

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

VIA RAIL CANADA INC.

et

**CONSEIL NATIONAL 4000 T.C.A.
SECTION LOCAL 100 T.C.A.**

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

VIA RAIL CANADA INC.,

et

Conseil national 4000 des TCA
Section locale 100 des TCA

INDEX

Comité d'Orientation de sécurité et de santé	1
Mandat	1
Obligations de la Société.....	2
Comité de sécurité et santé.....	3
Comité sur la sécurité, la santé et l'environnement – syndicat.....	5
Circonstances dangereuses.....	6
Droit de refus.....	6
Absence de mesures disciplinaires	7
Protection des informateurs	7
Éducation et formation	7
Enquêtes sur les accidents et sur les incidents.....	8
Divulgence de l'information	9
Surveillance.....	10
Substances toxiques et réduction des déchets	10
Droit d'accompagnement des inspecteurs	11
Accès au lieu de travail	12
Confidentialité de l'information sur la santé.....	12

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

VIA RAIL CANADA INC.,

et

Conseil national 4000 des TCA Section locale 100 des TCA

INDEX

Ventilation	12
Lutte antibruit	12
Vibration	13
Stress provoqué par la chaleur et le froid.....	13
Ergonomie.....	13
Équipement et vêtements de protection.....	13
Programme sur le verrouillage et les drapeaux bleus	14
Entrée dans un espace clos.....	14
Protection directe	16
Secouristes	16
Programme de conversations sur la sécurité	17
Représentants chargés des questions juridiques relatives à la sécurité et la santé pour le réseau de la section locale 100 et du Conseil national 4000.....	17
Jour de deuil national	18
Emploi de personnes handicapées	19
Politique sur l'usage du tabac	19
Règlement des griefs	19
Règlement définitif des griefs.....	21

ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

VIA RAIL CANADA INC.,

et

Conseil national 4000 des TCA
Section locale 100 des TCA

Comité d'Orientation de sécurité et de santé

1. La Société et le Syndicat s'engagent à créer et à maintenir un milieu de travail sécuritaire et hygiénique. Afin de promouvoir cet objectif, un Comité d'**orientation de sécurité et de santé**, formé de cinq (5) représentants des TCA et de cinq (5) représentants de la Société, sera formé. Les réunions doivent être facilitées par le conseiller principal, Sécurité et santé, de la Société.

Mandat

2. Le mandat du Comité d'**orientation de sécurité et de santé** est le suivant :
 - a) Se réunir **quatre fois** par année ou plus souvent, selon ce qui est mutuellement convenu. **Un procès-verbal doit être rédigé et distribué.**
 - b) Avant la rédaction définitive des politiques sur la sécurité et la santé par la Société, les membres du Syndicat du Comité auront l'occasion d'y contribuer et de faire des recommandations.
 - c) Recommander un programme de formation approprié pour les membres des comités de sécurité et de santé ainsi que pour les représentants du groupe Sécurité, santé et environnement. Le Comité d'**orientation de sécurité et de santé** peut envisager au besoin l'établissement d'autres programmes de formation ou d'enseignement de ce genre.

- d) Examiner les problèmes concernant des situations graves ou inhabituelles portant sur la sécurité et la santé des employés régis par la convention collective, déterminés au nom des TCA–Canada par les représentants chargés des questions juridiques relatives à la sécurité et à la santé pour le réseau, ou par la Société, et prendre les mesures nécessaires pour les éliminer ou les atténuer le plus possible.
- e) Examiner et analyser les données statistiques sur la sécurité et la santé pour tous les lieux de travail, relatives aux employés régis par les conventions collectives, et recommander les mesures appropriées.
- f) Les membres du Comité doivent participer avec un esprit de coopération et d'amélioration de la sécurité et de la santé des employés au travail, et prendre toutes les mesures raisonnables en leur pouvoir pour parvenir à une entente sur les questions qui leur sont soumises. Lorsqu'une entente est obtenue sur les questions soumises au Comité, elle doit être mise en vigueur dans les délais convenus.
- g) La Société paiera tous les coûts reliés à l'établissement du Comité d'orientation de sécurité et de santé et, par la suite, les frais reliés aux fonctions du Comité, y compris, sans s'y restreindre, les salaires perdus et les dépenses occasionnées aux employés de la Société qui participent au Comité.

Obligations de la Société

3. La Société doit prendre toutes les précautions nécessaires afin d'assurer à chaque travailleur un milieu de travail sécuritaire et hygiénique, et de protéger l'environnement. La Société doit se conformer en temps opportun à la Partie II du Code canadien du travail, à ses règlements, ses codes de procédure et ses directives, ainsi qu'à l'ensemble des lois, règlements, codes de procédure et directives appropriés en matière d'environnement qui ont une incidence sur la sécurité et la santé. Toutes les normes établies en vertu de ces lois constituent un minimum acceptable à améliorer après entente par le Comité d'**orientation de sécurité et de santé**, appelé ci-après le « Comité ».

Comité de sécurité et santé

4. (a) La Société et le **Syndicat** conviennent de maintenir les comités mixtes de sécurité et de santé déjà établis, conformément à la Partie II du Code canadien du travail, à ses règlements, codes de procédure et directives, ainsi qu'aux lois, règlements, codes de procédure et directives environnementaux.
- (b) Deux coprésidents doivent être choisis par les membres du Comité. Un des coprésidents doit être un membre du Syndicat choisi par les membres de celui-ci. L'autre coprésident doit être un membre de la Société.
- (c) Les membres du Syndicat du Comité doivent disposer de suffisamment de temps pour traiter les questions de sécurité, de santé et d'environnement qui ont une incidence sur la sécurité et la santé.
- (d) En l'absence du coprésident du syndicat, la Société doit reconnaître un coprésident suppléant désigné par le syndicat.
- (e) Le Comité doit contribuer à créer un milieu de travail sécuritaire, hygiénique et qui n'est pas préjudiciable à l'environnement en rapport avec la sécurité et la santé. Le Comité doit recommander des mesures qui amélioreront l'efficacité du programme établi en matière de santé, de sécurité et d'environnement, et doit promouvoir le respect des lois, règlements, codes de procédures et directives appropriés. La Société doit s'efforcer d'observer les recommandations du Comité.
- (f) Sans restreindre la portée de ce qui précède, le Comité doit :
- (i) Déterminer que les inspections requises ont été faites au moins une fois par mois. Ces inspections doivent avoir lieu à un intervalle qui empêchera la création de conditions de travail dangereuses ou de conditions préjudiciables à l'environnement.

- (ii) Participer à l'évaluation de tous les achats possibles de matériel ou de tous les changements susceptibles d'être apportés au lieu de travail, y compris les méthodes de travail, afin de déterminer les dangers possibles, et recommander d'autres achats ou méthodes, s'il y a lieu.
- (iii) Participer, au besoin, à la préparation d'analyses de la sécurité au travail, conjointement avec les travailleurs concernés. La Société ne se servira pas d'une infraction aux analyses de la sécurité au travail comme motif de mesures disciplinaires.
- (iv) Participer aux enquêtes sur les accidents et les incidents. Un membre du Syndicat du Comité doit être mis à contribution.
- (v) Recommander les mesures nécessaires pour se conformer aux lois appropriées, qui corrigeront des conditions dangereuses ou des conditions susceptibles d'être préjudiciables à l'environnement en rapport avec la sécurité et la santé.
- (vi) Un membre du Syndicat du Comité ou un représentant syndical en matière de sécurité doit avoir le droit de participer aux inspections de sécurité et de santé ainsi qu'aux refus de travail.
- (vii) Solliciter des recommandations du personnel relativement aux questions portant sur la sécurité, la santé et l'**environnement** en rapport avec la sécurité et la santé, les examiner et recommander leur mise en œuvre s'il y a lieu.
- (viii) Tenir des réunions ordinaires au moins une fois par mois ou plus souvent en cas d'accord mutuel des coprésidents du syndicat et de la Société, pour l'examen :
 1. de rapports sur des accidents, des maladies professionnelles ainsi que des accidents et des incidents environnementaux en rapport avec la sécurité et la santé, sur leur cause et les moyens de prévention;
 2. de mesures correctives prises ou requises par les rapports d'enquêtes ou d'inspections;

3. de toute autre question relative à la sécurité, à la santé et à l'environnement.
- (ix) Les réunions ordinaires doivent avoir lieu durant le poste de jour ou un autre poste de jour dès que possible par la suite, s'il est impossible de terminer toutes les questions soumises au Comité ce jour-là.
- (x) **Rédiger les procès-verbaux des réunions du Comité, lesquels, après vérification de leur exactitude, seront signés par les coprésidents; distribuer les procès-verbaux aux membres du Comité et les afficher sur les babillards.**
- (xi) Avoir plein accès à tous les rapports du gouvernement et de l'employeur concernant la sécurité, la santé et l'**environnement** des employés représentés par le comité.
- (g) Le temps que les membres du Comité consacrent à l'exécution de leurs fonctions doit être considéré comme du temps travaillé et rémunéré au taux de salaire qu'ils reçoivent dans leur catégorie. Cette disposition comprend tout le temps passé à l'extérieur du lieu de travail pour des questions relatives à la sécurité, à la santé et à l'**environnement** en rapport avec la sécurité et la santé.
- (h) Les membres du Syndicat du Comité doivent disposer d'une heure pour se rencontrer avant la réunion mensuelle ordinaire, afin de s'assurer que la réunion se déroule efficacement.

