



# Santé | Sécurité | Environnement



## DANS CE NUMÉRO

Le prix Susan Markus pour la santé et la sécurité de la section locale 1859 d'Unifor

La vérification interne de 2018 du comité de santé et de sécurité de la section locale

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Le forum de 2018 sur la fatigue dans les transports

Le renforcement de la capacité au forum régional de la Colombie-Britannique sur la santé, la sécurité et l'environnement

Défendre les droits des travailleuses et travailleurs

## COLLABORATEUR(R)ICE(S)

Ken Cameron, représentant national en santé et sécurité pour VIA Rail

Tana MacKay, Comité régional permanent de la Colombie-Britannique sur la santé, la sécurité et l'environnement, section locale 333

Dianna Van Hooren, coprésidente du comité mixte de santé et de sécurité, section locale 1859

ABONNEZ-VOUS À CETTE  
INFOLETTRE ÉLECTRONIQUE À  
[UNIFOR.ORG/SABONNER](http://UNIFOR.ORG/SABONNER).



## Santé et sécurité

### Le prix Susan Markus pour la santé et la sécurité de la section locale 1859 d'Unifor

La section locale 1859 a reconnu deux admirables militantes en santé et sécurité le 20 octobre dernier lorsque Dianna Van Hooren a reçu le tout premier prix Susan Markus pour la santé et la sécurité. Susan était une ancienne présidente de la section locale 1859, représentante en santé et sécurité dans son milieu de travail, et animatrice de discussion d'expérience pour nos cours sur la santé et la sécurité. Susan nous a quittés beaucoup trop tôt en février 2017, mais son héritage en matière de militantisme se poursuit par l'intermédiaire de sa section locale ainsi que de tous

les membres qui ont profité de ses conseils en matière de santé et de sécurité.

Les filles de Susan ont fait une présentation fort émouvante aux membres de la section locale, ajoutant que Susan serait vraiment honorée d'avoir un prix en son nom, reconnaissant ses efforts visant à « faire une différence ». Casandra et Vicky ont suivi les traces de leur mère en tant que membres actifs de leur comité mixte de santé et de sécurité dans leur milieu de travail. Il est rassurant de savoir que l'engagement de Susan à l'égard



## Santé et sécurité

de la santé et de la sécurité des travailleuses et travailleurs a inspiré un tel militantisme au sein de sa famille et de son syndicat.

Dianna occupe parfaitement le rôle de militante et de représentante

dans son milieu de travail pour suivre les traces de Susan. Elle travaille sans relâche pour représenter les membres en tant que coprésidente du comité de santé et de sécurité au travail, et maintenant à titre de représentante

en matière d'indemnisation pour la section locale. En tant qu'animatrice de discussion dans les cours sur la santé et la sécurité, elle mise également sur son expérience et sa détermination pour améliorer la vie des travailleuses et travailleurs.



De gauche à droite : Ken Bondy (représentant national en santé et sécurité), Mike Martin (conjoint de Susan), Dianna Van Hooren (représentante nationale en santé et sécurité pour la section locale 1859), Casandra Turnbull (fille de Susan), Vicky Valcker (fille de Susan). Ron Roberts (ancien président de la section locale 1859)

## La vérification interne de 2018 du comité de santé et de sécurité de la section locale

*Article de Ken Cameron, représentant national en santé et sécurité pour VIA Rail*

Le comité de santé et de sécurité d'Unifor et de VIA Rail dessert les employés qui travaillent dans les trains, les gares et les bureaux, et ceux qui effectuent des opérations de maintenance et de triage. Il appuie 17 comités en milieu de travail dans les grandes installations ferroviaires ainsi qu'une douzaine de représentants des petites installations situées de Halifax à Vancouver. Le printemps dernier, des participantes et participants de tous les milieux de travail ont de nouveau été invités à une

conférence, la septième en son genre, laquelle était animée par le comité des politiques, afin de partager des expériences, de favoriser la mobilisation, et de partager les plus récents détails des initiatives.

