



## DANS CE NUMÉRO :

Jour de deuil national	1
Marche Un pas pour la vie 2014	2
Conseil régional de l'Atlantique	3
Unifor s'associe à la Société du cancer	3
VIA Rail – Conférence sur la santé et la sécurité	4
Webinaire gratuit sur le SGH	4
Votre santé et sécurité	5
Vivant après cinq heures	7
Richard Labonte, bénévole de l'année 2013	8
Événement de la SNASST à l'aéroport Pearson de Toronto	9
Sécurité des piétons – Chariots élévateurs à fourche	10
Culture de conduite prudente – Chariots élévateurs à fourche	12
Nouveau cours de formation sur les enquêtes d'accidents	13
Pour utiliser les échelles de façon sécuritaire	14
Prochains événements	15

**977 travailleurs ont perdu la vie dans des accidents du travail en 2012.**

**Un autre 245 365 ont dû arrêter de travailler à cause de blessures graves.**

**Le 28 avril, Jour de deuil national pour les travailleuses et travailleurs blessés ou décédés au travail.**



**Prions pour les disparus et luttons pour les autres!**



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat

## À la mémoire de

**Terry Cooper, le 19 janvier 2014 – Shane Daye, le 20 avril 2014  
Lorna Weafer, le 7 mai 2014**

### Célébration du Jour de deuil national à Stratford, en Ontario

Article de Mike Beitz, *The Stratford Beacon Herald*  
Le mardi, 29 avril 2014

Lundi dernier coïncidait avec le centième anniversaire de l'adoption d'une loi ontarienne visant l'indemnisation des travailleurs blessés au travail.

Mais il n'y avait pas de gâteau ni de ballons à Stratford pour marquer cet anniversaire.

Au cours de ces cent années, les principes

qui sous-tendent ce « système de compassion » – enchâssés dans la *Loi sur les accidents du travail* de l'Ontario – ont peu à peu été érodés, affirme Kim Kent, présidente du conseil du travail de Stratford et du district.

« Ils ont été dilués au point qu'aujourd'hui très peu de travailleur(euse)s reçoivent des prestations pendant la durée de leur invalidité », a-t-elle déploré à la foule rassemblée à Stratford, en Ontario, pour la cérémonie annuelle soulignant le Jour de deuil, le lundi 28 avril dernier.

Selon Kim Kent, on recourt à la honte ou à l'intimidation pour convaincre les travailleur(euse)s de ne pas déposer une demande d'indemnisation, et les modifications apportées à la loi rendent encore plus difficile pour beaucoup d'entre eux de recevoir le soutien financier auquel ils ont droit.

Ken Bondy, coordonnateur national en matière de santé et de sécurité d'Unifor, le plus important syndicat du secteur privé du Canada, a donné en exemple le projet de loi C-4, qui abolit les droits censés protéger les travailleurs, particulièrement en ce qui a trait à la définition des dangers en milieu de travail.

« Nos droits législatifs en matière de santé et de sécurité sont souillés du sang des travailleuses et des travailleurs, a déclaré Ken Bondy. En effet, il faut malheureusement des accidents de travail pour que les lois soient modifiées de façon à protéger les travailleurs. »

Le maire de Stratford, Dan Mathieson, a fait remarquer que les employeurs et les employés ont la responsabilité de travailler ensemble pour assurer la sécurité dans les lieux de travail.

La cérémonie du Jour de deuil s'est terminée d'une façon solennelle, par un moment de silence et le dépôt d'une gerbe d'œillets rouges au pied du monument dédié aux travailleur(euse)s décédé(e)s ou blessé(e)s au travail.



**Kim Marshall, du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, Ken Bondy, coordonnateur national d'Unifor, Kim Kent, du conseil du travail de Stratford, Dan Mathieson, maire de Stratford, et Steve Adair, musicien.**

### L'équipe Unifor de Toronto vous dit « Merci »

*Article de Ken Bondy, coordonnateur national*

La marche « Un pas pour la vie », d'une distance de 5 km, a eu lieu cette année aux quatre coins du Canada, dans le but d'aider plus de 700 familles et personnes victimes de blessures ou d'accidents mortels au travail ou souffrant de maladies professionnelles.

**Cette année, notre équipe du bureau national, l'Équipe Unifor-Canada, a recueilli 3 675 \$ en dons au profit de la marche.**



**Sari Sairanen, directrice du Service de santé et sécurité, adresse la parole aux participant(e)s de la marche Un pas pour la vie.**

L'Équipe Unifor-Canada remercie sincèrement le bureau national d'Unifor et les nombreux délégué(e)s du Conseil régional de l'Ontario d'Unifor qui ont généreusement contribué à ses efforts.

Les milliers de Canadien(ne)s qui ont vécu une tragédie au travail ont en commun le besoin d'un soutien psychologique et de conseils, d'un soutien en périodes de crise, d'acquiescer de saines habiletés d'adaptation et d'une aide pour mener des enquêtes dans les lieux de travail afin d'éviter que d'autres familles canadiennes ne vivent les mêmes souffrances.

Cette année, c'est la directrice du Service de la santé, sécurité et environnement d'Unifor, Sari Sairanen, qui animait la marche de Toronto. Elle a rappelé à tous que les sommes recueillies seront remises au programme de soutien des familles de l'association Fil de Vie, qui aide directement les familles frappées par des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

Si vous connaissez quelqu'un qui éprouve des difficultés à la suite d'une tragédie au travail ou si vous souhaitez en apprendre davantage à ce sujet, rendez-vous à l'adresse [www.threadsoflife.ca/francais/](http://www.threadsoflife.ca/francais/).



**Équipe Unifor-Canada : Carlos Cordeiro, Alex Wolff, Kelly Wolff, Sari Sairanen, Ken Bondy**

## Conseil régional de l'Atlantique

Le premier conseil régional de l'Atlantique d'Unifor s'est tenu à Halifax, du 3 au 6 avril 2014. En plus des nombreux sujets intéressants et des conférenciers invités, le tout premier comité exécutif de la région a été élu. Félicitations à Penny Fawcett, qui a été élue présidente, et aux autres membres élus du comité. Sept comités permanents ont également été mis sur pied, et trois délégué(e)s ont été élus pour chacun d'eux. Le comité sur la santé, la sécurité et l'environnement (SSE) est l'un des comités formés à cette occasion.

Comme l'expliquent les règlements adoptés par le conseil, le mandat du comité permanent sur la santé, la sécurité et l'environnement consiste à donner des conseils et des directives sur les politiques et les actions concernant les objectifs sociaux et politiques d'Unifor relevant des activités du comité. Les comités permanents regroupent des militant(e)s au sein d'Unifor dans le but de lancer des campagnes et des actions, en plus d'aider à mobiliser les membres.

Voici les membres élus au comité SSE :

### Jennifer Benoit

Membre d'un syndicat depuis 1997, Jennifer était une militante avant de s'impliquer activement à son lieu de travail, en 2007, en tant que présidente de l'unité de la maison de soins infirmiers R. K. MacDonald. Elle en est à son troisième mandat.

Elle est également vice-présidente de la section locale 2107, membre du conseil exécutif du Conseil du travail du district de Strait Area, déléguée de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et secrétaire archiviste de l'ancien Conseil des soins de santé de la Nouvelle-Écosse des TCA.

