or losses suffered by contractors and subcontractors if they were not informed by the constructor about a designated substance that was on the list prepared by the owner [section 30(6)].

Duties of Suppliers

Every person who supplies workplace equipment of any kind under a rental, leasing or similar arrangement must ensure that the equipment complies with the *Act* and regulations and is in good condition. The supplier must also maintain the equipment in good condition if this is his or her responsibility under the rental or leasing arrangement [section 31(1)]. This section does not apply to equipment that is sold to a workplace.

Duties of Licensees

A licensed area is land on which the licensee is authorized to cut Crown timber [section 24(2)]. A licensee must ensure that, in the licensed area:

- ◆ the measures and procedures in the *Act* and regulations are carried out;
- ◆ every employer logging for the licensee complies with the *Act* and regulations; and
- ◆ the health and safety of workers employed by those employers are protected [section 24(1)].

Duties of Corporate Officers and Directors

Every officer and director of a corporation must take all reasonable care to ensure that the corporation complies with the *Act* and regulations as well as with any orders and requirements of Ministry of Labour inspectors, directors and the minister [section 32].

Liability of Architects and Engineers

Architects and engineers are considered to be in contravention of the *Act* if they negligently or incompetently give advice or a certification required under the *Act* and, as a result, a worker is endangered [section 31(2)].

Duties of Workers

Workers also have several general duties under the *Act*. A worker must take responsibility for personal health and safety insofar as he or she is able. Under the *Act*, a worker must:

- ◆ work in compliance with the *Act* and regulations [section 28(1)(a)];
- ◆ use or wear any equipment, protective devices or clothing required by the employer [section 28(1)(b)];
- ◆ report to the employer or supervisor any known missing or defective equipment or protective device that may be dangerous [section 28(1)(c)];
- ◆ report any known workplace hazard to the employer or supervisor [section 28(1)(d)];

- ◆ report any known contravention of the *Act* or regulations to the employer or supervisor [section 28(1)(d)];
- ◆ not remove or make ineffective any protective device required by the employer or by the regulations [section 28(2)(a)];*
- ◆ not use or operate any equipment or work in a way that may endanger any worker [section 28(2)(b)]; and
- ◆ not engage in any prank, contest, feat of strength, unnecessary running or rough and boisterous conduct [section 28(2)(c)]. Racing powered hand trucks in a warehouse or seeing who can pick up the most boxes are examples of unsafe and unacceptable workplace conduct.

* *The only exception to this rule is if one can provide an adequate temporary protective device. Once there is no longer a need to remove the required protective device or to make it ineffective, it must be replaced immediately. For example, it may be necessary to remove a protective device on a saw in order to cut an unusually large piece of material. In such a case, no one may operate the saw until it has a temporary protective device that will prevent injury. After this operation is complete, the saw's regular protective device must be immediately replaced.*

7. The Right to Refuse Work

The *Occupational Health and Safety Act* gives a worker the right to refuse work that he or she believes is unsafe.

The *Act* sets out a specific procedure that must be followed in a work refusal. It is important that workers, employers, supervisors and health and safety representatives understand this procedure.

Do all workers have the right to refuse unsafe work?

Yes, but for some workers this right is limited. Certain workers who have a responsibility to protect public safety cannot refuse unsafe work if the danger in question is a normal part of the job or if the refusal would endanger the life, health or safety of another person. These workers are:

- ◆ police officers;
- ◆ firefighters;
- ◆ workers employed in correctional institutions; and
- ◆ health care workers employed in workplaces like hospitals, nursing homes, psychiatric institutions, rehabilitation facilities, residential group homes for persons with physical or mental handicaps, ambulance services, first-aid clinics, licensed laboratories—or in any laundry, food service, power plant or technical service used by one of the above [section 43(2)].

The following examples show how the right to refuse work applies to the above public sector workers.

Example 1

A police officer could not refuse to intervene in a robbery attempt on the grounds that the suspect was armed, and therefore the work dangerous. Nor could the officer refuse to police a particular area or location because it was considered dangerous. Such situations are an inherent part of the job.

However, a police officer *could*, before beginning a routine patrol duty, refuse to do so in a vehicle that had defective brakes.

Example 2

A correctional officer could not refuse to enter a jail corridor to intervene in an emergency, such as an altercation between inmates.

However, a correctional officer *could* refuse to participate in a staff training exercise involving the use of emergency equipment that the officer assessed to be unsafe.

Example 3

A firefighter could not refuse to perform a dangerous task while responding to any emergency.

A firefighter *could*, however, refuse to handle firefighting chemicals that were being improperly stored in the stationhouse.

Example 4

An experienced medical lab technologist could not, in the course of his or her regular work, refuse to handle a blood sample from a patient with an infectious disease.

But the technologist *could* refuse to test for a highly infectious virus where proper protective clothing and safety equipment are not available.

When can a worker refuse to work?

A worker can refuse to work if he or she has reason to believe that one or more of the following is true:

- ◆ Any machine, equipment or tool that the worker is using or is told to use is likely to endanger himself or herself or another worker [section 43(3)(a)].
- ◆ The physical condition of the workplace or workstation is likely to endanger the worker [section 43(3)(b)].
- ◆ Any machine, equipment or tool that the worker is using, or the physical condition of the workplace, contravenes the *Act* or regulations and is likely to endanger himself or herself or another worker [section 43(3)(c)].

What happens when a worker refuses unsafe work?

The worker must immediately tell the supervisor or employer that the work is being refused and explain why [section 43(4)].

The supervisor or employer must investigate the situation immediately, in the presence of the worker and one of the following:

- ◆ a joint committee member who represents workers, if there is one. If possible, this should be a certified member; or
- ◆ a health and safety representative, in workplaces where there is no joint committee; or
- ◆ another worker, who, because of knowledge, experience and training, has been chosen by the workers (or by the union) to represent them.

The refusing worker must remain in a safe place near the workstation until the investigation is completed [section 43(5)]. This interval is known as the "first stage" of a work refusal. If the situation is resolved at this point, the worker will return to work.

What if the refusing worker is not satisfied with the result of the investigation?

The worker can continue to refuse the work if he or she has reasonable grounds for believing that the work continues to be unsafe [section 43(6)]. At this point, the "second stage" of a work refusal begins.*

What happens if a worker continues to refuse to work?

The worker, the employer or someone acting on behalf of either the worker or employer must notify a Ministry of Labour inspector. The inspector may come to the workplace to investigate the refusal or conduct an investigation over the telephone by consulting with the worker and the employer (or a representative of the employer). If there is a worker committee member, a worker health and safety representative or a worker selected by the worker's trade union or, if there is no trade union, by the workers to represent the worker, they will also be consulted as part of the inspector's investigation [section 43(6)].

