



Saviez-vous que...



Septembre 1987



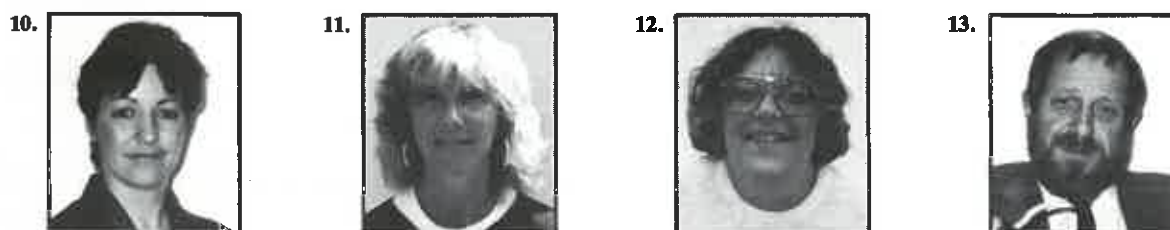
Exécutif

1. **Pierre Tremblay**
Technicien en administration
Président
Responsable de la coordination des activités syndicales
Membre du comité paritaire de formation et de perfectionnement
Membre du comité paritaire des relations de travail
Membre ex-officio du comité de griefs
Membre ex-officio du comité santé et sécurité
2. **Martine Joliveau**
Technicienne en administration
2^{ème} vice-présidente
Responsable de tout ce qui touche la négociation
Membre du comité de griefs
Membre du comité paritaire de formation et de perfectionnement
Membre du comité paritaire des relations de travail
Membre du comité de la constitution
Présidente d'assemblée
3. **Aline Pilotte**
Agent de bureau classe principale
2^{ème} vice-présidente
Responsable du comité de griefs
Membre du comité paritaire des relations de travail
Présidente d'assemblée
4. **Lise Séguin**
Secrétaire de direction
Secrétaire générale
Membre du comité paritaire de formation et de perfectionnement
5. **Jacques Gascon**
Opérateur de duplicateurs offset
Trésorier
Responsable du socio-syndical
Membre du comité des griefs



Bureau de direction

6. **Micheline Allard**
Technicienne de travaux pratiques
travaillant sur un projet en informatique
Directrice
Membre du comité santé et sécurité
7. **Ginette Allie**
Agent de bureau classe 1
Directrice
Responsable du socio-syndical
Membre du comité de grief
8. **Nicole Goulet-Déprez**
Agent de bureau classe 1
Directrice
Membre du comité de griefs
Responsable du dossier santé-sécurité
Déléguée au comité P.A.P.
9. **Michel Julien**
Surveillant d'élèves
Directeur
10. **Gisèle Labelle**
Secrétaire d'école
Directrice
Membre du comité de griefs
11. **Denise Longtin**
Magasinier classe principale
Membre du comité de griefs
12. **Carole Michand**
Technicienne de travaux pratiques
Directrice
Membre du comité de griefs
Responsable du journal
Déléguée au comité P.A.P.
Membre du comité d'accès à l'égalité
-CSN - A.P.P.A.
13. **Pierre Duréro**
Conseiller syndical



Chers(chères) membres,

En mars 1985, nous vous faisons parvenir un journal syndical où apparaissent les photos de tous les membres de l'exécutif et du bureau de direction. En décembre 1986 il y a eu élection d'une équipe nouvelle, équipe que nous vous présentons aujourd'hui. C'est un groupe de personnes dynamiques, animées d'un réel désir d'implication et qui ont donné un élan nouveau aux activités syndicales.

Le comité des griefs, entre autres, s'est enrichi de plusieurs membres du bureau de direction et, sous l'égide, d'Aline Pilotte, les enquêtes vont bon train. Aline ira sans doute solliciter d'autres membres du syndicat pour les inviter à se joindre au comité pour accélérer le travail d'enquête.

Quant aux finances de l'Association, un gros travail de modernisation est à se faire. Le système comptable sera modifié et informatisé et dans un même temps, Jacques Gascon, notre trésorier, prépare la mise en place d'un système de micro-ordinateurs pour nos bureaux.

Comme à chaque année, nous avons vécu, en juin dernier, le mouvement de personnel. Cette année, Lise Séguin, notre secrétaire générale, était en charge de la vérification et de la surveillance de ce mouvement. Elle s'est acquittée de sa tâche avec grand dévouement et a obligé la C.É.C.M. à beaucoup de rigueur et d'honnêteté dans son interprétation de la convention collective.