Jennifer est une ardente militante pour la santé et la sécurité, tant au travail que dans sa collectivité. Elle a organisé à elle seule la marche Un pas pour la vie tenue à Antigonish. Cette activité permet de collecter des fonds pour l'association Fil de Vie (un organisme qui aide les travailleur(euse)s blessés et ceux et celles qui sont touchés par des tragédies au travail). Membre de plusieurs comités permanents, Jennifer est une dirigeante énergique et passionnée pour son syndicat.

### Richard Fournier

Richard est le président de la section locale 29 d'Unifor à Edmunston, au Nouveau-Brunswick, où il travaille à l'usine Twin River Papers Inc. (anciennement Papiers Fraser Inc.) depuis 35 ans. Après avoir été un délégué actif de 1996 à 2008, il a été nommé secrétaire-trésorier du comité exécutif en 2009, puis président en 2012.

Richard est aussi membre du comité mixte de santé et de sécurité de sa section locale. Il est bilingue et il est honoré d'avoir été élu membre du comité sur la santé, la sécurité et l'environnement.

### Darlene Parrott

Darlene est une membre active de la section locale 587 depuis 1985. En 2013, elle a été élue membre du comité exécutif de sa section locale. Elle est également membre du comité de santé et de sécurité en milieu de travail depuis plusieurs années. Dans le cadre de ses fonctions en tant que chef de service d'une épicerie, elle informe les nouveaux membres du personnel concernant tout ce qui touche à la santé et à la sécurité. Darlene est déterminée à maintenir un environnement de travail sécuritaire pour son personnel et tous les membres d'Unifor.



## Unifor s'associe à la division ontarienne de la Société canadienne du cancer pour encourager le programme de lutte contre le tabagisme

Article de Ken Bondy, coordonnateur national

La présidente de la section locale 229, Kari Jefford, félicite Ralph Baxter, de Thunder Bay, gagnant d'une Dodge Journey neuve dans le cadre du défi Mettre un frein à la cigarette. Ralph a réussi à ne pas fumer pendant tout le mois de mars!



Donnant suite à sa Campagne pour la prévention du cancer, Unifor a appuyé, en tant que partenaire de promotion, le défi Mettre un frein à la cigarette de la Société canadienne du cancer.

Grâce à Dino Chiodo, président de la section locale 444 d'Unifor, la Société canadienne du cancer a économisé plus de 6 000 \$ à l'achat de la voiture Chrysler offerte en prix.

Même si la Campagne pour la prévention du cancer d'Unifor cible surtout les moyens de prévenir le cancer autres que les choix personnels liés au mode de vie, nous ne pouvons pas ignorer le fait que beaucoup de gens sont prisonniers de leur dépendance au tabac et qu'un grand

nombre d'entre eux aimeraient arrêter de fumer. Ce programme est conçu pour aider et motiver les fumeur(euse)s à faire un premier pas vers une vie sans fumée.

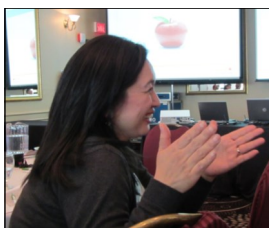
Bravo à chacun des 11 300 Ontarien(ne)s et plus qui ont essayé d'arrêter de fumer au cours de cette édition annuelle du défi Mettre un frein à la cigarette!

Dans un effort concerté pour appuyer les initiatives de prévention du cancer et aider les personnes atteintes de cancer, Unifor s'est associé à la division ontarienne de la Société canadienne du cancer et aux Centres de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario Inc. Par cette alliance, nous avons l'intention de mettre l'accent sur les cancers professionnels et environnementaux, en plus de demander la prestation des soins de compassion dont les patients atteints de cancer ont besoin et qu'ils méritent.

Notre objectif et notre engagement à l'égard de nos membres est de renforcer nos relations de travail dans la société afin, d'abord et avant tout, de prévenir le cancer, de militer pour des traitements plus efficaces et d'aider tous les Canadien(ne)s qui vivent avec cette maladie.

### Le comité des politiques sur la santé et la sécurité d'Unifor et de VIA Rail a organisé sa troisième conférence annuelle sur la santé et la sécurité

Article de Ken Cameron, coordonnateur national, Conseil 4000



Plus de 75 personnes ont assisté à la conférence tenue à Montréal les 9 et 10 avril 2014. Les membres des comités de santé et de sécurité en milieu de travail, les représentant(e)s en matière de santé et de sécurité, les cadres supérieurs et les représentant(e)

s syndicaux ont donné un exemple de la relation de collaboration qui doit exister entre l'employeur et les travailleur(euse)s pour qu'une entreprise soit florissante. Les participant(e)s ont bien aimé que Steve Del Bosco, président de VIA Rail, et Jerry Dias, président d'Unifor, prennent le temps de les rencontrer et de rappeler leur engagement à promouvoir la santé et la sécurité au travail.

Le programme de la conférence comportait de nombreux sujets en lien avec la santé et la sécurité, dont la prévention des accidents; les inspections des lieux de travail; la santé mentale; l'ergonomie; le rôle des mentors et des champions dans l'identification et le perfectionnement de nos employés talentueux; les réalisations en 2013 du Comité des politiques sur la santé et la sécurité. Les objectifs du Comité des politiques sur la santé et la sécurité pour l'année 2014 ont été présentés, et le cinquième objectif regroupera les suggestions formulées par les participant(e)s dans le cadre d'un sondage sur la culture de sûreté. De plus, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a remis à chaque lieu de travail une collection d'ouvrages de référence sur la sécurité!

Le Comité des politiques sur la santé et la sécurité s'occupe de questions qui, en raison de leur nature, ne peuvent pas être traitées par les comités locaux de santé et de sécurité. Ayant été mis sur pied chez VIA Rail en 2001 à la suite de

modifications au *Code canadien du travail*, le comité a organisé des réunions trimestrielles dans divers lieux de travail, d'Halifax à Vancouver. Toutefois, l'employeur a proposé en 2011 que le comité tienne ses réunions au siège social plutôt que de se déplacer d'un bout à l'autre du pays. Les membres des comités en milieu de travail et les représentant(e)s en matière de santé et de sécurité, par contre, se réuniraient dans le cadre d'une conférence annuelle. L'employeur croyait que les coûts associés au déplacement du comité à travers le pays dans le but de contacter les lieux de travail locaux seraient mieux utilisés de cette manière et donneraient de meilleurs résultats. Le syndicat a tout de suite accepté cette audacieuse proposition.

L'investissement est considérable, puisqu'il comprend les frais de transport et d'hébergement pour toutes ces personnes, en plus de leur salaire. Des mois de préparation sont nécessaires. Presque tout le contenu a été élaboré par l'employeur et les travailleur(euse)s dans de nombreux exposés. Le résultat a été très informatif et très motivant.

Voilà certainement une pratique exemplaire que les autres employeurs auraient intérêt à imiter!



### Webinaire gratuit : Mise en œuvre du SGH au Canada

#### Une collaboration entre Santé Canada et le CCHST

Des changements s'en viennent pour la classification des produits chimiques au Canada et la norme nationale en matière de communication des renseignements sur les dangers des produits chimiques utilisés au travail au Canada. Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) est appelé à évoluer pour intégrer le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (ou SGH) utilisés au travail.

Afin de vous aider à en apprendre davantage sur le SGH et sur ses répercussions sur le SIMDUT, Santé Canada, en collaboration avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), a publié un webinaire préenregistré gratuit. Cette présentation vous donnera une meilleure compréhension de l'approche proposée par Santé Canada pour la mise en œuvre du SGH au Canada et présentera les nouvelles exigences recommandées pour la classification et la communication des dangers dans le SIMDUT, qui prendront effet lorsque le SGH sera en œuvre au Canada.

