CLAUSES À NÉGOCIER EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Introduction :

La santé et sécurité est parfois la grande négligée de nos négociations de convention collective. Les syndicats oublient souvent que l’amélioration des conditions de travail peut passer par la négociation de meilleures clauses en matière de santé-sécurité. Pourtant, s’il y a bien un sujet qui touche directement les salariés, c’est bien celui-là.

Ce document a trois objectifs. Le premier, celui d’éveiller les syndicats à réintégrer le sujet de la santé et sécurité dans la négociation. Le deuxième, celui de proposer des clauses pertinentes et atteignables afin d’améliorer l’action en santé-sécurité. Enfin, l’objectif ultime est d’améliorer de façon générale les conditions de travail des membres des syndicats. À cet effet, le document renferme une gamme d’éléments et une variété de clauses qu’il serait souhaitable de retrouver dans une convention collective et qui pourront inspirer les membres des comités de négociation. De plus, ces éléments à négocier proviennent presqu’exclusivement des syndicats de la Fédération du Commerce.

Le document est divisé en deux sections ; le volet – prévention et le volet – réparation (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle). Pour faciliter la recherche, les passages intéressants sont surlignés dans les extraits de textes.

**VOLET PRÉVENTION :**

A) Comité paritaire de santé et sécurité

1- Composition du comité :

La plupart des conventions collectives de la Fédération du Commerce renferment une clause où les parties forment un comité paritaire de santé et sécurité. La composition du comité varie beaucoup d’une convention collective à une autre.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective** **:**

 - nombre égal de participants employeur-syndicat;

 - doit tenir compte de la grosseur de l’établissement, les différents départements et le nombre de bâtiments;

 - le nombre de salariés et les différents quarts de travail;

 - possibilité de s’adjoindre un expert ou personne ressource externe;

 - le conseiller syndical au dossier devrait avoir accès sans qu’il soit inclus dans le nombre de participants

**Extraits de la convention collective du S.t. d’Olymel Vallée-Jonction**

 *Ce comité est composé de quatre* ***(4)*** *représentants nommés par le Syndicat incluant les deux (2) représentants Syndicaux à**la prévention et quatre* ***(4)*** *représentants nommés par l’Employeur. Le comité se rencontre une fois par mois ou plus si nécessaire;*

 *Le comité peut créer des sous-comités pour l’exécution de son mandat, lesquels se réunissent de façon hebdomadaire,**à moins que le comité de santé et sécurité convienne d’une autre fréquence.*

*Le comité détermine ses propres règles de fonctionnement, celles des sous-comités, et la composition de ceux-ci.*

 *Sur préavis d’au moins une (1) semaine, l’une ou l’autre des parties membre du comité ou des sous-comités peut se faire assister par une personne ressource de son choix.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

 *Un comité paritaire de santé et sécurité est formé. Un conseiller syndical dûment mandaté par le Syndicat peut assister aux rencontres du comité de santé et sécurité. Le comité est composé de cinq (5) représentants patronaux et de cinq (5) représentants syndicaux, dont le membre de l’exécutif syndical responsable du volet santé-sécurité.*

 *Sur entente entre les parties, le comité peut s’adjoindre les services de spécialistes en santé et sécurité afin de prévenir tout accident de travail ou maladie professionnelle. Toute recommandation faite par tel spécialiste est soumise au comité.*

2- Fonctionnement du comité

De façon générale, les parties à la convention ont convenu ensemble les règles qui guident les membres du comité de santé et sécurité lors de leurs rencontres. Mais, elles n’y sont pas toutes inscrites. Il est utile d’inscrire à la convention les éléments les plus importants ou des précisions quant aux modalités de fonctionnement, pour éviter les malentendus et les erreurs d’interprétation. À titre d’exemple, ces éléments sont : la fréquence des rencontres, le mandat du comité, le temps de libérations syndicales pour la préparation, la rémunération des représentants (sans perte de salaire), les absences au comité et les remplaçants, les procès-verbaux du comité et l’affichage sur les tableaux SST, les libérations syndicales pour la formation des membres du comité, la remise des statistiques CSST et les rapports d’accidents ou d’incidents, la présidence du comité, etc. Voici quelques suggestions.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 - la fréquence des rencontres établies et planifiées plusieurs mois à l’avance;

 - le mandat du comité;

 - du temps de libérations syndicales pour la préparation;

 - la rémunération des représentants sans perte de salaire, bénéfices, ni avantages;

 - le remplacement des absents;

 - le procès-verbal du comité, l’affichage sur les tableaux et l’ordre du jour;

 - la remise des documents, statistiques et rapports d’accidents ou d’incidents en lien avec la santé-sécurité;

 - la présidence du comité;

 - les décisions du comité;

 - la formation des membres du comité, etc.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Viandes du Breton**

 *Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et sécurité au travail qui a pour but de régler à la source, selon l’objectif de la loi, les questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés à l’occasion de leur travail, et ce, sous réserve des dispositions du présent article :*

 *Le comité veille à l’amélioration des conditions de santé, de sécurité et la préservation de l’intégrité physique et mentale des salariés.*

 *a) Ce comité est composé de cinq (5) représentants nommés par le syndicat provenant de l’abattage, de la coupe et de l’entretien incluant un (1) représentant syndical à la prévention et cinq (5) représentants nommés par l’employeur;*

 *b) À toutes les 5 à 6**semaines environ, une rencontre du comité de santé et sécurité au travail se tiendra à la suite de l’inspection d’usine effectuée dans les trois (3) départements suivants : la coupe, l’abattage et l’entretien. Les personnes suivantes seront présentes lors de l’inspection de l’usine : un membre du comité représentant les salariés du département et le représentant à la prévention. En cas d’absence d’un de ces membres, les membres du comité SST représentant les salariés désigneront un représentant remplaçant pour procéder à l’inspection. Cependant, le comité peut se rencontrer au besoin après entente entre les parties.*

 *c) Le**comité détermine ses propres règles de fonctionnement.*

 *L’employeur tient le procès-verbal des séances du comité et en remet une copie aux membres du comité.*

 *Le procès-verbal est remis aux membres du comité dans un délai raisonnable n’excédant pas un (1) mois après la rencontre.*

 *Le procès-verbal est adopté par le comité et est affiché au tableau santé et sécurité.*

 *Les fonctions du comité sont celles prévues aux points 1 à 13 de l’article 78, chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.*

