

Ⓢ LE PILIER Ⓢ

VOTRE JOURNAL SYNDICAL



4E ÉDITION
DÉCEMBRE 2019



JEAN-FRANÇOIS VEILLEUX

LE MOT DU PRÉSIDENT

Mon début d'année 2019 fut bien rempli jusqu'à maintenant. La naissance de mon garçon au mois de janvier donna un grand vent de changement et d'adaptation dans ma vie personnelle. Malgré ça, le syndicalisme et le désir d'améliorer nos conditions de travail m'habitent toujours. Mon long congé de paternité m'a permis de me rapprocher des vraies valeurs et de revenir en force.

Les horaires de travail ont fait l'actualité à l'arrivée des 4x10h de jour en début d'année. L'employeur nous annonçait en septembre, une situation financière difficile et qu'un plan de redressement était en cours pour remédier à la situation. Les horaires de travail faisaient partie du plan donc nous avons été forcés de devancer la négociation pour trouver des solutions d'horaires sur 3 quarts de travail sans croisement qui plairait à la majorité et qui ferait en sorte d'atteindre un maximum d'heures travaillées. De son côté, l'employeur avait créé un atelier constitué d'employés de tous les quarts de travail ainsi que des membres de l'exécutif syndical pour essayer de décortiquer les options qui s'offraient à nous et pour savoir quels étaient les besoins des employés. Ce fut une tâche ardue, car les horaires de travail touchent à la vie personnelle de tous.

Nous en sommes venus à la conclusion qu'il n'y avait pas 36 solutions! Seulement 2 ou 3 possibilités étaient viables. Les discussions se sont poursuivies en comité de relation de travail (CRT) entre l'exécutif et l'employeur. Nous connaissions les préférences des travailleurs et étions arrivés avec des propositions viables et acceptables. Dû à la situation financière de l'entreprise, le côté patronal ne pliait en aucun points et nous proposait un horaire sans aucun cadeau ni choix. C'est alors que nous avons demandé que la firme comptable MCE CONSEILS vienne confirmer les pertes et s'assurer que le plan d'action pour remonter les profits était solide. Par la suite, nous avons fait plusieurs tentatives pour ouvrir une négociation et avons accepté de baisser nos demandes, mais malgré cela, l'employeur est resté sur sa position. L'exécutif essaya donc de voir tous les avenues restantes possibles pour s'assurer qu'un choix d'horaire soit offert aux employé(es), que les gens pour qui l'horaire ne convient pas du tout à leur situation familiale ou autre puissent avoir une conciliation travail/famille acceptable, que les semi-retraités pour qui une journée de travail de 10 heures est trop longue physiquement puissent négocier leur horaire avec une certaine latitude, et qu'une garantie de renégociation soit établit pour que nous puissions revoir le tout au retour du profit et ainsi discuter à nouveau des avenues possibles et envisageables. C'est donc au CRT suivant, le lundi 30 septembre, que nous en sommes venus à une entente avec l'employeur qui englobait toutes nos dernières demandes. L'exécutif a fait tout en son pouvoir pour satisfaire le plus de gens possible malgré le contexte financier difficile.

L'arrivée du quart de fin de semaine nous pousse à revoir la journée des assemblées générales, car maintenant, nous ne pouvons plus rejoindre tout le monde le dimanche. La seule avenue envisageable pour le moment serait d'ajouter une 2e assemblée générale qui aurait lieu en semaine. Les détails vous seront transmis par affichage quand la décision sera prise.

Nous avons acheté beaucoup de casquettes, t-shirt à manches courtes et à manches longues pensant que les employé(es) referaient leurs garde-robes, mais ce ne fut pas aussi populaire que nous le pensions malgré les prix ridiculement bas. Donc, nous avons un gros inventaire à vendre dans plusieurs grandeurs :

- 5\$ les T-shirts manches longues dans toutes les grandeurs, beaucoup de larges disponibles.
- 5\$ les T-shirts manches courtes, beaucoup de grandeur médium et un peu des autres tailles.
- 10\$ les Casquettes
- 5\$ les tuques avec ou sans plis.



Gâtez-vous!

À QUOI ÇA SERT UN SYNDICAT EN 2019?