While waiting for the inspector's investigation to be completed, the worker must remain in a safe place near the workstation, unless the employer assigns some other reasonable work during normal working hours. If no such work exists, the employer can give other directions

* *"Reasonable grounds" for continuing to refuse means that the worker has some objective information that makes him or her believe the work is still unsafe. The worker does not have to be correct in his or her knowledge or belief. For example, the refusing worker may have been told by other workers who have used a lift truck that the brakes sometimes fail.*

to the worker. If the worker is covered by a collective agreement, any provision in it that covers this situation will apply [section 43(10)].

The inspector must decide whether the work is likely to endanger the worker or another person. The inspector's decision must be given, in writing, to the worker, the employer, and the worker representative, if there is one. If the inspector finds that the work is not likely to endanger anyone, the refusing worker is expected to return to work [sections 43(8) and (9)].

Can another worker be asked to do the work that was refused?

Yes. While waiting for the inspector to investigate and give a decision on the refusal, the employer or supervisor can ask another worker to do the work that was refused. The second worker must be told that the work was refused and why. This must be done in the presence of a committee member who represents workers, or a health and safety representative, or a worker representative chosen because of knowledge, experience and training [sections 43(11) and (12)].

The second worker has the same right to refuse as the first worker.

Is a worker paid while refusing to work?

Although the *Act* does not cover this point, the Ontario Labour Relations Board has ruled that a refusing worker is considered to be at work during the first stage of a work refusal and is entitled to be paid at his or her appropriate rate.

A person acting as a worker representative during a work refusal is paid at either the regular or the premium rate, whichever is applicable [section 43(13)].

Can an employer discipline a worker for refusing to work?

No. A worker has the duty to work in accordance with the *Act* and the regulations and has the right to seek their enforcement. The employer is not allowed to penalize, dismiss, discipline, suspend or threaten to do any of these things to a worker who has obeyed the

law [section 50(1)]. This also applies if a worker has given evidence at an inquest or a prosecution under the *Act* or the regulations.

However, this provision does not apply if the work refusal was made in bad faith, or if the worker continues to refuse after the Ministry of Labour inspector finds that the work is not likely to endanger the worker.

What can a worker do if disciplined?

Any worker who believes he or she was unfairly disciplined by the employer may file a complaint with the Ontario Labour Relations Board (OLRB).

If the worker belongs to a union, he or she can choose instead to have the complaint dealt with under the grievance procedure in the collective agreement [section 50(2)].

Before doing either of the above, the worker or the employer has the option of contacting the Ministry of Labour, and an inspector will investigate. There is no requirement to contact the ministry.

In such cases, the inspector does not play an enforcement role, but is more of a conciliator. The inspector will discuss the alleged reprisal with the workplace parties and ensure that both the employer and the worker are aware of their duties and rights under the *Act*. The inspector cannot issue orders in an investigation of an alleged reprisal by the employer.

If the complaint is taken to the OLRB, the employer must prove that the discipline or other penalty imposed on the worker was the result of an improper refusal [section 50(5)]. The OLRB has the power to remove or change any penalty imposed on the worker [section 50(7)].*

* *Workers who are covered by a code of discipline under the Police Services Act must have any complaint about unfair discipline dealt with under that Act [section 50(8)].*

8. The Right to Stop Work

The *Occupational Health and Safety Act* allows dangerous work to be stopped.

In most cases, it takes two certified members to direct an employer to stop dangerous work (joint stoppage). One must be a certified member representing workers; the other, a certified member representing the employer. In some special cases, a single certified member may have this right. This chapter explains how and when work can be stopped.

Dangerous Circumstances

Work can be stopped only in "dangerous circumstances" [section 44(1)].

This means a situation in which *all* of the following are true:

- ◆ the *Act* or the regulations are being contravened; and
- ◆ the *contravention* poses a danger or a hazard to a worker; and
- ◆ any delay in controlling the danger or hazard may seriously endanger a worker.

Limitations on the Right to Stop Work

The right to stop dangerous work does not apply to police, firefighters or those employed in correctional institutions [section 44(2)(a)].

The right to stop work does not apply to the following types of workplaces if a work stoppage would directly endanger the life, health or safety of another person [section 44(2)(b)]:

- ◆ hospitals, nursing homes, psychiatric institutions, rehabilitation facilities or similar institutions;
- ◆ residential group homes for persons with physical, mental or behavioural handicaps;
- ◆ ambulance services or first-aid clinics or stations;
- ◆ medical testing laboratories;
- ◆ any laundry, food service, power plant or technical service or facility used by one of the above.

See section 43(2)(d) of the *Act* for a complete list of workplaces.

Joint Right to Stop Work

If a certified member has reason to believe that dangerous circumstances exist, he or she may ask a supervisor to investigate. The supervisor must do so promptly and in the presence of the certified member who made the request. This certified member may be one representing either the workers or the employer [section 45(1)].

What happens if the certified member is not satisfied with the supervisor's investigation?

If the certified member believes that dangerous circumstances still exist, he or she may ask another certified member to investigate [section 45(2)]. The second certified member must do so promptly and in the presence of the first certified member [section 45(3)].

The second certified member must represent the other workplace party. For example, if the first certified member represents workers, the second must represent the employer.

In prescribed instances, a certified member who represents the employer but who is not available at the workplace may designate another person to act for him or her in a situation involving dangerous circumstances [section 45(9)].

What happens if both certified members agree that dangerous circumstances exist?

The certified members can direct the employer to stop the work or to stop using any part of the workplace or any equipment, machinery, tools, etc. [section 45(4)].

The employer must do so immediately, in a way that does not endanger anyone [section 45(5)].

After taking steps to remedy the dangerous circumstances, the employer can request the certified members who issued the stop-work direction, or an inspector, to cancel it [section 45(7)]. Only the certified members who issued the direction can jointly cancel it, unless a ministry inspector cancels it [section 45(8)].

What if the certified members do not agree with each other that dangerous circumstances exist?

If the certified members disagree, work cannot be stopped. However, either certified member may ask a ministry inspector to investigate. Following the investigation, the inspector will give a written decision to both certified members [section 45(6)].

Individual Right to Stop Work

The *Act* permits an individual certified member, in special cases, to stop work in dangerous circumstances. This individual right to stop work is granted by the Ontario Labour Relations Board.

Application to the Ontario Labour Relations Board (OLRB)

If any certified member in the workplace, or a ministry inspector has reason to believe that the joint right to stop work will not be sufficient to protect the workers from serious risk to their health or safety, he or she may apply to the OLRB for a declaration against the employer [section 46(1)].

Role of the OLRB

The OLRB must determine if the employer has failed to protect the health and safety of workers. In making a finding, the OLRB is guided by criteria that are prescribed in the Regulation respecting Unilateral Work Stoppage, O. Reg. 243/95 [section 46(6)].

If the OLRB finds that the procedure for joint stoppage of dangerous work is not sufficient to protect the workers, it may do one or both of the following:

- ◆ declare that the employer is subject to the procedure for individual stoppage of dangerous work (explained below) for a specified period [section 46(5)(a)];

- ◆ recommend to the minister that an inspector be assigned, for a specified period, to oversee the health and safety practices of the employer. The inspector can be assigned on a part-time or full-time basis [section 46(5)(b)].

If an inspector is assigned to a workplace, the employer must reimburse the government for the wages, benefits and expenses of the inspector [section 46(8)].

The decision of the OLRB on an application is final [section 46(7)].

Procedure for the Individual Right to Stop Dangerous Work

This procedure applies to an employer against whom the OLRB has issued a declaration. It also applies to an employer who has advised the joint committee, in writing, that he or she voluntarily adopts the following procedure [section 47(1)].

If a certified member finds that dangerous circumstances exist, he or she can direct the employer to stop work or to stop using any part of the workplace or any equipment, machinery, tools, etc. [section 47(2)].

The employer must do so immediately, in a way that does not endanger anyone [section 47(3)].

After stopping the work, the employer must promptly investigate, in the presence of the certified member [section 47(4)].

After taking steps to remedy the dangerous circumstances, the employer can ask the certified member, or an inspector, to cancel the direction [section 47(6)].

What happens if the certified member and the employer do not agree that dangerous circumstances exist?

In such a case, either party may ask an inspector to investigate. After conducting the investigation, the inspector will issue a written decision [section 47(5)].

Either the certified member or an inspector can cancel a stop-work direction [section 47(7)].

Responsible Use of the Right to Stop Work

Certified members are accountable for the responsible use of their authority to stop work in dangerous circumstances. They may be named in a complaint to the OLRB that they recklessly or in bad faith exercised, or *failed to exercise*, their power to stop dangerous work.

Who may make a complaint about a certified member?

Any worker in the workplace, an employer or a representative of the union (if there is one) can file a complaint about a certified member [section 49(1)]. The complaint must be filed not later than 30 days after the event that is the subject of the complaint [section 49(2)].

For example, an employer might complain to the OLRB about a worker certified member who refuses to agree with the employer certified member to cancel a stop-work direction after adequate remedial action has been taken. Or a union representative may complain that an employer certified member refused to agree to a stop-work direction in circumstances that were clearly dangerous. In either case, the complaint goes directly to the OLRB.

What can the OLRB decide?

The OLRB decides whether the complaint is valid and can make any order that it considers appropriate. This decision could include an order to de-certify the certified member [section 49(4)].

The decision of the OLRB is final [section 49(5)].

Are certified members paid while carrying out their duties?

The time spent by a certified member in carrying out duties is considered worktime. This includes any time spent in a stop-work

situation or a work refusal. The certified member must be paid by the employer at the applicable rate [section 48(2)].

Can a certified member be disciplined by the employer?

Certified members are protected from employer reprisals in exactly the same way as workers who refuse unsafe work. If the member has acted in compliance with, or has sought the enforcement of, the *Act* or regulations, or has given evidence in a proceeding about the enforcement of the *Act*, he or she is protected from employer reprisals of any kind.

9. Toxic Substances

A toxic substance is a biological, chemical or physical agent (or a combination of such agents) whose presence or use in the workplace may endanger the health or safety of a worker.

Throughout the *Act* and regulations, the terms "hazardous substances", "hazardous materials" or "hazardous agents" are all used to describe toxic substances. You can interpret any of these terms to mean "toxic substances".

The parts of the *Act* that deal with toxic substances have two purposes. One is to ensure that worker exposure to toxic substances is controlled. The other is to ensure that toxic substances in the workplace are clearly identified and that workers receive enough information about them to be able to handle them safely.

As well, it gives the general public access to information about toxic substances used by industries in their community.

All of these requirements relating to toxic substances are described in this chapter.

The Control of Toxic Substances

There are three ways that worker exposure to toxic substances can be controlled under the *Act*.

1. Designated Substance Regulations

The *Act* allows a toxic substance to be "designated", and its use in the workplace to be either prohibited or strictly controlled.

Designation is reserved for substances known to be particularly hazardous.

Eleven substances have been designated under the *Act*, including asbestos, lead, mercury and arsenic. Separate regulations have been passed for each one. In general, each regulation sets out the amount of the substance that workers can be exposed to in a given time period, and the ways to both control and measure the substance in the workplace.

More information on designated substances appears in a separate guide, *Designated Substances in the Workplace: A General Guide to the Regulations*, available from the Ministry of Labour and Publications Ontario.

2. Regulation to Control Exposure to Biological or Chemical Agents

The *Act* permits atmospheric conditions in the workplace to be controlled. The Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents, Regulation 833, sets limits in workplace air for approximately 600 toxic substances.

3. "Section 33" Order

Section 33 of the *Act* permits a director to issue an order to an employer to either prohibit or restrict the presence, use or intended use of a toxic substance in the workplace [section 33(1)].

For example, the director may order that a toxic substance can be used only if the workers exposed to it wear specified protective equipment or receive exposure to it only for a specified period of time.

Section 33 orders can be issued to the self-employed.

What happens when a section 33 order is issued?

The employer must comply immediately with the order. The employer must also give a copy of the order to the health and safety committee or representative and, if there is one, the trade union.

The employer must also post a copy of the order in the workplace, where it is most likely to be seen by the workers who may be affected by the toxic substance [section 33(3)].

Can an employer appeal a section 33 order?

Yes. Within 14 days of the order being issued, an appeal in writing can be made to the minister. A worker or trade union can also appeal the director's order [section 33(4)].

The minister can appoint a person to hear the appeal [section 33(5)]. This person has the power to suspend the order until a decision on the appeal has been made [section 33(9)]. He or she can also confirm or change in any way the order of the director. His or her decision is final [section 33(7)].

Section 33 orders do not apply to designated substances [section 33(11)].