 *Sur préavis d’au moins une (1) semaine, l’une ou l’autre des parties membres du comité peut se faire assister par une personne ressource de son choix.*

 *L’employeur convient d’accorder aux membres du comité paritaire en santé et sécurité deux (2) journées par membre du comité par année sans perte de salaire pour suivre des formations ou pour participer à des colloques. Ces formations ou colloques sont choisis par le comité paritaire. Si un membre du comité qui participe à une formation ou colloque travaille de soir la libération est accordée selon la pratique prévue à l’article 6****.***

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Épiciers Unis Métro Richelieu Newton Québec**

 *L'Employeur s'engage à remettre au comité paritaire et au Syndicat tous rapports d'accidents (incluant le registre des premiers soins - douleurs et autres) et toutes statistiques fournies à la Commission de santé et sécurité au travail ainsi que tout rapport relatif à la sécurité et la santé des salariés.*

 *Le comité paritaire se réunit selon les besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au minimum une fois tous les mois. Ces réunions sont tenues pendant les heures ouvrables. L'Employeur permet aux représentants des salariés au sein du comité paritaire et qui travaille sur l'équipe de jour ou de soir, d'être libéré sans perte de salaire une heure trente (1 h30) minutes avant le début de la rencontre avec l'Employeur.*

 *Le comité paritaire adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.*

 *Un représentant de l'Employeur tient un procès-verbal de toutes les réunions. Ce procès- verbal est adopté par le comité.*

 *Les décisions du comité paritaire doivent être unanimes; le Syndicat ayant un vote et l'Employeur ayant aussi un vote.*

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

 *a) L’employeur et le syndicat conviennent de maintenir le comité de santé et sécurité au travail, ce comité est formé de deux (2) membres représentant les salariés ainsi que de deux (2) membres représentant l’employeur. Sur préavis de quinze (15) jours, les représentants du syndicat peuvent à l’occasion de ces rencontres, s’adjoindre le conseiller de leur choix qui pourra avoir accès aux postes de travail pour fins d’étude.*

 *b) Les membres du comité de santé et sécurité tiennent une (1) réunion une (1) fois par mois.*

 *c) Les membres du comité de santé et sécurité sont libérés sans perte de salaire, bénéfices et avantages prévus à la convention pour assister à cette réunion.*

 *d) L’employeur convient d’afficher les procès-verbaux des réunions et tous les rapports des inspecteurs dûment mandatés par la CSST.*

 *e) Le rôle du comité est d’identifier et d’évaluer les risques d’accident ou d’atteinte à la santé des salariés, ce qui comprend les lieux de travail, l’équipement et les méthodes de travail, faire des recommandations sur les meilleurs moyens à prendre pour protéger adéquatement les salariés contre les conséquences de tels risques.*

**Extraits de la convention collective du S.s. de Barry Callebaut Canada**

 *c) Aux réunions du comité, la présidence est assumée à tour de rôle en alternance par les représentants de chaque partie. De plus, le procès-verbal des délibérations de chaque réunion est publié et conservé par le comité. Copie de chaque procès-verbal est transmise à l'employeur et au syndicat.*

 *d) L'employeur fournit au comité de santé et de sécurité tous les renseignements nécessaires à son bon fonctionnement. De plus, l'employeur met à la disposition du comité, les équipements, les locaux et le personnel de bureau nécessaires à l'exercice de ses fonctions.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

 *d) Le comité conjoint doit siéger au moins une fois par mois durant les heures de travail et sans perte de salaire pour les membres du comité conjoint. Dans les cas urgents, le comité siège sur demande écrite de l’une ou l’autre des parties. Le procès-verbal du comité conjoint indiquent les sujets traités et est préparé par un représentant de l’Employeur et remis au responsable syndical du comité de santé et sécurité pour approbation avant sa diffusion. La pratique actuelle de libérer les membres du comité quatre-vingt-dix minutes avant la tenue des réunions est maintenue.*

B) Représentant à la prévention

Plusieurs employeurs ont depuis longtemps reconnu l’utilité d’avoir un interlocuteur, du côté syndical, responsable de la prévention de la santé et sécurité. Lorsque cette personne nommée par le syndicat a un mandat clair, qu’elle a du temps pour accomplir son travail et qu’elle n’évolue pas dans un contexte de confrontation, elle peut faire de grandes choses. Voici des exemples de modalités et de responsabilités entourant le travail du représentant syndical à la prévention.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 **-** un nombre de représentants et délégués à la prévention suffisant en fonction du nombre de salariés et quart de travail;

 - pouvoir d’enquête – une liberté d’action ;

 - être informé et présent lorsqu’un inspecteur de la CSST se présente à l’établissement;

 - être présent lors de l’exercice d’un droit de refus;

 - un temps de libération suffisant pour faire son travail.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Coop-IGA Rimouski**

 *L'employeur reconnaît une (1) personne salariée par établissement, désignées par le syndicat comme déléguée en santé et sécurité au travail ainsi qu'un (1) membre de l'exécutif syndical comme représentant à la prévention. Ce dernier participe au comité conjoint de chaque établissement.*

 *La personne déléguée à la santé et sécurité dans son établissement a droit dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, sans perte de salaire et autres bénéfices:*

 *- d'être présente lors de l'exercice d'un droit de refus dans son établissement;*

 *- de faire enquête sur toute situation dangereuse dont elle est informée et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à la clause 5.06 (il peut se libérer de même que le salarié après avoir avisé l’employeur);*

 *- d'être présente lors de toute enquête ou inspection d'un agent de la CSST ou de tout autre agent gouvernemental;*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de la Brasserie Labatt**

 *La compagnie libérera huit (8) heures par jour un salarié désigné par le syndicat pour s'acquitter des fonctions reliées à la santé et sécurité dans l'usine, au C.M.M. et dans les entrepôts satellites tel que décrit au point 10 de l'annexe D. Pour des fins administratives, ce salarié relève du Coordonnateur santé/sécurité. Le représentant à la prévention sera rémunéré selon le taux de son occupation dans son département.*

**Extraits de la convention collective du S.t. d’Olymel Vallée-Jonction**

 *Ce comité est composé de quatre (4)**représentants nommés par le Syndicat incluant les deux (2) représentants syndicaux à la prévention et quatre (4)**représentants nommés par l’Employeur. Le comité se rencontre une fois par mois ou plus si nécessaire.*