Ce webinaire s'adresse à des auditoires canadiens. Il est destiné aux fournisseurs assujettis aux exigences du SIMDUT (ou leurs représentant(e)s) qui vendent ou importent des produits dangereux utilisés dans les milieux de travail au Canada.

[Regardez le webinaire maintenant](#)  
[Ressources additionnelles du CCHST concernant le SGH](#)



### Votre santé et sécurité

*Article de Nelson McCabe, président du comité sur la santé et la sécurité, section locale 111 d'Unifor, Westminster, Colombie-Britannique*

Croyez-vous nécessaire ou souhaitable que nos autobus urbains soient munis de barrières de sécurité ou d'écrans protecteurs pour nous protéger contre des blessures et l'injustice?!

Étant donné l'étendue de la couverture médiatique dont nous faisons l'objet, TransLink, la Coast Mountain Bus Company Ltd. (CMBC), WorkSafeBC (WSBC) et notre syndicat doivent examiner et résoudre le problème des agressions commises contre les chauffeurs d'autobus. Le temps presse. On ne peut plus nier la gravité du problème. Voulons-nous continuer dans cette voie?

Souhaitons-nous continuer à subir ces injustices, ces constantes menaces et humiliations? Souhaitons-nous continuer à subir des abus et à être injustement la cible d'actes violents?

Nous sommes les victimes dans cette affaire : nous sommes attaqués physiquement, verbalement et mentalement et, comble d'ironie, nos actions sont examinées et critiquées dans le but de nous faire porter le blâme. Pourtant, notre seul but est de transporter des passagers. C'est ce que nous faisons. Nous n'avons pas le temps ni les compétences requises pour jouer le rôle de travailleurs sociaux ou d'autres professionnels du comportement humain. On nous demande de suivre des politiques déraisonnables et irréalistes. Qui plus est, ces politiques ne sont pas assorties d'outils efficaces ni des formations nécessaires pour nous protéger et nous aider adéquatement dans l'exercice de nos fonctions de chauffeurs d'autobus. Nous sommes sans défense contre les passagers agressifs et violents.

Voulez-vous continuer de travailler dans la peur? Voulez-vous que votre famille continue elle aussi de souffrir? Vous avez maintenant la possibilité de mettre fin à ces violences physiques, verbales et psychologiques. Je crois que nous devons décider une fois pour toutes, dans l'intérêt de notre santé et de notre sécurité, pour nos amis et nos familles.

Nous devons aussi répondre à la question suivante : « Notre employeur s'engagera-t-il à installer des barrières ou des écrans protecteurs dans chacun de ses autobus? » Il faut répondre à cette importante question. Notre employeur n'a plus la possibilité de nous refuser cette protection. Étant donné le nombre des agressions et les coûts directs et indirects liés aux absences des conducteurs blessés, les coûts continueront de

monter.

Nous ne pouvons même pas imaginer le coût « humain » des travailleur(euse)s qui subissent ces sévices, et en y mettant fin, on pourrait rembourser plusieurs fois le coût de l'installation des écrans protecteurs. La prévention est encore et toujours la meilleure solution. Nous avons perdu assez de temps. Combien d'autres blessés faudra-t-il? On trouve aujourd'hui sur le marché plusieurs modèles d'écrans protecteurs. La technologie a conçu des modèles convenant à de nombreuses utilisations. Il suffit de vouloir aller de l'avant et de s'y mettre.

Des écrans en mesure d'assurer notre sécurité et notre protection sont maintenant en vente. Nous ne sommes pas seuls. Plusieurs entreprises de transport les ont adoptés, même Toronto Canada. Nous avons besoin d'écrans protecteurs DÈS MAINTENANT.

Des douzaines d'agressions surviennent chaque jour et la plupart d'entre vous, victimes silencieuses, ne figurez même pas dans les statistiques. Beaucoup ont peur de s'avancer et de demander de l'aide parce qu'ils craignent d'être déshonorés, salis, ciblés, condamnés, de faire l'objet d'une

enquête, d'essuyer des reproches et, par-dessus tout, d'être humiliés.

Rappelez-vous que vous n'êtes pas seuls. Avoir peur tous les jours est un traumatisme physique et psychologique qui peut avoir des effets persistants. Il arrive que des problèmes du passé réapparaissent lors de situations dramatiques. Ces agents stressants nous affectent chaque jour. Ils attaquent tout notre être et, ensuite, notre employeur et

nos collègues croient parfois que nous avons besoin d'une intervention comportementale pour améliorer nos relations avec les passagers. Comment ne pas comprendre notre réaction?!

Il faut agir maintenant. Le but du comité de santé et de sécurité est de protéger votre santé et votre sécurité et de se renseigner sur les mesures préventives judicieuses. Nous avons besoin de bons écrans protecteurs. Il faut prendre des mesures immédiates, concrètes et quantifiables. Il se peut que vous ignoriez l'effet que peuvent avoir sur vous des menaces verbales et physiques constantes, jour après jour, mois après mois et année après année. Mais vous êtes nombreux à ne connaître que trop bien les incidents qui ont perturbé votre vie.

J'ai contacté WorkSafeBC et reçu une réponse favorable à notre principal problème et sujet d'inquiétude, qui est le suivant : si on installe une pièce d'équipement de protection tel un écran pour protéger les opérateurs de véhicule de transport en commun, ces derniers seront-ils libres de les utiliser ou non? On m'a répondu qu'ils pourraient avoir le choix, bien que des restrictions s'appliqueraient aux moments de la journée et aux endroits présentant un risque plus élevé. Il faudra négocier en tenant compte de la possibilité d'ajouter plus tard des clauses relatives aux



règlements de la WSBC. Une chose est certaine : en vertu de la loi et des règlements de la WSBC, notre employeur a l'obligation de protéger ses employés contre les agressions et les blessures. Il est vrai que notre employeur a déjà mis en place certaines mesures de sécurité, mais elles sont insuffisantes et n'arrivent plus à empêcher et à éliminer les agressions, surtout les actes de violence physiques. Ces mesures de sécurité n'ont pas suivi les progrès technologiques ni l'évolution et l'augmentation des niveaux d'agression que nous subissons de la part de nos passagers. Il est probablement vain de demander des services policiers accrues en tout temps et sur tous les itinéraires. Pour empêcher ou éliminer les agressions, des agents de police devraient en effet être présents en tout temps dans nos autobus. Comme vous pouvez l'imaginer, c'est impossible. Notre employeur ne peut pas nous garantir une protection absolue en tout temps, mais il peut nous fournir les outils nécessaires, à savoir la meilleure mesure de contrôle possible, comme des écrans protecteurs pour empêcher les agressions.

Je crois que le plus grand avantage découlant de l'installation d'un écran protecteur efficace est de disposer d'un délai de réaction pour agir et réagir dans toutes les tentatives d'agression. Protégé par un écran, le chauffeur aura la possibilité de communiquer avec T-Comm., le centre de communications de TransLink. Sous la protection d'une barrière ou d'un écran, vous pourrez plus facilement garder votre calme devant la plupart des menaces. Les objets volants comme les crachats seront directement bloqués par l'écran. Sans compter que ce type d'agression laissera sa marque, donc une preuve, sur l'écran en plexiglas. La police des transports publics ou nos superviseurs auront sûrement de la difficulté à ne pas nous croire ou à refuser d'agir à la suite d'incidents de ce genre.