The Right to Know About Toxic Substances

The *Act* gives workers the right to know about toxic substances in the workplace. This right has always been part of the *Act*, but it was significantly expanded in 1988, when the *Act* was amended as part of the Canada-wide implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).

The sections of the *Act* that implement WHMIS use the term "hazardous materials" instead of toxic substances. Therefore, for the remainder of this chapter, which outlines the general duties of the employer under WHMIS, the term "hazardous materials" is used.

Detailed requirements are set out in a separate WHMIS regulation, Regulation for Workplace Hazardous Materials Information System, Regulation 860. More information about the WHMIS requirements in the *Act* and regulations appears in a separate guide, *Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS): A Guide to the Legislation*, available from the Ministry of Labour and Publications Ontario.

Employer's Responsibilities Concerning Hazardous Materials

An employer in charge of a workplace where hazardous materials are used has three main duties: to identify hazardous materials, to provide Material Safety Data Sheets (MSDSs) and to train workers.

Identifying Hazardous Materials

The employer must ensure that all hazardous materials in the workplace are identified in a prescribed way [section 37(1)(a)].

In most cases, a detailed label is required on a container of a hazardous material. In some cases, however, a less formal means of identification is permitted. The WHMIS Regulation sets out how and when hazardous materials must be identified.

For hazardous materials that the employer buys from a supplier, the label/identification must be provided by the supplier. The employer is required to notify the Ministry of Labour in writing if, after making reasonable efforts such as telephoning and/or writing the supplier, he or she is unable to obtain proper labels [section 37(4)].

No one in the workplace can remove or deface the identification of a hazardous material [section 37(2)].

Where the identification of a hazardous material is in writing (rather than represented by colour coding or symbols, for example), it must be in English and any other prescribed languages [section 37(1)(c)].

Providing Material Safety Data Sheets (MSDSs)

The employer has a general duty to either obtain or prepare unexpired MSDSs for hazardous materials in the workplace

[section 37(1)(b)]. "Unexpired" means dated within the past three years [section 37(5)].

The information that an MSDS must include, along with some exemptions to this general duty, is defined by regulation.

For a hazardous material that the employer buys from a supplier, the MSDS must be provided by the supplier. If an employer is unable to obtain an MSDS from a supplier of a hazardous material, the employer is required to notify, in writing, a director of the Ministry of Labour [section 37(4)]. For a hazardous material that the employer produces on site for use in the workplace, the employer must prepare the MSDS.

The employer is required to make copies of MSDSs readily available to workers, to the joint committee or to the health and safety representative, if any [section 38(1)]. Wider distribution of MSDSs is discussed later in this chapter, in the section "Public Access to Material Safety Data Sheets".

The employer can make MSDSs available to workers on a computer terminal, provided the terminal is kept in working order and that appropriate computer training is given to exposed workers, to joint committee members or to the health and safety representative, if there is one. The employer must also provide workers with paper copies of MSDSs, on request [section 38(6)].

Training Workers

The employer has a general duty to train workers who are exposed or are likely to be exposed to a hazardous material on the job [section 42(1)]. Specific training requirements are set out in the WHMIS Regulation.

The employer must consult either the joint committee or a worker health and safety representative, if there is one, about the content and delivery of training programs [section 42(2)].

At least once a year, the employer, in consultation with the joint committee or a health and safety representative, must review the worker training program and determine the workers' familiarity with the information [section 42(3)]. This review should take place more often than once a year if the employer, on the advice of the committee or representative, thinks it necessary [section 42(4)(a)]. A more frequent review is also required if there is a change at the workplace that may affect the health or safety of a worker [section 42(4)(b)].

The requirement for a review of the training program is not an automatic requirement to retrain workers. The review is meant to identify whether updating of the training program and retraining of workers are necessary.

Assessment of Biological and Chemical Agents

The *Act* places a general duty on the employer to determine whether a biological or chemical agent produced for use in the workplace is a hazardous material [section 39]. Procedures are set out in the WHMIS Regulation.

In the *Act* and the WHMIS Regulation, the process of determining whether a material produced in the workplace is hazardous is called an "assessment". The assessment should be in writing and a copy made available to workers as well as given to the joint committee or a worker health and safety representative, if there is one [section 39(2)].

Employers subject to any of Ontario's designated substance regulations may be familiar with the term "assessment". The term has a different meaning in the WHMIS Regulation than in the designated substance regulations. Under WHMIS, an assessment refers only to deciding whether a product produced in the workplace is a hazardous material. In the designated substance regulations, an assessment refers to evaluating worker exposure to the designated substance.

Public Access to Material Safety Data Sheets (MSDSs)

The *Act* provides for the distribution of MSDSs outside the workplace. Specifically, the following can request copies of MSDSs from the employer:

- ◆ the medical officer of health
- ◆ the local fire department
- ◆ the Ministry of Labour.

It is through the medical officer of health that the public has access to MSDSs. Any member of the public has the right to go to his or her local medical officer of health and ask to see a copy of any or all MSDSs for a workplace within the public health unit served by the officer. If the medical officer of health does not have the pertinent MSDSs available, he or she must obtain them from the employer [sections 38(2) and (3)].

The medical officer of health cannot disclose the name of any person asking to see an MSDS [section 38(4)].

Confidential Business Information

The *Act* provides protection for confidential business information [section 40]. The employer can file a claim with the "claims board" to be exempted from disclosing information that is normally required on a label or MSDS if the employer believes it to be confidential business information.

The "claims board" referred to in the *Act* is the Hazardous Materials Information Review Commission, which is an agency of the federal government.

Most of the requirements covering confidential business information are set out in other acts and regulations—the federal *Hazardous Materials Information Review Act* and regulations, the federal Controlled Products Regulation, and the Ontario WHMIS Regulation. For a full understanding of how such information is

treated under occupational health and safety law, one must refer to these acts and regulations. A brief explanation of the requirements in these laws appears in *Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS): A Guide to the Legislation*, which is available from the Ministry of Labour and Publications Ontario.

Detailed information on the *Hazardous Materials Information Review Act* is also available from:

The Hazardous Materials Information Review Commission
427 Laurier Avenue West, 7th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1M3
Telephone: (613) 993-4331
Fax: (613) 993-4686
Website: <http://www.hmirc-ccrmd.gc.ca>

Hazardous Physical Agents

The requirements for labels, material safety data sheets and training apply to chemical and biological agents only, not to physical agents. Physical agents are things like noise, heat, cold, vibration and radiation.