Le 17 juin dernier, un comité de 10 membres formé de travailleuses et de travailleurs des services de garde a été mis sur pied. Sa tâche est toute tracée d'avance: améliorer les conditions de travail trop souvent déplorables vécues par les responsables et préposés(sées) de ces services.

Dans les semaines qui viennent, les négociations locales vont monopoliser beaucoup d'énergie. Nous aurons en plus à former un nouveau conseil de délégués(ées) et mettre en fonction divers comités entre autres, celui des services de garde.

Donc, en plus d'un quotidien très actif, plusieurs projets devront être menés à terme. Nous aurons besoin de la participation de toutes et tous pour aboutir à des résultats concrets et positifs. Rappelons-nous que l'efficacité d'un syndicat est directement proportionnelle à l'implication de ses membres.

Syndicalement,

*Pierre Tremblay
président*

Santé et sécurité au travail

Chaque année, au Québec, un travailleur sur sept subit un accident du travail ou constate qu'il souffre d'une maladie professionnelle. Qui en est responsable? Lui-même, son employeur, le hasard, la fatalité? Et à qui revient-il d'assumer les coûts de ces accidents et de prendre des mesures pour en réduire le nombre et la gravité?

Pour établir les droits et les obligations de chacun dans ce domaine, et pour mettre en place les mécanismes nécessaires à leur exercice, le Québec a adopté des lois. Ce sont la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, qui concerne la prévention, et la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**, qui a pour objet l'indemnisation et la réadaptation des travailleurs, à partir d'un fonds financé par les employeurs.

Ces lois confient aux travailleurs et aux employeurs, ensemble, la responsabilité de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail. C'est la **Commission de la santé et de la sécurité du travail**, la CSST, qui est chargée de leur administration.

Le texte qui suit a pour but de donner un aperçu du fonctionnement du régime de santé et de sécurité du travail au Québec, et même une idée assez précise de votre propre situation à l'intérieur de ce régime.

Qui est couvert par la loi?

Les travailleurs et les employeurs sont couverts par les deux lois citées plus haut. Dès qu'une personne exécute un travail pour une autre personne qui est engagée dans la production ou la distribution de biens ou de services, elles ont toutes deux des droits et des obligations en matière de santé et de sécurité du travail. Par contre, il faut être bien conscient qu'un travail doit être rémunéré pour que la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** s'applique. Mais il faut aussi tenir compte du fait que la rémunération n'est pas une condition essentielle dans le cas de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**. De plus, il n'est pas nécessaire de travailler à plein temps ou d'être syndiqué pour être couvert par le régime. Il faut cependant qu'il existe entre l'employeur et le travailleur un contrat de travail, verbal ou écrit, ou encore un contrat d'apprentissage. Il faut insister sur le fait que les travailleurs n'ont pas à s'inscrire à la CSST pour être protégés. Ils le sont automatiquement et ils n'ont rien à déboursier pour cette protection car tous les employeurs sont obligés de déclarer leurs activités à la CSST et ils doivent lui payer une cotisation annuelle. Si un employeur néglige ou refuse de faire les déclarations requises ou de payer sa cotisation, cela ne prive pas le travailleur de ses droits et ne le libère pas de ses obligations. Cet employeur peut cependant se voir imposer une sanction.

Qui peut exercer le droit de refuser de travailler?

Selon la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé et sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet

d'exposer une autre personne à un semblable danger. Ce droit ne peut cependant être exercé si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution sont normales dans le genre de travail habituellement exercé par le travailleur.

La décision du travailleur de refuser d'exécuter un travail dangereux doit immédiatement être communiquée à l'employeur ou un représentant de ce dernier. À partir de cet instant, le travailleur ne peut être contraint de reprendre le travail. L'employeur ne peut davantage, sauf exceptions prévues par la loi, faire exécuter le travail qui fait l'objet du refus par un autre travailleur. Tant que le droit de refus est exercé, le travailleur et ses collègues qui sont de ce fait paralysés, sont réputés être au travail. Le travailleur doit cependant demeurer disponible sur les lieux du travail et accepter une autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir.

La loi édicte des mécanismes et désigne un inspecteur pour qu'une décision soit prise le plus rapidement possible quant à la conduite à adopter par le travailleur, ses confrères et l'employeur. De plus, l'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire pour le motif que ce travailleur a exercé son droit de refus. La personne qui croit avoir été l'objet de représailles illégales en raison de l'exercice de ce droit peut soumettre une plainte au comité santé et sécurité au travail de son syndicat ou à la CSST dans les 30 jours suivant les représailles.