Il sera très difficile pour les passagers de toucher ou de frapper l'un de nous. Toutes les agressions imprévues ou spontanées seront considérablement empêchées, voire complètement stoppées, par l'écran de protection. Nous aurons ainsi plus de temps pour évaluer la situation, réagir et nous protéger contre les agressions surprises. L'installation d'une barrière ou d'un écran protecteur aura également l'avantage de réduire nos distractions. Vous vous sentirez en sécurité en conduisant, capables de vous concentrer et de garder votre calme même si vous pensez qu'un ou des passagers agressifs ou mécontents se trouvent dans votre autobus. À lui seul, cet avantage vaut bien tous les inconvénients que pourrait causer l'écran. Selon mon expérience, des erreurs de conduite peuvent survenir lorsque l'on est préoccupé par des situations de ce genre, obnubilant le jugement et la capacité de prendre des décisions. Toutes les attaques verbales seront contenues derrière l'écran en plexiglas et captées par une caméra de surveillance. Notre espace sera protégé contre les passagers, les agresseurs et tous les



indésirables.

Notre employeur est-il vraiment déterminé à suivre sa politique en matière de santé et de sécurité? La CMBC et la société TransLink vont-elles enfin conclure que le coût de la souffrance de leurs employés est tellement inacceptable qu'elles accepteront de mettre en place des mesures de contrôle et de prévention efficaces proportionnelles aux menaces que reçoivent aujourd'hui leurs conducteurs? Il est essentiel d'agir rapidement. Les menaces physiques sont de plus en plus fréquentes, brutales, effrontées et violentes. D'une manière ou d'une autre, nous serons tous un jour victimes d'un type quelconque d'agression.

**Je dois vous dire que...**

Récemment, une passagère en fauteuil roulant a frappé le chauffeur d'autobus avec une pièce en métal prise de son fauteuil. À votre avis, la présence d'une barrière ou d'un écran aurait-elle pu empêcher cette agression?

Un autre chauffeur a été frappé au visage pendant qu'il conduisait. À votre avis, la présence d'une barrière ou d'un écran aurait-elle pu empêcher cette agression?

Prise à la gorge, une conductrice a été jetée en bas de son siège. À votre avis, la présence d'une barrière ou d'un écran aurait-elle pu empêcher cette agression?

Frappé à l'arcade sourcilière, un autre chauffeur a été tellement blessé que son état a nécessité une opération chirurgicale. À votre avis, la présence d'une barrière ou d'un écran aurait-elle pu empêcher cette agression?

Un autre conducteur a été brutalement agressé, jeté à terre, frappé à coups de poings et de pieds sur le corps, au visage et à la tête, subissant de graves blessures au visage et des lésions cérébrales. À votre avis, la présence d'une barrière ou d'un écran aurait-elle pu empêcher cette agression?

Malheureusement, au fil des années, des cas de ce genre se sont produits à maintes occasions, changeant à jamais la vie, la famille et les amis de ces opérateur(rice)s de véhicules de transport en commun. Vous devez le croire.

À mon avis, les politiques et procédures portant sur l'accueil, les interactions et l'examen des supports tarifaires peuvent encourager les mauvais traitements dont nous faisons les frais. Notre syndicat répète constamment qu'il faut apporter des changements, mais en vain. Pour couronner le tout,

notre employeur continue de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ceux et celles qui réagissent d'une manière humaine à des situations aussi ingérables et insupportables. On n'accepte pas que nous ayons peur d'être victimes d'une agression et que nous prenions des mesures pour nous protéger dans notre environnement de travail. Cela me rend malade que nos confrères et consœurs

essuient des reproches lorsqu'ils sont victimes d'une agression. Notre employeur nous reproche de ne pas saluer nos passagers et de ne pas leur sourire. Nous faisons l'objet d'enquêtes et nous sommes jugés pour nos attitudes considérées comme négatives ou mauvaises et pour d'autres motifs que vous et moi ne pourrions même pas imaginer, tout cela pour trouver des raisons de nous faire porter le blâme. En réalité, nous faisons notre travail de notre mieux avec les moyens dont nous disposons. Il arrive que les circonstances suscitent des réactions généralement impossibles à prévoir. Comment le pourrions-nous? Il y a trop de variables. Contrairement à d'autres, notre emploi ne nous donne pas le temps de nous adapter ni de nous concentrer autant qu'il le faudrait.

Je vous garantis qu'au cours de votre longue carrière d'opérateur de véhicule de transport en commun, vous serez agressé un jour par l'un de vos passagers. Les statistiques ne disent pas « si », mais bien « quand » et « comment ».

Donnons-nous les moyens d'empêcher les agressions pour qu'à la fin de la journée nous puissions retourner indemnes à nos foyers, à nos familles, à nos amis. Demandons à notre employeur d'installer la barrière ou l'écran protecteur qui conviendra à nos besoins de protection. Ceux qui n'appuient pas la solution du gros bon sens devraient se demander comment ils réagiraient s'ils étaient un jour victimes d'une agression. \*La prévention avant tout\*. Il y a eu parmi nous trop de blessés à cause du manque de mesures préventives. C'est un fait : nous ne pouvons plus faire l'autruche et ignorer nos responsabilités envers nous-mêmes, nos familles et nos amis.

Vous trouverez des exemples d'écrans de protection pour les opérateurs de véhicule de transport en commun sur YouTube.com, à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=7DfdCcj3s>

Winnipeg Transit a mis à l'essai des écrans de protection

Les premiers écrans pour chauffeurs ont été installés sur des autobus à haut niveau de service.

- ⇒ Syndicat : installer des écrans protecteurs, augmenter les pénalités dans le but de limiter les agressions.
- ⇒ TransLink est l'autorité responsable du transport en commun dans le district régional du Grand Vancouver.
- ⇒ CMBC : la Coast Mountain Bus Company est l'exploitante contractuelle des services de transport en commun par autobus dans le district régional du Grand Vancouver.
- ⇒ WorksafeBC est la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique.
- ⇒ La section locale 111 d'Unifor représente approximativement 3 800 opérateur(ric)e(s) de véhicule de transport en commun.

## Vivant après cinq heures

Article présenté par : Gavin Davies, vice-président de la section locale 111

Le comité des jeunes travailleuses et travailleurs de la section locale 111 d'Unifor a été mis sur pied il y a cinq ans, dans le but d'encourager nos jeunes travailleur(euse)s à s'impliquer dans

leur syndicat. Matt Bursey a été élu président de ce comité, la consœur Ashleigh Bie, coprésidente, et Kevan Sall, secrétaire archiviste.

Au début, l'accent était mis sur les activités sociales, puis il est rapidement passé au militantisme social et à la nécessité de faire davantage pour les jeunes de la collectivité. Alors que j'assistais au congrès des TCA à Toronto, j'ai discuté avec Dino Chiodo, qui était à cette époque président de la section locale 444. Nous parlions du militantisme du comité de la section locale 444 et de son implication auprès des écoles secondaires locales. À mon retour, j'ai soumis la suggestion de Dino aux membres du comité des jeunes travailleuses et travailleurs, qui l'ont tout de suite accepté avec enthousiasme.



Matt, Ashleigh et Kevan ont organisé des visites à quelques écoles secondaires de la région. Peu après leur visite inaugurale à l'école du père de Kevan, le comité a participé à la retraite des jeunes travailleur(euse)s de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, au camp Jubilee. Par la suite, notre comité s'est associé au Comité des jeunes travailleuses et travailleurs de la Fédération, et ils ne l'ont jamais regretté.

