



# L'ECHO SYNDICAL

SMUA 1-2995 UNION L'AVANTAGE L'ADAPTAGE SYNDICAL OPEIU 166

Au service des travailleurs du Nord-Ontario



Volume 7 Édition 1

L'Union fait la force

Printemps 2005

## LE COIN DU PRÉSIDENT:

L'année a très mal commencée avec l'annonce, le 4 janvier dernier, du projet de restructuration Tembec/Domtar qui fermera 3 moulins à Chapleau, Kirkland Lake et Opasatika et forcera la fermeture d'un quatrième à Hearst.

Cette annonce nous surprend après que nous ayons empêché la fermeture du moulin de Kirkland Lake par le passé en opposant avec succès des changements à la loi qui auraient facilité la fermeture d'usines et le transfert des approvisionnement de bois. Le ministre des richesses naturelles, David Ramsey, a tout simplement entériné une décision corporative qui affectera des centaines de tra-

vailleurs et laissera les communautés en plan. Il est déconcertant de noter que ce projet a été approuvé sans consultation avec les syndicats, les travailleurs ou les communautés et qu'il fait fi de la teneur du Plan de gestion de la forêt et des directives de la Loi sur la viabilité des forêts de la couronne.

La consultation aurait démontré que les chiffres présentés au ministre étaient gonflés et que la réalité ne supporte pas les assertions des compagnies. Le ministre a pris la part des multinationales sans même considérer les effets socio-économiques de ce projet qui a pour seul but d'accroître les gains des corporations sur le dos des vrais pro-

## LA RESTRUCTURATION TEMBEC/DOMTAR EST MAUVAISE POUR LE NORD ET NOS MEMBRES

priétaires de la forêt, le peuple Ontarien. Les compagnies cherchent à opérer moins de lignes de production à plus haute capacité pour maximiser les profits de leurs actionnaires. Bien que les compagnies promettent d'augmenter la production et les emplois ailleurs, nous escomptons une perte nette d'environ 100 emplois et nous ne pouvons pas estimer les pertes que subiront les communautés affectées. De plus, peut-on croire à la parole de compagnies qui ont menti pour assurer l'approbation de leur projet? Nous doutons que les emplois promis soient à long terme et nous craignons qu'ils aient d'autres projets pour éroder la souveraineté du peuple sur

leurs ressources naturelles.

Le syndicat, avec l'aide de politiciens locaux et provinciaux, fait tout en son pouvoir pour renverser cette décision corporative qui ignore les besoins des gens et des communautés où ils vivent. Nous explorons toutes les options légales et travaillons pour assurer que les mesures seront prises pour minimiser les impacts sur nos membres. Il est grand temps que nous reprenions le contrôle de NOS forêts pour que nous puissions les gérer au profit de tous et d'une façon viable tout en respectant l'écologie et les réalités socio-économiques.

Fraternellement;  
Guy Bourgouin

**Syndiqués et fiers!**



Roland Laurin

## FERMETURES À CHAPLEAU ET KIRKLAND LAKE

### Chapleau

Tel qu'inscrit dans le plan de restructuration Tembec/Domtar, les opérations de la

Domtar-Chapleau sont fermées de façon permanente depuis le 2 mars dernier. Les billes qui allaient à ce moulin seront désormais acheminées au moulin de la Tembec-Chapleau où la compagnie entend ouvrir un 3<sup>e</sup> quart de production aux alentours du 21 mars courant. Il y a donc possibilité que certains membres des défuntées opérations de la Domtar puissent trouver emploi chez Tembec. Environ 70 membres sont mis à pied chez Domtar alors que le 3<sup>e</sup> quart de la Tembec emploiera une quinzaine de personnes.

### Kirkland Lake

Chez Tembec-Kirkland Lake, la compagnie a annoncé qu'elle fermera le moulin et l'usine de rabotage pour les convertir au réusinage de bouts et pièces en produits commerciaux. Ceci est un projet conjoint Tembec/Domtar et le bois qui allait au moulin fermé sera détourné vers celui de la Domtar-Elk Lake où un 3<sup>e</sup> quart débutera aux environs du 4 avril prochain. Ici encore, 70 membres se retrouveront sans emploi et seulement 30 nouveaux postes seront créés à Elk Lake qui, rappelons le, n'est pas syndiqué. Nous ne sommes pas encore certains du nombre d'emplois qui seront créés à la nouvelle installation de réusinage.