Quand un inspecteur intervient-il dans un établissement?

Un inspecteur de la CSST intervient dans un établissement pour y faire corriger une situation, soit dans le cadre de ses activités régulières ou encore en réponse à une plainte, à la suite d'un accident ou lors de l'exercice d'un droit de refus.

Lorsqu'un inspecteur répond à une plainte, son intervention consiste à vérifier l'objet de cette plainte afin d'établir si la loi et les règlements sont respectés dans cette situation précise. L'appel à l'inspecteur de la CSST peut être logé par le travailleur ou le représentant syndical (à la prévention) ou l'employeur même s'il n'est pas directement touché. Les travailleurs sont cependant encouragés à informer d'abord leur comité de santé et de sécurité en la personne responsable madame Nicole Goulet-Déprez à l'A.P.P.A.

L'inspecteur de la CSST est également appelé à enquêter lorsqu'il se produit un accident qui entraîne des blessures graves ou le décès d'un ou plusieurs travailleurs. Il cherche alors à identifier la cause de l'accident, en vue d'apporter des corrections qui en éviteront la répétition.

Les pouvoirs dont dispose un inspecteur lui permettent d'imposer des mesures qui vont de l'avis de correction à la suspension des travaux ou à la fermeture des lieux de travail: une personne qui ne se conforme pas à un ordre d'un inspecteur commet une infraction et est passible d'amendes.

Pour obtenir l'intervention d'un inspecteur, on peut s'adresser vingt-quatre heures par jour au Service d'inspection régional de la CSST (873-7491).

Quoi faire en cas d'accident?

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail, voici ce qu'il faut faire:

1. L'employeur ou son représentant doit être avisé dès que possible. Quand le travailleur n'est pas en mesure de le faire lui-même, un de ses compagnons, son délégué syndical ou une autre personne disponible peut s'en charger pour lui.
2. Le travailleur doit recevoir rapidement les premiers soins nécessaires. De par la loi, l'employeur est tenu de prodiguer les premiers soins. Si son état le justifie, il sera transporté dans un établissement de santé ou chez un médecin de son choix, ou à sa résidence. C'est à l'employeur de payer ou de rembourser les frais de transport.
3. L'employeur est tenu d'inscrire dans un registre les accidents mineurs, qui ont obligé un travailleur à recevoir des soins, mais qui ne l'ont pas empêché de reprendre son travail dès le lendemain. Le travailleur doit signer ce registre. (Ne signer ce registre que si la description est exacte. Sinon demandez de faire faire les corrections avant de signer.)
4. La CSST doit être avisée sans délai par l'employeur de tout accident peu importe sa gravité.
5. Si vous subissez une rechute, récurrence ou aggravation, remplissez un autre formulaire d'accident au travail.

Les indemnités.

Dès qu'il devient incapable d'exercer les tâches reliées à son emploi à cause des conséquences d'un accident du travail, la loi garantit au travailleur un soutien financier continu. Cette sécurité financière lui est assurée jusqu'à ce qu'il redevienne capable de reprendre le travail.

Le jour de l'accident.

Le jour même de l'accident, l'employeur doit verser au travailleur son plein salaire, comme s'il avait normalement travaillé toutes les heures prévues à son contrat. La partie du salaire qui est payée pour les heures non travaillées à cause de l'accident est à ses frais: il n'en est pas remboursé par la CSST.

Les quatorze jours qui suivent l'accident.

Dans le cas où un travailleur est obligé de prolonger son absence après la journée de l'accident, et qu'il fournit à son employeur une attestation médicale confirmant qu'il ne peut reprendre le travail, celui-ci doit lui verser une indemnité.

Du premier au quatorzième jour qui suivent l'accident, il lui paiera 90% de son salaire net pour chacun des jours où il aurait normalement travaillé. Ce salaire net est calculé en soustrayant du salaire brut les retenues pour l'impôt, l'assurance-chômage et le régime des rentes; le salaire brut considéré ne peut cependant dépasser le maximum assurable, qui est fixé, en 1987, à 35 500\$.

À compter du quinzième jour.