Matt a excellé dans ce programme pour de nombreuses raisons. D'un abord facile, il est bien informé et extrêmement passionné à propos des droits des travailleurs et du mouvement syndical. Il travaille comme opérateur de véhicule de transport en commun, comme l'un de ses parents, et son père et sa mère sont membres de notre section locale depuis longtemps. Son père était également délégué syndical et membre de comité. Nous n'avons reçu que des commentaires positifs de la part des écoles et de la Fédération concernant Matt et les autres membres du comité.

L'atelier Vivant après cinq heures est extrêmement important, car les jeunes d'aujourd'hui ne connaissent absolument pas leurs droits en tant que travailleurs. Nous accordons une attention particulière à Santé et sécurité au

travail, aux règlements de la WorkSafeBC, tel que le droit de refuser un travail dangereux. En tant que jeune travailleur, Matt discute avec les étudiant(e)s en parlant « leur langage ». Il comprend leurs appréhensions et sait comment répondre pour apaiser leurs inquiétudes. Ce talent de passer un message sans faire la morale n'a rien à voir avec l'âge.

Matt est maintenant demandé pour animer des groupes dans toutes les écoles de la région, y compris celles qui s'occupent des jeunes en difficulté. Ces derniers sont probablement les étudiant(e)s les plus difficiles à convaincre, mais Matt a ce talent. Les représentant(e)s syndicaux d'un certain âge, comme nous, communiquent le même message que celui de Matt et des autres participant(e)s au programme Vivant après cinq heures,

mais lorsque nous le communiquons, il arrive que des points ne soient pas clairs pour les jeunes d'aujourd'hui, car nous ne parlons pas le même langage. Par exemple, lorsque le programme Vivant après cinq heures est arrivé à l'école secondaire de mes jumeaux, qui avaient 18 ans à l'époque, ils m'ont dit qu'ils avaient appris plus en un seul après-midi que tout ce que j'avais pu leur enseigner en cinq ans! Je leur ai demandé ce qu'ils avaient appris et ils m'ont raconté leur nouvelle compréhension des syndicats, des droits des travailleurs, de l'importance de voter, etc. Je leur ai répondu que je leur parlais de ces sujets depuis des années, ce à quoi ils répondirent : « Oui, mais nous ne le comprenons que maintenant ».

Martin Fisher, un militant de longue date au sein de notre section locale, actuellement animateur de discussion et anciennement représentant de propriété et président de notre comité de l'éducation, aime accompagner Matt dans les écoles, pour apprendre de lui comment atteindre les jeunes, ce qui pourrait l'aider à parler aux jeunes travailleur(euse)s qui suivent les formations syndicales.

Les dirigeant(e)s passés et actuels de la section locale 111 d'Unifor sont extrêmement fiers du travail acharné de notre comité des jeunes travailleuses et travailleurs. Les jeunes assistent à toutes les activités sociales organisées par la section locale, participent à des rassemblements et manifestent leur soutien aux piquets de grève. Ils ont voyagé et représenté nos membres aux quatre coins du Canada et même à Cuba et en Équateur. Ils organisent conjointement des réunions avec la section locale 2200 d'Unifor et collaborent avec elle pour renforcer notre unité de négociation pour le bien de nos membres actuels et futurs, mais, plus important encore, ils informent les travailleur(euse)s de demain sur leurs droits en milieu de travail.

### Richard Labonte, bénévole de l'année 2013

L'Office de protection de la nature de la région d'Essex (OPNRE) a remis à Richard Labonte le prix Bénévole de l'année 2013,



Richard est le troisième à partir de la droite

en reconnaissance de son travail et de son leadership dans le domaine de l'environnement au sein de la section locale 444 d'Unifor. Richard est membre de plusieurs comités environnementaux, et il se passionne pour la recherche et l'éducation. Il a apporté son soutien au programme « Un rang pour ceux qui ont faim », qui fournit des banques alimentaires locales.

« Le syndicat doit s'engager à préserver notre avenir, dit-il. J'applique le principe 'Penser à l'échelle mondiale et agir à l'échelle locale'. »

La passion et l'énergie infatigable de Richard ont inspiré de nombreux membres à devenir militant(e)s. Sans ses nombreuses résolutions environnementales, comme la réduction des changements climatiques ou la responsabilité élargie des producteurs, la démarche de notre syndicat serait différente au sujet des enjeux environnementaux.

### Le rejet des demandes d'indemnisation pour stress mental chronique viole la Charte du Canada

Source : Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses

Les travailleur(euse)s affectés pourraient désormais avoir le droit de percevoir une indemnisation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario en cas de stress mental chronique au travail.

Dans une décision récente (n° 2157/09), le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT) de l'Ontario a statué que le fait de limiter le droit à l'indemnisation pour stress mental causé seulement par « une réaction aiguë à un événement traumatique soudain et inattendu qui se produit au travail » viole la garantie d'équité contenue à l'article 15 de la partie 1 de la [Charte canadienne des droits et libertés](#) (la Charte).

Ces restrictions de droits sont établies aux paragraphes 13(4) et 13(5) de la [Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance](#)



[contre les accidents du travail](#) (LSPAAT) et dans la politique sur le stress mental dû à un traumatisme (PSMT) de la CSPAAAT.

La travailleuse concernée dans cette affaire sans précédent avait déposé une réclamation auprès de la CSPAAAT pour stress mental. La demande d'indemnisation a été refusée en vertu des paragraphes 13(4) et 13(5) de la LSPAAT et de la PSMT. Un appel a été déposé, et le Comité du Tribunal a conclu que la travailleuse aurait droit à une indemnisation si ce n'était des restrictions de droits contenus dans la LSPAAT. La travailleuse concernée a contesté ces conclusions sur la base de la *Charte*.

La position de la travailleuse mettait en évidence le fait que la LSPAAT traite les personnes souffrant de blessures mentales différemment de celles qui ont subi des blessures physiques.

Le Comité du Tribunal qui a entendu cette affaire a décidé de ne pas appliquer les paragraphes en question de la LSPAAT ni la PSMT, car ils « enfreignent le droit des travailleurs à l'égalité en vertu de l'article 15 de la *Charte* ». Tel que mentionné, le Comité du Tribunal avait auparavant conclu (décision n° 2157/091) que l'appel de la travailleuse aurait eu gain de cause n'eût été de la PSMT et des paragraphes 13(4) et 13(5) de la LSPAAT. Par conséquent, l'appel de la travailleuse a été accueilli.

Beaucoup s'attendent à ce que cette décision entraîne une avalanche de nouvelles réclamations et que de nombreuses demandes d'indemnisation refusées précédemment en vertu des paragraphes 13(4) et 13(5) de la LSPAAT soient soumises à nouveau.

En l'absence de mesures préventives en milieu de travail, le stress mental continuera d'être un fardeau important sur les travailleurs touchés et leurs employeurs.

En ce qui concerne les travailleur(euse)s affectés, le stress mental peut s'avérer extrêmement débilisant et même entraîner la dépression, l'anxiété et des troubles du sommeil. Les recherches tendent à indiquer que le stress a des effets importants sur la santé, allant du simple rhume aux maladies du cœur et au cancer, en passant par les troubles musculo-squelettiques.

On estime que la maladie mentale coûte aux entreprises et à l'économie canadienne plus de 50 milliards de dollars par année. Les coûts directs en productivité perdue et en rotation de personnel s'élèvent à plus de 6 milliards de dollars pour les entreprises. Les maladies mentales représentent approximativement 30 pour cent des demandes de prestations d'invalidité à court et à long terme. En fait, ce sont les demandes de prestations d'invalidité qui augmentent le plus rapidement au Canada.

De nombreuses ressources sont offertes pour aider les lieux de travail en quête de solutions aux dangers psychologiques responsables du stress mental lié au travail.

Une nouvelle norme en matière de santé mentale en milieu de travail a été publiée en 2013. Intitulée [Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes](#) (CAN/CSA -Z1003-13), cette norme a été élaborée par l'Association canadienne de normalisation (CSA) et le Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Elle a été commandée par la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), qui est financée par le gouvernement fédéral.

Une autre ressource offerte est la [Trousse de prévention des blessures psychologiques](#) (en anglais seulement) conçue par le Centre de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario Inc., en partenariat avec plusieurs syndicats, universitaires, etc.

De notre côté, le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses continue d'aider les acteurs du milieu de travail par des programmes de formation et des services d'information visant à accroître la sensibilisation par rapport au stress mental lié au travail et à encourager la prévention en milieu de travail.

[Cliquez sur ce lien pour lire la décision no 2157/09 du TASPAAAT \(en anglais seulement\)](#)

### Événement de la SNASST à l'aéroport Pearson de Toronto

Cette année, les comités de santé et de sécurité d'Air Canada, d'Air Canada Express (JAZZ), d'Unifor et de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), de concert avec l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (GTAA), ont organisé conjointement un passionnant événement qui s'est déroulé à l'aéroport Pearson de Toronto, du 8 au 9 mai 2014, dans le cadre de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST).

L'objectif de la SNASST est d'attirer l'attention des employeurs, des employé(e)s, du grand public et de tous les partenaires en matière de santé et de sécurité au travail sur l'importance de la prévention des blessures et des maladies en milieu de travail, à la maison et dans les collectivités. Cette année, 40 exposants de la collectivité tenaient un stand. L'événement a eu un succès retentissant, accueillant plus de 1 000 visiteurs.



Lidia Kafieh, d'Air Canada, coprésidente du Service de santé et sécurité d'Unifor pour les agents du Service à la clientèle, en compagnie d'une membre de l'AIMTA.

## SÉCURITÉ DES PIÉTONS

### VOUS OCCUPÉZ LE SIÈGE DU CONDUCTEUR



Dans presque tous les secteurs et industries représentés par notre syndicat, des chariots élévateurs à fourche et des piétons partagent le même espace de travail. Et cela peut entraîner des accidents.

Les accidents impliquant un chariot élévateur à fourche représentent la majorité des décès et blessures graves qui surviennent en milieu de travail. Nous devons développer une culture de sensibilisation et de sécurité si nous voulons partager cet espace et garantir que chaque travailleur rentre chez lui à la fin de sa journée de travail.

Les piétons doivent être très prudents lorsqu'ils travaillent près de ces chariots.

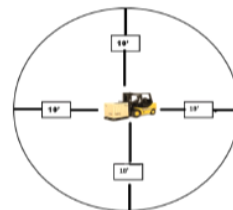
Souvent, les travailleurs tiennent ces machines pour acquises et ne sont pas conscients des dangers qu'ils courent en travaillant dans le même espace de travail.



- Ne jamais marcher sous une charge soulevée.
- Toujours donner le droit de passage aux machines. Même si un chariot élévateur à fourche peut arrêter, la charge qu'il transporte peut être entraînée vers l'avant. Rester en dehors de la « zone de déversement » des chariots.
- Les conducteurs devraient actionner leur klaxon à discrétion pour alerter les piétons et les autres conducteurs de chariots élévateurs à fourche de leur présence.
- Les piétons et les conducteurs doivent savoir que le mauvais temps et un mauvais éclairage réduisent grandement la vision des conducteurs de chariot élévateur à fourche.
- Ceux qui travaillent sur un quai à chargement ou dans les environs doivent faire preuve d'une extrême prudence à l'égard des véhicules qui entrent dans les remorques et les wagons et qui en sortent.
- Les conducteurs de chariots élévateurs à fourche doivent d'abord regarder autour d'eux avant de déplacer leurs machines.
- Ne jamais monter sur un chariot élévateur à fourche.
- Faire preuve de prudence près d'un chariot élévateur à fourche qui prend un virage, car son train arrière peut basculer vers l'extérieur

### REMEMBER THAT YOU ARE IN THE DRIVER'S SEAT

**Zone de déversement** – Le diamètre de la zone de déversement est égal à deux fois la hauteur du mât élévateur. Si la hauteur de la charge est de 10 pieds, un piéton ne devrait jamais se trouver à l'intérieur du diamètre de 10 pieds de la zone de déversement lorsque les charges sont hissées ou baissées.



BASCULE DU TRAIN ARRIÈRE

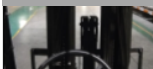
**Bascule extérieure** – Les chariots élévateurs à fourche étant pilotés de l'arrière, le train arrière bascule vers l'extérieur lorsque le chariot prend un virage. Les piétons peuvent donc être frappés par le train arrière qui bascule.



### JE CROYAIS QUE TU M'AVAIS VU

Les piétons doivent comprendre que le champ de vision des conducteurs de chariot élévateur à fourche est très réduit. Lorsqu'ils avancent, leur champ de vision est bloqué par le mât élévateur et la charge qu'ils transportent. Lorsqu'ils reculent, les conducteurs se trouvent assis dans une position inconfortable et non naturelle.

Champ de vision d'un conducteur de chariot élévateur à fourche



Les lieux de travail bondés, le mauvais temps et la cadence rapide du travail peuvent créer un environnement dangereux.

Le piéton, le conducteur de chariot élévateur à fourche et l'employeur sont tous responsables de créer un lieu de travail sécuritaire.

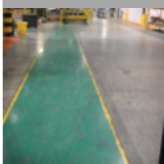
Les employeurs peuvent : améliorer l'aménagement du lieu de travail de façon à réduire le nombre d'employés sur les lieux, les virages sans visibilité et la situation des piétons par rapport aux chariots élévateurs à fourche; rappeler régulièrement aux piétons de faire attention lorsqu'ils se trouvent près des chariots élévateurs à fourche; aménager des allées et des passages pour les piétons, et s'assurer qu'ils sont utilisés; améliorer l'éclairage et la visibilité; mettre en place des règles de circulation adéquates pour la manutention du matériel, comme le contrôle de la vitesse, des panneaux d'arrêt, des signaux manuels ou à l'aide d'un klaxon et l'établissement d'une priorité de passage; les planchers et les allées doivent toujours être propres et dégagés; dans les zones de circulation, les rayons de braquage doivent être dégagés et sans danger.

### PIÉTONS EN SÉCURITÉ

La majorité des piétons qui partagent un espace de travail en toute sécurité avec des conducteurs de chariots élévateurs à fourche suivent les lignes directrices suivantes.

- Établir un contact visuel avec le conducteur pour qu'il sache que vous travaillez à proximité.
- Attendre que le conducteur indique qu'il vous a vu. « Attendez un signe de la main. »
- Demeurer en tout temps dans un rayon de deux pieds du chariot élévateur à fourche, même lorsqu'il est à l'arrêt.
- Porter un gilet de haute visibilité lorsque des chariots élévateurs à fourche circulent dans la zone de travail.
- Marcher seulement dans les allées et les passages pour piétons balisés.
- Ne pas surgir de derrière les angles morts.
- Regarder des deux côtés avant de traverser un passage pour piétons.
- Ne jamais supposer que l'on peut entendre un chariot élévateur à fourche arriver. Des conditions de travail bruyantes peuvent empêcher d'entendre un chariot élévateur à fourche qui approche. Regarder tout autour de soi.

Un passage pour piétons bien balisé



Préparé par :  
Le comité de santé et de sécurité du Conseil d'Unifor

lhsep343  
Avril 2014

## CULTURE DE CONDUITE PRUDENTE

### VOUS OCCUPEZ LE SIÈGE DU CONDUCTEUR



Saviez-vous que les accidents impliquant un chariot élévateur à fourche sont la première cause de blessures graves et de décès au travail?

**Faites partie de la vaste majorité des conducteurs de chariot élévateur à fourche de votre lieu de travail qui conduisent prudemment.**

**Beaucoup de choses sont en jeu sur vos fourches!**



### BEAUCOUP DE CHOSSES SONT EN JEU SUR VOS FOURCHES!

En tant que conducteur de chariot élévateur à fourche, vous occupez le siège du conducteur. Nos lieux de travail sont devenus plus dynamiques et la vitesse occupe une place importante, n'est-ce pas? L'employeur soutient que nous devons être concurrentiels, ce qui se traduit notamment par la vitesse à laquelle nous transportons les pièces d'un point à l'autre de notre lieu de travail. Est-ce bien le cas? Il arrive que l'on ferme les yeux sur des pratiques imprudentes de conduite tout simplement pour finir le travail dans les délais. **Dénoncez cette façon de faire.** Signalez à votre employeur tous les problèmes de votre lieu de travail liés à une maintenance non sécuritaire du matériel. N'oubliez pas que votre employeur vous tiendra responsable en cas d'accident. Faites partie de la vaste majorité des conducteurs de chariot élévateur à fourche prudents qui conduisent d'une façon sécuritaire, consciente et consciencieuse, comme ils l'ont appris au cours de leur formation.

*« Pendant qu'il chargeait des blocs de ciment, un travailleur a été écrasé entre un chariot élévateur à fourche et une remorque. »*

### LES CHARIOTS ÉLÉVATEURS À FOURCHE SONT TOUJOURS LES PLUS FORTS

Dans l'ensemble du Canada, de 2003 à 2007, 13 travailleurs sont morts dans un accident de travail impliquant un chariot élévateur à fourche. De 1996 à 2008, ces chariots ont été la cause de 10 308 blessures entraînant une perte de temps. Un grand nombre de ces travailleur(euse)s étaient des consœurs et des confrères des TCA, dont les familles ont été à jamais changées par ces tragédies. **On ne peut pas sortir indemne d'un accident avec un chariot élévateur à fourche.** Il n'y a pas de meilleure raison pour faire partie de la vaste majorité des conducteurs de chariot élévateur à fourche qui adoptent des habitudes de conduite prudentes.

*De 2003 à 2007, en Ontario seulement, 136 travailleurs ont été grièvement blessés et 13 autres sont décédés dans des accidents impliquant un chariot élévateur à fourche.*

### Le saviez-vous?

Combien pèse un chariot élévateur à fourche?

Un chariot élévateur à fourche d'une capacité de 8 000 lb pèse 13 980 lb. Cela équivaut au poids de **trois grosses camionnettes!**



### COMMENT EMPILEZ-VOUS VOS CHARGES?

Nos tâches sont de plus en plus complexes. Certains conducteurs de chariot élévateur à fourche croient peut-être qu'en se dépêchant à faire leur travail, ils auront un peu de temps pour eux.

Vous arrive-t-il de vous dépêcher et de bâcler votre travail?

- Si vous faites partie de cette minorité de conducteurs, vous devriez penser aux conséquences possibles :
- Il suffit d'une minime erreur de jugement et d'une seconde d'inattention pour causer un accident.
- Vos gains en efficacité ne feront que montrer à votre employeur qu'il peut augmenter votre charge de travail.
- Faire votre travail à la hâte ajoute à votre journée un stress inutile.

**Faites partie de la vaste majorité des conducteurs de chariot élévateur à fourche prudents et adoptez de bonnes habitudes de conduite.**

- Soyez conscient de ce qui se trouve autour de vous.
- Répartissez votre charge de travail également tout au long de la journée.
- N'ayez pas peur de vous exprimer si vous croyez que votre charge de travail est excessive.

### N'OUBLIEZ PAS QUE VOUS OCCUPEZ LE SIÈGE DU CONDUCTEUR

Ne conduisez pas un chariot élévateur à fourche si vous n'avez pas suivi la formation nécessaire et si vous ne détenez pas un permis pour le faire.



- Vos collègues partagent votre espace de travail; faites attention à eux et conduisez prudemment. Ne dirigez jamais votre chariot directement vers un piéton.
- Établissez le contact visuel lorsque vous approchez de collègues qui marchent près de vous.
- Saluez-les de la main pour leur indiquer que vous les avez vus.
- Observez tous les panneaux Arrêt, Céder et autres de votre lieu de travail.
- Avant de vous mettre en marche, assurez-vous que la voie est libre.
- Soyez un mentor pour les autres conducteurs de chariot élévateur à fourche; mettez en place une culture de travail sécuritaire.
- Rappelez à votre employeur qu'il a la responsabilité de mettre en place des pratiques de maintenance du matériel sécuritaires dans votre lieu de travail.

- Faites comme la vaste majorité, et conduisez prudemment!



**À toute autorité correspondent des responsabilités, y compris le droit de refuser un travail dangereux!**

**Faites partie de la vaste majorité des conducteurs de chariot élévateur à fourche prudents et maîtrisez vos habitudes de conduite.**



Préparé par :

Le comité de santé et de sécurité du Conseil d'Unifor

insapb343  
Avril 2014

## Nouveau cours de formation sur les enquêtes d'accidents

Le « nouveau » cours d'Unifor sur les enquêtes d'accidents et d'incidents a été donné pour la première fois au Centre familial d'éducation d'Unifor durant la semaine du 11 mai 2014, à 19 participant(e)s. Ce programme communique de l'information claire et concise sur la manière d'interroger efficacement des témoins, de consigner les causes et les effets d'un accident et de déterminer les mesures correctives et préventives appropriées.

Nous prenons aussi le temps d'examiner les désavantages liés aux programmes de sécurité axés sur le comportement et de trouver des moyens d'améliorer la prévention des accidents en nous opposant à certaines lois, dont le projet de loi C-45.

Les participant(e)s ont déclaré que les nombreux outils d'enquête pratiques offerts dans le cadre du cours ne leur seront pas seulement utiles pour enquêter sur un accident, mais également pour mettre en place de meilleures mesures de prévention dans leurs lieux de travail.

Unifor compte 3 195 unités de négociation réparties dans 796 sections locales. Cela représente beaucoup de représentant(e)s syndicaux membres du comité mixte de santé et de sécurité qui ont besoin de suivre cette importante formation. Nous croyons que ce cours affichera « complet » pour les prochaines années.

## Santé | Sécurité | Environnement

L'infolettre d'Unifor sur la santé, la sécurité et l'environnement est publiée par le Service national de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Elle présente un aperçu détaillé sur diverses questions touchant la santé, la sécurité, l'environnement et l'indemnisation des accidents du travail, ainsi que des initiatives qui ont lieu partout au Canada et dans le monde entier.

