



## ÉVALUATION DE LA RÉPONSE À LA RECOMMANDATION M02-02 DU BST

### **Aptitude au travail et supervision des employés affectés à des postes essentiels pour la sécurité sur la voie maritime**

#### **Contexte**

Le 11 août 2001, vers 20 h 54, pendant la descente du canal Welland, en passant sous le pont 11 à Allanburg (Ontario), le vraquier *Windoc* a été heurté par la travée levante du pont qui a été abaissée avant que le navire ait eu le temps de passer au complet. La timonerie et la cheminée du navire ont été détruites. Le *Windoc* a dérivé vers l'aval, a pris feu et s'est échoué à environ 800 mètres du pont. Même si sa cargaison de blé n'a pas été endommagée, le navire a été déclaré perte réputée totale. La structure du pont a été endommagée et le canal Welland a été fermé aux navires pendant deux jours. L'accident n'a fait ni blessé grave ni pollution.

Le Bureau a constaté des lacunes de sécurité dans les domaines de l'aptitude au travail, de la supervision des postes essentiels pour la sécurité, de la préparation aux situations d'urgence et de la protection contre la descente accidentelle des ponts. Le Bureau a aussi cerné des enjeux de sécurité sur l'accessibilité des plans de secours-incendie et l'installation des systèmes d'extincteurs automatiques.

Le Bureau a émis 5 recommandations (M02-01 à M02-05) et soulevé 2 enjeux de sécurité. Les réponses du ministre des Transports et de la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent (CGVMSL) à ces recommandations ont été reçues, et la mesure dans laquelle ces réponses résolvent les lacunes et les enjeux de sécurité soulevés est évaluée ci-après.

#### **Recommandation M02-02 du BST (janvier 2003)**

Le Bureau reconnaît la collaboration de la CGVMSL en vue de corriger les lacunes de sécurité soulevées dans l'enquête. Toutefois, le Bureau demeure préoccupé par la façon dont la CGVMSL envisage d'assurer l'aptitude physique et mentale des employés à exercer leurs fonctions, laquelle a été décrite en réaction à la communication des avis précités.

Voici la position adoptée par la CGVMSL sur ce sujet : tous les postes d'exploitation (opérations et entretien) sont considérés comme essentiels pour la sécurité; les personnes sont jugées aptes à exercer leurs fonctions lorsqu'elles satisfont aux critères du processus de sélection, ainsi qu'aux exigences des examens médicaux préalables à l'emploi et des autres procédures approuvées par le syndicat; le verdict d'aptitude physique et mentale d'un employé à exercer ses fonctions est rendu par un médecin contractuel à la suite d'une évaluation clinique; et c'est l'employé qui communique les résultats à l'employeur; le régime en place pour contrôler l'aptitude physique

et mentale des employés était conforme aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernant la protection des renseignements personnels.

L'action conjuguée de ces directives limite les possibilités ainsi que la responsabilité des pairs, des superviseurs et des gestionnaires d'identifier les employés dont l'aptitude à exercer leurs fonctions peut être compromise pour un motif quelconque et également de traiter avec ces employés. Bien qu'il soit probable que le régime en place pour contrôler les capacités physiques et mentales des employés ne contrevient pas à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les dispositions de cette loi pourraient permettre un contrôle plus serré que celui qu'exerce actuellement la CGVMSL.

Par conséquent, étant donné que la CGVMSL dispose d'un éventail restreint de moyens d'identifier les employés aux prises avec des problèmes personnels pouvant affecter leur capacité de s'acquitter de leurs fonctions, les gestionnaires de la CGVMSL devraient revoir leurs modalités de supervision et de contrôle à l'égard de l'aptitude physique et mentale des employés à remplir leurs fonctions afin de les resserrer dans toute la mesure autorisée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En conséquence, le BST recommande que :

la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent mette en place des programmes et des politiques fondés sur une approche proactive pour aider les gestionnaires, les superviseurs et les pairs à détecter rapidement l'état d'incapacité associé aux facultés affaiblies, dans le cas des employés occupant un poste essentiel pour la sécurité, et pour assurer qu'il y ait un mécanisme efficace permettant d'apporter des mesures correctives.

**Recommandation M02-02 du BST**

### **Réponse de la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent à la recommandation M02-02 (avril 2003)**

Dans sa réponse, la CGVMSL indique que sa politique sur l'abus d'alcool et de drogues a été élaborée en collaboration avec le syndicat et a été présentée à tous les employés, et précise que tous les gestionnaires, représentants syndicaux et représentants en sécurité reçoivent actuellement une formation sur l'application de la politique. Elle ajoute que la politique comprend des clauses pour aider les employés qui ont besoin de services de réadaptation, de suivi et d'évaluation une fois qu'ils sont prêts à revenir au travail. Toujours dans sa réponse, la CGVMSL indique que le programme de formation comprend des procédures, des processus et des moyens pratiques pour reconnaître les signes de possibles facultés affaiblies ou de dépendance.

### **Évaluation par le BST de la réponse de la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent à la recommandation M02-02 (mai 2003)**

La mise en œuvre d'une politique appuyée par le syndicat, qui responsabilise tous les intervenants à l'égard d'un environnement de travail exempt d'alcool et de drogues, est un pas positif en vue d'atteindre l'objectif qui est de dépister précocement un état d'incapacité associé aux facultés affaiblies d'un employé qui occupe un poste essentiel pour la sécurité et la reconnaissance des risques de sécurité connexes. La CGVMSL dit dans sa réponse que la politique comprend des procédures et des ressources pour traiter les possibles cas d'abus d'alcool et de drogues.

Ainsi, le Bureau considère que la CGVMSL a créé une politique, un programme et des procédures pour favoriser le dépistage précoce de titulaires de poste essentiels pour la sécurité qui semblent inaptes à exécuter leurs tâches, ainsi que la reconnaissance des risques de sécurité connexes. Par conséquent, le Bureau juge que la réponse à cette recommandation est **entièrement satisfaisante**.

Le présent dossier est classé **fermé**.