

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER
TOUT LE MONDE**



Projet de loi C-58, 2022, intitulé « Loi sur la sécurité au travail »



CHAQUE JOUR

Semaine nationale
de la santé et de la sécurité du travail 2022
SEMAINESST.ORG

Vis-tu une surcharge de travail ?

Quand faire de ton mieux, ce n'est jamais assez et qu'on t'en demande toujours plus, il faut que ça change.



CHAQUE JOUR

POUR VRAIMENT PROTÉGER TOUT LE MONDE



csn.gc.ca/sst

Es-tu reconnu dans ton travail ?

Quand il n'y a jamais de tapes
dans le dos et de « mercis »,
mais toujours plus de job à faire,
il faut que l'employeur apprenne
à te respecter.



CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

Est-ce que ton boss te soutient et agit quand il le faut ?

Quand le boss t'écoute jaser de problèmes au travail le midi, mais qu'il ne fait rien pour corriger ces situations, qu'il « entend » ce que tu dis, mais qu'il n'agit pas, il faut que ça change.



CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst



Est-ce que tes collègues te soutiennent ?

Un milieu de travail sain où l'on peut travailler en équipe, obtenir de l'aide et de l'appui quand on en a besoin, c'est nécessaire.

CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

Est-ce que tu bénéficies d'une réelle autonomie au travail ?

La latitude pour accomplir son travail, ce n'est pas juste pouvoir aller manger ou aller aux toilettes quand on veut.



CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

Est-ce que la communication est bonne au travail ?

Savoir ce qui se passe à ta job au jour le jour et ne pas apprendre les nouvelles quand l'entreprise fait l'objet d'un reportage à la télé, ce n'est pas un luxe, c'est un minimum.

CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

Le télétravail, un peu, beaucoup ou pas mal trop ?

Le télétravail offre
des avantages, c'est vrai.
Mais pour conserver
sa santé au travail, il faut
pouvoir télétravailler dans
un contexte optimal.



CHAQUE JOUR

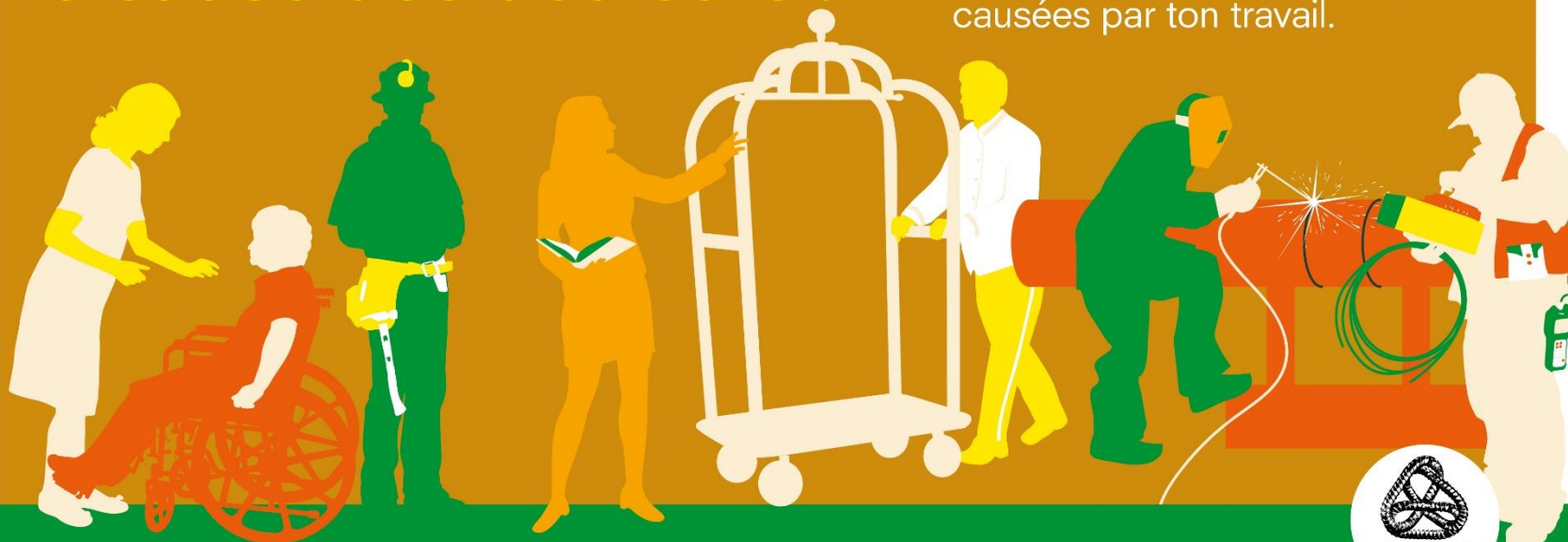
**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

**Est-ce que ton travail
te cause des douleurs ?**

Si tu éprouves des douleurs
au dos, aux épaules ou aux
jambes, elles sont peut-être
causées par ton travail.