Les syndicats sont non seulement des défenseurs de leurs membres, mais de tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Les combats sont loin d'être faciles et la population doit se tourner vers des alliées de poids pour protéger leurs conditions de travail, de vie familiale et personnelle.



Avouons-le, le mouvement syndical connaît des années plutôt difficiles dues à la montée de l'individualisme, le système capitaliste des entreprises qui se base en grande partie sur les profits et non l'humain, les gouvernements qui essaient de nous boycotter et de réduire nos moyens de protester avec des lois anti-grève pour ne citer que celle-ci, en plus des médias et radios qui se font un plaisir de bâcher sur les syndicats créant ainsi, une opinion publique négative.

Souvent on oublie les combats menés par les syndicats au cours des années, pourtant chacune de ces luttes a apporté des solutions qui font partie de nos vies au quotidien! Aujourd'hui :

- La CNESST protège nos salaires et nos emplois lors d'un accident de travail. Avant, les travailleurs se retrouvaient à la rue sans préavis.
- L'éducation est gratuite et toute la population y a accès. Avant elle coûtait cher donc les travailleurs étaient condamnés à des emplois peu rémunérés.
- La santé-sécurité est au premier plan dans presque toutes les entreprises. Il a fallu des gens passionnés, dévoués et courageux qui ont tenu tête au gouvernement et aux grands dirigeants pour en arriver là!
- Le salaire minimum augmente tranquillement, mais sûrement.
- Les fonds de pensions et de retraites conjoints avec les employeurs pour nous assurer une vie après le travail.
- La conciliation travail/famille/étude qui est difficile à passer dans la gorge des employeurs, mais qui fait de plus en plus partie de nos vies et qui est un besoin grandissant dans notre société.
- Et j'en passe, car il n'y a pas assez de pages dans ce journal pour tous les énumérer...

Quand on lit tout ça, on pourrait croire que tous les combats ont été menés et que l'on peut dormir tranquille, mais on se trompe! Il ne faut laisser personne nous enlever l'héritage que nos prédécesseurs ont réussi à gagner à la sueur de leur front et pas non plus à n'importe quel prix. L'amélioration des conditions de travail est un combat de chaque jour et sera toujours d'actualité. La CSN d'aujourd'hui soutient avec autant de conviction qu'avant, la nécessité de transformations politiques, économiques, sociales et syndicales pour l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être de notre société. Tous ensemble nous pouvons améliorer les choses.

De la part de votre exécutif syndical, nous vous souhaitons à tous de très belles fêtes et du bon temps en famille!



LE CONGRÈS DU CONSEIL CENTRAL DE QUÉBEC CHAUDIÈRE-APPALACHES

« On veut miser sur cette notion que militer syndicalement ce n'est pas une honte, c'est une fierté, on veut ramener cette fibre de fierté syndicale. » -Ann Gingras, présidente du CCQCA

Le message d'Ann Gingras aux congressistes est limpide : « vous êtes ici chez vous, c'est votre congrès, sentez-vous à l'aise de poser des questions. » « Ce que l'on souhaite, c'est que les délégué-es se sentent interpellés par les sujets qui seront abordés cette semaine », ajoute la présidente, « le congrès doit nous permettre de prendre acte du contexte dans lequel on se trouve et de nous projeter pour les trois ans du prochain mandat. Je souhaite aux congressistes une semaine stimulante, constructive... avec beaucoup de plaisir ! ». Quant à Jacques Létourneau, il s'est arrêté à la spécificité des conseils centraux dans la CSN, qui sont, pour certains comme le nôtre, nés avant la centrale. « C'est l'expérience de la solidarité dans les conseils centraux qui a permis de construire la CSN.

Le rapport présenté par l'équipe de travail du conseil central a démontré l'immensité du travail accompli depuis septembre 2016. L'équipe a su naviguer avec brio à travers des mouvements de main-d'oeuvre et des changements apportés au Service des relations de travail. À la suite de la création d'un poste temporaire à l'information, occupé depuis 2017 par Nicolas Lefebvre-Legault, le congrès a entériné, mardi, la création d'un poste permanent à l'information.

