

LE JOURNAL

INFOS SYNDICALES

OCTOBRE 2006

Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du CSSS Hochelaga-Maisonneuve, Olivier-Guimond et Rosemont-CSN

Équité salariale

Non à l'étalement !

Page 2

Entrevue avec...

Gilles Rousseau

de la catégorie 4

Page 3



Dans la presse

Attention, Gouvernement dangereux

Page 4

Santé-sécurité

La prévention Nous tient à cœur !

Page 5

Réflexion politique

AGIR

Pour le Québec

Page 6

Négo locale

Une négociation commencée à pas de tortue !

Page 7

Fiche technique : le droit de refus

Page 8



Un automne occupé !

Un autre journal syndical volumineux. Difficile de faire le tour en quelques mots de tout ce qui bouge en ce moment : mille et une questions sur l'équité salariale dont vous attendez les chèques, une nouvelle entrevue avec un de nos membres qui a des choses à dire sur la fusion en CSSS, un article de journal qui analyse les coupures moralistes du gouvernement conservateur, la campagne de réflexion sur le Québec que nous voulons, la semaine de prévention en santé-sécurité, le point sur la négociation locale ... Autant de sujets incontournables !

Alors, bonne lecture, et si vous en avez, faites-nous part de vos commentaires.

Syndicalement,

Jacques Tricot,
Resp. information

Équité salariale



Équité salariale : Non à l'étalement !

Le gouvernement a demandé à la Commission de l'équité salariale d'étalement des versements dus depuis 2001 sur sept ans plutôt que quatre comme le prévoit normalement la Loi sur l'équité salariale.

C'est l'article 72 de cette même loi qui permet aux employeurs de réclamer, exceptionnellement, un prolongement pour des raisons d'incapacité financière. La CSN, avec plusieurs autres organisations syndicales, a envoyé une lettre à la Commission de l'équité salariale pour lui signifier qu'elles n'avaient pas exprimé leur accord avec cette requête du gouvernement.

Extrait de la lettre, dont le contenu entier est disponible au www.secteurpublic.info et sur les baillards syndicaux : « les informations que nous possédons sur les finances publiques de même que certaines déclarations gouvernementales récentes, ne nous permettent pas de conclure que le gouvernement (...) est dans une situation financière telle qu'il n'est pas en mesure de rendre pleinement justice aux femmes. ».

Comme d'autres organisations syndicales, la CSN a déjà indiqué qu'elle ne contesterait pas juridiquement la décision de la Commission parce qu'on croit que les rajustements ne seront pas versés tant et aussi longtemps qu'une décision finale ne sera pas rendue. Nous avons prié la Commis-

sion de prendre sa décision rapidement puisque les femmes ont suffisamment été patientes.

Cette énorme victoire de nos luttes syndicales qu'est l'équité salariale doit trouver sa concrétisation en argent sonnante et trébuchante.

30 ans de bataille, c'est assez !

De plus, dès que la décision de la Commission sera connue, le syndicat prévoit faire une tournée des sites sous le format « midi-rencontre » pour expliquer les procédures qui vont être suivies (ainsi que les délais prévus) pour la mise en œuvre de l'équité. On prévoit les chèques de retro... pour le printemps 2007.

Le Saviez-vous ?

Saviez-vous que... le salaire des cadres, découlant de la réorganisation organisationnelle des mois précédents, a été analysé par une firme indépendante de consultants, selon les critères du ministère de la santé.

Les résultats de cette firme ont été le sujet d'une négociation entre la direction, l'association des cadres et la firme de consultants ; et ils se sont entendus. Donc, les salaires des cadres vont être ajustés très bientôt selon les évaluations (à la hausse) faites.

Et bien sûr, comme la négociation partait de loin, les cadres auront droit à une rétroactivité ! Les cadres qui ne sont pas satisfaits de leur nouvelle évaluation peuvent la contester. Bref, PAS de décret, ni de gel de salaire pour les cadres !!

Vous désirez recevoir les informations syndicales par courriel ? Écrivez-nous : sttcsslt@yahoo.ca

Exécutif syndical



Changements en cascade à l'exécutif syndical

À l'été 2006, Michel Lefebvre annonçait sa démission comme responsable aux ententes et griefs, habituellement appelé agent de griefs.

Après réflexion et discussion entre nous à l'exécutif syndical, je quitte la mobilisation (au revoir Capitaine mob) pour poursuivre le travail aux ententes et griefs, et ce, jusqu'aux prochaines élections de notre syndicat au printemps 2007.

Cela représente pour moi un défi et je compte sur l'appui de l'exécutif, du conseil syndical et du comité de griefs pour m'aider dans mes nouvelles fonctions.

Benoît Carrière,
Nouvel Agent des griefs et ententes

Et pour continuer ce petit jeu de chaises musicales, nous avons convenu que comme j'assumais déjà la partie « informations syndicales », il semblait naturel d'y ajouter la composante « mobilisation ». Bref, c'est moi qui vais assumer le devoir de vous animer et mobiliser dans le contexte de la négociation locale qui s'en vient.

Jacques Tricot
Information et Mobilisation

Entrevue avec...



Gilles Rousseau

Poursuivant notre série d'entrevues syndicales, nous parlons aujourd'hui à Gilles Rousseau, agent de relations humaines actuellement stationné au CLSC Olivier-Guimond. Il fait partie de la catégorie 4, dite des professionnels.

Gilles travaille avec les ressources de type familial (famille d'accueil en gériatrie francophone) depuis la dernière réforme Côté, en 1993. Il en a beaucoup à dire sur la réforme actuelle des lois 25 et 30 !

Sur son travail, il nous donne quelques détails : « nous nous sommes faits dire qu'à partir de mars 2007, nous allons passer, pour l'allocation des ressources familiales, d'un mandat régional à un mandat de territoire de CSSS (12 fois plus petit, vu que Montréal est divisé en 12 CSSS). Cela aura comme conséquence, je crois, qu'il va être plus difficile de faire une aussi belle adéquation entre l'offre de service d'une ressource et les besoins des clientèles. Je paraphraserai ici le slogan de la Saucisse Hygrade : Plus on a une offre de service large, plus on a de choix, et plus on a de choix, plus les patients ont une meilleure réponse à leurs besoins ! Ce qui risque fortement de changer dans l'avenir ».

Mais saviez-vous que Gilles est aussi un grand voyageur ? Depuis la fusion, il a déjà déménagé 4 fois son bureau : Il était au départ logé dans ce qu'on appelle le pavillon administratif de JA Charbonneau avant la fusion. Sous la

direction de Mme Besner, il a été déménagé au rez-de-chaussée du bâtiment central, afin d'« économiser sur l'entretien » (sic). Le nouveau CSSS ayant besoin d'une équipe de direction plus large, il a laissé son bureau à la nouvelle direction des communications, et est retourné dans le vétuste pavillon administratif (tellement vétuste qu'il était peu ragoûtant d'utiliser les salles de bain !). Mais il n'est pas resté longtemps, car il a suivi sa nouvelle supérieure immédiate jusqu'au CLSC Rosemont, quelques mois, le temps de faire connaissance avec ses collègues (au fait, c'est le bâtiment avec des problèmes d'aération, non ?). Nouveau changement de direction, donc, nouveau déménagement, cette fois au CLSC Olivier-Guimond, où son bureau n'entrait pas dans la pièce, il a fallu le démonter pour prendre moins de place.

Tous ces changements n'ont pas diminué sa bonne humeur, ni son entrain. Il nous dit malicieusement qu'il n'a pas encore visité le CLSC Hochelaga-Maisonneuve, et qu'il envisage la chose sérieusement... D'ailleurs, il a fait monter des roulettes sur ses boîtes de déménagement qu'il garde précieusement, au cas où...

En passant, Gilles nous explique qu'à changer souvent de cadres, il a découvert un nouveau sens au terme « expertise partagée » : il partage son expertise généreusement avec ses supérieurs immédiats qui changent souvent et ne peuvent donc toujours connaître les programmes qu'ils dirigent...

Alors, si au détour d'un couloir, vous rencontrez Gilles, demandez-lui de vous parler du CSSS... il le connaît si bien !

Jacques Tricot,
Information

PPP local

UN PPP dans notre CSSS

Un point traité au dernier CA du CSSS : le projet de ressources intermédiaires.

Nous avons appris, lors du dernier CA du CSSS que l'agence régionale a mis au jeu, pour Montréal, un budget de 4 millions pour des projets de développement de ressources intermédiaires. Le CSSS en a déposé deux dont un MAJEUR, qui a, si l'on en croit les cadres du CSSS, toutes les chances d'être accepté. Il s'agit d'un projet en collaboration avec une firme privée, **COGIR** afin de développer une ressource de 40 places dont 20 d'unité prothétique (pour des gens demandant de 1,5 à 3hrs soins par jour, mais surtout, devant être encadrés). Un projet de 1,4 million. Un projet conjoint avec le privé, ce qui a fait dire à un membre du CA que l'on **avait affaire à un PPP !** Et il me semble que c'est cela : la firme possède déjà 17 ressources intermédiaires, ainsi que la bâtisse dans lequel se trouvera le projet conjoint : c'est déjà une résidence à logement, dont on va utiliser un étage au complet pour faire la ressource proposée (au coin Rosemont et Pie IX). La firme privée s'occupera de fournir les services : alimentation, distribution des RX, activités, loisirs, surveillance, etc. et le CSSS dispensera les services professionnels (ils engageront des professionnels pour offrir les heures soins.).

Le projet a été présenté au CA comme étant du privé, oui, **MAIS** la clientèle qui y aura accès est celle du réseau, car l'admission se fera via la liste de l'agence régionale. Et la tarification sera faite selon le contrat habituel de l'Agence (?).

Au CA, AUCUNE réaction sur le sujet !

Bref, notre CSSS va entrer de plein pied dans les ressources intermédiaires privées, dans l'indifférence générale !

Jacques tricot

Dans la presse

Attention, gouvernement dangereux

Courtemanche, Gil

Le Devoir, samedi, 7 octobre 2006

Le jupon dépasse de plus en plus, tellement qu'il risque bien de s'y prendre les pieds. Le gouvernement Harper laisse tomber la modération, les larges consensus, l'ouverture québécoise sur le déséquilibre fiscal. Il retrouve ses anciens démons, l'intolérance, le déni scientifique, le refus de la promotion des droits des femmes, la prépondérance des convictions religieuses dans la vie publique. Au cours des dernières semaines, les exemples se sont multipliés. Pas de grands discours mais de petites annonces, des programmes peu connus qui sont supprimés et des ballons d'essai.

Ce sont toutes des mesures anodines en apparence, de petites compressions, des phrases, des mots qu'on laisse tomber, des nominations curieuses qui tissent une toile, celle de la droite religieuse canadienne.

Les fonctionnaires, qu'on ne peut pas soupçonner de perversité, avaient recommandé au ministre Blackburn d'accorder une subvention au festival gai Black and Blue. D'un point de vue économique, l'événement était rentable pour Montréal. Mais subventionner des homosexuels, ça ne se fait pas. Subventionner le très médiocre Festival Juste pour rire, dont les vedettes donnent dans le pipi cacca dodo, cela convient. L'homosexualité mine la morale sociale, mais pas la vulgarité, la grossièreté et la bêtise.

Dangereux aussi pour la société sont les musées, ces endroits où on peut contempler des nus lascifs, des abstractions incompréhensibles et, depuis quelque temps, des installations morbides qui décrivent la vie moderne. Le Canada n'a pas besoin de musées, sinon ceux de la guerre et du boeuf albertain. Le gouvernement ne sait pas trop quoi faire de ses surplus, mais il

coupe cinq millions dans le financement des musées qui, on le proclame depuis des années, souffrent d'un problème chronique de sous-financement.

Et que dire de ces femmes qui s'organisent et parlent d'égalité? Elles nous avaient fait faire de grands progrès en profitant de quelques subventions du gouvernement fédéral qui leur permettaient de contester devant les tribunaux l'application des lois et de faire pression sur les élus. Ces programmes d'assistance juridique subventionnée ont entre autres fait progresser le dossier de l'équité salariale. Ce gouvernement vient de leur retirer leurs subventions. La femme au foyer n'a besoin ni de subventions ni de pouvoir politique. Et celle qui n'est pas au foyer, qu'elle se débrouille.

Qu'elle se débrouille comme les minorités francophones. Sans subventions. Je ne sais pas combien a coûté la contestation juridique qui a sauvé le caractère français de l'hôpital Montfort à Ottawa, probablement des centaines de milliers de dollars. Cette juste victoire de la raison n'aurait pas été possible sans un programme d'assistance juridique, que le gouvernement conservateur vient d'abolir sous prétexte qu'un gouvernement ne peut pas financer ceux qui contestent ses lois. Ni les femmes ni les minorités n'ont les moyens de s'affirmer devant les tribunaux sans financement du gouvernement. Ce gouvernement le sait, le comprend et veut que cela se termine.

Le jupon dépasse aussi sur la question de l'environnement. La jolie ministre Ambrose regarde placidement les glaces de l'Arctique fondre. Après tout, ce n'est que de la glace. Si le climat se réchauffe, ce n'est pas notre problème, c'est celui de la planète. Et ce n'est pas sûr qu'il existe des gaz à effets de serre. Pour être bien certaine, la ministre Ambrose appelle un patron de compagnie pétrolière, qui la rassure. Nous ne courons aucun danger, proclame-t-elle, j'ai consulté des experts. C'est pour cette raison

que tous les programmes créés par l'ancien gouvernement ont été jetés à la poubelle, c'est pour cela que Kyoto est une farce, c'est pour cela, enfin, que le gouvernement n'a pas de plan intégré. En fait, soyons francs: l'environnement, on s'en fout. Tant que nous aurons les sables bitumineux, les Canadiens seront bien.

La planète n'est pas menacée, selon les conservateurs, mais la religion le serait. Il faut protéger les religions contre l'assaut immoral de l'homosexualité et en particulier du mariage gai. Il ne faut pas en rire, mais on est tenté de le faire. Ce gouvernement croit que la planète est moins menacée que les droits religieux. Dieu est en péril! Donc, adoptons une loi qui protège Dieu et les droits de ceux qui croient en Dieu. Dans cette démarche, ce n'est pas la religion qui est en jeu mais la liberté de contourner la Charte des droits, la liberté de dire qu'un Arabe est dangereux et qu'un homosexuel contrevient à la morale. On veut légiférer la discrimination au nom de la liberté des croyances. Si mon dieu croit que tous les Juifs doivent être tués, je possède le droit, au nom de ma religion, de le dire. C'est le droit que réclament les talibans, et c'est le même droit, en dernière analyse, que réclament les extrémistes conservateurs. Si je suis maire et que ma bible m'interdit de marier des homosexuels, les couples gais ne se marieront pas dans ma ville. Ici, nous sommes dans le domaine de l'opportunisme criminel. On ne parle de cette loi que pour faire oublier que le mariage gai ne sera pas rescindé. Non seulement toutes les protections des droits religieux existent déjà dans les lois, la jurisprudence et la Charte des droits, mais une loi qui affirmerait la prépondérance des croyances religieuses sur les droits risquerait d'ouvrir la porte aux pires intolérances, aux discriminations les plus arbitraires et aux extrémismes les plus assassins. Décidément, ce gouvernement est de plus en plus dangereux. Ce qui me désespère, c'est que personne n'a encore sonné l'alarme.

Santé - Sécurité

Semaine de la SST : La prévention nous tient à cœur !

La semaine de la santé-sécurité revient cette année encore, du 22 au 28 octobre. Le thème de cette année est « la prévention, on la prend à cœur ». Durant la semaine, chaque syndiquée recevra une carte sur laquelle elle pourra nous faire part de conditions dangereuses ou problème de santé ou de sécurité au travail. Vous êtes bien sûr invitées à la compléter. Le comité ne peut intervenir que sur des situations dont il a été averties. En couvrant 11 sites, il n'est pas toujours évident de bien connaître les conditions de travail de chacune. Par contre, dans la plupart des sites, il y a des déléguées syndicales. Celles-ci sont là pour recevoir vos commentaires et les transmettre à qui de droit. Ne vous gênez pas, on est là pour ça !

De plus, dans le cadre de la semaine nationale, le comité SST tiendra un kiosque sur les heures de diner. Dans un premier temps, nous avons ciblé les CLSC Hochelaga-Maisonneuve, Olivier-Guimond et Rosemont, ainsi que le CHSLD Charbonneau. Passez donc nous voir, vous informer. Nous prévoyons visiter les autres sites par la suite. Je vous rappelle que le comité est composé de Daniel Brissette (CHSLD Charbonneau), Sandra Gauthier (CLSC H-M.) et Louise Tremblay (CLSC H-M.).

Le dossier de la qualité de l'air au CLSC de Rosemont

Où nous en sommes : le laboratoire de prélèvements W. Scott est venu sur place faire divers tests en juillet dernier. Un rapport d'expertise sur la qualité de l'air a été remis à la direction en août, nous en avons reçu copie en septembre. Les conclusions démontrent une faible ventilation des lieux (apport d'air frais déficient) et la présence de moisissures (dont la belle



« aspergillus » qui a d'importants impacts sur la santé). De plus, le rapport recommande de vérifier la présence de benzène dans l'air (hydrocarbure). Suite à ce rapport, le laboratoire Scott est retourné pour effectuer des prélèvements dans les conduits d'aération et vérifier la présence de moisissures. Nous attendons donc ce second rapport.

Nous avons fait une plainte à la CSST concernant cette situation (plusieurs employées sont malades et ont des symptômes surtout au niveau des voies respiratoires) afin d'accélérer le processus, car on est là dessus depuis mars dernier. La plainte a été traitée et un inspecteur a assisté au comité paritaire du 2 octobre. Il a exigé des corrections par l'employeur et mis des délais d'exécution. Il a précisé que si les délais ne sont pas respectés, il y aurait des amendes car il semble que les employeurs en santé et services sociaux traînent la patte en SST. C'est un dossier à suivre et très bientôt, les syndiquées de Rosemont seront convoquées à une réunion là-dessus.

Qualité de l'air

Un dernier mot en ce qui concerne la qualité de l'air. Actuellement, nos actions sont centrées sur le bâtiment de Rosemont. Mais d'autres CLSC sont aussi touchés :

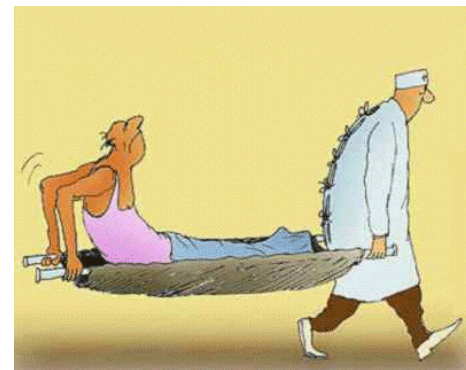
À Hochelaga-Maisonneuve, il y a encore des infiltrations d'eau dans le bureau des hygiénistes dentaires au troisième étage. Le problème viendrait d'un puit de lumière.

À Olivier-Guimond, il s'agit de variations de températures (trop chaud, trop froid) causant un inconfort thermique. Des actions ont déjà été faites par le passé et les employeurs ont fait ce qu'il fallait pour corriger le tout. Actuellement, nous constatons que l'employeur tente d'apporter des solutions. Par contre, si vous trouvez que ce n'est pas suffisant ou trop long, faites-nous en part.

Dans les édifices fermés (ou les fenêtres ne s'ouvrent pas), selon le système de ventilation installé, l'entretien de ce système, des choix faits en période hivernale pour économiser côté énergétique, ... il faut malheureusement s'attendre à des problèmes ! Mais lorsque ces problèmes ont un impact sur la santé des travailleuses, on doit intervenir !

Plusieurs plaintes concernant la qualité de l'air sont traitées par la CSST. C'est un énorme problème et les changements climatiques n'arrangeront certes pas les choses.

Louise Tremblay,
Responsable CSST.



Négociation locale

Mon syndicat
ENSEMBLE
C'est possible !
 STT CSSS LT-CSN

Une négociation commencée à pas de ... tortue !

Vous le savez, nous avons élu en assemblée générale les représentants syndicaux chargés de négocier localement les 26 matières prévues dans la loi 25 adoptée par le gouvernement libéral. Ces personnes se sont entourées d'autres, afin de former un comité de négociation élargi, pour préparer le travail. Ainsi, on retrouve Michèle-Ann Thompson, Irénée St-Jean et Gilles Rousseau en appui à Suzanne Audette, Benoît Carrière, Danielle Tremblay et notre conseillère syndicale.

Le tout a démarré lors du dépôt de nos demandes, en juin dernier. Depuis, des rencontres ont eu lieu. Cependant, il semble que la partie syndicale soit plus prête que nos vis-à-vis patronaux, qui ont besoin de temps pour regarder l'ensemble de nos demandes, à moins que ce soit parce qu'ils n'ont pas de mandat pour négocier. On est loin ici du slogan libéral « Nous sommes prêts ! ».

Il reste des choses à regarder sur la procédure qui sera utilisée. Nous avons demandé à ce que chaque partie réglée soit directement signée, afin qu'elle puisse s'appliquer aussitôt, et qu'ainsi tout le monde en profite. La partie patronale n'est pas chaude à cette idée. Serait-ce pour se garder un atout de négociation lorsque nous arriverons dans les matières plus difficiles ? Pour le moment, nous sommes en attente d'un retour là-dessus.

Les premiers sujets abordés sont l'horaire 4/32, les fériés, et le temps supplémentaire du personnel de la catégorie 3.

Sur l'horaire de 4/32, la direction en a déjà parlé dans la « capsule », nous sommes arrivés à une entente de principe. Il reste à regarder les textes et s'entendre pour harmoniser la mise en place, (cela recommencerait chaque année autour de la période de paie No 15), ainsi que de voir l'application dans les CHLSD, où celui-ci est relativement nouveau. Il semble que sur ce sujet, la partie patronale est prête à signer. Aussi, nous vous en reparlerons lorsque cela sera conclu.

Voilà où nous en sommes pour le moment. Nous avons convenu de rencontres d'une journée complète à chaque mois pour négociation. Nous vous en donnerons des nouvelles au fur et à mesure.

Votre comité de négociation locale.

En grève !

Deux mots sur des syndicats en grève

Il y a actuellement deux syndicats en grève dont il me faut vous parler, parce qu'ils nous touchent de près.

Tout d'abord, le syndicat de chez **BEN'S**, le restaurant bien connu de smoke-meat de Montréal. Un des plus vieux restaurants à Montréal, une institution de 98 ans, mené par une main de fer d'une dame de âgée et avaricieuse. Les travailleurs en grève sont une vingtaine, dont les petits-fils du propriétaire original, le fameux BEN !

Savez-vous ce qu'ils réclament ? Un **grille-pain** (parce que celui qu'ils ont est en panne depuis des années et n'a pas été réparé), des outils de travail (des verres et couverts, entre autres), mais aussi la fin de la « **séquestration des tomates** » (les tomates

pour faire des clubs sont mises sous clé à l'étage et ils doivent signer un formulaire pour chaque tomate !). Et aussi, ils veulent du **chauffage** l'hiver, et un air **conditionné** l'été !

