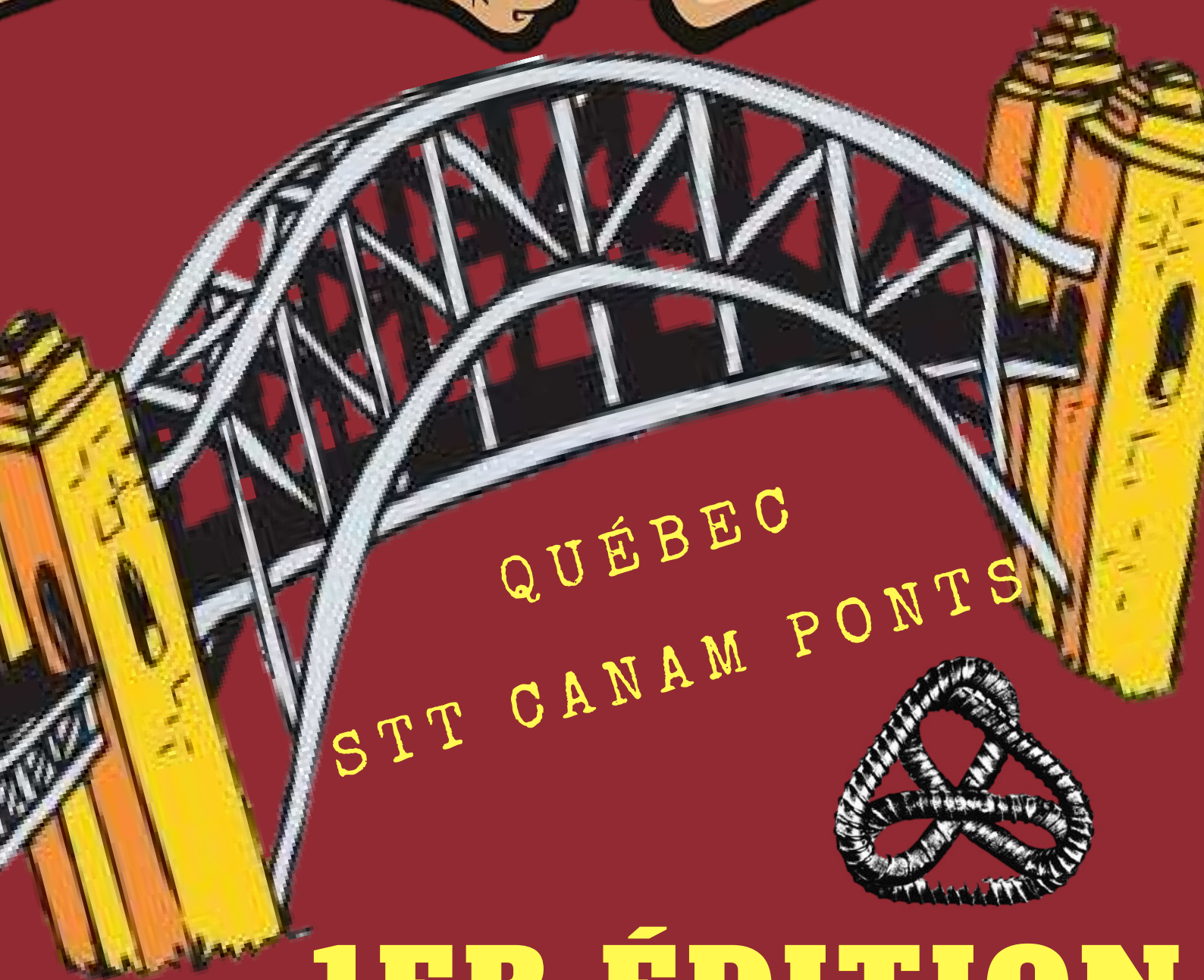


LE PILLIER

VOTRE JOURNAL SYNDICAL



QUÉBEC
STT CANAM PONTS



1ER ÉDITION
PRÉSENTATION

LE MOT DU PRÉSIDENT



JEAN-FRANÇOIS VEILLEUX

C'est avec fierté que nous vous présentons notre nouveau journal syndical " LE PILIER " ayant pour but de mieux vous transmettre l'information en rapport avec le syndicat, la convention, la santé et sécurité et bien plus encore !

Dans cette première édition bien chargée, nous expliquerons les grandes lignes de tout ce qui touche le syndicat et ce qui l'entoure. Dans un style décontracté, mais pertinent, nous espérons que vous apprécierez votre lecture à chaque parution qui devrait avoir lieu pour l'instant, deux fois par année.

J'aimerais vous souligner l'importance d'avoir une équipe syndicale complète et motivée pour un bon fonctionnement et un service de qualité. Le poste de trésorier peut avoir l'air de grosses chaussures à porter, mais c'est un excellent départ pour quelqu'un qui veut s'impliquer doucement dans l'exécutif. Des formations sont offertes au nouvel élu. Les tâches seront décrites plus loin dans ce journal. Joignez-vous à notre équipe en postulant aux élections qui se tiennent maintenant sur les lieux de travail ou faite le simplement savoir à votre exécutif.

Tous vos commentaires, questions et idées seront pris en considération. Si vous avez des talents cachés de dessinateur, d'écrivain, de caricaturiste ou de n'importe quel autre truc qui cadrerait dans le projet, n'hésitez pas à nous en faire part :

- Par email : sttscsn@hotmail.com

- Par la page Facebook: www.facebook.com/sttcanampontscsn/

- En personne à votre membre d'exécutif préféré

CLAUSE ÉCLAIRE

La semaine de vacance fractionnable

Un salarié ayant sept ans et plus d'ancienneté peut fractionner une semaine de vacances en journée.

- Du 1er juillet au 31 août, il doit en faire la demande deux semaines à l'avance aux ressources humaines.
- Pour le reste de l'année, il doit aviser son contremaître avant le début de son quart de travail.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Je suis très content de voir revivre cette nouvelle version de notre journal. On m'a donné la mission de faire la présentation de notre exécutif syndical, des différents postes ainsi que la majorité des responsabilités de chacun.



Pour commencer, le syndicat est l'ensemble de tous les travailleurs syndiqués de l'usine. Donc, quand vous parlez du syndicat, vous parlez de + ou - 240 travailleurs et pas seulement de l'exécutif syndical qui est composé de 5 membres élus.

Le président (Jean-François Veilleux) a pour responsabilité de :

- » Diriger l'assemblée générale
- » Signer tous les documents officiels (procès-verbaux, rapports, chèques, etc.)
- » S'assurer du bon fonctionnement de l'organisation
- » Prendre les décisions à propos des mandats donnés par l'assemblée générale
- » Assurer le maintien de relation saine et d'une communication constante avec l'employeur

Le 1er vice-président aux griefs (poste non comblé) a la responsabilité de :

- » Faire acte de présence pour toutes sanctions;
- » Enquêter, déposer et administrer les griefs;
- » Remplacer le président en son absence.

La 2e vice-président santé-sécurité (Steve Giroux) est responsable :

- » Des dossiers des accidentés du travail et des maladies professionnelles ainsi que des dossiers concernant la CNESST;
- » Des assignations temporaires;
- » Des droits des travailleurs suite à un accident;
- » De guider les travailleurs dans les démarches parfois complexes des contestations.

Le Secrétaire (Éric Ouellet) est responsable :

- » De toutes les communications de l'organisation;
- » Des procès-verbaux;
- » Des affichages;
- » De garder tous les documents de l'organisation.

Le Trésorier (poste non comblé) est responsable :

- » Des états financiers;
- » Des transactions;
- » Du comité de surveillance;
- » De s'assurer du respect des budgets et des dépenses.

Les responsabilités des membres de l'exécutif sont bien plus vastes que ce résumé. Nous aurons la chance de pouvoir en parler plus en profondeur dans les prochaines éditions. Ce qu'il faut retenir, c'est que peu importe nos responsabilités, nous sommes à votre disposition et prêts à vous aider.



QU'EST CE QU'UN GRIEF?

Un grief est le principal outil d'un syndicat pour dénoncer les pratiques d'un employeur qui ne respecte pas la convention collective ou les lois qui régissent les relations de travail (Code du travail, Loi sur les accidents et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Charte des droits et libertés, etc.). Ainsi, un salarié se croyant lésé d'une façon ou d'une autre devrait contacter son délégué syndical. Ce dernier pourra évaluer si la situation peut donner droit à un grief.

Il existe principalement deux types de griefs : **le grief individuel** et **le grief collectif**.