The *Act* allows for regulations to be passed that would require both the suppliers of equipment that produces a hazardous physical agent and the employers who use such equipment to provide specific information about the agent [section 41]. At present, no such regulation exists. There is, however, a general duty on the employer to acquaint a worker and a supervisor with any hazard related to a physical agent in the workplace.*

* *The provisions of the Act covering identification of hazardous materials, MSDSs, assessments, public access to MSDSs, inventories, floor plans, trade secrets and hazardous physical agents also apply to self-employed persons.*

10. Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)

The Workplace Safety and Insurance Board (formerly the Workers' Compensation Board) was established in 1997 by the *Workplace Safety and Insurance Act (WSI Act)*. Under Part II of this Act, the WSIB has a mandate to promote health and safety in workplaces and to reduce the occurrence of workplace injuries and occupational diseases.

The WSIB is directed by a multi-stakeholder Board of Directors. The multi-stakeholder structure reinforces one of the main principles underlying the *Occupational Health and Safety Act*: the importance of partnerships among the workplace parties in both fostering a commitment to and improving occupational health and safety.

The main functions of the WSIB are outlined in section 4(1) of the *WSI Act* and summarized below.

Certification of Joint Committee Members

The WSIB is responsible for developing the standards that must be met in order for a joint committee member to become certified, for approving certification training programs, and for certifying persons who meet its standards [section 4(1) paragraphs 4 and 5 of the *WSI Act*].

Education and Training

The WSIB has several areas of responsibility that relate to education and training. Under section 4(1) paragraph 3 of the *WSI Act*, the WSIB is to educate employers, workers and other persons about occupational health and safety. As mentioned above, the WSIB has the authority to approve certification training programs. The WSIB can also set standards for and fund first-aid training [section 4(1) paragraph 10 of the *WSI Act*].

Health and Safety Training Centres, Clinics and Safety Associations

The WSIB establishes standards for the governance, function and operations of safety associations, training centres and clinics and has the authority to designate organizations that meet these standards. Designated organizations are eligible for financial assistance from the WSIB but must operate in accordance with the WSIB's standards. If a designated organization does not meet these standards, the WSIB can reduce its funding or assume control of its operations [sections 6 and 7 of the *WSI Act*].

Employer Accreditation

The WSIB has the authority to develop standards for the accreditation of employers who adopt health and safety policies and operate successful health and safety programs and can accredit employers who meet these standards [section 4(1) paragraphs 6 and 7 of the *WSI Act*].

Other Functions

Other functions of the WSIB are:

- ◆ the funding of occupational health and safety research [section 4(1) paragraph 9 of the *WSI Act*].
- ◆ to advise the Minister of Labour about matters related to occupational health and safety that are referred to the board or brought to its attention [section 4(1) paragraph 11 of the *WSI Act*].
- ◆ to promote public awareness of occupational health and safety [section 4(1) paragraph 1 of the *WSI Act*].

11. Enforcement

Workplace inspections are carried out to ensure compliance with the *Act* and regulations and to ensure that the internal responsibility system is working. Inspections also provide the workplace parties with access to the special knowledge and expertise in occupational health and safety available from the Ministry of Labour, through inspectors.

This chapter describes how Ontario's occupational health and safety laws are enforced.

How often are inspections conducted?

It depends on the type of workplace, its size and its past record of health and safety. For example, construction projects may be inspected every three or four weeks; a factory may be inspected as problems arise; and a mine may be inspected about three times a year.

Inspections may also be conducted in response to a specific complaint about a workplace. Such complaints are kept confidential.

The inspection involves a thorough examination of the physical condition of the workplace by the inspector, who is usually accompanied by both employer and worker representatives.

What are the powers of an inspector?

To carry out his or her duties, the inspector has the authority to:

- ◆ enter any workplace without a warrant or notice [section 54(1)(a)];

- ◆ question any person, either privately or in the presence of someone else, who may be connected to an inspection, examination or test [section 54(1)(h)];
- ◆ handle, use or test any equipment, machinery, material or agent in the workplace and take away any samples [sections 54(1)(b) and (e)];
- ◆ look at any documents or records and take them from the workplace in order to make copies [sections 54(1)(c) and (d)];*
- ◆ take photographs [section 54(1)(g)];
- ◆ require that any part of a workplace, or the entire workplace, not be disturbed for a reasonable period of time in order to conduct an examination, inspection or test [section 54(1)(i)];
- ◆ require that any equipment, machinery or process be operated or set in motion or that a system or procedure be carried out that may be relevant to an examination, inquiry or test [section 54(1)(j)];
- ◆ look at and copy any material concerning a worker training program [section 54(1)(p)];**
- ◆ direct a joint committee member representing workers, or a health and safety representative, to inspect the workplace at specified intervals [section 55];

* *The inspector must provide a receipt for the removed documents and return them promptly after making copies.*

** *An inspector also has the right to attend any training program.*

- ◆ seize anything that is either given to the inspector or is in plain view, if the inspector believes it is evidence of a contravention of the *Act* or regulations [section 56.1(1)];*
- ◆ require the employer, at his or her expense, to have an expert test and provide a report on any equipment, machinery, materials, agents, etc. [section 54(1)(f)];
- ◆ require the employer, at his or her expense, to have a professional engineer test any equipment or machinery and verify that it is not likely to endanger a worker [section 54(1)(k)]; and stop the use of anything, pending such testing [section 54(1)(l)];
- ◆ require an owner, constructor or employer to provide, at his or her expense, a report from a professional engineer that assesses the structural soundness of a workplace [section 54(1)(m)];
- ◆ require the owner of a mine to provide, at his or her expense, an official report from a professional engineer that the ground stability, mining methods and support or rock reinforcement are such that a worker is not likely to be endangered [section 54(1)(n)];
- ◆ require an employer, manufacturer, producer, importer, distributor or supplier to provide information about any process or agent used in a workplace, or intended to be used there, and about the manner of its use, including any information on:

* *The inspector can either remove the item seized or leave it at the workplace. He or she must tell the person from whom it was taken the reason for the seizure and provide a receipt. The inspector must also bring the evidence seized before a provincial judge or justice of the peace. If that is not possible — for example, in the case of a seized bulldozer — the inspector must inform a judge or justice of the seizure.*

- the ingredients, composition and properties of the agent;
- the toxicological effects of the agent;
- the effects when exposed to skin, when inhaled or when ingested;
- the protective and emergency measures that are or will be used in the event of exposure; and
- the effect of the use, transport and disposal of the agent [section 54(1)(o)].

Who can accompany the inspector?