La section locale, avec l'aide de représentants locaux et provinciaux, travaille pour trouver des solutions pour les

membres affectés par ces changements à Chapleau et à Kirkland Lake.

### New Liskeard

Les négociations sont présentement en cours avec Uniboard-New Liskeard Inc. et nous devons nous rencontrer du 7 au 9 mars. À ce moment-ci, il semble qu'une entente soit possible mais il est encore trop tôt pour présumer d'un résultat; nous savons tous comment incertaines les négociations peuvent être. Visitez notre site Web ou la prochaine édition du bulletin pour des développements dans ce dossier.

### Éducation syndicale

Dix membres sont allés à North Bay du 6 au 11 mars pour profiter de la session hivernale d'éducation syndicale du C.T.C. Un éventail de cours y était offert, tel que; **Formation des délégué(e)s** suivi par confrères Gérald

Veilleux de Tembec-Hearst, Éric Baillargeon de Columbia Panneaux Composites-Hearst, Étienne Gagnon de Abitibi-Iroquois Falls, Bruno Léonard de Excel (Bois)-Opasatika, Daniel Jirovec de Norbord-Cochrane, Randy Bellaire de Tembec-Cochrane et Marc Villars de Domtar-Timmins. Confrère Ronald Wesley de Lecour Lumber-Calstock a participé au cours pour **Instructeurs** alors que confère Éric Carroll de la section locale 1-2995 participait au **C.S.P.A.A.T., Niveaux 1 & 2** et confrère Jerry Bouvier prenait **C.S.A.A.T., Niveaux 3**.

Et pour ceux qui souffrent des 'bleues de l'hiver'; ne désespérez pas, le printemps est à l'horizon.

Fraternellement;  
Roland Laurin

## CONCILIATION A HORNEPAYNE ET PERTES D'EMPLOIS A HEARST EN DEPIT DES GAINS CHEZ TEMBEC

### Hornepayne

Les négociations sont au point mort chez Olav Haavaldsrud Timber Co. Ltd. de Hornepayne. La section locale a été contrainte de faire recours à la conciliation après qu'il est devenu apparent que les dossiers n'avançaient plus. Un officier a été appointé par le ministère et le processus de conciliation débutera le 29 mars prochain. Les membres de Hornepayne n'ont pas l'intention d'accorder les concessions recherchées par la compagnie car ils demandent simplement l'application de l'entente modèle

établie ailleurs en 2001.

### Hearst

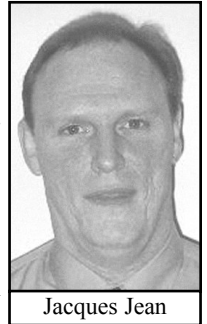
À Hearst, les négociations débuteront bientôt entre Aramark et le personnel de la conciergerie de l'hôpital Notre-Dame. Une lettre a été envoyée à la compagnie en vue d'établir une date pour entamer le processus, l'entente actuelle ayant pris fin le 31 décembre, 2004.

Un 3ie quart de production sera établi au moulin de Hearst de la Tembec le, ou autour du 14 août prochain. Comme vous le savez sans doute déjà, ce 3ie quart fait parti du plan de restructuration annoncé par la compa-

nie le 4 janvier dernier. Il y a encore quelques points en litige entre les parties à ce sujet; la section locale questionne la légalité du plan de restructuration conjoint Tembec/Domtar et nous explorons toutes les avenues légales et politiques pour soit bloquer ce plan ou en réduire les effets sur nos membres.

Il est aussi apparent que l'usine de rabotage de la Tri-Cept fermera ses portes quelques temps après l'arrêt des opérations chez Excel en juin prochain. Les actionnaires et employés de l'usine explorent les alternatives pour tenter de

s a u v e r  
l e u r s  
e m p l o i s ,  
m a i s  
a u c u n e  
s o l u t i o n  
c o n c r e t e



Jacques Jean

n'est encore survenue.

Les usines de la Columbia Forest Products tournent toujours au ralenti, et ce depuis les pertes du marché de l'automne dernier. Les employé(e)s mis à pied espèrent toujours, mais la reprise semble vouloir se faire attendre.

En solidarité;  
Jacques Jean



Eric Carroll

## HIVER DIFFICILE ET PLUS DE DIFFICULTES A L'HORIZON POUR PLUSIEURS DE NOS MEMBRES

**Opatika**  
C o m m e  
v o u s  
l e  
s a v e z  
sûre-  
ment  
déjà,  
j'ai le  
profond  
regret  
de v o u s

annoncer que nos membres de chez Excel à Opatika font face à une fermeture permanente des opérations à compter du mois de juin prochain. Ceci s'insère dans le plan de restructuration conjoint des compagnies Tembec et Domtar qui affectera plusieurs de nos opérations syndiquées. A Opatika seulement ceci placera environ 64 membres sur la liste des sans emplois. La Tembec a suggéré qu'elle pourrait offrir un transfert à 37 des employés de chez Excel pour travailler sur le 3ie quart qui doit être créé au début août à la scierie de Hearst. La section locale met en question la validité de ce chiffre car l'usine de

Hearst a déjà opéré sur 3 quarts dans le passé et les membres de l'endroit pourraient exercer leur droit de rappel avant tout transfert de l'extérieur. Nous doutons aussi que ce 3ie quart soit permanent en dépit des assurances de la compagnie. Nous, de concert avec des élus locaux et provinciaux, étudions toutes les options possibles pour aider les membres affectés à survivre ces changements dévastateurs et à faire valoir leurs droits.

Je suis fier d'annoncer que nous avons obtenu une entente de principe pour les camionneurs de chez Excel et qu'ils auront à voter sur le mémoire dans les jours prochains.

### Kapuskasing

Quant à nos membres de la SFI, la coupe hivernale bat son plein et les opérations devraient se poursuivre pour les prochaines 3 ou 4

semaines si Dame Nature le veut bien. Le 29 janvier, 2005 est une date mémorable car elle marque 2 ans sans incidents/accidents aux opérations forestières de la SFI. La compagnie compte souligner cet exploit en récompensant les membres lors d'une présentation plus tard dans l'année. Des félicitations sont de mise pour nos membres et nous leur souhaitons de continuer à travailler de façon sécuritaire. Des réunions ont lieu ces jours ci en préparation pour la prochaine ronde de négociations. La convention collective courante vient à terme le 30 septembre prochain.

### Cochrane

À Cochrane, la Tembec opère toujours sur une base de 3 quarts bien que la 3ie équipe soit parfois réduite pour s'ajuster aux demandes plus faibles. Nous espérons que la nouvelle

saison apportera une reprise pour assurer la stabilité de cette usine.

Nous avons obtenu une entente de principe au North Cochrane Addiction Center, mais les membres l'on rejetée lors d'un vote tenu le 21 février dernier. Nous retournerons donc à la table de négociations dans les semaines qui viennent. Lisez la prochaine édition ou consultez notre site Web pour de plus amples détails.

J'ai le plaisir de vous annoncer 2 additions au comté de griefs chez Norbord, aussi à Cochrane. L'arrivée de consoeur Diane Girard et confrère Dan Jirovec pour aider le représentant d'usine renforcera le comité et je suis certain que nos membres seront bien représentés.

Fraternellement;  
Eric Carroll

## LA LOI C45; UN BREF APERÇU

La loi C45 amende le code criminel du Canada avec l'intention de promouvoir la sécurité au travail ainsi qu'une plus grande responsabilité des employeurs. Cette loi émane de recommandations d'une étude du comité permanent de la justice et des droits de la personne sur la santé/sécurité au travail et de la responsabilité corporative suite au désastre de la mine Westray, où 26 mineurs de la Nouvelle Écosse furent tués. Les amendements les plus importants sont :

- les représentants de compagnies agissant à titre de superviseur de tout niveau sont maintenant sujets à un strict devoir envers leurs charges, et
- les corporations et autres organisations sont sujettes à une plus grande responsabilité légale, non seulement pour les actes ou omissions de leurs 'âmes dirigeantes' (i.e. typiquement les cadres supérieurs et tous décisionnaires hauts placés), mais aussi pour les actions ou omissions d'employé(e)s de plus bas niveau, ainsi que de leurs agents ou entrepreneurs.

### RESPONSABILITÉ PÉNALE

Les amendements étendent la responsabilité personnelle des superviseurs en établissant un haut niveau de responsabilité à 'toute personne qui assume ou a l'autorité de diriger la façon qu'une autre personne accompli un travail ou exécute une tâche'.

Les amendements élargissent la responsabilité corporative envers les actes et omissions des cadres et employé(e)s de plus bas niveau. En fait, virtuellement toutes les organisa-

tions (incluant, par exemple, les corporations et les syndicats) sont maintenant responsables de la conduite de leurs représentants.