--» **Le grief individuel:** comme son nom l'indique, est un grief qui ne concerne qu'une seule personne. Par exemple, un grief pour contester une mesure disciplinaire ou encore pour contester le refus d'accorder un congé.

--» **Le grief collectif:** touche plus qu'une personne et parfois même l'ensemble des salariés de l'usine.

Une fois le grief déposé, il sera pris en charge par le v-p aux griefs ou en son absence par le président, et par notre conseiller syndical (Christian Beaulieu) selon le sujet du grief. C'est dans un CRT (comité des relations du travail) que le syndicat va essayer de régler le grief. Si les parties ne s'entendent pas, le grief pourra aller en médiation là où une personne neutre, soit le médiateur, tentera de rapprocher les parties pour arriver à une entente. Si les parties n'arrivent toujours pas à s'entendre sur un règlement, ce grief pourra être soumis à l'arbitrage.

L'arbitrage, c'est un peu comme un procès où les parties feront des représentations devant un arbitre qu'elles auront choisi d'un commun accord. Une fois leurs représentations faites avec les témoins et les preuves apportées, l'arbitre tranchera le grief. Il pourra l'accueillir en tout ou en partie ou le rejeter. Une sentence arbitrale est normalement sans appel. Il est cependant possible d'envoyer une décision arbitrale en révision judiciaire si la décision devait être manifestement déraisonnable ou contraire aux principes de la justice naturelle.

Notre mission sera de vous informer des griefs en cours.

Pour l'année 2017, nous avons eu 5 griefs jusqu'à présent. Sur les 5 griefs, 2 ont été retiré après enquête. Nous avons eu 2 autres griefs, un pour une mise à pied et l'autre pour une suspension, qui se sont réglé avec l'employeur au CRT du 13 mai dernier. Nous avons eu une mésentente sur le dernier grief et avons décidé d'aller en arbitrage. Dans la journée avant la comparution devant l'arbitre, nous l'avons réglé avec une entente qui était acceptable pour les 2 parties.

P.S. Le poste de vice-président grief est présentement libre donc contacter dès maintenant votre exécutif pour faire partie de l'équipe!

AIDE MÉMOIRE POUR LES ACCIDENTÉS(ES) DU TRAVAIL



Bonjour, voici un petit aide-mémoire en étape lorsque vous êtes victime d'un accident de travail.

- **1) Déclaration** : avisez votre supérieur immédiat de tout accident ou blessure, pour pouvoir recevoir les premiers soins. Si cela nécessite un transport dans un centre hospitalier, l'employeur doit assurer votre transport. Dans toutes les déclarations, indiquez le lieu de l'accident, le fait accidentel, le lien avec le travail et les parties du corps touchées. N'oubliez pas d'emporter et de bien remplir tous les documents fournis par l'employeur.
- **2) Tout salarié blessé au travail** devra rapporter à son employeur l'attestation médicale de la C.S.S.T de même que le formulaire d'assignation temporaire dûment signée par le médecin justifiant toute absence nécessitée par un tel accident.
- **3) Pour la deuxième rencontre médicale**, vous avez le droit de choisir le médecin qui traitera votre dossier ainsi que l'établissement de santé.
- **4) Assignation temporaire** : lorsque l'employeur vous donne un formulaire, vous le faites remplir par le médecin traitant. Il est primordial pour le travailleur de faire seulement les tâches sélectionnées dans le formulaire. En cas de non-respect des limitations ou doute, demander l'aide de votre syndicat.
- **5) L'employeur doit payer 100% du salaire le jour de l'accident et 90% du salaire net les 14 jours suivants.**
- **6) Attente et décision de la C.N.E.S.S.T** : dans les semaines suivantes votre déclarations, vous recevrez votre décision de dossier. En cas de refus, il est très important de venir voir votre syndicat pour que l'on puisse analyser s'il y a place à contester la décision. N'attendez pas, car une contestation doit se faire dans les 30 jours suivants la date inscrite sur la décision.
- **7) Tous les frais liés à votre lésion professionnelle** tel que les médicaments, vêtements, transport, etc. sont assumés par la CNESST.

CLAUSE ÉCLAIRE

La semaine de vacance cumulée

Un salarié ayant effectué 80 heures « d'overtime » l'année précédente, peut cumuler ses 40 premières heures de temps supplémentaire qui seront payées aux taux applicables (temps 1/2, temps double).