Comité sur la sécurité, la santé et l'environnement – syndicat

5. Le coprésident du syndicat doit avoir accès, si possible, à un bureau pourvu de classeurs, d'un bureau, de fauteuils, d'un téléphone, d'un photocopieur, d'un ordinateur doté d'un lecteur de disques compacts et d'un télécopieur. **Le Comité d'orientation de sécurité et de santé doit examiner les questions d'accès, y compris l'accès au système Lotus Notes de la Société.**

Circonstances dangereuses

6. (a) La Société convient que les membres du Comité ont le droit d'enquêter en tout temps sur les circonstances dangereuses au travail. Par circonstance dangereuse, on entend toute infraction à la Partie II du Code canadien du travail ou à ses règlements, ou les situations qui représentent un danger pour l'employé ou pour les employés et qui ne constituent pas des conditions normales d'emploi.
- (b) Si le membre du comité détermine qu'il existe une circonstance dangereuse décrite au paragraphe précédent, il doit rencontrer le supérieur approprié afin de tenter de parvenir à une entente sur les mesures appropriées à prendre.
- (c) Le membre du Comité et le supérieur doivent convenir tous deux de cesser le travail, d'utiliser la partie visée du lieu de travail ou d'utiliser tout matériel, machine, dispositif, article ou chose.

Droit de refus

7. (a) La Société doit s'assurer que tous les employés sont informés de leur droit de refuser du travail dangereux qui peut leur être préjudiciable ou être préjudiciable à un autre employé, en vertu de la Partie II du Code canadien du travail, et que des affiches les informent de ce droit au travail.
- (b) Si un travailleur exerce son droit de refus, il doit avertir le supérieur et un membre du Syndicat du Comité. L'employé sera retiré de la situation dangereuse présumée et peut être affecté à un autre travail. L'employé doit participer pleinement à l'enquête sur le danger.
- (c) Avant d'assigner le travail à un autre employé, le supérieur et le membre du Comité expliqueront la nature du travail et la raison du refus de travail, ainsi que les droits individuels des employés, en vertu de la Partie II du Code canadien du travail.

Absence de mesures disciplinaires

8. (a) Aucun employé ne doit être démis, suspendu, mis à pied, menacé ou intimidé pour avoir exercé ses droits en vertu de la Partie II du Code canadien du travail, de ses règlements, normes et codes de procédure, et des lois environnementales en rapport avec la sécurité et la santé, de leurs règlements ou codes de procédure.
- (b) Aucun employé ne doit être démis, suspendu, mis à pied, menacé ou intimidé pour avoir refusé d'effectuer un travail, de travailler dans un lieu ou de faire fonctionner une machine lorsqu'il croit que cela constitue un danger pour lui-même, son fœtus, un autre employé ou l'environnement (en rapport avec la sécurité et la santé).
- (c) L'employé qui refuse de travailler en vertu du présent article ne doit faire l'objet d'aucune pénalité financière ou perte de salaire, d'ancienneté ou d'avantages durant la période de refus.

Protection des informateurs

9. (a) La Société et ses employés ont la responsabilité d'avertir les autorités compétentes et la Société (s'il y a lieu) en cas d'émission d'une substance dangereuse dans l'air, sur terre ou dans les canalisations d'eau **au-delà des limites acceptables**.
- (b) Aucun employé ne doit être démis, suspendu, mis à pied, menacé ou intimidé, pour avoir respecté cette obligation.

Éducation et formation

10. (a) Aucun employé ne doit être obligé d'effectuer un travail ou de faire fonctionner une machine, ou être autorisé à le faire, jusqu'à ce qu'il ait reçu une formation et une éducation appropriées.