### Responsabilité individuelle

La loi C45 étend l'application directe de sanctions criminelles aux individus au sein des organisations. La définition du terme 'individu' est assez large pour inclure les officiers, les cadres et tout autre employé(e)s qui agissent à titre de superviseur. Le manquement au devoir envers leurs charges peut les rendre sujets à une inculpation de négligence criminelle qui peut comporter des peines d'emprisonnement, (i.e. la négligence criminelle causant des blessures est passible d'une peine d'emprisonnement allant jusqu'à 10 ans, et la peine maximale pour la négligence criminelle causant la mort est la prison à vie).

Il est à espérer que des conséquences potentielles si sévères motiveront une approche proactive envers la santé/sécurité de la part des superviseurs à tous les niveaux d'une organisation. On est en droit de s'attendre que ces changements invalideront la perception parmi les superviseurs que la responsabilité d'assurer la sécurité des travailleurs repose plus haut dans la hiérarchie de l'organisation; et aussi décourageront l'attitude des cadres supérieurs qui croient que toute la responsabilité appartient aux superviseurs qui ont la charge directe des employés. Essentiellement, tous les superviseurs d'une organisation ont maintenant un

intérêt direct à maintenir un environnement de travail sécuritaire.

### Responsabilité corporative

Le concept de tenir les organisations responsables des actes collectifs de leurs représentants est nouveau dans la loi. Une organisation peut maintenant être trouvée criminellement négligente lorsqu'un accident ou décès au travail survient à la suite d'une combinaison d'actions ou d'omissions de la part de plusieurs employé(e)s agissant indépendamment l'un de l'autre. Dans ces circonstances, l'employeur sera trouvé responsable si ses cadres supérieurs (ou 'âmes dirigeantes'), sans être personnellement négligents, avaient néanmoins pu prendre les dispositions raisonnables pour prévenir l'accident ou le décès. Pour se conformer à la loi, les employeurs voudront sans doute réviser leurs approches envers les questions de santé/sécurité en s'assurant que le concept de responsabilité collective soit bien intégré dans une mentalité collective de 'précautions raisonnables' à tous les niveaux de l'organisation.

Si une organisation est reconnue coupable de négligence criminelle, elle est sujette à une amende. Dans le cas d'une infraction sérieuse, où il y a blessure grave ou décès, il n'y a pas de limite prévue au montant que le tribunal peut déterminer. La loi prévoit aussi des termes de probation, tel que d'exiger que les organisations restituent les victimes, d'imposer l'implantation de nouvelles politiques de santé/sécurité, etc. L'intention apparente est de

s'assurer que les organisations subissent des conséquences à la mesure des crimes commis.

### CE QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT FAIRE

En bout de ligne, la loi C-45 ne change par la structure des obligations en santé/sécurité, elle impose un plus haut niveau de culpabilité aux manquements à ces obligations. Suite aux amendements au code criminel, les employeurs et superviseurs se sentiront naturellement plus exposés aux conséquences s'ils négligent de fournir un lieu de travail sécuritaire, et seront aussi plus inquiets de la sévérité de ces conséquences. Pour assurer la conformation à la nouvelle loi, les employeurs devraient être proactifs:

- en révisant leurs politiques de santé/sécurité tout en s'assurant que les responsabilités soient clairement établies à tous les niveaux de la direction/supervision;
- en informant les superviseurs de leurs obligations et responsabilités envers la loi, et en intégrant la conformation aux objectifs de santé/sécurité dans leur description de tâches; et
- en désignant un (ou des) individu à l'intérieur de l'organisation qui sera responsable pour l'application et la vérification de la conformation interne aux politiques de santé/sécurité et à la loi.

SVP visiter notre site Web ou vous trouverez un lien à un site gouvernemental à ce sujet.

