

Ⓢ LE PILIER Ⓢ

VOTRE JOURNAL SYNDICAL



QUÉBEC
STT CANAM PONTS

2E ÉDITION
OCTOBRE 2018



JEAN-FRANÇOIS VEILLEUX

LE MOT DU PRÉSIDENT

Bonjour à tous! Voici la 2^{ième} édition de notre journal syndical qui portera un peu plus cette fois-ci, sur les suivis des dossiers syndicaux en cour et un résumé de la première moitié de 2018 qui jusqu'à maintenant, est une année bien chargée.

Aussitôt l'année commencée, l'employeur nous annonçait la fermeture du quart de soir et le transfert du personnel sur l'horaire du 4j/10h de nuit qui touchait généralement les travailleurs de la B200. Un vote avait eu lieu à l'usine et une lettre d'entente temporaire qui se terminait le 20 juillet 2018 fût signée par les employés concernés et entériné à l'assemblée générale de mars. Dû au fait qu'il y avait beaucoup de mécontent à cause de cette décision, l'employeur a eu l'ouverture d'accepter une proposition sur 5 jour de nuit, toute en gardant la possibilité de travaillé sur le 4j/10h de nuit quand même. Une 2^{ième} lettre d'entente sera signée sous peu à cet effet.

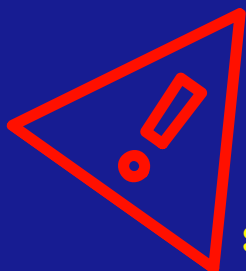
La démocratie est une valeur importante aux yeux de la CSN et de ses membres. Avec un taux de participation de plus de 80 employés, les élections sur les lieux de travail ont été un succès. La voix de tous est importante et C'est pourquoi nous procéderons ainsi pour les années futures. Nous voudrions aussi remercier le président d'élection Marco Alarie, le secrétaire d'élection Gonzalo Ramos et le scrutateur d'élection John Jobin pour leur temps et leur implication!

Après quelques commentaires négatifs et problème de transparence, nous avons décidé de mettre fin au projet pilote sur l'affichage de poste annuel que l'employeur avait proposé à la signature de la dernière convention collective. Nous sommes alors revenus avec l'ancienne méthode.

L'exécutif a été ébranlé dû au changement de membre fréquent depuis 2017. Nous avons constamment dû se réorganiser pour garder notre équipe motivé et fonctionnel. L'arrivée de jeune comme Steve Giroux (VP SST), Pascal Leclerc (VP grief) et Sébastien Jobin (trésorier) laisse entrevoir un avenir prometteur pour notre syndicat. Nous leur souhaitons à tous la bienvenue!

MESSAGE IMPORTANT!

Veillez prendre note que la 2^{ième} assemblée générale de l'année 2018 aura lieu le **DIMANCHE 28 OCTOBRE** au club social victoria à 9h00. Un déjeuner chaud y sera servi.



LE DROIT DE REFUS

Durant la dernière année, des salariés ont exercé un droit de refus dans notre usine. Nous nous sommes alors rendu compte de l'incompréhension d'une règle importantes en santé-sécurité soit celle du droit de refus.



La Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 12, LSST) et notre convention collective (p. 82 article 19.12) prévoient qu'un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le droit de refus est très clair, il vise à vous protéger contre tous risques liés à votre travail.

La procédure est celle-ci :

- Quand vous pensez qu'un travail peut comporter un risque, il faut aviser d'abord votre superviseur pour discuter des correctifs à apporter à la situation.
- S'il y a une mésentente sur les mesures à appliquer et que vous avez encore des motifs raisonnables de croire qu'il y a encore un risque, alors il faut signaler à votre superviseur que vous invoquez votre « Droit de refus ».
- Suite au droit de refus, votre superviseur doit convoquer votre représentant à la prévention (RP) ou en son absence votre représentant syndical.
- Ce sera à ces deux personnes d'évaluer et de déterminer la nature du danger et ainsi que les mesures correctives à apporter le cas échéant pour assurer que le travail soit sécuritaire.
- Si les parties ne peuvent s'entendre ou si vous persistez à croire qu'il y a malgré tout un risque, l'intervention d'un inspecteur de la CNESST peut être requise.