- (b) La Société doit fournir à chaque employé la formation appropriée recommandée par le comité de sécurité et de santé local. De plus, les membres du comité de sécurité et de santé ainsi que les représentants du groupe Sécurité, santé et environnement doivent recevoir une formation spécifique sur la sécurité et la santé au moyen d'un cours à établir en coopération avec le Syndicat.
- (c) Tous les membres du Comité mixte sur la sécurité et la santé recevront la formation mentionnée au paragraphe 10(b) pendant la durée de la présente convention collective.
- (d) La Société paiera les employés qui reçoivent une formation conformément aux modalités de la convention collective appropriée.
- (e) **Tous les membres et représentants du Comité de sécurité et de santé, ainsi que leurs substituts, devront recevoir une formation portant sur le Système de gestion de la sécurité de la Société; cette formation devra accorder une importance particulière à la participation au processus d'Évaluation des dangers et stratégies de contrôle des risques.**

Enquêtes sur les accidents et sur les incidents

- 11. (a) Chaque accident ou quasi-accident qui était susceptible de provoquer des blessures personnelles graves doit faire l'objet d'une enquête, **dans des limites acceptables.**
- (b) Un membre du Syndicat du Comité et le supérieur approprié doivent faire une enquête sur l'accident ou l'incident.
- (c) La Société doit avertir immédiatement le Comité et Environnement Canada de tous les incidents comportant l'émission de substances nuisibles dans l'air, sur terre ou dans les canalisations d'**eau au-delà des limites acceptables.**
- (d) Le rapport d'enquête sur l'accident ou l'incident doit contenir :
 - (i) l'endroit, la date et l'heure de l'accident ou de l'incident;

- (ii) le nom et le poste des personnes blessées, s'il y a lieu. Les noms doivent être omis dans les rapports publiés;
- (iii) le nom des témoins;
- (iv) une brève description de l'accident ou de l'incident, **dans des limites acceptables**;
- (v) un exposé de la séquence des événements qui ont précédé l'accident ou l'incident;
- (vi) l'indication de toutes les conditions ou façons de faire qui ont contribué de quelque manière que ce soit à l'accident ou à l'incident;
- (vii) les mesures correctives recommandées pour prévenir un événement semblable;
- (viii) le nom des personnes qui ont enquêté sur l'accident; et
- (ix) la date d'examen par le comité de sécurité et de santé local.

Divulcation de l'information

12. (a) La Société doit informer tous les travailleurs exposés à une substance toxique particulière ou à un danger pour la sécurité des dangers auxquels ils font face, des symptômes possibles, des tests et des traitements médicaux nécessaires ainsi que des plans d'élimination du danger.
- (b) La Société doit fournir au Comité de la documentation (Fiche technique santé-sécurité ou FTSS), qui indique tous les agents biologiques, les composés, les substances, les produits dérivés et les dangers physiques reliés au milieu de travail. Cette documentation (FTSS) doit comprendre, sans s'y restreindre, la ventilation chimique des appellations commerciales, des renseignements pertinents sur les dangers possibles, les résultats d'essais visant à déterminer les niveaux de contamination, les niveaux maximums autorisés, les précautions à prendre, les symptômes, le traitement médical et les antidotes.

- (c) La Société doit informer le plus possible le Comité de toutes les nouvelles substances et de tous les nouveaux procédés adoptés, par leur nom chimique et leur appellation commerciale, en signalant leurs effets dommageables potentiels, leur niveau maximum admissible et le genre de précautions à prendre avant leur adoption.

Surveillance

- 13. (a) Lorsque la sécurité ou la santé d'un employé est ou peut être menacée au travail par l'exposition à une substance dangereuse, la Société doit, sans tarder :
 - (i) nommer une personne qualifiée pour effectuer une enquête à ce sujet; et
 - (ii) afin d'assurer la participation du comité de sécurité et de santé ou d'un représentant du groupe Sécurité, santé et environnement, si l'un ou l'autre existe, à l'enquête, informer le comité ou le représentant de l'enquête proposée et du nom de la personne qualifiée chargée de l'effectuer, et donner l'occasion au comité ou au représentant d'être présent au début de l'enquête.
- (b) La Société doit communiquer rapidement au Comité les résultats de toute surveillance qu'elle effectue ou fait effectuer, ainsi que les résultats de toute surveillance faite par un organisme gouvernemental, et **les résultats de ces études doivent être remis au Comité et communiqués aux intéressés.**

Substances toxiques et réduction des déchets

- 14. La Société doit, en consultation avec le Comité :
 - (a) Assurer dans la mesure du possible l'utilisation de substances dans les méthodes de travail qui élimineront ou réduiront au minimum tout préjudice porté aux employés et à l'environnement.

- (b) Évaluer toutes les substances utilisées ou produites au travail afin de déterminer si une substance moins dangereuse peut être substituée. Lorsqu'une substance respecte les lois ou les règlements applicables, mais qu'un substitut moins dangereux est disponible, est aussi efficace et est d'un coût comparable, celle-ci doit être utilisée à la place de la substance initiale.
- (c) S'efforcer de collaborer avec les fournisseurs à l'établissement de substances efficaces moins dangereuses.
- (d) Lorsque des substances de remplacement moins dangereuses appropriées ne peuvent être trouvées, un équipement de protection approprié doit être fourni et une protection sera assurée.
- (e) Toutes les substances qui ne peuvent être remplacées doivent être évaluées et traitées de la manière ci-dessous en ordre de préférence, avec la méthode préférée à être recommandée par le Comité :
 - (i) réutilisées;
 - (ii) recyclées;
 - (iii) éliminées de façon à supprimer ou à réduire au minimum tout préjudice à l'environnement;
 - (iv) entreposées de manière écologique selon les règlements ou les directives établies.

Droit d'accompagnement des inspecteurs

15. (a) Un membre du Syndicat du Comité doit être autorisé à accompagner les inspecteurs gouvernementaux (Sécurité, santé et environnement) durant les visites d'inspection.
- (b) La Société doit remettre une copie des rapports ou de tout autre document écrit reçu de l'inspecteur au comité.
- (c) La Société doit remettre une copie de toute réponse à ces rapports ou documents au Comité approprié.

Accès au lieu de travail

16. (a) Le représentant chargé des questions juridiques relatives à la sécurité et à la santé pour le réseau de la section locale 100 et le représentant équivalent désigné du Conseil national 4000, ainsi que les personnes qui peuvent devoir les aider, doivent avoir accès au lieu de travail afin d'assister aux réunions des Comités et d'agir comme personne-ressource pour les membres du Comité. Ces représentants informeront le plus tôt possible le supérieur approprié de leur participation prévue au lieu de travail.

Confidentialité de l'information sur la santé

17. Les parties à la présente entente reconnaissent l'importance de la confidentialité de l'information médicale et de l'accès par les employés à l'information sur leur santé.

Ventilation

18. (a) La Société doit assurer l'installation et l'entretien de systèmes de ventilation locaux adéquats partout où existent des sources de contaminants dangereux en suspension dans l'air, conformément à la Partie II du Code canadien du travail et à ses règlements.
- (b) La Société doit assurer l'installation et l'entretien de systèmes de ventilation généraux adéquats, conformément à la Partie II du Code canadien du travail et à ses règlements.
- (c) La Société doit s'efforcer de s'assurer que les contaminants en suspension dans l'air ne sont pas rejetés dans l'environnement.

Lutte antibruit

19. La Société doit se conformer aux exigences de la Partie II du Code canadien du travail et de ses règlements en ce qui a trait aux niveaux acoustiques au travail.

Vibration

20. La Société doit respecter les exigences de la Partie II du Code canadien du travail et de ses règlements relativement à la vibration au travail.

Stress provoqué par la chaleur et le froid

21. La question du stress provoqué par la chaleur et le froid doit être examinée par les comités de sécurité et de santé locaux, afin de respecter la Partie II du Code canadien du travail et ses règlements.

Ergonomie

22. Le **Comité d'orientation de sécurité et de santé** doit examiner la question de l'ergonomie et s'efforcer d'établir une politique générale pour la Société.

Équipement et vêtements de protection

23. (a) Les employés dont le travail exige le port de dispositifs de protection doivent obtenir tous les outils, équipement et vêtements de protection nécessaires, y compris, sans s'y restreindre :
- (i) des dispositifs protecteurs des yeux;
 - (ii) les vêtements de protection spécialisés exigés par la Société pour une opération spécifique.
- (b) La Société doit fournir à tous les employés dont le travail l'exige des salopettes personnelles, sans frais pour les employés.
- (c) La Société accorde une allocation de **125 \$ par année** pour les chaussures de sécurité.

Programme sur le verrouillage et les drapeaux bleus

24. (a) Les parties reconnaissent la nécessité d'une procédure sur le verrouillage et les drapeaux bleus. Cette règle complète l'annexe I de la convention collective n° 3.
- (b) La procédure et la formation sur le verrouillage doivent être surveillées et examinées par le Comité mixte national sur la sécurité et la santé.
- (c) Les employés qui peuvent être en danger parce qu'ils sont tenus d'installer, de réparer ou d'entretenir de la machinerie, du matériel ou des systèmes (y compris l'inspection des voies de manœuvre ainsi que les réparations à effectuer sur place ou sur des voies d'atelier), où un verrouillage est exigé, doivent recevoir une formation en verrouillage.
- (d) La Société doit fournir aux employés un nombre suffisant de cadenas personnels afin de s'assurer que tout le matériel et la machinerie sont verrouillés avant l'inspection, la maintenance ou la réparation du matériel.
- (e) Toute la formation en verrouillage doit être terminée dans les six (6) mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'entente.