CHAQUE JOUR

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER TOUT LE MONDE
SANTÉ-SÉCURITÉ DU TRAVAIL**



csn.qc.ca/sst

COUVOIR
Ramsay

ENTRE BONNES MAINS





Ensemble,
on nourrit le monde

POLYMER

Plus de 100 ans d'expertise, plus de 100 000 employés, plus de 100 pays, plus de 100 milliards de produits. C'est ce qui nous rend uniques. Ensemble, nous sommes plus forts.

ONGILL

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

entre

**GROUPE COLABOR INC. - DIVISION
SAINT-NICOLAS**

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DE COLABOR LÉVIS
(CSN)**



2021 – 2025

Article 16 Sécurité et santé

- 16.01 a) L'employeur prend, en conformité aux lois et règlements de la santé et sécurité, les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés sur les lieux de travail.

Le syndicat coopère avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents.

- b) Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident.
- c) Si un salarié absent pour maladie industrielle ou accident de travail ne peut, lors de son retour au travail, occuper la même fonction qu'au moment de son départ, suivant les recommandations du médecin de la CNESST, il pourra utiliser son ancienneté pour déplacer le salarié le moins ancien d'une fonction dont le taux maximum de salaire est égal ou inférieur à la fonction qu'il occupait, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction. Le salarié recevra le taux de salaire de sa nouvelle fonction.
- d) Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.

Les accidents majeurs devront être rapportés le plus tôt possible et donner lieu rapidement à une enquête. Tout autre accident devra être inscrit dans un registre prévu à cette fin la journée même.

- e) L'employeur doit s'assurer de transmettre dans le plus bref délai, maximum une (1) semaine, les formulaires à la CNESST et en effectuer la gestion tel qu'elle est prescrite par la Commission.
- f) En cas d'accident ou de maladie, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires, à ses frais, pour évacuer le blessé ou le malade vers le centre hospitalier le plus près. En cas de doute sur la gravité de la blessure, l'ambulance est appelée sans délai et l'évacuation se fait aux frais de

l'employeur. Une présence doit être assurée auprès du blessé ou du malade jusqu'à sa prise en charge par un centre de santé (hôpital, CLSC). Dans le cas d'un accident de travail nécessitant le transport du salarié à l'hôpital ou à une clinique médicale près de l'établissement, tel transport est aller-retour et aux frais de l'employeur.

16.02 Comité de santé-sécurité

- a) Les parties forment un comité conjoint de santé-sécurité composé de cinq (5) représentants de l'employeur et de cinq (5) représentants désignés par le syndicat.

Chacune des parties informe l'autre par écrit du nom de ses représentants et de tout changement subséquent.

- b) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de sécurité, de santé et de salubrité ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. Il a aussi pour mandat de faire des recommandations ayant pour objet de prévenir les agressions et le harcèlement ainsi que de suggérer des critères de prévention notamment en ce qui concerne les vêtements de travail.
- c) Le comité de santé-sécurité se réunit une (1) fois par mois pour un minimum de neuf (9) rencontres par année.

Le temps consacré à ces réunions par les représentants du syndicat est sans perte de salaire (incluant les primes). Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, être secondée par un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé.

- d) Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un accident de travail impliquant une perte de temps, deux (2) membres du Comité de santé-sécurité (un (1) délégué du syndicat et un (1) délégué de l'employeur), conduisent une enquête sur ledit accident. Ils préparent un rapport écrit dans les meilleurs délais à l'intention des membres du Comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées, s'il y a lieu.

- e) Un délégué du syndicat membre du Comité de santé-sécurité est libéré de son travail sans perte de salaire (incluant les primes) à un moment convenu avec son supérieur immédiat dans les cas suivants :
- Enquête sur les événements qui ont causé un accident de travail;
 - Accompagnement d'un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la CNESST;
 - Enquête relative à l'exercice du droit de refus par un salarié ou un groupe de salariés.
- f) L'employeur remet, sur demande, au syndicat une copie de tout rapport d'inspection ou d'enquête concernant la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST et/ou de tout organisme mandaté par le Comité de santé-sécurité.