Si un travailleur est plus de quatorze jours sans pouvoir se présenter au travail, c'est la CSST qui continue à lui payer son indemnité. Pour recevoir cette indemnité, le travailleur doit cependant en faire la

demande. Pour ce, il se procurera chez son employeur ou au bureau régional de la CSST le formulaire «**Réclamation du travailleur**», le remplira et le fera parvenir à la CSST. Son employeur doit lui fournir toute aide nécessaire pour remplir ce formulaire.

Tant que sa blessure ou sa maladie n'est pas guérie et aussi longtemps qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'occuper son emploi ou un emploi convenable, le travailleur touche, chaque deux semaines, un chèque de la CSST. Et si, une fois de retour au travail, il ne peut plus occuper le même emploi et qu'il gagne moins dans son nouvel emploi, elle lui verse la différence de revenu. Pour connaître le montant des indemnités payables à un travailleur selon son revenu et sa situation personnelle, on peut consulter la «**Table des indemnités de remplacement du revenu**» publiée chaque année par la CSST.

Le remboursement des frais médicaux et d'autres dépenses

Tous les frais médicaux reliés à un accident du travail sont à la charge de la CSST. Celle-ci rembourse donc au travailleur, sur présentation de reçus, ses médicaments et ses frais d'hospitalisation, de même que le coût d'une orthèse ou d'une prothèse. Elle assure également le paiement des frais encourus par un travailleur qui doit se déplacer pour un examen ou un traitement médical ou l'ajustement d'une prothèse ou d'une orthèse. Ces frais comprennent des frais de déplacement, de séjour et de repas qui sont remboursés sur des bases fixées à l'avance. Ces remboursements se font à l'aide du formulaire «**Réclamation du travailleur**».

Un montant forfaitaire pour les dommages corporels.

Il se peut qu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle un travailleur subisse une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique. Il a alors droit à une indemnité pour dommages corporels, un montant forfaitaire qui s'ajoute à son indemnité de remplacement du revenu.

Le montant de cette indemnité ne sera évidemment pas le même selon que le travailleur a perdu un pouce ou un bras, selon qu'il est affligé d'une cicatrice à la hanche ou au visage. L'indemnité forfaitaire varie en 1987 de 541\$ à 54 132\$, selon la gravité de l'atteinte et l'âge du travailleur. Elle vise l'ensemble des dommages corporels subis et est établie en tenant compte du «déficit anatomo-physiologique» (les séquelles établies médicalement), du préjudice esthétique, des douleurs et de la perte de jouissance de la vie. À noter que les pourcentages pour chacune des lésions s'additionnent et que les pourcentages additionnels peuvent être fixés lorsqu'un travailleur subit une atteinte à des organes symétriques, par exemple les deux mains. Cependant, il est à noter que la réglementation à cet effet est présentement en voie de révision.

Une période maximale de deux ans est prévue pour fixer le montant de l'indemnité pour dommages corporels. La CSST peut cependant ajuster ce montant à la hausse par la suite. Dans le cas de récurrence, de rechute ou d'aggravation, le travailleur peut bénéficier d'une nouvelle indemnité s'il a subi une nouvelle atteinte à sa condition.

Que faire si la CSST ou l'employeur ne sont pas d'accord avec le rapport du médecin de l'employé concernant un accident de travail.

Qu'arrive-t-il alors? Que doit faire le travailleur s'il doit se rendre devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles? La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit que c'est le médecin «traitant» du travailleur qui décide en premier lieu des questions de nature médicale (diagnostic, durée de l'arrêt de travail, pourcentage d'incapacité, etc.). Si la CSST ou l'employeur est insatisfait des conclusions du médecin traitant du travailleur, elle ou il pourra soumettre le litige à un arbitre médical qui étudiera le dossier et examinera le travailleur.

Cet arbitre a 30 jours pour soumettre cet avis. La CSST est liée par l'avis de cet arbitre et doit rendre une décision conformément à cet avis. Cependant, la décision que rendra alors la CSST pourra être portée en appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles dans les 60 jours suivant cette décision.

Devant la Commission d'appel, le travailleur pourra prendre les moyens nécessaires pour justifier sa position. À cette occasion, le médecin de famille pourra témoigner sur l'état de santé du travailleur avant l'accident et sur toute autre question permettant d'appuyer la demande. Si nécessaire, le travailleur pourra avoir recours aux services d'un médecin expert. Devant cette Commission d'appel vous pouvez être représenté par un avocat, votre délégué syndical ou toute autre personne en qui vous avez confiance.

La CSST refuse votre demande d'indemnisation et prétend que vous ne vous êtes pas blessé à votre travail.