Entrée dans un espace clos

25. (a) Par espace clos, on entend un espace totalement ou partiellement fermé qui à la fois :
- (i) n'est ni conçu pour être occupé par des personnes, ni destiné à l'être, sauf pour l'exécution d'un travail;
- (ii) a des voies d'entrée et de sortie restreintes;
- (iii) peut présenter des risques pour un employé qui y pénètre, en raison de sa conception, de sa construction, de son emplacement ou de son atmosphère, des matières ou des substances qu'il contient ou d'autres conditions qui s'y rapportent.

- (b)** Une évaluation des risques physiques et chimiques dans les espaces clos du lieu de travail doit être effectuée tous les trois ans ou à tout autre intervalle déterminé. L'évaluation spécifiera également les essais à effectuer en vue de déterminer l'existence de risques physiques ou chimiques au moment de l'exécution du travail.
- (c)** Après étude du rapport d'évaluation et en consultation avec le comité de sécurité et de santé local, la Société établira une marche à suivre pour entrer dans les espaces clos et, dans la mesure du possible, établira un système de permis d'entrée.
- (d)** Avant toute entrée dans un espace clos, une personne qualifiée vérifiera la présence de niveaux inacceptables de produits chimiques, de gaz, de liquides ou de matières solides à écoulement facile selon l'évaluation.
- (e)** Lorsque les essais indiquent des niveaux inacceptables de produits chimiques, de gaz, de liquides ou de matières solides à écoulement facile ou qu'il est déterminé que les niveaux acceptables ne peuvent être maintenus pendant toute la durée où une personne se trouve dans l'espace clos, l'entrée ne peut avoir lieu qu'aux conditions suivantes :

 - (i)** l'espace clos est convenablement ventilé à des niveaux acceptables; ou
 - (ii)** lorsque des substances dangereuses ou des agents chimiques en suspension dans l'air sont présents ou que le pourcentage d'oxygène dans l'air est trop faible ou trop élevé, la personne porte un appareil respiratoire adéquat; ou
 - (iii)** en cas de niveau inacceptable de substances explosives ou inflammables, une personne qualifiée assure une surveillance contre l'incendie avec le matériel de secours spécifié, approprié aux circonstances.
- (f)** De plus, lorsqu'une personne entre dans un espace clos dans les circonstances précisées ci-dessus, elle doit porter un harnais de sécurité adéquat attaché à un câble de sauvetage fixé à un dispositif d'ancrage solide à l'extérieur de l'espace clos, et le dispositif d'ancrage doit être surveillé par une autre personne postée à l'extérieur de l'espace clos, qui demeure en communication avec la personne se trouvant dans l'espace clos et est équipée pour effectuer un sauvetage au besoin.

- (g) Les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail et de ses règlements, particulièrement la Partie XI portant sur les espaces clos, constituent la norme minimale.

Protection directe

- 26. Les comités de sécurité et de santé locaux doivent examiner leurs locaux afin d'assurer l'observation de la Partie II du Code canadien du travail et de ses règlements.

Secouristes

- 27. (a) Des secouristes qualifiés titulaires d'un certificat général de l'Ambulance Saint-Jean doivent être présents à tous les postes et à chaque lieu de travail. Les secouristes seront membres de l'unité de négociation ou du personnel cadre. Les détails de la désignation des travailleurs comme secouristes doivent être convenus conjointement par la Société et par la section locale appropriée des TCA à chaque lieu de travail.
- (b) L'employeur doit payer les frais, les manuels et le temps perdu de tous les secouristes qui réussissent un cours de premiers soins.
- (c) La Société doit prévoir dans chaque lieu de travail ou à proximité de celui-ci un poste de secours privé comprenant les fournitures et le matériel recommandés par le Comité.
- (d) Au moment d'un accident, le secouriste doit accompagner l'employé blessé transporté hors du lieu de travail pour recevoir des soins médicaux autrement que par ambulance lorsque cet accompagnement est jugé nécessaire.
- (e) Le secouriste présent durant un poste au lieu de travail doit avoir suffisamment de temps pour aider convenablement les travailleurs blessés au travail.
- (f) **Tous les trois ans**, les employés suivront un cours de recyclage en premiers soins et en technique de réanimation cardio-pulmonaire.