 *L’Employeur convient de libérer sans perte de salaire et avantages les représentants à la prévention pour un total de quarante (40) heures par semaine, soit vingt (20) heures pour chacun des quarts de jour et de soir/nuit du lundi au vendredi.*

 *Le travail effectué durant cette période se fait de façon paritaire (syndical-patronal) et est axé sur la prévention et la réduction des accidents de travail.*

 *Le salarié ayant subi une lésion professionnelle doit revenir sur les lieux de travail, lorsque c’est possible, pour permettre au représentant de l’employeur et au représentant syndical à la prévention de procéder à l’enquête d’accident de travail.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Viandes du Breton**

 **Assistance d‘un membre du comité**

 *Dans tous les cas de lésion professionnelle, le salarié concerné peut demander l’aide du représentant à la prévention du comité de santé et sécurité pour compléter le formulaire de déclaration et l’assister dans un dossier de santé et sécurité. Le représentant ne subit aucune perte de salaire pour assister le salarié.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Presto libre-service de la région de Québec**

*b) Un représentant des salariés membre du comité de santé et de sécurité peut sans perte de salaire enquêter sur les événements majeurs qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et peut soumettre les recommandations appropriées.*

C) Inspection et enquête de la CSST

Il arrive parfois qu’un inspecteur de la CSST se présente sur les lieux de travail. Il est rare que ça ne soit pas dans un but précis. Que ce soit pour un droit de refus exercé par un salarié, un accident grave ou toute autre circonstance, le syndicat doit être informé et être présent lors de sa visite. Le représentant syndical à la prévention est normalement la personne toute désignée pour cela, sinon un membre syndical du comité de santé-sécurité, à tout le moins. La convention collective est le moyen privilégié pour s’assurer de la présence syndicale lors des visites de l’inspecteur de la CSST.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 - on devrait favoriser le représentant syndical à la prévention pour accompagner l’inspecteur;

 - obligation à l’employeur d’informer le syndicat de la visite de l’inspecteur ou de son arrivée à l’établissement;

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Viandes du Breton**

 *Le représentant à la prévention ou son substitut, membre du comité de santé et de sécurité, doit être présent lors de la visite d’un inspecteur de la C.S.S.T. sur les lieux du travail.*

 **Extraits de la convention collective du S. de IKEA Montréal**

 **Inspection et enquête de la CSST**

 *Toute inspection et enquête sur la santé et sécurité effectuée par un inspecteur et/ou un enquêteur de la CSST doit se faire en présence d’un membre syndical du Comité conjoint Santé-sécurité.*

D) Droit de refus

La grande majorité des conventions collectives de la Fédération du Commerce renferme des clauses se rapportant à l’exercice du droit de refus. Cependant, il est particulièrement utile d’inclure dans la convention collective des éléments de la loi (LSST, Chapitre III, Section 1, article 12) qui sont parfois sources de conflits entre les représentants des parties lorsque survient un tel événement.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 **-** l’article qui définit le droit de refus;

 - la procédure – avis à l’employeur et représentant à la prévention;

 - l’interdiction de congédier, suspendre ou exercer des mesures discriminatoires ou des représailles;

 - le moment où on doit appeler l’inspecteur de la CSST;

 - l’interdiction de faire exécuter le travail par un autre salarié sauf sous certaines circonstances prévues.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Sucre Lantic**

 *a) Un salarié peut refuser d’exécuter un travail s’il a des motifs de croire que l’exécution de ce 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 a un semblable danger, en conformité avec les dispositions du chapitre III de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.*

 *b) Le salarié ne peut cependant refuser d’exécuter un travail si le refus d’exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la sécurité ou l’intégrité physique d’une autre personne ou si les conditions d’exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu’il exerce.*

 *c) Lorsqu’un salarié refuse d’exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son superviseur immédiat ou son remplaçant, qui en informe immédiatement le représentant désigné du secteur concerné sur le comité de santé et de sécurité paritaire et le vice-président en santé et sécurité au travail pour un examen avec lui de la situation et des corrections qu’il entend apporter.*

 *Jusqu’à ce qu’une décision exécutoire soit rendue ordonnant au salarié de reprendre le travail, l’Employeur ne peut, sous réserve de certaines circonstances prévues à la Loi, faire exécuter le travail par un autre salarié, et le salarié qui exerce son**droit de refus est réputé être au travail lorsqu’il exerce ce droit.*

 *Si le salarié persiste dans son refus d’exécuter le travail alors que le superviseur immédiat ou, le cas échéant, l’Employeur ou son représentant, et le représentant désigné du secteur concerné sur le Comité de santé et de sécurité paritaire ou, le cas échéant, les coprésidents du Comité de santé et de sécurité paritaire, sont d’avis qu’il n’existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié mais ne justifient pas un autre salarié de refuser d’exécuter le travail, l’Employeur peut faire exécuter le travail par un autre salarié, conformément à la Loi. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.*

 *d) Un salarié ayant exercé un droit de refus doit demeurer disponible et peut être affecté à d’autres tâches qu’il est raisonnablement en mesure d’accomplir.*

 *e) Après l’examen de la situation, l’intervention de l’inspecteur de la CSST peut être demandée.*

 *f) L’Employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié a exercé un droit de refus ainsi que mentionné ci-dessus, à moins que ce droit ait été exercé de façon abusive par le salarié.*

E) Plaintes pour harcèlement ou violence en milieu de travail

Qui, dans l’exercice de ses fonctions syndicales, n’a pas vécu, à un moment ou un autre, une situation de harcèlement psychologique ou de violence, qu’elle soit verbale ou physique. Même si ultimement c’est la responsabilité de l’employeur de prévenir le harcèlement, des syndicats ont depuis quelques années commencé à s’intéresser au phénomène et à tenter de le traiter de façon paritaire. Un mécanisme de traitement des plaintes peut alors être mis en place par les parties afin de prendre en charge plus rapidement les plaintes des présumées victimes, et aussi d’éviter la judiciarisation des plaintes.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

- la définition de la Loi des normes (LNT, article 81.18);

 - la formation d’un comité paritaire contre le harcèlement ou la violence au travail;

 - des politiques et des activités de prévention contre le harcèlement;

 - un mécanisme paritaire de traitement des plaintes (quand les relations du travail sont bonnes);

 - de s’assurer que le processus est confidentiel.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