Pouvez-vous contester cette décision? Comment vous préparer? Oui, vous pouvez contester et demander la révision de cette décision en écrivant, dans les 30 jours suivant le refus, au Bureau de révision de la CSST.

Le Bureau de révision devra tenir une audition, au plus tard 30 jours après la date de votre demande. Vous et votre employeur recevrez l'avis de convocation au moins 10 jours avant la date fixée pour l'audition.

Si vous êtes insatisfait, la décision du Bureau de révision pourra à son tour être portée en appel. Pour ce faire, vous devez aviser par écrit la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles dans les 60 jours.

Pour réussir dans votre démarche, vous devrez évidemment être en mesure d'établir une preuve suffisamment convaincante du lien entre la circonstance entourant l'accident et le travail effectué. À cette occasion, vous pouvez faire témoigner les personnes pouvant appuyer vos dires. De plus, les témoignages de compagnons de travail seront très utiles pour décrire vos tâches et les circonstances entourant l'accident. Ne tardez pas à leur demander s'ils sont prêts à témoigner en votre faveur, cela tiendra leur mémoire en éveil! Devant le Bureau de révision, vous pouvez être représenté par un avocat, votre délégué syndical ou toute autre personne en qui vous avez confiance.

En résumé, il est important et cela dans tous les cas, de faire attention aux délais. Vous avez, pour contester une décision:

- a) 30 jours pour les décisions de l'employeur
- b) 30 jours pour les décisions de la CSST
- c) 60 jours pour les décisions du bureau de révisions et les décisions d'ordre médical. En ce qui concerne cette dernière, vous n'aurez pas de trop de 60 jours surtout si une expertise médicale s'impose.

Retourner au travail: un droit.

Retourner au travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle est un droit pour le travailleur. Il ne perd donc pas son emploi parce qu'un accident du travail l'a empêché de l'exercer pendant un certain temps. Au contraire, son employeur doit lui permettre de recommencer à travailler dès qu'il en redevient capable, et à cet effet, il peut avoir droit à des programmes de réadaptation pour faciliter son retour au travail.

Qu'arrive-t-il lorsque le travailleur reprend son emploi? Quand il reprend son emploi, le travailleur a droit au salaire et aux avantages qui y sont liés, comme s'il ne s'en était pas absenté. En outre, pendant son absence, il continue d'accumuler de l'ancienneté et de participer aux régimes de retraite et d'assurances s'il paie sa part des cotisations. Si l'emploi qu'occupait le travailleur n'existe plus, l'employeur doit lui permettre d'occuper un emploi équivalent dans un de ses établissements. Un emploi équivalent est un emploi qui requiert des qualifications professionnelles similaires et qui offre une durée, des conditions, un salaire et des avantages sociaux semblables. Si, à cause de son accident ou de sa maladie, le travailleur ne peut plus exercer le même emploi qu'auparavant, son employeur doit, en respectant les règles d'ancienneté, lui offrir le premier emploi convenable qui devient disponible dans un de ses établissements. Un emploi convenable est un emploi approprié, qui permet au travailleur d'utiliser ses capacités qui n'ont pas été atteintes par son accident et ses qualifications professionnelles, et qui présente des possibilités raisonnables d'embauche. Cet emploi ne doit pas comporter de danger pour le travailleur, compte tenu de sa lésion.

Lorsqu'un emploi convenable est moins rémunéré que son ancien emploi, le travailleur reçoit une indemnité équivalente à 90% du revenu net retenu tiré de l'ancien emploi et établi en tenant compte du maximum assurable, moins le revenu net tiré de l'emploi convenable. Par contre, s'il n'y a pas d'emploi convenable disponible, le travailleur reçoit l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il occupe cet emploi ou qu'il le refuse sans raison valable, et ce pendant un maximum d'un an.

Il faut également être conscient qu'il existe des délais pour l'exercice du droit de retour au travail. Deux ans si l'établissement comptait plus de vingt travailleurs au moment de l'accident, et un an dans tous les autres cas. Si le travailleur ne peut reprendre son travail parce que son délai est expiré, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il réintègre un emploi ou qu'il refuse sans raison valable, mais pendant au plus un an. Cependant, la CSST soustrait de cette indemnité tout montant versé au travailleur à l'occasion de sa cessation d'emploi (les prestations d'assurance-chômage par exemple). Il est à noter que les modalités selon lesquelles s'effectue le retour au travail sont celles que prévoit notre convention collective.