- (g) Pour que l'accréditation des employés de première ligne soit renouvelée, leur formation en premiers soins devra comprendre des techniques à utiliser en cas de suffocation chez les bébés et enfants.

Programme de conversations sur la sécurité

- 28. (a) Le **Comité d'orientation de sécurité et de santé** établira un programme de conversations sur la sécurité.
- (b) À chaque lieu de travail, le Comité participera à l'établissement et à la mise en œuvre des programmes de conversations sur la sécurité.
- (c) L'efficacité des programmes de conversations sur la sécurité sera examinée et surveillée par le **Comité d'orientation de sécurité et de santé**.

Représentants chargés des questions juridiques relatives à la sécurité et la santé pour le réseau de la section locale 100 et du Conseil national 4000

- 29. (a) Le représentant chargé des questions juridiques relatives à la sécurité et à la santé pour le réseau doit collaborer avec les représentants du groupe Sécurité, santé et environnement de la Société pour régler les problèmes au besoin, les problèmes les plus sérieux ayant priorité, afin d'assurer un règlement immédiat.
- (b) Les représentants chargés des questions juridiques relatives à la sécurité et à la santé pour le réseau de la section locale 100 et du Conseil national 4000 doivent être reconnus par la Société comme les représentants dûment autorisés pour leurs questions respectives en matière de sécurité, de santé et d'environnement.
- (c) La Société doit reconnaître que les représentants chargés des questions juridiques relatives à la sécurité et à la santé pour le réseau ont le droit, sans s'y restreindre, de :
 - (i) rencontrer les comités locaux régulièrement;
 - (ii) examiner les activités des comités locaux;

- (iii) examiner et recommander des changements aux programmes existants des lieux de travail;
- (iv) assurer le respect de toutes les exigences des lois et des règlements;
- (v) établir une communication et une liaison avec les représentants syndicaux et patronaux du lieu de travail et les organismes gouvernementaux chargés de faire observer les règlements;
- (vi) aider les comités locaux dans les enquêtes sur les décès et les blessures graves;
- (vii) aider les comités locaux à l'établissement et à la mise en œuvre de programmes de formation;
- (viii) examiner tous les ordres, directives et rapports gouvernementaux exécutoires relatifs à la sécurité et à la santé;
- (ix) traiter toutes les plaintes, pourvois et questions déposés en vertu de la Partie II, article 133, du Code canadien du travail, au nom de leurs membres respectifs;
- (x) représenter leurs membres respectifs pour toute question reliée à la sécurité et à la santé de l'exploitation ferroviaire.

Jour de deuil national

30. **Le Comité d'orientation de sécurité et de santé** déterminera une façon appropriée de commémorer, le 28 avril de chaque année, tous les travailleurs canadiens tués ou blessés au travail.

Emploi de personnes handicapées

31. La Société reconnaît son obligation d'accueillir les personnes handicapées en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés, du Code canadien des droits de la personne, des conventions collectives et de toute autre loi et tous autres règlements applicables.

Politique sur l'usage du tabac

32. La Société réitère ses engagements envers la politique anti-tabac, qui protège les droits des non-fumeurs, promeut une sensibilisation aux effets de l'usage du tabac et de la fumée secondaire, et offre une aide aux employés qui désirent cesser de fumer.

Règlement des griefs

33. (a) Toute plainte ou tout grief concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente entente doit être traité conformément à la marche à suivre ci-dessous.

(i) ÉTAPE 1

L'employé peut faire part de son grief ou de sa plainte à son supérieur immédiat aux fins de règlement. À défaut d'obtenir satisfaction, il peut informer le président local ou son représentant dans les dix (10) jours civils suivant la date d'origine de son grief ou de sa plainte.

Dans les vingt (20) jours civils suivant la date d'origine du grief, le président local ou son représentant peut présenter le grief par écrit au chef ou à un représentant équivalent de la Société, qui doit alors communiquer sa décision par écrit dans les dix (10) jours civils suivant la date de réception du grief.

(ii) ÉTAPE 2

Dans les vingt (20) jours civils suivant la communication de la décision en vertu de l'étape 1, le président local du Conseil national 4000 ou le vice-président de la section locale 100, selon le cas, ou son représentant, peut interjeter appel par écrit auprès du directeur ou d'un représentant autorisé. Une décision sera alors rendue dans les vingt (20) jours civils suivant la réception de l'appel à l'étape 2.

(iii) ÉTAPE 3

Dans les vingt (20) jours civils suivant la décision rendue à l'étape 2, le représentant régional du Conseil national 4000 ou le président local de la section locale 100, selon le cas, ou son représentant, peut interjeter appel par écrit auprès du directeur des Relations du travail de la Société ou de son représentant autorisé, en demandant qu'une rencontre conjointe soit tenue dans les quarante (40) jours civils, énonçant alors l'article ou les articles en cause, afin d'examiner les faits du grief. La Société peut convoquer la rencontre conjointe ou informer par écrit qu'elle n'est pas d'accord qu'une telle rencontre est nécessaire. Une décision écrite sera alors rendue dans les vingt (20) jours civils suivant la date de la tenue de la rencontre conjointe ou de la correspondance. À défaut de faire l'objet d'un règlement satisfaisant, le grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la présente entente.

- (b)** Les délais fixés en vertu des dispositions du présent article peuvent être prolongés par accord entre les parties respectives à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs.
- (c)** (c) Toute rencontre entre les superviseurs locaux et le président local ou son représentant doit avoir fait l'objet d'une convocation et être tenue durant les heures normales de travail sans que le président local ou son représentant ne subisse de perte de salaire.

- (d) Tout représentant syndical susmentionné qui juge qu'une infraction à l'une des dispositions de la présente entente a été commise, peut amorcer un grief dans les vingt (20) jours civils suivant la date d'origine du grief à l'étape 1 de la procédure de résolution des griefs ou à l'étape 2, après entente mutuelle.

Règlement définitif des griefs

34. (a) Tout grief fondé sur une interprétation ou une prétendue violation de la présente entente qui n'est pas réglé par la procédure normale de règlement des griefs peut être soumis par l'une des parties, la Société ou le Syndicat, à un arbitre unique ou à un processus de médiation-arbitrage en vue d'obtenir une sentence définitive et exécutoire, sans interruption de travail.
- (b) La Société et le Syndicat doivent convenir de l'à-propos du processus de médiation-arbitrage pour le règlement du grief; à défaut d'une telle entente, le grief sera soumis à un arbitre unique en vue d'obtenir une sentence définitive et exécutoire, conformément aux dispositions du présent article.
- (c) La partie demandant l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les quarante (40) jours civils suivant la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs.
- (d) Dans les quarante (40) jours civils suivant réception de la demande d'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il y a entente dans les quarante (40) jours civils, le litige sera enregistré auprès de l'arbitre dans les vingt (20) jours civils suivant l'entente. Faute d'entente, la partie réclamante peut alors demander au ministre du Travail de désigner un arbitre et en informer l'autre partie. Cette dernière demande doit être présentée dans un délai strict de vingt (20) jours civils, suite aux quarante (40) jours susmentionnés.
- (e) Un exposé conjoint des faits et des points en litige et les clauses particulières de l'entente qui n'auraient pas été respectées, doit être présenté par les deux (2) parties à l'arbitre avant la date de l'audience. Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur cet exposé, chacune d'elles doit soumettre à l'arbitre son propre exposé avant la date de l'audience et en fournir en même temps une copie à l'autre partie.

- (f)** L'audience est tenue par l'arbitre dans la région d'où provient le grief, sauf accord national contraire ou à moins que l'arbitre ne juge préférable de la tenir ailleurs en vertu de circonstances particulières.
- (g)** Au moment de l'audience devant l'arbitre, l'argumentation peut être faite verbalement ou par écrit, et chaque partie peut appeler des témoins, dans la mesure jugée utile.
- (h)** Les litiges portant sur des changements ou des ajouts à la présente entente sont formellement exclus de l'autorité de l'arbitre, dont la sentence ne doit rien y ajouter, y retrancher, y modifier ou y annuler et doit tenir compte de chacune de ses dispositions.
- (i)** L'arbitre rend aux parties, par écrit, sa sentence accompagnée des motifs sur lesquels elle repose dans les trente (30) jours civils suivant la clôture de l'audience, à moins que ce délai ne soit prolongé avec l'accord des deux (2) parties en cause.
- (j)** Les deux (2) parties assument leurs frais respectifs engagés dans la présentation du grief à l'arbitre, mais les frais généraux ou communs, y compris la rémunération et les frais de l'arbitre, sont répartis également entre les parties.
- (k)** Les délais prévus aux présentes peuvent être prolongés moyennant un accord mutuel.