Nos membres sont invités à contribuer à cette publication en envoyant des articles et des photographies sur leur engagement à l'échelle locale et communautaire et à l'égard de l'environnement. [healthandsafety@unifor.org](mailto:healthandsafety@unifor.org)

Pour vous inscrire, rendez-vous à l'adresse: <http://www.unifor.org/fr/quoi-de-neuf/sabonner>



# LA SÉCURITÉ DES ÉCHELLES



Au CANADA, les échelles sont classées par l'Association canadienne de normalisation (CSA).



## Le choix d'une échelle

Classe	Utilisation	Résistance à la charge
1	Construction et autres industries	Forte
2	Corps de métier et secteur agricole	Moyenne
3	Usage domestique	Faible

S'il faut utiliser une échelle pour effectuer le travail

## UNE FORMATION ESSENTIELLE

### INSPECTER l'échelle avant CHAQUE TOUTE UTILISATION

- VÉRIFIER** s'il y a de la graisse, de l'huile, un produit de calfeutrage, des pierres et du métal enfoncés dans l'échelle ou toute autre matière pouvant rendre son utilisation dangereuse.
- REPLACER** les cordages usés ou effilochés des échelles à coulisse par des cordages de même type et de mêmes dimensions que les cordages d'origine du fabricant.
- VÉRIFIER** s'il y a des enfoncements et des courbures dans les montants, les échelons et les barreaux, et repérer toutes les fissures, les marques d'usure, les fentes et la pourriture, le cas échéant.
- VÉRIFIER** que les patins anti-dérapants ne sont pas usés, que des matières n'y sont pas incrustées et que les pieds articulés peuvent pivoter librement.

### Mise en place de l'échelle

- VÉRIFIER S'IL Y A DES FILS**
- ATTACHER** le sommet de l'échelle pour empêcher tout mouvement.
- VÉRIFIER** que les montants de l'échelle dépassent d'au moins un (1) mètre la surface à atteindre. L'échelle doit permettre une bonne prise pour le transfert vers la surface à atteindre et vice versa.
- ÉRIGER DES BARRIÈRES** autour de la zone immédiate avec du ruban à haute visibilité ou du ruban de signalisation si l'échelle doit être utilisée pendant un certain temps.
- FIXER** la base de l'échelle pour empêcher tout mouvement.

DRESSER les échelles simples ou à coulisse à 30 cm de DISTANCE pour chaque segment de 120 cm de HAUTEUR

- DRESSER** l'échelle sur une surface ferme et bien de niveau – et non sur une surface flexible ou mobile.
- VÉRIFIER** que la surface et les pieds de l'échelle sont propres. Une surface de travail recouverte de poussière, de sable ou de saletés pourrait faire glisser les pieds de l'échelle.
- VEILLER** à ce que la zone entourant la base de l'échelle soit exempte de débris et de matériaux instables.

- NE PAS LAISSER** une échelle sans surveillance si quelqu'un d'autre peut y monter.
- NE PAS TRAVAILLER** sur une échelle par grand vent ou par mauvais temps.

### Rappelez-vous... UN DISPOSITIF ANTI-CHUTES



est exigé si vous travaillez à **3m** au-dessus du sol

### FAIRE FACE à l'échelle en tout temps pour y MONTER, en DESCENDRE ou y travailler.

## MONTER

## DESCENDRE

### CONSERVER 3 POINTS de CONTACT lorsque vous MONTEZ ou DESCENDEZ

Toujours maintenir :

- deux mains et un pied
- ou
- une main et deux pieds

sur l'échelle en TOUT temps

## Travailler sur d'une échelle

- TENIR** les bottes exemptes de boue, de graisse ou de toute matière lâche ou glissante qui pourrait vous faire perdre pieds.
- GARDER** votre centre de gravité (p. ex. la boucle de votre ceinture) entre les montants de l'échelle.
- CONSERVER** au moins 3 points de contact (voir ci-haut).
- MAINTENIR** le genou appuyé pour un meilleur équilibre.
- DÉPLACER** une échelle à partir du sol, après en être descendu, et la dresser à nouveau à l'endroit voulu.
- NE JAMAIS MARCHER, BONDIR, SAUTILLER ou SAUTER** sur une échelle.
- NE PAS SE TENIR** plus haut que le troisième ou le quatrième barreau à partir du sommet.
- NE JAMAIS TRANSPORTER** d'outils ou de matériel dans vos mains lorsque vous montez sur l'échelle. Utilisez plutôt un treuil ou une ceinture à outils.

## Tout le monde a des RESPONSABILITÉS



Les **gestionnaires/superviseurs** doivent vérifier que :

- les échelles sont homologuées CSA;
- les échelles endommagées sont mises hors service, réparées ou éliminées;
- les échelles utilisées conviennent au travail à effectuer;
- tous les employés sont formés afin de savoir quelle échelle utiliser dans chaque circonstance et comment s'en servir sans danger.



Les **employés** sont tenus :

- de suivre toutes les pratiques sécuritaires établies lorsqu'ils utilisent une échelle;
- de ne pas se servir d'une échelle endommagée ou non sécuritaire;
- de signaler immédiatement toute échelle endommagée ou non sécuritaire;
- d'utiliser l'échelle appropriée pour les travaux à effectuer.

# PROCHAINS ÉVÉNEMENTS EN 2014

## Cours de CEP d'une semaine offerts au Centre familial d'éducation, à Port Elgin (Ontario)

Introduction à l'ergonomie	Du 15 au 20 juin 2014
CSPAAT : Retour au travail (Préalables CSPAAT I et II)	Du 22 au 27 juin 2014
Le stress : Un risque professionnel	Du 22 au 27 2014
Environnement – Collectivité	Du 22 au 27 juin 2014
Étude des temps de tâche - Auto	Du 22 au 27 juin 2014
Substances dangereuses sur les lieux de travail	Du 17 au 22 août 2014
Santé et sécurité	Du 14 au 19 septembre 2014
Environnement – Lieu de travail	Du 14 au 19 septembre 2014
CSPAAT I et II (Ontario seulement)	Du 14 au 19 septembre 2014
Introduction à l'ergonomie	Du 14 au 19 septembre 2014

*Tous les cours sont susceptibles d'être modifiés sans préavis. Pour obtenir une liste à jour des cours offerts en matière de santé et de sécurité, veuillez visiter le site Web du Service de l'éducation, à l'adresse <http://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/education/agenda/2014-02-04?&language=2> ou contactez directement le Centre familial d'éducation d'Unifor, au 1-800-265-3735 ou [confcentre@unifor.org](mailto:confcentre@unifor.org).*

## **Conférence sur la santé et la sécurité et sur l'indemnisation des accidenté(e)s du travail**

Du 22 au 24 août 2014

Centre familial d'éducation d'Unifor à Port Elgin (Ontario)

### **Conseil canadien**

Du 12 au 14 septembre 2014

Vancouver, Colombie-Britannique

### Nouvelles électroniques

Dans nos efforts visant à maintenir nos membres bien informés, veuillez prendre le temps de nous transmettre votre adresse électronique actuelle pour que nous puissions vous envoyer des nouvelles sur les questions de santé, sécurité et d'environnement ainsi que sur l'indemnisation des travailleur(euse)s dès que nous les recevons.

Envoyez votre prénom, nom de famille et adresse électronique à : [healthandsafety@unifor.org](mailto:healthandsafety@unifor.org)



**UNIFOR**  
le syndicat | Canada