Les militantes et les militants découvraient que plusieurs syndicats étaient aux prises avec un déficit démocratique et leurs membres insatisfaits votaient avec leurs pieds. Plusieurs se sont mis à se demander si nos syndicats étaient en santé. C'est de là qu'est née la réflexion sur le sens de la confédération dont Jean Lortie, secrétaire général de la CSN, est venu nous livrer les grandes lignes, mardi après-midi.

L'homme qui détient le record du plus long mandat sur le comité exécutif de la CSN (27 ans!) a livré un discours enflammé, ponctué de réflexions politiques et d'anecdotes personnelles impossibles à résumer. Roger Valois a fait un aller-retour constant entre l'histoire et l'actualité politique pour souligner les raisons d'être fier de militer syndicalement. Pour l'essentiel, elles tiennent toutes au fait que les syndicats sont, au fond, parmi les rares contre-pouvoirs de notre société, l'un des seuls lieux démocratiques qui permettent de lutter contre les injustices et l'exploitation.

Un consensus semble se dessiner sur l'abolition du Bureau d'évaluation médicale (BEM), du moins, si on en croit les participants au panel sur la réforme des lois en santé et sécurité au travail de jeudi après-midi. Pour Marc Laviolette, ancien membre du conseil d'administration de la CSST de 1994 à 2002 et ancien président de la CSN de 1999 à 2002, l'idée que la facture basée sur l'expérience mène à de la prévention est fautive. « C'est un appel à la contestation, c'est le cancer du système actuel », dit-il. Pour lui, il faut donc d'abord revoir la question du financement. Deuxièmement, il faut abolir le bureau d'évaluation médicale. « Dans la vraie vie, personne ne conteste jamais le jugement du médecin traitant, sauf à la CNESST », indique-t-il. Selon lui, le tiers des accidents de travail sont contestés. Ensuite, les maladies imputables aux tracasseries administratives ou à la longueur du processus de gestion lui-même ne sont pas compensées. De plus, il a rajouté que les travailleurs autonomes doivent être assujettis à la loi, qu'on devrait avoir les mêmes conditions que dans le Code criminel pour la vidéosurveillance, et également que la révision administrative devrait être abolie.



L'IMPORTANCE DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Lorsque vous avez une rencontre avec l'employeur ou votre supérieur, vous pouvez demander d'être accompagné par un représentant syndical. Que ce soit en lien avec du disciplinaire ou non, nous vous recommandons d'en faire la demande.

Le fait d'avoir un représentant avec vous peut éviter des malentendus qui peuvent mener à des sanctions disciplinaires. Souvent, les gens viennent nous voir avec leur version d'une rencontre et la version de l'autre partie est complètement différente. À ce moment, nous devons faire une nouvelle rencontre avec les deux parties pour comprendre et rétablir les faits. Cela fait perdre du temps à tout le monde sans garantie de résultats. Le suivi du dossier est beaucoup plus facile lorsque nous vous accompagnons dès le début afin d'éviter de jouer au téléphone et d'assurer que la rencontre se déroule de façon juste et équitable pour tous.

RAPPEL LORS D'UN DOSSIER CNESST

Je vous rappelle l'importance de déclarer tout incident ou blessure même mineure à votre contremaître, car l'impact sur un dossier CNESST est majeur. Pour vous, il est évident que vous vous êtes blessé au travail, mais pour un agent de la CNESST ou même l'employeur, il pourrait être d'avis contraire. Aidez-vous en déclarant.



J'aimerais aussi vous rappeler qu'il est important, lors d'un dossier d'accidenté, de réclamer vos dépenses à la CNESST et non à l'assurance collective de Canam, tous les frais reliés à votre accident comme les prothèses, la physiothérapie, les médicaments ou même le kilométrage occasionné par l'accident. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'ensemble des coûts est payé par la CNESST avec une cotisation payée par les employeurs alors qu'avec les régimes d'assurances collectives, les coûts sont assumés principalement par la personne salariée et ont un impact majeur sur la prime d'assurance qui est payée par les travailleurs! Vous pouvez réclamer les frais avec le formulaire papier ou sur le site de la CNESST. Vous cliquez sur "SANTÉ SÉCURITÉ", ensuite "TRAVAILLEURS" et "INDEMNITÉS ET REMBOURSEMENTS". Cela demande un petit effort de votre part, mais l'impact monétaire est important.



LA PRÉVENTIVE

Nous vous rappelons de continuer À Être vigilant surtout en début et en fin de quart de travail car nous remarquons que les Événements en sst arrive fréquemment À ces moments.



SOYONS PRUDENT!

! ZONE SANTÉ SÉCURITÉ !

LES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION



(RP)



BONJOUR À TOUS!

Il nous fait à nouveau plaisir de vous présenter cet article concernant la santé-sécurité de tous les jours à notre usine. Débutons en félicitant monsieur Steve Duguay pour sa nomination au poste de RP sur le quart de fin de semaine. Nous lui souhaitons beaucoup de succès.

Nous aimerions vous parler d'un sujet qui fait partie de notre réalité:



LES ANALYSES DE RISQUES



En quoi consiste une évaluation des risques?

Le terme évaluation des risques est utilisé pour décrire l'ensemble du processus ou de la méthode qui permet :

- de cerner les dangers et les facteurs de risque qui pourraient causer un préjudice (identification des dangers).
- d'analyser et d'examiner le risque associé au danger (analyse du risque et examen du risque).
- de déterminer des moyens appropriés pour éliminer le danger ou pour maîtriser le risque lorsque le danger ne peut pas être éliminé (maîtrise du risque).

Bref une vision 360° plus poussée.

Prenons, par exemple, le déplacement ferroviaire, ici chez Canam nous avons à déplacer des wagons chaque jour pour la réception des plaques ainsi que le chargement de poutres pour l'expédition dans divers contrats de l'Ouest canadien. Pour ce faire, l'équipe SST ainsi que le RP doivent évaluer à l'aide d'une fiche tous les risques que peut comporter l'ensemble des tâches à exécuter pour accomplir le travail sécuritairement.

! ZONE SANTÉ SÉCURITÉ !



Pourquoi une évaluation des risques est-elle si importante?



- Sensibiliser les personnes aux dangers et aux risques.
- Déterminer qui est exposé à des risques (employés, personnel d'entretien, visiteurs, entrepreneurs, etc.)
- Déterminer si un programme de gestion est nécessaire pour un danger particulier.
- Déterminer si les mesures de maîtrise des risques en place sont appropriées ou s'il faut en instaurer d'autres.
- Prévenir les blessures ou les maladies lorsque les évaluations sont effectuées à l'étape de la conception ou de la planification.
- Hiérarchiser les risques et les mesures de maîtrise de ces derniers.



Quel est l'objectif de l'évaluation des risques?

L'objectif du processus d'évaluation des risques consiste à examiner les dangers, puis à éliminer ces dangers ou à réduire le degré de risque en ajoutant des mesures de maîtrise des risques, au besoin. Ainsi, le lieu de travail deviendra plus sûr et plus sain. Le but est de tenter de répondre aux questions suivantes :

- Que peut-il arriver et dans quelles circonstances?
- Quelles sont les conséquences possibles?
- Quelle est la probabilité que les conséquences possibles se produisent?
- Est-ce que le risque est maîtrisé efficacement, ou faut-il prendre d'autres mesures?



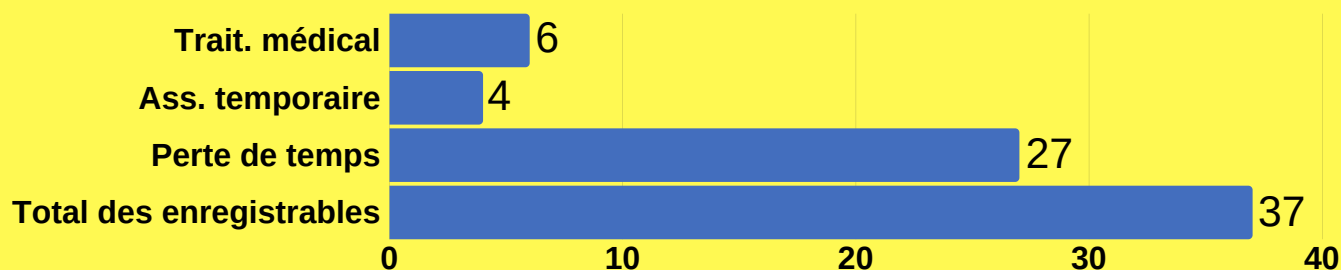
Comment procède-t-on à une évaluation des risques?



En règle générale, l'évaluation consiste à trouver et à enregistrer les risques éventuels qui peuvent être présents sur le lieu de travail. Il peut être préférable de travailler en équipe formée de personnes connaissant le milieu de travail et de gens qui ne sont pas familiers avec celui-ci. De cette manière, on profite de l'expérience des uns tout en ayant, grâce aux autres, un regard neuf sur la situation au cours de l'inspection. Dans les deux cas, la personne ou l'équipe doivent avoir les compétences nécessaires pour procéder à une évaluation objective, bien connaître les dangers à évaluer et déceler les situations qui pourraient survenir ainsi que les mesures correctives à appliquer selon le danger ou le risque évalué.

Pour conclure, nous aimerions vous mentionner que nous avons connu une baisse des accidents au 3e trimestre. Les efforts soutenus par toutes les équipes commencent à porter fruit, mais c'est loin d'être terminé. La santé-sécurité est un effort collectif et de tous les jours.

Voici quelques statistiques intéressantes pour les 8 premiers mois de l'année 2019



CLAUSE ÉCLAIRE

Semaine sans solde : Clause 17.01

Pour les employés ayant 20 ans et plus d'ancienneté, une semaine sans solde qui doit être prise entre janvier et avril est accordée après entente avec l'employeur.

Elle n'affecte pas la prime d'assiduité et vient en surplus des semaines de vacances. Elle est assujettie au barème des vacances qui est accordé de la façon suivante : 10 % des travailleurs par fonction et par quart, minimum de 1.

MOMENT D'HISTOIRE

Une origine non confessionnelle

Contrairement à la CSN, le Conseil central ne fut pas à l'origine une organisation syndicale catholique devenue laïque dans les années 1960. En effet, la plupart des syndicats présents lors de sa fondation n'étaient pas catholiques, mais nationaux, et avaient une implantation de longue date dans la région.

C'est en 1891 que des syndicats nationaux se regroupent pour la première fois à Québec. Ils fondent alors un organisme qui s'appelle le Conseil central des métiers et du travail de Québec. Les syndicats qui le composent sont très attachés à leur autonomie et ne souhaitent pas relever d'une union internationale, c'est-à-dire américaine. Ils ne sont pas pour autant religieux et la plupart ont un statut qui interdit même de parler de religion dans les assemblées.

Au cours de cette période, les syndicats nationaux et les syndicats internationaux se côtoient dans les mêmes organisations. À Québec, ils partagent les locaux de la Bourse du travail, établie sur la rue Saint-Vallier. Toutefois, au début du XXe siècle, les unions internationales tentent un coup de force et expulsent les syndicats nationaux des organisations pancanadiennes où elles sont majoritaires. La rupture est consommée en 1902 et les tenants du syndicalisme national décident de faire définitivement bande à part.

Le rapport de force est inversé à Québec : le Conseil central des métiers et du travail décide d'expulser à son tour les syndicats affiliés à des unions internationales et participe à la fondation d'une nouvelle centrale syndicale, le Congrès national des métiers et du travail qui deviendra ensuite la Fédération canadienne du travail, dont le congrès de fondation a lieu dans la Vieille Capitale en 1903. De leur côté, la demi-douzaine de syndicats expulsés, essentiellement des sections locales des unions internationales représentant les employés des chemins de fer, se regroupent au sein d'un Conseil fédéré des Métiers et du Travail de Québec (l'ancêtre de l'actuel Conseil régional de la FTQ).



On trouve de tout dans les archives de la CSN, y compris un drapeau portant le sigle d'une centrale syndicale disparue en... 1926! Il s'agit du drapeau de l'un des syndicats fondateurs du conseil central de Québec. Il est tout de même curieux que malgré la démission en bloc des membres de Québec, en 1911, et la fondation d'une nouvelle centrale, la Confédération des travailleurs catholique du Canada, en 1921, ce drapeau soit parvenu jusqu'à nous. Pour la petite histoire, il a dû passer au moins 70 ans dans un placard au conseil central, avec deux autres drapeaux historiques des syndicats de la construction, avant de prendre le chemin des archives, à Montréal, au début des années 2000.