Le salarié admissible devra indiquer son choix sur la liste que l'employeur affichera avant la deuxième semaine de janvier. Pour la prise de cette semaine, le salarié devra en faire la demande un mois à l'avance.

ZONE SANTÉ SÉCURITÉ

LES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION



(RP)



BONJOUR À TOUS!

En tant que représentants à la prévention, nous sommes fiers de pouvoir participer à ce journal et d'échanger avec vous sur différents sujets qui touchent la santé et sécurité au travail. Nous pourrions vous partager les avancements du Comité, les décisions qui y sont prises et sur les développements en SST.

Grâce au dévouement et à l'entêtement d'une poignée de personnes qui avait à cœur la santé des travailleurs, plusieurs choses ont évolué ces dernières années. Par exemple, le ménage est passé de ramasser le gros à l'importance de garder son poste de travail propre et ordonné. L'utilisation des ponts roulants est passée d'un peu de pratique et d'une assistance pour le premier revirement de poutre à un programme de formation théorique et pratique, à porter un casque de protection, etc...

La poignée de personnes est maintenant passée à une majorité de travailleurs conscientisés.

Tout ça a nécessité une adaptation de votre part. Continuons les efforts afin d'atteindre l'objectif ultime : zéro accident. La SST, c'est l'affaire de chacun! C'est la responsabilité de chacun de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, et de ne pas mettre en danger celles des autres.

ZONE SANTÉ SÉCURITÉ

Qu'est-ce qu'un RP?

Tel que stipulé à l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), le représentant à la prévention a pour fonctions :

1. Faire l'inspection des lieux de travail en usine;
2. Recevoir les copies des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
3. Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
4. Faire les recommandations qu'il juge opportunes au « Comité de Santé et de Sécurité » ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur;
5. Assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
6. Accompagner l'inspecteur de la CNESST aux visites d'inspection;
7. Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
8. Porter plainte à la CNESST;
9. Participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présentes dans les postes de travail aux fins de l'article 52.

N.B. : La gestion des dossiers de lésion professionnelle d'un travailleur ou encore l'accompagnement d'un travailleur auprès du médecin désigné de l'employeur ne fait pas partie des tâches d'un RP. C'est le vice-président en santé et sécurité au travail (VPSST) qui s'en occupe.

LA PRÉVENTIVE

Le travail en hauteur

Le travail en hauteur ne doit pas dépasser 6 pieds. Aviser immédiatement votre supérieur s'il y a dépassement car des mesures de sécurité doivent être prises.

Ce qu'on appelle la « bible du RP », c'est le RSST (Règlement en santé et sécurité au travail). C'est l'application concrète des lois du LSST. Ces règlements nous guident dans la façon d'appliquer les normes en santé-sécurité et visent à établir un milieu de travail sécuritaire dans des conditions saines.

Bonne santé!

MOMENT D'HISTOIRE

En 1921, à Hull, 220 travailleuses et travailleurs, représentant 80 syndicats formés dans divers secteurs d'activité se réunissaient en congrès pour fonder la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC). À l'époque, le clergé exerçait une influence considérable au Québec. La CTCC se démarquait du courant syndical américain; elle faisait la promotion d'un syndicalisme autonome.

La CTCC d'hier luttait, entre autres, contre l'exploitation des ouvrières et des ouvriers dans des usines insalubres, elle combattait la corruption et la complaisance des dirigeants politiques devant des situations révoltantes, de même qu'elle s'opposait fortement à la domination syndicale et économique américaine.

C'est en 1960 que la CTCC se déconfessionnalise et change son nom pour devenir la CSN. Tout le Québec est en ébullition; il sort de la période de la Grande Noirceur. Pour la toute jeune CSN, l'action syndicale doit transformer tous les aspects de la vie au travail : les salaires, la sécurité d'emploi, les régimes de retraite, mais aussi les conditions dangereuses, les discriminations de toutes sortes, la hiérarchie, les cadences exténuantes, l'arbitraire, le manque de formation, tout ce qui atteint les travailleuses et les travailleurs dans leur dignité. La CSN se bat pour le respect.

⚠ L'exécutif remercie ⚠

- Christian Beaulieu et sa secrétaire Johanne Verret pour la correction des textes.
- Nicolas Lefebvre pour la formation improvisé sur « comment produire un journal. »