Tous les comités ont été invités à envoyer leur présidente ou président, autant de l'employeur que du syndicat, ainsi qu'un « nouveau visage ». Des représentants principaux d'Unifor ainsi que des représentants de Transports Canada et du ministère du Travail ont également participé à la

conférence qui a eu lieu les 4 et 5 avril à l'Hôtel Intercontinental de Montréal, démontrant ainsi un investissement considérable de la part de l'employeur en matière de salaire, de transport, d'hébergement, d'installations et de planification.

Comme par le passé, l'événement a été planifié et animé collectivement, et des présentations ont été faites conjointement le cas échéant. Les participantes et participants devaient informer leur lieu de travail des débats de la conférence et appliquer ce qu'ils ont appris.



## Santé et sécurité

Une vaste gamme de sujets a été abordée, notamment :

- Un mot d'ouverture des représentants principaux de VIA Rail et d'Unifor, soit Jean-François Legault et Bruce Snow, respectivement;
- Un examen du plan stratégique de santé et de sécurité à long terme;
- Un exposé des cadres exécutifs principaux en matière de sécurité, lesquels ont notamment présenté leur personnel et souligné leur façon de contribuer;
- Un rapport du comité des politiques sur les objectifs antérieurs, les réalisations accomplies et les objectifs actuels, rappelant aux milieux de travail locaux de faire de même.
- Statistiques actuelles sur les accidents
- Un rapport des représentants de l'Association des chemins de fer du Canada a été présenté concernant un sondage sur la sécurité mené par VIA Rail.
- Une victime d'une blessure grave au travail a raconté son histoire. La morale : se faire entendre lorsque l'on observe un comportement ou une condition de travail non sécuritaire.
- La santé et la sécurité psychologiques étaient un sujet clé de la présentation de Sari Sairanen, directrice du Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement d'Unifor. Elle a souligné le fait que les facteurs de stress émanent du milieu de travail et de la vie privée et que les employés devraient

traiter ces facteurs comme ils le feraient pour un risque en milieu de travail.

- Pour donner un aperçu extérieur au secteur ferroviaire, Scott Smith, représentant d'Unifor chez Ford, a parlé de la difficulté, à la suite de nombreux décès, de convaincre l'employeur d'adopter une approche différente.
- Un plan est présentement élaboré pour améliorer les procédures d'enquête sur les incidents.
- Un exercice de groupe sur la réalisation de meilleures inspections.
- Un compte rendu sur le statut du plan de gestion de la fatigue, comme exigé par la Loi sur la sécurité ferroviaire, a été présenté.
- Des représentants ont présenté des initiatives et des objectifs dans leurs milieux de travail.
- La cartographie des risques, ou l'analyse de la sécurité au travail, sera présentée dans le cadre d'un plan à long terme, auquel les employés locaux

participeront.

- Une vérification de l'efficacité des comités et des représentants a été présentée, laquelle sera faite conjointement par le syndicat et la direction.
- Le fait que cet événement continue d'avoir lieu témoigne de sa contribution à l'amélioration des conditions de travail à bien des égards. Il offre :
- Une démonstration de l'engagement de la haute direction;
- La promotion de la vision organisationnelle;
- Une occasion de réseautage et de partage de pratiques exemplaires;
- Une validation de la valeur de la collaboration;
- Le respect des exigences du Règlement sur le système de gestion de la sécurité ferroviaire de la Loi sur la sécurité ferroviaire;
- Une reconnaissance des employés présents pour leur engagement en matière de santé et de sécurité.





### Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Article de Dianna Van Hooren, coprésidente du comité mixte sur la santé et la sécurité, section locale 1859

En tant que première coprésidente de toute l'histoire du comité mixte sur la santé et la sécurité chez Autoneum à Tillsonburg, en Ontario, j'ai toujours été traitée comme une personne de deuxième classe, quelqu'un d'inférieur aux hommes qui ont occupé ce poste précédemment et comme si je ne savais pas ce que je fais. J'ai travaillé deux fois plus fort pour exercer mes fonctions afin d'assurer la sécurité de tous mes collègues et j'ai demandé très clairement que la loi soit respectée. Je ne demandais pas la lune.

De façons subtiles, j'étais victime de représailles parce que j'exerçais mes droits et que je faisais savoir à mes collègues qu'ils avaient eux aussi un pouvoir entre leurs mains. Par exemple, entre autres réprimandes, mes demandes de vacances étaient refusées ou je ne recevais pas de réponse dans les délais énoncés dans les politiques, ou encore la rotation de mes quarts de travail était soudainement modifiée. J'étais tellement contrariée que j'ai presque quitté mon poste. Aucune lutte

ne valait la peine d'être menée au détriment de ma santé et de mon bien-être.

Un jour, je suis rentrée au travail et j'ai remarqué qu'une pièce d'équipement élévateur ne fonctionnait pas. J'ai demandé à l'opératrice pourquoi elle soulevait des caisses de pièces qui pesaient presque 70 lb. Elle m'a dit que des ordres de travail avaient été donnés. Elle en avait parlé au superviseur et le problème n'avait toujours pas été réglé. J'ai demandé au superviseur si une échéance avait été fixée pour réparer ou remplacer cette pièce d'équipement, en ajoutant qu'il était insensé de demander aux travailleurs de lever ces caisses. Toutefois, je n'ai reçu aucune réponse acceptable en retour.

Puis, j'ai participé à notre réunion régulière sur les questions de sécurité en compagnie du gestionnaire de la santé et de la sécurité, du conseiller en santé et sécurité, et du gestionnaire des superviseurs. À la fin de la réunion, je leur ai dit que j'exerçais mon droit de refuser de travailler au nom de cette travailleuse et que j'allais interdire à cette dernière d'accomplir

ses tâches en lui expliquant pourquoi je prenais cette mesure.

Les membres de l'équipe de gestion étaient furieux et ont commencé à crier en me disant que je ne pouvais pas refuser parce que ce n'est pas moi qui dirige l'entreprise. Je suis demeurée calme et je leur ai simplement demandé de consulter le guide d'administration de la santé et de la sécurité au travail. Lorsqu'ils se sont approchés de l'équipement, ils ont mentionné ne pas savoir quoi faire ou même par où commencer, confirmant ainsi mes soupçons voulant qu'ils n'aient pas les compétences requises pour faire leur travail. Un problème qui aurait pu être réglé en 10 minutes a pris plus d'une heure. Mais soyons clairs : je ne les ai pas aidés à régler ce problème. Je leur ai seulement dit que je m'inquiétais pour la travailleuse concernée.

J'avais si peur de faire valoir ce refus de travailler parce que je ne savais tout simplement pas ce qu'ils feraient pour se venger. Cependant, lorsque j'ai vu que j'avais le pouvoir d'apporter des changements, la dynamique a complètement changé. Je savais ce que je faisais et je connaissais bien mes droits et la façon de les exercer.

Ces droits sont inestimables et nous devons les faire valoir pour les conserver. J'ai réussi à faire intégrer ces droits dans le mandat du comité mixte de santé et de sécurité, alors même si la loi change, ces droits sont tout de même garantis dans notre milieu de travail. J'ai eu la force de me lancer dans ce processus parce que je suis une travailleuse syndiquée informée et je n'hésiterais pas à le refaire. Ce jour-là, j'ai gagné le respect de mes collègues, mais surtout, leur confiance.





### Le forum de 2018 sur la fatigue dans les transports

Article de Ken Cameron, représentant national en santé et sécurité pour VIA Rail

Bruce Snow, directeur du secteur ferroviaire d'Unifor, m'a récemment envoyé à un rassemblement de spécialistes et de scientifiques universitaires experts en matière de fatigue, de l'industrie du transport et de la communauté d'intervenants dans le domaine de la gestion de la fatigue. La rencontre avait lieu à Montréal et lorsque je suis arrivé, une chanson de Bob Dylan tournait dans ma tête, « The Day of the Locusts » (la journée des locustes) :

I glanced into the chamber  
where the judges were talking.  
(J'ai regardé dans la pièce où  
discutaient les juges.)