Violence en milieu de travail

*B. DÉFINITION*

*II y a violence, dans un milieu de travail, quand une personne ou un groupe de personnes, par des actions ou par des menaces, porte atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à l’intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d’une autre personne et qui entraîne ou peut entraîner pour cette personne un milieu de travail néfaste.*

*C. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES*

*Toute personne qui subit de la violence peut déposer une plainte ou non auprès d’un (1) membre du comité conjoint. Pour les fins des présentes, le comité conjoint est composé d’un (1) représentant de l’Employeur et d’un (1) représentant du Syndicat.*

*La plainte est traitée de façon préliminaire, et à l’intérieur d’un délai 48 heures, par un comité formé par la direction des ressources humaines et la présidence du Syndicat ou leur remplaçant.*

*Ce comité décide, s’il y a lieu, de donner suite à la plainte, et dans ce cas, le réfère au comité conjoint de violence ou à une ressource externe appropriée, aux frais de l’Employeur.*

*Le comité conjoint procède à l’enquête et l’analyse des faits en la forme et la manière qu’il juge appropriées. A défaut de manque de disponibilité d’une partie, l’autre partie peut effectuer l’enquête seule.*

*Le rôle du comité conjoint est :*

*1) de référer, le cas échéant, la personne impliquée au Programme d’Aide aux Employés;*

*2)**d’informer, dans la mesure du possible avec le consentement de la personne présumée*

*victime de violence, la personne qui fait l’objet du recours de l’existence de celui-ci et d’entendre sa version;*

*3) de soumettre à l’Employeur et au Syndicat des recommandations, préventives ou correctives, afin de résoudre le problème. En aucun cas on ne pourra recommander de mesure disciplinaire. L’absence de recommandation ne peut empêcher l’Employeur de prendre de telles mesures s’il le juge nécessaire;*

*4)**d’informer la personne plaignante de ses droits et recours possibles.*

*D. Le non-respect des principes énoncés à la présente peut comporter des conséquences graves.*

*E.**Une personne qui fait une plainte frivole, abusive ou de mauvaise foi s’expose à des conséquences graves.*

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM (Lettre d’entente no 6)**

*Politique pour contrer la violence en milieu de travail*

*1. Objectifs de la politique*

*a) Maintenir, dans le milieu de travail, un climat exempt de violence, propre à protéger l’intégrité physique et psychologique des personnes;*

*b) Contribuer à la sensibilisation, à l’information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de violence en milieu de travail;*

*c) Établir des mécanismes d’aide et de recours en matière de violence en milieu de travail.*

*2. Cadre d’application*

*La présente politique s’appuie sur les dispositions de la Charte des droits et libertés, qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques. Elle s’appuie également sur la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

*3. Définition de la violence en milieu de travail*

*II y a violence quand, dans un milieu de travail, un individu ou un groupe d’individus, par des actions ou par des menaces, porte atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l’intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d’un autre individu ou groupe d’individus.*

*4. Champ d’application de la politique*

*La violence en milieu de travail peut s’exercer dans un rapport hiérarchique (employeur/employé, par exemple) mais elle peut s’exercer dans tous les types de rapports existant dans les milieux de travail.*

*5. Engagement du syndicat et de l’employeur, en matière de violence en milieu de travail*

*a) Ne tolérer aucune forme de violence dans le milieu de travail ;*

*b) L’employeur s’engage à assurer un milieu favorisant l’intégrité physique et psychologique des personnes;*

*c) Contribuer à la sensibilisation, l’information et la formation du milieu;*

*d) Développer des moyens pour prévenir les situations de violence;*

*e) Intervenir de façon à mettre fin aux comportements violents;*

*f) Inciter les personnes victimes à faire valoir leurs droits et les protéger.*

*6. Moyens d’action*

*a) Sensibiliser le milieu à la problématique de la violence en milieu de travail et fournir une information adéquate à cet égard;*

*b) Donner accès à de la formation permettant de détecter, désamorcer, se protéger ou déclarer la violence;*

*c) Mettre en place des lignes directrices pour un environnement sécuritaire (dispositifs de surveillance, d’alerte, d’intervention en cas d’appel à l’aide, planification d’un environnement sécuritaire, fonctionnel et accueillant, etc.).*

*7. Mécanismes de traitement des plaintes*

*La personne qui subit de la violence peut formuler une plainte sans qu’il ne lui soit porté aucun préjudice ou qu’elle ne fasse l’objet de représailles.*

*Les parties devront s’entendre sur une personne habiletée à**recevoir et traiter les plaintes. À défaut d’entente sur une personne, il y aura formation d’un comité conjoint (1 représentant le syndicat et 1 représentant l’employeur) pour recevoir et traiter les plaintes.*

*Son rôle est :*

*a) De recevoir la plainte, d’agir avec diligence et confidentialité;*

*b) D’assurer le soutien psychologique et technique de la personne plaignante et de l’informer de ses droits et des différents recours possibles;*

*c) D’informer, avec le consentement de la personne plaignante, la personne qui fait l’objet de la plainte de l’existence de celle-ci et d’entendre sa version;*

*d) De soumettre des recommandations afin de résoudre le problème (préventives ou correctives). En aucun cas, on ne pourra recommander de mesures disciplinaires. L’absence de recommandation ne peut empêcher l’employeur de prendre de telles mesures s’il le juge nécessaire.*

E) Budget pour la santé-sécurité

La prévention en santé-sécurité au travail ne se fait pas sans un investissement important de la part des employeurs. Leurs contributions se voient tant par les ressources humaines consacrées à la santé et sécurité, que les ressources financières réellement investies telles que les libérations syndicales sans perte de salaire ou l’octroi d’un budget dédié à la prévention. Parfois, certains employeurs vont jusqu’à déterminer lors des comités paritaires comment sera dépensé les montants qu’ils ont budgétés. En tout état de cause, l’intérêt d’un syndicat à négocier une clause portant sur un budget dédié à la prévention, c’est à tout le moins, de forcer l’employeur à s’engager par écrit à investir en santé et sécurité.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

- un engagement écrit qu’il y aura un budget pour des activités de prévention de toutes sortes;

 - l’échange d’informations spécifiques des sommes investies en prévention aux membres du comité paritaire de santé-sécurité;

 - le montant que l’employeur entend investir à chaque année en santé-sécurité (idéalement).