Il faut préciser que l'article 30 de la LSST prévoit que l'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que le travailleur a exercé le droit de refus sauf dans le cas où ce droit a été utilisé de façon abusive.

Cette procédure n'est pas un échec à la communication, mais une procédure de résolution de problème à des situations qui peuvent comporter un risque pour vous. Bien que cette situation ne soit pas très fréquente, sachez qu'au lieu de prendre des risques, vous avez ce droit pour assurer votre sécurité et celle de vos collègues.



3e congrès de la FIM 5 au 8 juin 2018

Fidèle à elle-même, Anne Gingras présidente du Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches (CCQCA), ouvrit le congrès avec un discours patriotique sur notre belle région.

Ensuite le président de la CSN, Jacques Létourneau, présenta les grandes lignes des batailles ainsi que des difficultés présentes et futures de nos organisations. Il faudra que nos gouvernements Québécois et Canadiens se tiennent debout devant le gouvernement américain de Donald Trump qui veut maximiser les profits des entreprises au détriment des conditions de travaux et des économies des autres pays.

Avant le dernier conseil fédéral de l'année passée, la FIM était obligé de refuser des personnes désirant se syndiquer dû à leurs faible nombre de membres. Elle a donc créé le **STTIM (Syndicat des Travailleurs et des Travailleuses de l'Industrie Manufacturière)** pour permettre à ses petits groupes ou à ses petites entreprises de se syndiqué. Elle regroupe maintenant plus de 150 membres. Nous avons reçu un compte rendu de sa première assemblée générale qui, nous dit-on, c'est très bien déroulée. Parfois la gestion de la trésorerie est complexe pour ses groupes qui débutent en tant que syndicat. Alors un projet pilote proposant un "clé en main" de la trésorerie pour les syndicats qui en feront la demande nous a été proposé. La FIM gardera quand même en tête de les rendre un jour indépendant.

La conciliation famille-travail-études

Certains constats devraient nous pousser à mettre en branle le plus rapidement possible des négociations sur des clauses de conciliation famille-travail-études. Avec l'arrivée progressive de jeunes sur le marché du travail qui proviennent d'une génération dont le partage des responsabilités familiales est en nette augmentation et aussi le fait que les 2 parents occupes habituellement un emploi. Egalement, un nombre grandissant de salarié(es) sont confrontés aux impacts du vieillissement de la population et doivent s'occuper de parents plus âgés.

Présentation sur l'Alena et le merveilleux gouvernement de Donald Trump

Un excellent panel formé d'homme d'influence nous ont expliqué les enjeux de l'Alena sur notre économie et l'impact direct sur nos emplois. Ils nous ont aussi démontré les "grands talents" du très controversé Donald Trump.

La négociation

Notre fédération a fais une analyse sur le processus et la préparation des syndicats sur les stratégies de négociation face à nos employeurs qui sont parfois beaucoup mieux outillé et préparé. Le projet a mené à une formation plus structuré et plus précise, une feuille de route qui explique les démarches d'une meilleure négociation et une documentation accessible à tous. Nous serons prêts et mieux préparé pour la nôtre en 2022!

Élection

Nous avons voté pour mettre en place les membres de l'exécutif de notre fédération.

- Président: Louis Bégin
- Secrétaire général: Pierre Leduc
- Trésorier: Michel Tétreault
- Vice-président vie syndicale: André Miousse
- Vice-président formation, sst et environnement: Kevin Gagnon

La FIM se divise en 7 secteurs pour pouvoir mieux desservir tous les membres. Le nôtre est ÉQUIPEMENT-MÉTAL-ÉLECTRIQUE et nous y avons donc élu des représentants pour nous représenter :

- Représentant de secteur: Éric Ouellet
- Secrétaire: Philippe St-Onge

LA PROCÉDURE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Bonjours à tous! Pour mon deuxième article, je vais vous expliquer le processus après un accident de travail pour éviter que votre dossier devienne compliqué et incompréhensible.



