

## Temps supplémentaire

Ne pas oublier :

Vous avez le droit de refuser de faire du surtemps dès que (excepté s'il y a un danger pour la santé—sécurité) :

1— Vous avez fait 14 heures dans une période de 24 heures ;

2— Vous avez fait 50 heures pendant une semaine donnée ;

3— Selon l'article 8.5 de la C.C.T., l'obligation de faire du temps supplémentaire le dimanche ou les jours fériés n'existe pas, vous pouvez refuser en tout temps, excepté si la demande est pour réparer un trouble (panne) affectant la production ou maintenir les opérations continues.

Dans le doute, informez-vous !

## Important

**Les représentants des travailleurs sur le comité santé—sécurité est faite par l'association accréditée.**

**Incluant les sous-comité du CSS tel que le comité DRAT Énergie et les DRAT locaux.**

dans les postes de travail ;

7. Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ;
8. Transmettre à la commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements ;
9. Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la commission ;
10. Recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre ;
11. Recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement ;
12. Recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, l'agence et la commission ;
13. Accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

Comme vous pouvez le constater, le CSS à beaucoup de devoirs et responsabilités (de « pouvoirs »).

L'employeur tente de minimiser le tout, pour pouvoir décider unilatéralement de tous ces points. Mais il n'en tient qu'à vous, ainsi que vos instances et le R.P., de faire appliquer ces points via le CSS.

Un point très important, si un litige quelconque persiste au comité, l'intervention de la CNESST est demandé et eux prendront une décision qui est alors exécutoire !

**P1 / Spécial santé**  
-sécurité

**P2 / Résumé**  
rencontre  
CNESST

**P3 / Pouvoirs du**  
CSS

**P4 / Pouvoirs,**  
suite et informa-  
tions

# Connexion



05

Hiver 2017

## SPÉCIAL

### SANTÉ SÉCURITÉ !

La santé—sécurité est une priorité pour le travailleur.



Beaucoup plus que pour l'employeur... nous ne faisons pas qu'en parler, nous devons l'appliquer et nous assurer que les règles soient bien appliquées.

Dans notre domaine, à Énergie électrique, nous avons plusieurs outils pour nous y aider. Il faut non seulement les connaître, mais aussi pouvoir les appliquer sans que l'employeur tente de les contourner.

Les outils principaux sont les représentants en prévention, le comité santé—sécurité (CSS) et DRAT.

Curieuse-

ment, même si l'employeur cri haut et fort que la santé—sécurité est importante pour lui, lui-même essaie le plus possible de contourner les comités, tel que le CSS et DRAT central...

Ce bulletin Connexion vous donnera quelques explications reliés à ce domaine, mais commençons d'abord par vous résumer une rencontre de votre syndicat et de vos R.P. avec l'employeur et le CNESST ...

## Mise en contexte

Des travaux devaient avoir lieu sur un alternateur à CIM. Ceux-ci exigeaient une zone protégée (Z.P.) de niveau 2 (conduite vidangée). Puisque les vannes de têtes ne peuvent plus servir de coupures visibles, la solution normale aurait été d'utiliser les batardeaux et de faire une Z.P. de niveau 4.

L'employeur trouvait que le temps d'installation était trop long et trop coûteux... Il disait également que mettre les batardeaux comportait plus de risques que de fonctionner autrement, avec une Z.P. de niveau 1 et la conduite d'amenée pleine.

Il s'en est suivi plusieurs discussions à différents niveaux, mais l'employeur refusait d'aller au comité DRAT pour faire valider sa procédure et que celui-ci émette une dérogation si requise.

L'employeur maintenait qu'il avait un « pouvoir » de vote et pouvait imposer sa procédure même s'il venait à l'encontre des principes DRAT établis.

Une demande d'intervention de la CNESST a donc été faite par vos ins-

tances.

Entre temps, l'employeur a modifié la table de référence et fait effectuer ces travaux en Z.P. de niveau 1.

## Résumé de la rencontre

Mardi le 21 février une rencontre avec vos intervenants syndicaux, des représentants du comité DRAT central, les R.P., les représentants de l'employeur et un représentant du CNESST a eu lieu.

Un point important, nous sommes considérés comme un secteur prioritaire, donc soumis à la loi en lien avec le comité santé sécurité (CSS).

L'intervenant de la CNESST en venu confirmer que nous devons respecter les instances en place pour prendre des décisions du genre qui a été prise pour les travaux à CIM.

Nous avons un comité DRAT paritaire, qui relève du comité CSS. Donc les situations qui exigent de prendre un alignement différent de ce qui est

prévu normalement selon les principes DRAT doivent passer par les instances paritaires... il n'y a aucun « droit de veto » qui appartient à la partie patronale.

Ceci s'applique pour les principes DRAT, tout comme pour tout ce qui est reliés aux devoirs et responsabilités du comité santé sécurité (CSS).

L'intervenant du CNESST est même allé jusqu'à expliquer qu'eux se préparaient car avec les manières d'agir de l'entreprise, Rio Tinto, ils s'attendent à avoir beaucoup de plaintes et de droit de refus qui s'appliqueront à court terme.

D'autres discussions et rencontres avec l'employeur auront lieu sur ces sujets dès que la CNESST nous fera parvenir leur rapport.

Entre temps nous faisons les interventions requises pour que la table de référence de CIM revienne comme elle était avant les modifications unilatérales de l'employeur.

Restez vigilants et ne prenez pas pour acquis tout ce que l'employeur veut vous faire faire surtout si les règles semblent différentes de vos habitudes.

## Comité Santé-Sécurité

Voici quelques points de la loi sur la santé, sécurité qui encadre les comités en santé, sécurité (CSS).

Vous verrez que leur pouvoir est assez « étendu » et que l'employeur se les approprie un peu trop souvent...

### Art. 71 et 72

Au moins la moitié des membres du comité sont des représentants des travailleurs, désignés par l'association accréditée.

### Art. 73

L'ensemble des représentants des travailleurs et de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.

### Art. 78

Les fonctions du comité :

1. Choisir conformément à l'article 118 le médecin responsable des services de santé de l'établissement.



2. Approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable ;
3. Établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail ;
4. Choisir les moyens et équipements de protection individuels qui sont le mieux adaptés aux besoins des travailleurs ;
5. Prendre connaissance des éléments du programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur ;
6. Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents