

LETTRE D'ENTENTE 4

Santé et sécurité

L'employeur et les salariés conviennent de respecter les normes gouvernementales qui régissent la sécurité au travail.

1. Engagement des parties

- a) L'employeur et le syndicat joignent leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle à la source.
- b) L'employeur et le syndicat conviennent qu'il est de leur obligation de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité au travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique, ainsi que l'hygiène au travail.
- c) Si un salarié subit un accident du travail, l'employeur s'engage à lui fournir gratuitement le transport nécessaire en conformité avec l'article 2.03.
- d) L'employeur maintient à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail le service actuel de premiers soins.

2. Comité de santé et sécurité

- a) Les parties forment un comité paritaire de santé-sécurité composé de quatre (4) représentants de l'employeur et de quatre (4) représentants désignés par le syndicat, dont le représentant en santé et sécurité. Le comité est présidé par deux (2) coprésidents : un parmi les représentants de l'employeur et un parmi les représentants désignés par le syndicat.

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

- b) Le comité de santé et sécurité se réunit une (1) fois par mois pour un minimum de neuf (9) rencontres par année. Le comité se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Aux fins du présent article, les représentants du syndicat sont réputés au travail et rémunérés sans perte de salaire. Lors des réunions du comité, chacune des parties peut, à ses frais, s'adjoindre un spécialiste extérieur en matière de sécurité et de santé. Pour ce faire, elle informe l'autre partie en lui indiquant le nom du spécialiste et les sujets qu'elle désire aborder.
- c) Les coprésidents préparent l'ordre du jour. Le comité désigne un secrétaire de réunion qui prend des notes et est responsable du procès-verbal des réunions habituelles et des réunions spéciales. Le procès-verbal tient compte de la date, de l'heure et de l'endroit où la réunion a été tenue et indique les personnes présentes, les sujets à l'ordre du jour et les recommandations qui sont formulées à l'employeur par le comité.

3. Représentant en santé et sécurité

Le représentant en santé et sécurité est désigné par les salariés syndiqués. Il est libéré sans perte de salaire, huit (8) heures par mois, pour travailler sur les dossiers de santé et sécurité et pour assister au comité SST. Le représentant en santé et sécurité a pour fonction, selon l'article 90 de la LSST :

- de faire l'inspection des lieux de travail ;
- de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur des événements qui ont ou auraient été

susceptibles de causer un accident ;

- d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les salariés ;
- de faire les recommandations qu'il juge opportunes, au comité de santé et de sécurité ou à défaut aux salariés ou à leur association accréditée et à l'employeur ;
- d'accompagner l'inspecteur lors de ses visites ;
- de porter plainte à la CNESST ;
- d'intervenir dans les cas où le salarié exerce son droit de refus ;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les salariés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

4. Lésion professionnelle

- a) Si un salarié est temporairement incapable de travailler à la suite d'une lésion professionnelle, l'employeur convient de le réintégrer au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre son emploi pré lésionnel ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.
- b) L'employeur doit s'assurer de transmettre dans les plus brefs délais, les formulaires à la CNESST et en effectuer la gestion comme elle est prescrite par la commission.
- c) Les accidents majeurs doivent être rapportés le plus tôt possible et donner lieu rapidement à une enquête (*Taproot*) incluant au minimum un représentant syndical et patronal. Tout autre accident doit être inscrit dans un registre prévu à cette fin la journée même, tant que faire se peut.
- d) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion professionnelle le rendant incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée de la survenance de sa lésion professionnelle, l'employeur doit remettre au syndicat une copie signée du formulaire d'enquête sur les accidents\incidents.
- e) L'employeur envoie au syndicat la liste des salariés en assignation temporaire ainsi que les tâches qui leur sont assignées.

5. Examen médical et expertise

Si l'employeur requiert un examen médical d'un salarié absent pour maladie ou accident personnel, maladie professionnelle ou accident de travail, il assume les coûts de l'examen et du transport du salarié.

Lorsqu'il requiert un examen médical ou une expertise, l'employeur doit en aviser le syndicat et le salarié concerné au moins quarante-huit heures (48 h) avant que le salarié soit expertisé.

L'employeur doit remettre au salarié une copie de toute expertise médicale

6. Compensation

- a) Le salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident de travail, s'il lui est impossible de compléter sa journée normale de travail à cause dudit accident de travail.
- b) Lorsqu'un salarié subit une lésion professionnelle, 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. De plus, pour une période additionnelle de quatre (4) semaines de travail, l'employeur verse au salarié une avance équivalente à la compensation qu'il doit recevoir de la CNESST. Le chèque émis par la CNESST est fait conjointement au nom de l'employeur et du salarié, et dès la

réception les ajustements nécessaires sont effectués en regard de l'avance consentie. Le salarié signe les formules nécessaires à cet effet.

- c) Les formulaires appropriés de la CNESST doivent être disponibles en tout temps et sur tous les quarts de travail.

7. Retour progressif au travail

À la suite d'une lésion professionnelle, 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 salarié qui bénéficie d'un retour progressif au travail maintient tous ses droits.

8. Assignation temporaire

- a) Afin de se prémunir du droit à l'assignation temporaire, l'employeur doit s'assurer que :
 1. le médecin traitant du salarié a rempli le formulaire demandé et qu'il autorise l'assignation temporaire demandée.
 2. Les tâches doivent être compatibles avec la condition physique et psychologique du salarié, tout en étant favorables à sa réadaptation.
- b) Pour toute demande d'assignation temporaire, l'employeur doit utiliser le formulaire CNESST « Assignation temporaire d'un travail » ainsi que la procédure prévue au verso du formulaire nommé « Comment remplir le formulaire d'assignation temporaire »