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

*Le comité de santé et sécurité dispose d’un budget d’activités annuel prévu par l’employeur, dont il connaît la teneur, qui est utilisé pour des activités ayant trait à la santé et sécurité au travail dont :*

*a) toutes les études ou analyses, y compris les études ergonomiques jugées nécessaires;*

*b) les coûts des études de projets et les coûts des projets acceptés par le comité;*

*c) les coûts des équipements de protection individuelle (coquilles, casques, gants, gants de congélateur, lunettes de sécurité, bottes de sécurité à l’exclusion de l’allocation prévue à 29.01 2) et 4);*

*d) les coûts des activités de formation et d’animation déterminés par le comité;*

*e) les coûts des réparations à la suite de bris dus à une utilisation de l’équipement qui est non conforme ou négligente par suite du non-respect des méthodes, procédures ou pratiques de travail établies.*

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

*31.03 L’employeur investit dans l’entreprise des argents spécifiques à la prévention.*

F) Formation des membres du comité de santé et sécurité

Les fréquents changements au niveau des structures syndicales forcent souvent les syndicats à former les nouveaux élus. C’est aussi vrai en santé et sécurité où il y a tant de matière à couvrir.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 **-** une clause où tous les membres du comité santé-sécurité (employeur – syndicat) recevront la même formation, ou ;

 - une clause permettant aux membres syndicaux de participer à des colloques ou formations.

**Extraits de la convention collective du S.t. de la Station Mont-Tremblant**

*Implication des deux parties*

*Le syndicat convient de coopérer avec l’employeur afin de promouvoir et d’encourager l’éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et coopère afin que les salariés se conforment aux exigences des autorités provinciales ainsi qu’aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d’assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.*

*Tous les membres du comité de santé et sécurité reçoivent une formation sur les principes de base de la santé et sécurité, l’enquête et l’analyse d’accidents et les méthodes de résolution de problèmes. Une personne mandatée par le syndicat, conjointement avec le superviseur santé et sécurité, ont le mandat de développer le contenu de formation et de former les membres du comité.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. Viandes du Breton**

*Formation des membres du comité paritaire*

*L’employeur convient d’accorder aux membres du comité paritaire en santé et sécurité deux (2) journées par membre du comité par année sans perte de salaire pour suivre des formations ou pour participer à des colloques. Ces formations ou colloques sont choisis par le comité paritaire. Si un membre du comité qui participe à une formation ou colloque travaille de soir la libération est accordée selon la pratique prévue à l’article 6****.***

G) Le retrait préventif

Les conventions collectives n’ont majoritairement pas de clauses traitant du retrait préventif de la travailleuse enceinte et pourtant, un bon nombre de milieux de travail ont une représentation significative de femmes dans leur unité. L’intégration d’une clause à la convention collective reprenant les droits prévus à la loi, peut s’avérer utile pour ces salariées.

 **Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 **-** *comme pour l’assignation temporaire, déterminer paritairement des affectations qui répondent aux critères de sécurité et prennent en considération les risques et les dangers;*

- *la participation du syndicat dans l’analyse de l’affectation de la travailleuse qui juge que celle-ci n’est pas convenable;*

 - *s’assurer que les affectations n’augmenteront pas la charge de travail des autres salariés.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. d’Aliments Ultima (procédure)**

(Voir aussi la brochure produite par la Fédération du Commerce sur la question du retrait préventif)

*Le programme de retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite constitue avant tout un ensemble de mesures préventives qui permettent de maintenir les travailleuses en emploi en toute sécurité. C’est pourquoi, lorsque la travailleuse remet à son employeur le certificat visant le retrait de celle-ci, cela constitue une demande implicite d’affectation.*

*L’affectation proposée ne doit pas comporter les dangers décrits dans le certificat et doit comporter des tâches que la travailleuse est raisonnablement en mesure d’accomplir.*

*Lorsque le certificat de retrait est remis à l’employeur, celui-ci a 7 jours ouvrables afin de planifier une rencontre d’analyse du certificat avec la travailleuse. Un représentant de l’employeur et un représentant des travailleurs déterminé par le syndicat devra être présent lors de cette analyse. Basé sur les facteurs de risque identifiés dans le certificat visant le retrait préventif ainsi que les préoccupations de la travailleuse, une analyse de l’affectation possible est faite par les parties présentes. Les conclusions de cette rencontre sont consignées sur un formulaire qui est mis à la disposition des gestionnaires de la travailleuse.*

*L’affectation de la travailleuse enceinte ne doit pas avoir pour effet d’augmenter le travail des autres salariés. Si la travailleuse ne peut plus effectuer ses tâches régulières suite aux restrictions émises, à tout moment, celle-ci peut être affectée à d’autres tâches dans l’entreprise qui respectent les dites restrictions.*

H) Clauses particulières en vrac

Un bon nombre de syndicats ont décidé qu’il valait mieux inclure à la convention collective des éléments spécifiques de santé et sécurité. Les motifs de ces inclusions sont souvent dus au laxisme de l’employeur ou à des situations récurrentes qui provoquent des conflits entre les parties. Le renouvellement du contrat de travail est le moment privilégié pour corriger ces situations. Voici quelques exemples de thèmes et de clauses qui pourront certainement inspirer les syndicats lors de leurs prochaines négociations.

Rotation

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

*Les méthodes de travail comprennent l’application de la rotation entre les différents postes physiques de travail à l’intérieur d’une même fonction. Cette rotation s’effectue selon les recommandations du comité de santé et sécurité au travail.*

*Les équipes de travail affectées à la production de vrac effectuent une rotation de ligne à chaque jour entre les lignes de leur fonction.*

Mesures disciplinaires en santé et sécurité

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

*Les parties conviennent que les salariés et les cadres qui ne se conforment pas aux règles de sécurité établies, qui ne portent pas les équipements de sécurité ou qui n’exécutent pas leur travail selon les méthodes, procédures ou pratiques établies sont passibles de mesures disciplinaires. II est entendu qu’avant d’imposer des mesures disciplinaires, les salariés doivent être informés et une période de sensibilisation est établie conjointement concernant les nouvelles règles, nouvelles procédures ou nouvelles méthodes, ainsi que lors d’installation de nouveaux équipements. L’Employeur remet au Syndicat copie de toute mesure disciplinaire émise en vertu du présent paragraphe.*

*Monte-charge*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de PJC Entrepôt**