16.03 Droit de refus

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Dans cette situation, la procédure suivante s'applique :

- a) Le salarié informe immédiatement son supérieur immédiat.
- b) Le supérieur immédiat corrige la situation. À défaut pour lui de corriger la situation, il doit immédiatement en informer deux (2) membres du comité conjoint de santé-sécurité, soit un représentant de l'employeur et un représentant du syndicat.
- c) Dans les plus brefs délais, ces deux (2) représentants font enquête et rendent une décision exécutoire. À défaut d'entente entre ces deux (2) représentants, un inspecteur de la CNESST est saisi du problème et sa décision est exécutoire. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision ou d'un appel selon les mécanismes prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

- d) Un salarié ne peut exercer le droit de refus d'exécuter un travail si l'exercice de ce droit met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'autres personnes.

16.04 Premiers soins

L'employeur met à la disposition des salariés un nombre adéquat de trousse de premiers soins conformes aux normes de la CNESST et permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

16.05 Lésion professionnelle

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle rendant le salarié incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle, l'employeur doit remettre au syndicat une copie de la déclaration du salarié le jour même de la survenance de la lésion professionnelle. La déclaration de l'évènement entourant les circonstances de la lésion professionnelle doit se faire en présence d'un représentant du syndicat, si un représentant du syndicat est présent lors de l'évènement entourant cette lésion professionnelle. Le formulaire de réclamation CNESST du travailleur doit être rempli en présence d'un représentant du syndicat, si un représentant du syndicat est présent lors de l'évènement entourant la lésion professionnelle.

L'employeur ou le représentant de l'employeur remet simultanément au syndicat et à la CNESST une copie de l'avis de l'employeur et demande le remboursement entourant la survenance de cette lésion professionnelle.

- b) L'employeur remet au syndicat une copie de toutes déclarations d'accidents/incidents du travail qui surviennent dans son établissement et qui ne rendent pas le salarié incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle dans les trois (3) jours ouvrables suivant la connaissance de l'employeur d'un tel document.
- c) Un membre du comité de santé et sécurité désigné par le syndicat peut, après entente avec l'employeur, s'absenter de son travail sans perte de

salaire, afin de rencontrer un salarié qui a subi une lésion professionnelle. Cette rencontre doit se tenir sur les lieux du travail.

La première semaine de chaque mois, l'employeur envoie au syndicat la liste des salariés victimes d'une lésion professionnelle.

16.06 Rapport d'expertise

L'employeur avise le syndicat lorsqu'un salarié est convoqué en expertise médicale dans un délai raisonnable.

L'employeur doit remettre au salarié et au syndicat, une copie de toute expertise médicale en vertu de la LATMP, dès la réception de celle-ci par l'employeur. Afin que le syndicat puisse avoir une copie de cette expertise médicale, le salarié doit avoir signé un mandat de représentation.

Tout rapport d'expertise de nature ergonomique, d'hygiène industrielle, d'un ingénieur, d'un microbiologiste ou autres experts en lien avec la santé et la sécurité des salariés est remis au comité SST dans un délai raisonnable.

16.07 Compensation

- a) Le salarié victime d'un accident de travail est rémunéré à son taux horaire régulier pour toute heure perdue le jour de l'accident de travail, s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause dudit accident de travail.
- b) Lorsqu'un salarié est accidenté au travail, l'employeur lui verse l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour la période des quatorze (14) premiers jours comme prévu à l'article 60 de ladite loi.
- c) Les formulaires appropriés de la CNESST sont disponibles en tout temps au bureau du contremaître.

16.08 Retour progressif au travail

À la suite d'une maladie ou d'un accident, un salarié peut, sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une période de réadaptation et demander d'être programmé pour un nombre d'heures ou de jours inférieurs à celui pour lequel il est normalement programmé.

Le nombre d'heures ou de jours de travail et la durée d'une telle période de réadaptation doivent faire l'objet d'une entente préalable entre le salarié et l'employeur avant le début du retour progressif.

Le salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail ne perd pas son statut et les avantages qui s'y rattachent.

16.09 Assignation temporaire

Lorsque l'employeur désire utiliser l'affectation temporaire pour un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il peut le faire dans le cadre suivant :

- a) Le salarié peut être affecté à des tâches modifiées conformément à l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- b) Toutefois, cette affectation temporaire ne doit pas avoir pour effet de déplacer un autre salarié de son poste habituel.

16.10 Utilisation des produits chimiques

Tous les produits chimiques utilisés par des salariés doivent être identifiés et une description des risques inhérents à leur utilisation est accessible à chaque salarié qui est appelé à les manipuler.

16.11 Salle de repos

Des salles adéquates pour le lunch et le repos sont fournies ; elles sont chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le syndicat et les salariés coopèrent avec l'employeur afin de maintenir les salles de repos et les toilettes dans des conditions de propreté et d'hygiène.

L'employeur met à la disposition des salariés des réfrigérateurs, fours micro-ondes et fours grille-pain.