Fraternellement;  
Jacques Jean

**PENSONS SÉCURITÉ!**

Ce bulletin est  
publié par:

**USWA Canada  
Section 1-2995**

20 rue Riverside  
Kapusking Ontario  
P5N 1A3  
Tel.: (705) 335-2289  
Fax: (705) 335-5428  
Courriel:  
uswkap@ntl.sympatico.ca  
Site Web:  
www.uswa2995.on.ca

**Éditeur:**

Alain A. Charlebois  
charlalain@sympatico.ca

**Journaliste:**

Louise Dionne  
go20ljyv@ntl.sympatico.ca

**Comité Exécutif :**

**Président :**

Guy Bourgouin

**1ie Vice-président:**

Réal Vachon

**2ie Vice-président:**

Bruno Payant

**Secr. financier:**

Jacques Jean

**Secr. archiviste:**

Étienne Gagnon

**Conducteur:**

Roger Gauthier

**Gardien:**

Léo Levasseur

**Syndics:**

John Reese

Jerry Bouvier

Daniel Touchette

**Membres du conseil:**

Robert Bouvier

Marcel Rodrigue

Rémi St-Martin



**SECTION  
1-2995**

## EXAMEN DE SANTÉ DEMANDÉ PAR L'EMPLOYEUR

### Qu'est-ce qu'un examen de santé demandé par l'employeur?

Si vous obtenez des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (ci-après la 'Commission'), ou avez présenté une demande d'indemnisation à la Commission, votre employeur peut vous demander de subir un examen de santé. L'examen est effectué par un professionnel de la santé qu'aura choisi et que paiera l'employeur.

### Dois-je absolument me prêter à l'examen que me demande de subir l'employeur?

Vous pouvez refuser d'avoir à subir l'examen ou contester le genre d'examen que l'employeur vous demande de subir. La Commission décidera ensuite si vous devez subir ou non l'examen.

### Que dois-je faire si je ne veux pas subir l'examen?

Si vous ne voulez pas vous prêter à l'examen, vous devez aviser votre employeur. Notez sur papier la date à laquelle vous avez avisé votre employeur et le nom de la personne à qui vous avez fait part de votre objection. Vous devriez aussi écrire une lettre à votre employeur confirmant que vous vous opposez à l'examen. Vous n'avez pas à lui donner de raison.

Après qu'il a reçu votre objection, votre employeur a 14 jours civils pour demander par écrit à la Commission de vous obliger à subir l'examen de santé.

### Comment la Commission décide-t-elle si elle doit m'obliger ou non à subir l'examen?

La Commission estime que l'examen demandé par l'employeur est nécessaire s'il peut :

- favoriser votre prompt retour au travail sans toutefois occasionner de danger pour vous;
  - fournir de nouveaux renseignements importants qui ne figurent pas déjà dans votre dossier d'indemnisation;
  - clarifier des divergences d'opinion entre des professionnels de la santé, ou
  - clarifier la nature de votre blessure ou de votre maladie et voir si elle est bien liée au travail, ou déterminer votre degré d'incapacité physique ou les tâches physiques que vous ne pouvez pas accomplir.
- ### Comment la Commission décide-t-elle si la nature et l'étendue de l'examen sont vraiment appropriées?

La Commission estime qu'elles sont appropriées si l'examen porte sur la blessure, la maladie ou le handicap qui fait l'objet de votre demande d'indemnisation. En outre, l'examen doit être effectué par un 'professionnel de la santé' au sens de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail. Soit peut être un médecin, un chiropraticien, un physiothérapeute, un psychologue ou une personne qui exerce une autre profession de la santé.

### Quelles sont les décisions que peut prendre la Commission?

Après avoir examiné tous les

faits, y compris votre argument et celui de votre employeur, la Commission prendra une des décisions suivantes :

1. si elle décide que l'examen n'est pas requis, vous n'aurez pas à vous y soumettre;
2. si elle décide que l'examen est requis mais n'est pas d'accord avec la nature ou l'étendue de l'examen, elle enjointra votre employeur d'organiser un examen approprié;
3. si elle décide que l'examen est requis et que sa nature ainsi que son étendue sont appropriées, elle vous enjointra de subir l'examen.

### Que peut faire la Commission si je ne suis pas ses directives?

Si vous refusez de subir l'examen ou n'observez pas les directives de la Commission sans avoir de motif valable d'agir ainsi, la Commission peut diminuer ou interrompre vos prestations aussi longtemps que vous refuserez de lui obéir.

### Est-ce que je peux en appeler de la décision de la Commission?

Vous pouvez interjeter appel de la décision de la Commission en passant par son système interne d'appels. Vous ne pouvez toutefois pas en appeler de la décision finale du tribunal d'appels de la CSPAAT.

**Note:**

Confrère Guy Bourgouin est le représentant de la section locale en charge des dossiers de la CSPAAT. SVP le joindre pour de l'aide à ce sujet ou pour tout autre problème avec la Commission.