*L’employeur ne fait pas opérer un monte-charge par un salarie qui n’a pas reçu la formation nécessaire pour exécuter ce travail.*

Tapis orthopédiques

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de IGA La Baie**

*L‘employeur met à la disposition des personnes salariées qui en font la demande, et qui travaillent aux caisses un tapis orthopédique.*

Équipements et outils

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Épiciers Unis Métro Richelieu Newton Québec**

*L'Employeur prend les mesures nécessaires afin de s'assurer du fonctionnement sécuritaire des équipements et outils utilisés dans ses installations et ainsi se conformer à ses obligations prévues en 22.01.*

**Extraits de la convention collective du S. e. du Couvoir Ramsay**

*Des appareils protecteurs sur la machinerie et autres appareils nécessaires dans le but de protéger adéquatement les salariés contre les accidents, incluant un brassard épicondylien, seront fournis par l’Employeur.*

Appareil de mesure

**Extraits de la convention collective du S.t. du Plastique de Beauce (FIM-CSN)**

*L'employeur met à la disposition des membres du comité syndical de sécurité et santé les appareils de mesure nécessaires pour déterminer les conditions environnantes de travail.*

Travail isolé

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de COOP IGA Rimouski**

*Aucune personne salariée ne travaille seule dans un établissement, à moins de cas hors du contrôle de l'employeur; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de la Station Mont-Tremblant**

*Compte tenu de l’étendue géographique des lieux de travail de l’entreprise, l’employeur s’engage à maintenir un système de surveillance pour veiller à la sécurité physique des salariés œuvrant dans les endroits isolés et/ou à des heures tardives. Pour les fins de cette clause, les salariés concernés doivent aviser l’employeur de leurs déplacements dans le cadre de leur travail sur la propriété de la Compagnie.*

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

*Lorsqu’un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il est impossible de demander de l’assistance, l’employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, soit par une présence accrue du coordonnateur ou soit par des équipements de communication adéquats.*

Changement de température et règles d’hygiène

**Extraits de la convention collective du S.t. d’Olymel Vallée-Jonction**

*Lorsqu’un salarié doit subir un changement important de température, une période de temps suffisante lui est accordée pour se vêtir adéquatement et se changer de vêtement.*

*Une période de temps suffisante est également accordée au salarié qui quitte l’étable ou l’abattage afin qu’il puisse respecter les règlements d’hygiène applicables aux opérations.*

Information sur les risques et accueil de nouveaux salariés

**Extraits de la convention collective du S. des employés de Bombardier La Pocatière (FIM-CSN).**

*Suite à la création d'une nouvelle tâche ou à l'embauchage de nouvelles personnes salariées ou au transfert de personnes salariées de classification, l'Employeur informe les personnes salariées des risques reliés à leur travail et leur assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que les personnes salariées puissent accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.*

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

*Afin que les salariés puissent connaître de façon continue les conditions de travail, le comité de santé-sécurité informe les salariés concernés des risques inhérents à leur travail reliés à la nature des produits manipulés, des méthodes de protection à utiliser et les antidotes nécessaires en cas d‘intoxication.*

**Extraits de la convention collective du S.t. d’Olymel Vallée-Jonction**

*Un (1) membre de l’exécutif du syndicat ou un représentant du CSS et un représentant des ressources humaines participeront aux rencontres lors de l’accueil de nouveaux salariés.*

*Lors de cette rencontre paritaire les sujets abordés concernent la santé sécurité et le code de conduite des employés.*

Fermeture lors d’un vol ou tentative de vol

**Extraits de la convention collective du S. des salariées de Services et professionnelles de Desjardins du Saguenay – Lac St-Jean**

*La caisse ou le comptoir sera immédiatement fermé à la clientèle pour la journée suite à un vol ou tentative de vol à main armée.*

*La salariée victime d'un vol ou tentative de vol à main armée commis à la caisse ou au comptoir, si elle est incapable de travailler pourra faire une déclaration à la CSST.*

Manipulation de charges

**Extraits de la convention collective du S.s. de Barry Callebaut Canada**

*L‘employeur doit faire l‘ajout d’équipement pour faciliter la manipulation de poids.*

**Extraits de la convention collective du Syndicat de IKEA**

L’Employeur met à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel de matériaux lourds l’équipement nécessaire pour limiter les risques d’accident.

Appareil d’alerte

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de l’Hôtel Omni Mont-Royal**

*L'Employeur met à la disposition des préposés aux chambres un appareil d'alerte permettant à celles-ci de signaler qu'elles sont en difficulté. L'appareil sera aussi disponible pour les salariés travaillant seuls en contact avec les clients sur les étages des chambres. Ces salariés prennent possession de l'appareil au début du quart et le rapportent à la fin. Ces salariés sont responsables de l'appareil.*

*Le coût ainsi que l'entretien de l'appareil sont assumés par l'Employeur.*

Exercice d’incendie et plan d’évacuation

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

*a) L’employeur s’engage à faire effectuer deux (2) exercices de feu selon la procédure d’évacuation par équipe de travail, par année.*

*b) L’employeur s’engage à remettre à chaque salarié, un plan d’évacuation de l’usine et ce même plan est affiché en plan agrandi à plusieurs endroits dans l’usine.*

*c) Une équipe d’évacuation avec des représentants sur chaque équipe de travail est formée afin d’assurer le respect de la procédure d’évacuation.*

*d) L’alarme de feu doit être provocante et distincte des autres timbres sonores de l’usine.*

**VOLET RÉPARATION**

A) Transport du salarié en cas de lésion professionnelle

C’est une obligation inscrite à l’article 190 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Cette obligation impose à l’employeur de payer le transport d’un salarié victime d’une lésion professionnelle, vers un établissement de santé. Certains syndicats ont obtenu plus que la loi.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 - après l’accident du travail, le transport au retour vers le lieu de travail.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de PJC Entrepôt**

*Transport du salarié lors de l’accident*

*25.7.1 Lorsque l’état d’un salarié qui a subi un accident de travail l’exige, l’employeur doit immédiatement, et à ses frais, le faire transporter dans un centre hospitalier ou chez un médecin.*

*25.7.2 Le cas échéant, l’employeur assume les frais de retour depuis le centre hospitalier ou depuis le bureau du médecin vers le lieu de travail.*

**Extraits de la convention collective du S. e. du Couvoir Ramsay**

*Un salarié blessé au couvoir dans l'exercice de ses fonctions ne subit aucune perte de salaire pour les heures régulières et supplémentaires cédulées ainsi perdues le jour de l'accident. De plus, l'Employeur fournit à ses frais le transport à l'hôpital ou chez un médecin selon le cas et ce, aller-retour.*

B) Enquête en présence du représentant syndical

Tout accident du travail devrait être enquêté. L’enquête doit cependant être faite avec un représentant du syndicat pour éviter qu’un salarié oublie de relater tous les faits qui ont mené à l’accident ou que ces faits ne soient pas bien compris par la personne responsable de l’enquête chez l’employeur.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

- l’enquête est faite au retour sur les lieux de travail;

 - elle est faite de façon paritaire dans l’objectif d’éliminer ce qui a causé la lésion;

 - la présence du représentant à la prévention ou du délégué santé-sécurité est requise.