Bref, une lutte pour des conditions de travail décentes ! C'est un minimum. Aussi, si vous passez par le boulevard Maisonneuve au centre-ville, arrêtez leur dire un petit bonjour. Il font du piquetage sur place depuis près de trois mois. **Ils ont besoin de vos encouragements.**

L'autre syndicat, ce sont les travailleurs de Métro-Varenes. Ils sont en grève depuis mars dernier. L'employeur refuse toutes leurs demandes, et exige une diminution de leurs conditions de travail. 65 % d'entre eux travaillaient à temps partiel, 20 heures par semaine et moins.

L'employeur est aussi propriétaire de 13 autres magasins sous la bannière Métro Richelieu. Il ne veut pas régler avec eux, car cela pourrait se répandre dans les autres magasins. Il veut faire un exemple. Même la bannière Métro ne peut rien faire, car c'est un riche franchisé !

Cet employeur possède deux magasins à Montréal : celui qui est proche du CLSC de Rosemont (boulevard St Joseph), et un à Ahuntsic (avenue André Grasset). **Vous pouvez faire quelque chose pour aider les travailleurs de Métro Varenes, ...** en refusant de faire vos achats dans un marché Métro de ce propriétaire !

La solidarité au quotidien, c'est aussi cela !

Ne manquez pas les photos, les documents, et les infos syndicales... tout cela sur notre site internet, NOUVELLE ADRESSE :

www.sttcssl.org



Le droit de refus, un moyen de prévention

Vos droits

Si vous évaluez que l'exécution de votre travail est dangereuse pour vous ou pour une autre personne, vous avez le droit d'arrêter de faire ce travail (art.12).

Sauf dans deux cas :

- si votre arrêt met en péril immédiat une autre personne, ou
- si les conditions de ce travail sont « normales » dans le genre de travail (art. 13).

Une conclusion habituelle de travail n'est pas nécessairement « normale ». Toute condition dangereuse doit être dénoncée.

Tous ceux et toutes celles qui ont exercé un droit de refus ou qui ont dû arrêter leur travail à la suite d'un droit de refus exercé par d'autres, ont droit à leur salaire et autres avantages (art. 14 et 28).

L'avis

Avisez votre syndicat, si possible avant d'arrêter de travailler.

Vous devez aviser votre supérieur immédiat dès que vous cessez de travailler (art. 15).

Le rôle du syndicat

L'employeur doit convoquer votre syndicat et se prononcer sur les correctifs à apporter (art.16).

Le syndicat doit s'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter votre travail par un autre travailleur ou une personne hors de l'établissement, car c'est interdit par la loi sauf dans les situations suivantes (art 14) :

- lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus (art.17) ;
- lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis que le refus repose des motifs acceptables dans votre cas mais non justifiés pour les autres travailleurs ou travailleuses (art. 17 et 19) ;
- lorsqu'un délai de six heures s'est écoulé à partir de la demande d'intervention de la CSST et si au moins deux travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause de votre refus de travail (art. 26).

Même dans ces cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur des motifs de votre refus et celui-ci peut également refuser de faire le travail (art. 17).

L'employeur peut vous demander de demeurer disponible et vous affecter temporairement à une autre tâche (art. 25).

Si les correctifs ne sont pas satisfaisants, selon votre avis ou celui du syndicat, vous pouvez continuer de refuser d'effectuer votre travail (art. 17).

Dans tous les cas, le syndicat doit prendre tous les moyens pour obtenir les correctifs nécessaires avant de décider de faire appel à l'inspecteur de la CSST.

L'Intervention de la CSST

L'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être demandée soit par l'employeur, soit par le représentant syndical, soit par le travailleur. (art. 18).

L'inspecteur de la CSST peut exiger des correctifs et vous ordonner de reprendre votre travail. cette décision est exécutoire. Elle doit être motivée et confirmée par écrit (art. 19 et 191).

Le droit d'appel

Vous avez 10 jours à partir de la réception de la décision écrite pour faire appel au Service de la révision administrative de la CSST (art. 20, 176 et 191.10).

Consultez votre syndicat !