Darkness was everywhere,  
it smelled like a tomb.\* (Tout était  
noir et une odeur de mort y  
régnait.)

Les quatre principaux thèmes du forum étaient les suivants :

- les principes de la fatigue et de gestion de la fatigue;

- l'aptitude au travail;
- les problèmes médicaux et les troubles du sommeil;
- les systèmes de gestion des risques de fatigue dans l'industrie du transport.

Souvent, les seuls représentants syndicaux présents lors de ces événements proviennent d'Unifor et des Teamsters. Cependant, lors de cet événement, un agent de bord membre du Syndicat canadien de la fonction publique était présent, ainsi qu'un représentant du BC Ferry & Marine Workers' Union.

Les problèmes de fatigue sont très répandus dans l'industrie du transport, où des opérations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année sont la norme et où les travailleuses et travailleurs travaillent par quarts, selon des horaires déstabilisants et pendant de longues heures. C'est un mode de vie qui affecte essentiellement non seulement notre travail, mais aussi nos habitudes de sommeil et les façons de gérer notre santé, notre

vie familiale et notre vie sociale. Dans cette optique, un système de gestion des risques de fatigue est un ensemble scientifique de pratiques intégrées de gestion, de croyances et de procédures qui est guidé par les données en vue de recenser et de gérer les problèmes de fatigue et les risques pour la sécurité qui y sont associés.

Dans son discours liminaire lors du forum, le Dr Drew Dawson a expliqué qu'en Australie, plus les preuves démontrant qu'un employé n'a pas informé son employeur de sa fatigue sont solides, plus la responsabilité de cet employeur est réduite devant le tribunal. J'ai demandé dans quelle mesure la situation pouvait encourager les avocats des sociétés à rejeter automatiquement le blâme sur les employés. Tout en reconnaissant le devoir d'un employé, j'ai suggéré qu'une telle approche était le prolongement de la sécurité axé sur le comportement.

La présidente du Bureau de la sécurité dans transports (BST),





et ancienne contrôleuse aérienne, Kathy Fox a offert l'une des meilleures présentations. Elle a parlé de trois études de cas, une dans chaque secteur, soit l'industrie ferroviaire, maritime et aérienne. Ses commentaires étaient clairs et ciblés, faisant preuve d'un sentiment d'urgence et de frustration.

Une agente de bord désirant en savoir davantage au sujet des méthodes d'enquête sur les dangers de la fatigue dans un but de prévention a demandé si elle pouvait utiliser le mécanisme de rapports confidentiels SECURITAS du BST. En réponse à cette question, Mme Fox a omis de mentionner que la principale avenue pour un employé qui observe

un danger au travail est d'en faire le signalement auprès de l'employeur et de son comité de santé et de sécurité au travail. Lorsque j'en ai fait mention, elle a précipitamment convenu qu'il s'agissait de la bonne mesure à prendre.

Dans l'ensemble, la conférence était très informative, mais malheureusement, personne n'a pensé au système de responsabilité interne, au sein duquel les travailleuses et travailleurs jouent un rôle actif dans l'élimination des dangers au travail.

En résumé, toutes les présentations ont suscité une réflexion, selon les intérêts de chacun. Par contre, une discussion de groupe à laquelle

participaient de hauts dirigeants était plutôt ennuyeuse, validant ainsi la chanson que j'avais en tête. Ces dirigeants « au sommet de la pyramide » ont discuté de la façon de faire passer le message « au bas de la pyramide », c'est-à-dire vous et moi. Au final, j'ai dit ce que je pensais : bien que la Loi sur la sécurité ferroviaire régisse la sécurité opérationnelle, c'est le Code canadien du travail (partie II) qui régit la sécurité au travail. Ces deux forces doivent converger et s'appuyer l'une et l'autre. Le Code peut appuyer la Loi de façon à ce que les commentaires puissent provenir du bas de la pyramide et remonter jusqu'en haut.