In addition to persons selected by the employer, a worker representative has the right to accompany the inspector. This person may be a worker member of the joint committee, a health and safety representative, or another knowledgeable and experienced worker (selected by the union, if there is one) [section 54(3)]. This worker is considered to be at work during the inspection and must be paid at the applicable rate of pay.

If there is no such worker representative, during the inspection the inspector must talk to a reasonable number of workers about their health and safety concerns [section 54(4)].

The inspector can also be accompanied by a person with special, expert or professional knowledge. For example, an inspector may bring an engineer into a workplace to test machinery for purposes of operator safety [section 54(1)(g)].*

* *Any information obtained from the workplace by an inspector, or by anyone accompanying the inspector, is considered confidential. It cannot be disclosed to anyone unless it is necessary to do so under the Act, the regulations or some other law.*

Everyone in the Workplace is Expected to Co-operate

Every person must do everything in his or her power to assist an inspector in the performance of his or her duties under the *Act* [section 62(1)].

It is a contravention of the *Act* to interfere in any way with an inspection. This includes giving false information, failing to give required information or interfering with any monitoring equipment left in the workplace.

Inspector's Orders

The inspector prepares a report and may make recommendations for improved health and safety practices. Where there are contraventions of the *Act* or the regulations, the inspector will issue written orders to the employer to comply with the law within a certain time period or, if the hazard is imminent, to comply immediately. An inspector's order can require the employer to submit a plan to the ministry, specifying when and how he or she will comply with the order.

Where an order has been made to correct a contravention of the *Act* or regulations, and the contravention in question is dangerous to the health or safety of a worker, the inspector may also order that:

- ◆ any place, equipment, machinery, material, process, etc., not be used until the contravention has been corrected [section 57(6)(a)];
- ◆ the work be stopped [section 57(6)(b)];
- ◆ the workplace be cleared of workers and access to the workplace be prevented until the hazard is removed [section 57(6)(c)]. No worker can be required or permitted to enter the workplace except to remove the hazard, and then only if the worker is protected from the hazard [section 58];

- ◆ any hazardous chemical, physical or biological agent not be used [section 57(8)].

Where the inspector has stopped work, the employer may resume work, or the use of any equipment, machinery, etc., before a further inspection under the following two conditions:

- ◆ the employer has notified an inspector that the order has been complied with; and
- ◆ a joint committee member representing workers or a health and safety representative advises an inspector that, in his or her opinion, the order has been complied with [section 57(7)].

Employer's Notice of Compliance with an Order

If an inspector has issued an order to an employer to remedy a contravention of the *Act* or regulations, the employer must send written notification to the ministry within three days of when the employer believes the order has been complied with [section 59(1)].

This notice must be signed by the employer. It must also be accompanied by a signed statement from a worker member of the joint committee or a health and safety representative, indicating that he or she agrees or disagrees with the employer's notice of compliance with the order [section 59(2)(a)].

The committee member or representative can, for any reason, decline to sign such a statement. One reason might be that the member or representative may feel that he or she cannot properly evaluate the employer's compliance with the order. In such a case, the employer must submit, along with the compliance notification, a statement that the member or representative declined to sign the statement of agreement or disagreement [section 59(2)(b)].

The employer must post copies of both the notice of compliance and the original order in a place where they are most likely to be seen by workers. The notice must appear for 14 days [section 59(3)].

The employer's notice of compliance to the ministry does not mean that compliance with an order has been achieved. This can be determined only by an inspector [section 59(4)].

Posting Orders and Reports in the Workplace

When an inspector issues an order or a report of the inspection, a copy of the order or report must be posted in the workplace, where it is most likely to be seen by the workers. A copy must also be given to either the joint health and safety committee or the health and safety representative [section 57(10)].

Can an inspector's orders be appealed?

Yes. Anyone, including a worker or a union, who is affected by an inspector's order can appeal to the Ontario Labour Relations Board (OLRB) within 30 days of the order being issued [section 61(1)]. If an inspector decides not to issue an order, that decision can also be appealed [section 61(5)].

The OLRB will hear and make a decision on the appeal as promptly as possible under the circumstances. The OLRB has the power to suspend an inspector's order until a decision on the appeal has been made.

In making a decision, the OLRB has all the powers of an inspector and can uphold the order of the inspector, rescind it or issue a new order.

The decision of the OLRB is final.

Workplace Investigations

What is an investigation?

When a workplace is the site of a serious or fatal injury, an unusual occurrence or a refusal to work, an investigation may be conducted.

Investigations are conducted by a ministry inspector, who is normally accompanied by a representative of the employer and a representative of the workers.

While conducting an investigation, an inspector has all of the powers described earlier in this chapter. Everyone in the workplace is required to co-operate with an inspector during an investigation.

The Scene of a Critical or Fatal Injury

If a person is critically injured or killed at a workplace, no person can alter the scene where the injury occurred in any way without the permission of an inspector.

This does not apply if it is necessary to disturb the scene in order to:

- ◆ save a life or relieve human suffering;
- ◆ maintain an essential public utility service or public transportation system; or
- ◆ prevent unnecessary damage to equipment or other property [section 51(2)].

Offences and Penalties

The ministry may prosecute any person for a contravention of the *Act* or the regulations, or for failing to comply with an order of an inspector, a director or the minister [section 66(1)].

In deciding whether to prosecute, the ministry will take into account the seriousness of the offence and whether there have been repeated contraventions or ignored orders.

If convicted of an offence under the *Act*, an individual can be fined up to \$25,000 and/or imprisoned for up to 12 months. The maximum fine for a corporation convicted of an offence is \$500,000 [sections 66(1) and (2)].

Appendix A

How to Prepare an Occupational Health and Safety Policy

A policy statement by senior management is an effective way to communicate the organization's commitment to worker health and safety. Senior management attitudes, relationships between management and labour, community interests and technology all combine to play a part in determining how health and safety are viewed and addressed in the workplace.

Workplaces with exceptional health and safety records have established a clear line of responsibility for correcting health and safety concerns. This action enhances working relationships between management and labour.

Under the *Act*, an employer must prepare and review at least annually a written occupational health and safety policy, and must develop and maintain a program to implement that policy [section 25(2)(j)].

A clear, concise policy statement should reflect management's commitment, support and attitude to the health and safety program for the protection of workers. This statement should be signed by the highest level of management at the workplace, thus indicating senior management commitment.

An example of a good health and safety policy follows:

Health and Safety Policy

Management of _____ is vitally interested in the health and safety of its employees. Protection of employees from injury or occupational disease is a major continuing objective. _____ will make every effort to provide a safe, healthy work environment. All supervisors and workers must be dedicated to the continuing objective of reducing risk of injury.