Après qu'un travailleur soit victime d'un accident de travail, le médecin complètera un formulaire intitulé "attestation médicale" que vous devrez remettre en personne à l'employeur. S'il y a un ouverture de dossier à la CNESST, le travailleur devra compléter le formulaire "réclamation du travailleur". Le travailleur doit collaborer avec l'employeur et, s'il le désire, son syndicat pour les tenir informer du déroulement de sa blessure. Il est très important que le travailleur prenne son dossier en main. Soyez attentif aux dates de suivis et n'hésitez pas à poser des questions à votre médecin sur votre diagnostic!

Un agent de la CNESST prendra contact avec vous par téléphone pour vous questionner sur les événements et la blessure ou pour avoir les informations manquantes au dossier. Dans les prochains jours, vous recevrez par la poste une décision de la CNESST et vous aurez 30 jours pour contester cette décision. Chaque décision rendue par la CNESST peut être contestée par le travailleur ou par l'employeur. Vous pouvez demander la reconsidération d'une décision de la CNESST si un fait essentiel n'était pas connu au moment de rendre la décision ou à la suite d'une erreur. Part la suite, vous aurez 45 jours pour demander une "révision administrative" si vous n'êtes pas d'accord avec la décision.

Le dernier recours possible pour un travailleur est le Tribunal Administratif du Travail (T.A.T.). À ce stade-ci, votre dossier est traité avec le service d'aide aux accidentés qui est un service offert gratuitement par la CSN. La décision rendue par le T.A.T. est final et sans appel. Il se peut que votre dossier soit soumis au Bureau Évaluation médicale (B.E.M.) qui est un peu comme un arbitre médical appelé à se prononcer sur les divergences d'opinion qui existent entre le médecin du travailleur et le médecin désigné par l'employeur ou la CNESST. En conclusion, la présence de votre syndicat pour vous accompagner dans votre dossier pourrait vous être très utile pour un dossier bien monté et avoir l'esprit tranquille.

GRIEFS DE JANVIER À JUILLET 2018

Les relations de travail entre le syndicat et l'employeur se sont beaucoup améliorées depuis quelques temps donc la plupart du temps nos conflits se règlent avant le grief. Nous avons déposé 4 griefs en tout depuis le début de l'année 2018. Le premier portait sur une suspension mais nous l'avons retiré quelques mois plus tard. Les 3 suivants sont encore actifs et en enquête. Le deuxième est à propos d'un avis disciplinaire et les 2 suivants portent sur le congédiement d'un travailleur.

ZONE SANTÉ SÉCURITÉ

LES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION



DAVE POITRAS

(RP)



ÉRIC GIROUX

BONJOUR À TOUS!

Il nous fait plaisir de vous partager ce deuxième article de notre journal en vous informant de quelques sujets que notre comité santé sécurité a fait avancer de façon paritaire à chaque mois. Son but sera toujours de faire grandir la SST aux seins de tous les travailleurs et ce, en gardant toujours comme objectif, que la prévention fasse partie courante de notre travail au quotidien.

INSPECTION DES LIEUX DE TRAVAIL

Auparavant les inspections des baies était fait à partir d'un formulaire papier et lorsqu'il y avait une non-conformité, celle-ci devait être entré dans une base de donné difficilement atteignable pour valider la mesure corrective à apporter.

Maintenant celle-ci est effectuer à partir d'un IPAD et lorsqu'il y a une non-conformité, et bien le contremaître de la baie est avisé de la mesure corrective à prendre directement via une base de donné beaucoup plus clair et accessible.

PROGRAMME STOP

Depuis quelques mois les RP participent au programme STOP pour nous impliquer d'avantage dans le processus et la vision préventive de L'entreprise.