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

*Pour chaque événement qui a causé ou qui aurait pu causer une lésion ou un accident, les parties conviennent qu’une enquête conjointe doit avoir lieu le plus rapidement possible. Le but de cette enquête n’est pas de rechercher un coupable, mais de solutionner le problème qui a causé ou qui aurait causé une lésion ou un accident. En conséquence les salariés et les cadres collaborent à une telle enquête.*

**Extraits de la convention collective du S.s. de Barry Callebaut Canada**

*Les enquêtes et les analyses d’accident se font conjointement. Un délégué est libéré sans perte de salaire pour faire l’enquête et l’analyse d’accident avec le salarié concerné et le représentant de l’employeur.*

**Extraits de la convention collective du S.t. d’Olymel Vallée-Jonction**

*Le salarié ayant subi une lésion professionnelle doit revenir sur les**lieux de travail, lorsque c’est possible, pour permettre au représentant de l’employeur et au représentant syndical à* ***l****a prévention de procéder à l’enquête d’accident de travail.*

C) Autorisation de filmer les postes de travail

Les dossiers de lésions professionnelles se retrouvent parfois devant le tribunal de la Commission des lésions professionnelles (CLP). Quand c’est le cas, il faut y aller bien préparé. Le fait d’être en mesure de pouvoir filmer les postes de travail est un atout important pour le syndicat et pour le conseiller qui assumera la défense du dossier.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

- la possibilité de filmer tout poste de travail ou tout lieu ayant fait l’objet d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle.

**Extraits de la convention collective du S.s. des Croustilles YUM-YUM**

*Le syndicat demande l’autorisation à l’employeur pour filmer l’usine une (1) fois par année. De plus, dans les cas de contestation de l’employeur d’une lésion professionnelle, le syndicat peut, sur demande, filmer ou photographier un ou des postes de travail afin de parfaire sa preuve. Dans tous les cas, l’employeur ne peut refuser sans motif valable.*

D) Avances salariales

Il est pratique pour un salarié qui doit toucher des prestations de la CSST de les avoir sans autres délais. Plusieurs syndicats ont négocié des clauses d’avances salariales avec leurs employeurs.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 - la possibilité d’obtenir les avances salaires avec une remise à l’employeur lors du paiement ou avoir signé une autorisation permettant à la CSST de verser directement à l’employeur le montant des prestations;

 - des modalités en cas de trop-perçu ou trop-versé.

**Extraits de la convention collective du S.s. de A. Lassonde**

*Pour être admissible à ces avances, le salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir signé l'autorisation permettant à l'employeur de percevoir directement de la CSST les montants versés par elle en application de la loi.*

*Après le versement des quatorze (14) jours suivant la lésion du salarié, l'employeur lui avance un montant égal au montant prévu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, jusqu'à concurrence du montant maximum hebdomadaire prévu par la CSST, durant huit (8) autres semaines si la demande de prestation n'est pas contestée ni par la CSST ni par l'employeur.*

*Le salarié doit signer la formule ADR autorisant la CSST à rembourser l'employeur.*

*Dans les cas où le salarié refuse de signer ces formules, permettant à l'employeur de se faire rembourser, il ne peut recevoir les avances prévues.*

*S'il y a une différence due au salarié, elle lui est remise immédiatement sur réception par l'employeur du remboursement de la CSST.*

*S'il y a un montant en trop avancé par l'employeur, le salarié doit lui remettre le montant excédentaire.*

**Extraits de la convention collective du S.s des Croustilles YUM-YUM**

*Un salarié victime d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle reçoit une avance de salaire hebdomadaire de l’employeur pour un maximum des douze (12) premières semaines d’absence.*

*L’employeur avance au salarié 90% de son salaire net selon son horaire normal de travail, en retour, le salarié doit signer à l’employeur une cession de créance pour chaque semaine de compensation lors d’absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.*

*L’employeur remet au salarié concerné une copie de chaque chèque reçu de la CSST, en application du paragraphe précédent.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de PJC Entrepôt**

*Dans l’éventualité où un salarié est incapable de travailler en raison d’un accident de travail, l’employeur avance au salarié dont il ne conteste pas la réclamation, les prestations prévues par la CSST**pour une période de quatre (4)**semaines au maximum.*

E) Maintien des assurances et régime de retraite

Il peut être avantageux d’inclure à la convention collective des dispositions qui obligent l’employeur et le salarié à maintenir leurs participations au régime de retraite de même qu’aux assurances collectives.

**Extraits de la convention collective du S.s des Croustilles YUM-YUM**

*Le salarié continue de participer au régime de pension, REER et assurance groupe prévus à la convention collective. L’employeur prélève sur l’avance versée au salarié, la part des contributions de ces régimes et l’employeur assume sa propre part selon la convention collective.*

F) Assignation temporaire

L’intérêt pour les employeurs à favoriser l’assignation d’un salarié en CSST, vient du fait qu’ils sauvent d’importants coûts comparativement au salarié en arrêt de travail. Longtemps source de conflits entre les employeurs et les syndicats, l’assignation temporaire n’est plus aussi contestée que par le passé; plusieurs décisions des tribunaux ont clarifié son application. Par ailleurs, les syndicats ont su négocier des clauses de convention collective rendant supportables les inconvénients qu’elle génère.