_____ as employer, is ultimately responsible for worker health and safety. As president (or owner/operator, chairperson, chief executive officer, etc.) of _____, I give you my personal promise that every reasonable precaution will be taken for the protection of workers.

Supervisors will be held accountable for the health and safety of workers under their supervision. Supervisors are responsible to ensure that machinery and equipment are safe and that workers work in compliance with established safe work practices and procedures. Workers must receive adequate training in their specific work tasks to protect their health and safety.

Every worker must protect his or her own health and safety by working in compliance with the law and with safe work practices and procedures established by the company.

It is in the best interest of all parties to consider health and safety in every activity. Commitment to health and safety must form an integral part of this organization, from the president to the workers.

Signed: _____
President

In addition to preparing a health and safety policy like the one above, the employer must also have a program in place to implement that policy. This program will vary, depending upon the hazards encountered in a particular workplace. Program elements may include all or some of the following:

- 1) Worker training (e.g., new employees, WHMIS, new job procedures)
- 2) Workplace inspections and hazard analysis

- 3) Analysis of the accidents and illnesses occurring at the workplace
- 4) A health and safety budget
- 5) A formal means of communication to address promptly the concerns of workers
- 6) Confined space entry procedure
- 7) Lock-out procedure
- 8) Machine guarding
- 9) Material-handling practices and procedures
- 10) Maintenance and repairs
- 11) Housekeeping
- 12) Protective equipment
- 13) Emergency procedures
- 14) First-aid and rescue procedures
- 15) Electrical safety
- 16) Fire prevention
- 17) Engineering controls (e.g., ventilation)

This is not a comprehensive list.

Appendix B

Regulations made under the *Occupational Health and Safety Act*, Revised Statutes of Ontario, 1990, Chapter O.1 as amended.

June 1, 2002

A. Safety Regulations

Construction Projects:	O. Reg. 213/91, as amended by O. Reg. 631/94, O. Reg. 143/99, O. Reg. 571/99, O. Reg. 145/00, and O. Reg. 527/00.
Industrial Establishments:	R.R.O. 1990, Reg. 851, as amended by O. Reg. 516/92, O. Reg. 630/94, O. Reg. 230/95, O. Reg. 450/97, O. Reg. 144/99, O. Reg. 284/99, O. Reg. 528/00 and O. Reg. 488/01.
Mines and Mining Plants:	R.R.O. 1990, Reg. 854, as amended by O. Reg. 583/91, O. Reg. 584/91, O. Reg. 171/92, O. Reg. 384/92, O. Reg. 571/92, O. Reg. 693/92, O. Reg. 60/94, O. Reg. 779/94, O. Reg. 68/96, O. Reg. 272/97, O. Reg. 236/99, O. Reg. 486/99, O. Reg. 174/01 and O. Reg. 251/01.
Window Cleaning:	R.R.O. 1990, Reg. 859, as amended by O. Reg. 523/92.
Critical Injury Defined:	R.R.O. 1990, Reg. 834.
Training Requirements for Certain Skill Sets and Trades:	O. Reg. 572/99, as amended by O. Reg. 42/02.
Diving Operations:	O. Reg. 629/94.
Firefighters-Protective Equipment:	O. Reg. 714/94, as amended by O. Reg. 449/97 and O. Reg. 80/02.
Health Care and Residential Facilities:	O. Reg. 67/93 as amended by O. Reg. 142/99.
Oil and Gas-Offshore:	R.R.O. 1990, Reg. 855.
Roll-Over Protective Structures:	R.R.O. 1990, Reg. 856.
Teachers:	R.R.O. 1990, Reg. 857.
University Academics and Teaching Assistants:	R.R.O. 1990, Reg. 858.

B. Designated Substances

Acrylonitrile:	R.R.O. 1990, Reg. 835, as amended by O. Reg. 507/92.
Arsenic:	R.R.O. 1990, Reg. 836, as amended by O. Reg. 508/92.
Asbestos:	R.R.O. 1990, Reg. 837, as amended by O. Reg. 509/92, O. Reg. 598/94 and O. Reg. 386/00.

Asbestos on Construction Projects and in Buildings and Repair Operations:	R.R.O. 1990, Reg. 838, as amended by O. Reg. 510/92.
Benzene:	R.R.O. 1990, Reg. 839, as amended by O. Reg. 511/92 and O. Reg. 387/00.
Coke Oven Emissions:	R.R.O. 1990, Reg. 840, as amended by O. Reg. 512/92.
Ethylene Oxide:	R.R.O. 1990, Reg. 841, as amended by O. Reg. 515/92.
Isocyanates:	R.R.O. 1990, Reg. 842, as amended by O. Reg. 518/92.
Lead:	R.R.O. 1990, Reg. 843, as amended by O. Reg. 519/92 and O. Reg. 389/00.
Mercury:	R.R.O. 1990, Reg. 844, as amended by O. Reg. 520/92 and O. Reg. 390/00.
Silica:	R.R.O. 1990, Reg. 845, as amended by O. Reg. 521/92 and O. Reg. 391/00.
Vinyl Chloride:	R.R.O. 1990, Reg. 846, as amended by O. Reg. 522/92 and O. Reg. 392/00.

C. General

Biological or Chemical Agents, Control of Exposure to:	R.R.O. 1990, Reg. 833, as amended by O. Reg. 513/92, O. Reg. 597/94 and O. Reg. 388/00.
Hazardous Materials Inventories:	R.R.O. 1990, Reg. 850, <u>revoked</u> by O. Reg. 397/93.
Workplace Hazardous Materials Information System:	R.R.O. 1990, Reg. 860, as amended by O. Reg. 36/95.

D. Hazardous Physical Agents

X-Ray Safety:	R.R.O. 1990, Reg. 861.
---------------	------------------------

E. Regulations that Directly Affect/Impact the Act

Training Programs:	O. Reg. 780/94.
Unilateral Work Stoppage:	O. Reg. 243/95.
Inventory of Agents or Combinations of Agents for the Purpose of Section 34 of the Act:	R.R.O. 1990, Reg. 852, as amended by O. Reg. 517/92.
Joint Health and Safety Committees-Exemption from Requirements:	O. Reg. 385/96, as amended by O. Reg. 131/98.

NOTE:

For a complete reference to the Regulations made under the *Occupational Health and Safety Act*, please see the Table of Regulations which is published in print form in *The Ontario Gazette* every January and July, and is published on the e-Laws website [<http://www.e-laws.gov.on.ca>] under Reference Tables. The website edition is frequently updated.