INVITATION AU COMITÉ SST

Depuis quelque temps, nous invitons soit un travailleur, soit un représentant de l'employeur au comité SST dans le but de le promouvoir à l'ensemble de l'usine. Cela permet à un plus grand nombre de personnes de voir l'implication du comité dans notre milieu de travail.

ZONE SANTÉ SÉCURITÉ

PRÉ-COMITÉ SST

Nous pouvons maintenant invité un travailleur de la B700 ou B800 au pré-comité pendant 1 heure pour écouter les problématiques de cette section d'usine qui est parfois méconnu par la majorité mais tout aussi importante.

LA CONTRAINTE THERMIQUE

L'indice de contrainte thermique est mesuré par l'indice de température au thermomètre à globe à boule humide (méthode W.B.G.T.). L'emplacement des thermomètres doit être choisi de façon à obtenir des indications représentatives des conditions dans lesquelles le travailleur travail.

Régime d'alternance Travail/Repos	Charge de travail		
	Travail léger	Travail moyen (tous sauf exception)	Travail lourd (sableur/métaliseur)
Travail continu	30,0	26,7	25,0
Travail 75%, repos 25% (toutes les heures)	30,6	28,0	25,9
Travail 50%, repos 50% (toutes les heures)	31,4	29,4	27,9
Travail 25%, repos 75% (toutes les heures)	32,2	31,1	30,0



BIEN PRENDRE NOTE!



Les vêtements de travail (manches longues, pantalon) ou une combinaison d'une seule épaisseur (salopette) n'ajoute rien à la lecture du thermomètre. Une combinaison double épaisseur ajoute 3 à la lecture du thermomètre mais ce facteur d'ajustement pour les vêtements ne peut pas être ajouté pour les couches de vêtements multiples. On suppose que les combinaisons sont portées sur des sous-vêtements et non pas une autre couche de vêtements.

LA PRÉVENTIVE

Les disjoncteurs

N'oubliez pas de vous assurer que le disjoncteur électrique soit fermé de son énergie avant de débrancher et ou branché les prises de soudeuse 550 volts.



QU'EST CE QUE J'AI MANQUÉ?!?

RÉSUMÉ DE LA DERNIÈRE ASSEMBLÉE

Malgré notre petit nombre, ce fut une assemblée remplie de bonnes échanges pertinentes. Dave Poitras nous a présenté le programme de formation de l'entreprise sur les ponts roulants et les contaminants. Puis Steve Giroux nous a expliqué l'importance de déclarer et de signaler les accidents au syndicat pour que l'on puisse informer les travailleurs de leurs droits et mieux les guider.

Jean-François Veilleux nous a présenté les états financiers de 2017 et le budget 2018. Le comité de surveillance n'était pas présent à cette assemblée mais avait trouvé aucune irrégularité dans les finances.

Les membres ont aussi adopté et entériné la lettre d'entente des employés de la b-200 pour envoyer les travailleurs de soir et de 5/nuir sur l'horraire de nuit 4x10h. Nous avons fait voter notre changement de nom (STT Canam Pont Québec) et fait un petit retour sur les élections sur les lieux de travail qui nous demandera quelques petites ajustements pour les prochaines à venir.

MOMENT D'HISTOIRE



CSN

En 1974, le 46e Congrès de la CSN adoptait le sigle actuel de la Confédération des syndicats nationaux.

Ce chaînon, composé de trois maillons de métal d'armature, exprime la force des liens qui unissent les travailleuses et les travailleurs. Ces trois éléments représentent les formes de regroupement à l'intérieur de la centrale : les syndicats, les fédérations et les conseils centraux. La force du chaînon est liée à l'union de ces trois maillons.

Autonomie, démocratie et solidarité sont aussi au cœur même de l'existence et de l'action de la CSN.

GAGNE TON KIT AUX COULEURS DE TON SYNDICAT

Apporte ton coupon rempli à l'assemblée générale du 28 octobre 2018 et cour la chance de gagner:
un essemble, tuque ou casquette + tshirt manche court ou longue + coton ouaté avec ou sans zipper

NOM: _____