\*<https://youtu.be/m-HTbrY-RNk>

## Le renforcement de la capacité au forum régional de la Colombie-Britannique sur la santé, la sécurité et l'environnement

Article de Tana MacKay, comité permanent en santé, sécurité et environnement du Conseil régional de la Colombie-Britannique, section locale 333

En avril 2017, le comité permanent en SSE du CRCB, avec l'appui du Service national de SSE, a organisé un forum pour les défenseurs de la santé et de la sécurité en Colombie-Britannique. Cette conférence de deux jours s'est avérée être le cadre

idéal pour rencontrer d'autres militantes et militants confrontés à des défis similaires et pour partager des idées, des stratégies et des enseignements entre eux.

Après le forum, Roger Haggerty, de la section locale 592, de Port Alberni, a communiqué avec les participantes et participants afin d'obtenir leurs commentaires sur

une plateforme permettant d'établir des liens entre eux et de les aider à régler des problèmes courants communs, comme le traitement des demandes de règlement de WorkSafe BC et autres demandes non liées au travail. Le groupe a accepté avec enthousiasme de rester en contact par courriel avec des questions, suggestions, idées et autres.





# Défendre les droits des travailleuses et travailleurs

Article de Tana MacKay, comité permanent en santé, sécurité et environnement du Conseil régional de la Colombie-Britannique, section locale 333

Il y a quelques années, BC Transit, en essayant de répondre à une plainte en matière de droits de la personne, a demandé aux opératrices et opérateurs d'appeler les arrêts pour les passagers.

En tant que militante syndicale et membre du Comité de santé et de sécurité au travail, nous avons trouvé que c'était un fardeau et une pratique de travail dangereuse.

L'employeur ne voulait pas payer pour un système automatisé, ce qui alourdissait de nouveau le fardeau du travailleur ou de la travailleuse.

En consultation avec la section locale, nous avons décidé de prendre position. Nous avons déposé une demande de réclamation pour travail dangereux par l'entremise de WorkSafe BC. En fait, nous avons présenté environ 200 réclamations pour travail dangereux ; les travailleuses et travailleurs étaient déterminés et mécontents des

exigences de l'employeur.

Nous avons suivi les procédures appropriées, informé les superviseurs et soumis les réclamations. Au cours de l'enquête initiale, aucun accord n'a pu être trouvé. Par conséquent, on a sollicité WorkSafe. On nous a d'abord demandé de rejeter les 200 réclamations; nous nous sommes conformés et avons soumis un échantillon représentatif des réclamations. En réponse, WorkSafe a rencontré trois personnes sur une base individuelle.

WorkSafe a mené son enquête et a conclu que la pratique n'était pas dangereuse. Inutile de dire que nous n'étions pas d'accord et que nous avons initié un processus d'appel avec WorkSafe et l'employeur. Par conséquent, l'employeur a acheté un système automatisé. Même s'il n'est pas parfait, il allège le fardeau de l'opérateur, ce qui était notre objectif.

Nous pensions que le chapitre était clos, mais ce n'était pas le cas. BC Transit a décidé de me

destituer de mes fonctions de superviseure sur la route parce que j'ai présenté une réclamation pour pratique non sécuritaire en milieu de travail. Comme nous le savons, une personne ne peut faire l'objet de discrimination pour avoir exercé son droit à un milieu de travail sécuritaire. Encore une fois, le processus de rencontre a donc commencé avec l'employeur, moi-même et WorkSafe, et a mené à la médiation. L'employeur ne voulait pas se conformer à la médiation, alors la demande a été traitée par WorkSafe. Nous sommes heureux d'annoncer que le résultat a été favorable pour la travailleuse; l'employeur a fait de la discrimination contre la travailleuse.

Le but de ce partage est de démontrer que le processus peut fonctionner et de rappeler à nos collègues militants que si nous voyons une pratique dangereuse, il est essentiel et dans le meilleur intérêt de tous que nous prenions la parole.

### Service de santé, sécurité et environnement

205 Placer Court, Toronto (Ontario) M2H 3H9

Téléphone : 416-495-6558 | 1.800.268.5763, poste 6558

healthandsafety@unifor.org | [www.unifor.org/santeetsecurite](http://www.unifor.org/santeetsecurite)

@uniforcanada



@SyndicatUnifor