**Ce que l’on devrait retrouver dans la convention collective :**

 - les tâches en assignation temporaire sont déterminées par le comité paritaire de santé et sécurité;

 - l’employeur doit remettre au salarié qui consulte son médecin une description des tâches complète et détaillée;

 - l’employeur informe le syndicat le jour même d’une assignation du salarié;

 - le respect de l’horaire du salarié en assignation sauf entente contraire entre le syndicat, l’employeur et le salarié lui-même;

 - le paiement du temps supplémentaire;

 - les modalités de paiement du salaire lors des traitements ou des visites médicales durant la période d’assignation et en dehors;

 - la possibilité de reporter les vacances;

 - le retour progressif est une forme d’assignation temporaire avec les mêmes droits et obligations pour les parties;

 - l’assignation ne doit pas avoir pour effet de déplacer ou de réduire les heures de travail d’un autre salarié;

 - l’assignation ne doit pas avoir pour effet d’augmenter la charge de travail d’un autre salarié;

 - l’assignation doit être un travail productif en lien avec la production;

 - il n’y a pas d’assignation la première journée d’incapacité.

Tâches déterminées par le comité de santé et sécurité

**Extraits de la convention collective du S.s. de Barry Callebaut Canada**

*Les tâches d'assignations temporaires sont approuvées annuellement par les parties au C.R.I. et peuvent faire l'objet d'une validation auprès d'un médecin désigné par les parties.*

Description complète et détaillée

**Extraits de la convention collective du S. e. du Couvoir Ramsay**

*Le formulaire prévu par la CSST pour l’assignation temporaire est utilisé en y annexant la description détaillée des tâches à accomplir conformément aux exigences apparaissant sur le formulaire, pour les assignations temporaires suggérées par l’employeur.*

**Extraits de la convention collective du S.s des Croustilles YUM-YUM**

*Une copie des articles 179 et 180 de la LATMP doit être remise au salarié avec une description détaillée et complète des tâches auxquelles on veut l’assigner.*

Premier jour d’assignation

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Épiciers Unis Métro Richelieu Newton Québec**

Dès qu’il y a assignation temporaire, l’Employeur informe le Syndicat le jour même, complète la formule **ADR** et en remet une copie au salarie, au Syndicat et à la C.S.S.T. à la demande de celle-ci.

Le respect de l’horaire

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de l’Hôtel Delta de Sherbrooke**

*L’assignation temporaire d’une personne salariée se fait sur son horaire de travail régulier sauf après entente entre L’Employeur, le Syndicat et la personne salariée.*

Le temps supplémentaire

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de l’Hôtel Delta de Sherbrooke**

*La personne salariée bénéficiant d’une assignation temporaire est rémunérée pour les heures de temps supplémentaire qu’elle aurait effectuées si elle n’était pas en assignation temporaire conformément aux dispositions de la Loi.*

**Extraits de la convention collective du S.s. de A. Lassonde**

*Le salarié qui est en assignation temporaire n’est pas tenu de faire des heures supplémentaires. Cependant, lorsqu‘il est en assignation temporaire, l’employeur haussera le taux de salaire régulier du salarié en ajoutant le taux de la moyenne des heures supplémentaires comme dans l’exemple suivant :*

***Exemple*** *:*

*Taux régulier : 15 $/h*

*50 h temps demi dans l’année : 1 125 $ (15 $/h x 50 h x 1.5)*

*50 h temps double dans l’année : 1500 $ (15 $/h x 50 h x 2)*

*Total des gains en heures supplémentaires : 2 625 $*

*Moyenne des heures Supplémentaires par semaine : 50’48 $ (2 625 5/52 Sem.)*

*Équivalence par heure : 1,26 $/h (50’48 $/40 h)*

*Taux de salaire en assignation : 15 $/h + 1.26 $/h = 16 26 $/h*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Sucre Lantic**

*Le salarié en assignation temporaire dont les limitations l’empêchent d’effectuer du temps supplémentaire dans son poste habituel, se voit offrir, dans le poste qu’il occupe en assignation temporaire, l’équivalent des heures de temps supplémentaire qu’il aurait effectuées dans son poste habituel. Ces heures sont rémunérées conformément à la convention collective.*

Les modalités pour traitements ou visites médicales

**Extraits de la convention collective du S.s des Croustilles YUM-YUM**

*a) S’il y a traitement ou visite médicale en dehors de l’horaire de travail, le temps de déplacement ainsi que le temps du traitement ou de la visite médicale est considéré comme du temps travaillé et soustrait du temps écoulé en assignation temporaire.*

*b) Pour les salariés de soir ou de nuit, l’employeur libérera, sans perte de salaire, le salarié avant la fin de son quart de travail pour le nombre d’heures équivalentes au rendez-vous médical ou traitement.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Épiciers Unis Métro Richelieu Newton Québec**

*L‘Employeur maintient le salaire du travailleur qui doit s’absenter de son travail pendant son assignation temporaire pour le temps nécessaire consacré à des traitements ou visites médicales reliés à son accident de travail.*

*Le temps nécessaire consacré à ces traitements ou visites médicales, en dehors de l’horaire de travail du salarié, est compensé par l’Employeur en réduisant du même nombre d’heures l’horaire de travail du salarié.*

Le report des vacances

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de l’Hôtel Delta de Sherbrooke**

*La personne salariée qui est en assignation temporaire au moment où surviennent ses vacances peut choisir de les reporter à une date ultérieure, laquelle devra être convenue entre la personne salariée et son supérieur immédiat.*

Le retour progressif

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Épiciers Unis Métro Richelieu Newton Québec**

*Lorsque le médecin qui a charge du travailleur recommande un retour progressif à son travail, ceci est considéré comme une forme d’assignation temporaire à privilégier afin de faciliter une réintégration rapide et sécuritaire au travail.*

Conditions d’utilisation de l’assignation temporaire

**Extraits de la convention collective du S.e. du Couvoir Ramsay**

*De plus, l’application des principes reliés à l’assignation temporaire ne peut permettre de déplacer ou de réduire les heures d’un autre salarié régulier.*

**Extraits de la convention collective du S.s des Croustilles YUM-YUM**

*L’assignation temporaire d’un travail à un salarié, ne doit pas avoir pour effet de surcharger d’autres salariés.*

*II n’y a pas d’assignation temporaire lors de la première journée d’incapacité.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de Bacon Inter-America**

*L’assignation temporaire doit consister en un travail productif pour l’entreprise et en relation avec les opérations de cette dernière.*

**Extraits de la convention collective du S.t.t. de PJC Entrepôt**

*L’assignation temporaire d’un salarié se fait sans déplacer un autre salarié de son poste.*