Appendix C

Ministry of Labour Field Offices

CENTRAL REGION

Toronto North

1201 Wilson Ave
Bldg "E", 2nd Fl
Downsview M3M 1J8
(416) 235-5330
Fax (416) 235-5080

Toronto West

1201 Wilson Ave
Bldg "E", 2nd Fl
Downsview M3M 1J8
(416) 235-5330
Fax (416) 235-5090

Peel North

The Kaneff Centre, 1st Fl
1290 Central Pkwy West
Mississauga L5C 4R3
(905) 273-7800
*1-800-268-2966
Fax (905) 615-7098

Peel South

The Kaneff Centre, 1st Fl
1290 Central Pkwy West
Mississauga L5C 4R3
(905) 273-7800
*1-800-268-2966
Fax (905) 615-7098

Toronto East

2275 Midland Ave, Main Fl
Scarborough M1P 3E7
(416) 314-5300
Fax (416) 314-5410

Durham

67 Thornton Road South
Oshawa L1J 5Y1
(905) 433-9416
*1-800-263-1195
Fax (905) 433-9843

Barrie

114 Worsley St, Ste 201
L4M 1M1
(705) 722-6642
*1-800-461-4383
Fax (705) 726-3101

York

1110 Stellar Drive, Unit 102
Newmarket L3Y 7B7
(905) 715-7020
*1-888-299-3138
Fax (905) 715-7140

EASTERN REGION

Ottawa West

1111 Prince of Wales Dr,
Ste 200
K2C 3T2
(613) 228-8050
*1-800-267-1916
Fax (613) 727-2900

Ottawa East

1111 Prince of Wales Dr,
Ste 200
K2C 3T2
(613) 228-8050
*1-800-267-1916
Fax (613) 727-2900

Kingston
Beechgrove Complex
51 Heakes Lane
K7M 9B1
(613) 545-0989
*1-800-267-0915
Fax (613) 545-9831

Peterborough
Robinson Place (MNR Bldg.)
300 Water St N
3rd Fl South Tower
K9J 8M5
(705) 755-4700
*1-800-461-1425
Fax (705) 755-4724

NORTHERN REGION

Sudbury West
159 Cedar St, Ste 301
P3E 6A5
(705) 564-7400
*1-800-461-6325
Fax (705) 564-7435

Sudbury East
159 Cedar St, Ste 301
P3E 6A5
(705) 564-7400
*1-800-461-6325
Fax (705) 564-7435

Sault Ste. Marie
70 Foster Dr, Ste 480
P6A 6V4
(705) 945-6600
*1-800-461-7268
Fax (705) 949-9796

Elliot Lake
50 Hillside Dr N
P5A 1X4
*1-800-461-7268
Fax (705) 848-8055

Thunder Bay
435 James St S, Ste 222
P7E 6S7
(807) 475-1691
*1-800-465-5016
Fax (807) 475-1646

Dryden
479 Government Rd
P8N 3B3
(807) 223-4898
*1-800-465-5016
Fax (807) 223-4344

Timmins
(mailing address)
P.O. Bag 3050
South Porcupine P0N 1H0

(office address)
Ontario Government Complex
D Wing
Highway 101 E
Porcupine P0N 1C0
(705) 235-1900
*1-800-461-9847
Fax (705) 235-1925

Kapuskasing
c/o MNR
RR #2, Hwy 17 W
P5N 2X8
(705) 235-1900
*1-800-461-9847
Fax (705) 335-8330

North Bay
447 McKeown Ave, 2nd Fl
P1B 9S9
*1-800-461-6325
Fax (705) 497-6850

London North
217 York St, 5th Fl
N6A 5P9
(519) 439-2210
*1-800-265-1676
Fax (519) 672-0268

WESTERN REGION

Hamilton
1 Jarvis St, Main Fl
L8R 3J2
(905) 577-6221
*1-800-263-6906
Fax (905) 577-1200

Brant
1 Jarvis St, Main Fl
Hamilton L8R 3J2
(905) 577-6221
*1-800-263-6906
Fax (905) 577-1324

Halton
1 Jarvis St, Main Fl
Hamilton L8R 3J2
(905) 577-6221
*1-800-263-6906
Fax (905) 577-1324

Niagara
301 St. Paul St, 8th Fl
St. Catharines L2R 7R4
(905) 704-3994
*1-800-263-7260
Fax (905) 704-3011

London South
217 York St, 5th Fl
N6A 5P9
(519) 439-2210
*1-800-265-1676
Fax (519) 672-0268

Kitchener
155 Frobisher Dr, Unit G213
Waterloo N2V 2E1
(519) 885-3378
*1-800-265-2468
Fax (519) 883-5694

Windsor
250 Windsor Ave, Ste 635
N9A 6V9
As of August 19th, 2002
Suite 610, 4510 Rhodes Drive
N8W 5K5
(519) 256-8277
*1-800-265-5140
Fax (519) 258-1321

**OCCUPATIONAL HEALTH
AND SAFETY BRANCH**

655 Bay Street, 14th Fl
Toronto M7A 1T7

**Occupational Health and
Safety Branch - (416) 326-7770**

**Construction Health and Safety
Program - (416) 326-2439**

**Industrial Health and Safety
Program - (416) 326-2445**

**Professional and Specialized
Services - (416) 326-2443**

Fax (416) 326-7761

**Mining Health and Safety
Program**

Willet Green Miller Centre
Building B
933 Ramsey Lake Rd
Sudbury P3E 6B5
(705) 670-5695
Fax (705) 670-5698

Material Testing Laboratory

Willet Green Miller Centre
Building C
933 Ramsey Lake Road
Sudbury P3E 6B5
(705) 670-5695
Fax (705) 670-5698

Radiation Protection Service

81 Resources Rd
Weston M9P 3T1
(416) 235-5922
Fax (416) 235-5926

Publications¹

655 Bay Street, 14th Fl
Toronto M7A 1T7
(416) 326-7731
*1-800-268-8013
[province-wide]
Fax (416) 326-7745

(¹For walk-in service in downtown Toronto, please visit the Government Bookstore at 880 Bay Street or the Government information Centre at 900 Bay Street.)

* Toll-Free Number [Note: Many of these "1-800" numbers are accessible only within the area code of the relevant office.]

For inquiries please contact the Ministry of Labour office nearest to you. Consult the blue pages in your local telephone directory for additional information.

NOTES

NOTES

NOTES