Le droit à la réadaptation.

Un travailleur peut subir, à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une diminution permanente de ses capacités physiques ou psychiques. S'il éprouve des difficultés à retrouver son autonomie et à retourner à son emploi, il a droit à la réadaptation. Ce droit lui garantit qu'il bénéficiera de mesures adaptées à ses besoins et que son revenu sera protégé jusqu'à ce qu'il redevienne capable de travailler.

Voici comment se déroulera la démarche de réadaptation du travailleur:

1. Le travailleur pour lequel la réadaptation peut s'avérer nécessaire est identifié le plus rapidement possible par la CSST. C'est elle qui effectue le suivi de l'évolution médicale du travailleur.
2. Les conséquences de la lésion subie par le travailleur sur sa vie sociale et professionnelle sont évaluées par la suite à partir de la description de son poste de travail, de son évolution médicale et des inquiétudes qu'il manifeste face à ses traitements et à son retour en emploi.
3. Si la nécessité de la réadaptation se confirme, la CSST procède à une analyse des besoins du travailleur. La CSST recueille alors le plus d'information possible sur la situation du travailleur, ses capacités et ses problèmes sur les plans physique, social et professionnel.
4. Lorsque les besoins identifiés justifient une intervention soutenue, un conseiller en réadaptation prépare un plan individualisé de réadaptation qui décrit les objectifs visés par la réadaptation, les moyens d'action privilégiés, les échéanciers et les motifs qui justifient l'intervention retenue. Ce plan est préparé en collaboration avec le travailleur et en consultation avec l'employeur: il s'agit d'une décision de la CSST dont tous les deux reçoivent une copie.
5. Les mesures retenues font partie des programmes de réadaptation physique, sociale et professionnelle prévus par la loi. Leur objectif ultime est de permettre au travailleur de reprendre l'emploi qu'il occupait chez le même employeur. Si cet objectif ne peut être atteint, elles visent l'accès à un emploi convenable, adapté aux capacités du travailleur, chez cet employeur ou, à défaut, chez un autre.
6. Le plan de réadaptation peut être modifié pour répondre à de nouveaux besoins. Par contre, le conseiller en réadaptation peut mettre fin au plan si le travailleur omet ou refuse sans raison valable de se prévaloir d'une mesure qui y est prévue.
7. Pendant toute la durée de sa réadaptation, la CSST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu. Cette indemnité, qui correspond à 90% du revenu net retenu qu'il tirait de son emploi, lui est versée toutes les deux semaines.

L'assignation temporaire d'un travail.

Un travailleur qui a subi un accident du travail peut être incapable de reprendre ses activités habituelles pendant un certain temps. À certaines conditions, son employeur peut alors l'affecter à d'autres tâches, en attendant qu'il soit en mesure de reprendre son emploi ou un emploi convenable. Ces conditions sont les suivantes:

1. L'assignation temporaire d'un travail est une mesure de réadaptation. Elle vise à faciliter le retour en emploi d'un travailleur qui n'est pas encore complètement guéri ou qui n'a pas terminé sa réadaptation.
2. Le travail envisagé doit tenir compte de l'état réel et des capacités du travailleur. Il doit s'agir d'un véritable travail, c'est-à-dire de tâches qui contribuent directement aux fins de l'entreprise.
3. L'employeur remet au travailleur une description complète du travail qu'il désire assigner au travailleur.
4. Le travailleur doit fournir sans délai cette description à son médecin. Si le travailleur omet ou refuse de transmettre la description de l'assignation à son médecin, l'employeur peut le faire directement. Le travailleur s'expose cependant alors à une réduction ou à une suspension des indemnités qu'il reçoit de la CSST.
5. S'il donne son accord à l'assignation proposée, le médecin remet au travailleur un avis écrit qui confirme son autorisation.
6. Le travailleur est tenu de remettre sans délai cet avis à son employeur.
7. Le travailleur et l'employeur doivent aviser immédiatement la CSST de cette assignation temporaire. La CSST cesse alors de verser au travailleur l'indemnité de remplacement du revenu.
8. Le travailleur conserve le salaire et les avantages liés à son emploi habituel, même s'il exerce des tâches différentes.
9. Si un travailleur n'est pas d'accord avec la recommandation de son médecin et se croit incapable d'accepter une assignation, il peut demander un examen de la question à son comité de santé et sécurité. Cette demande peut être ensuite soumise à la CSST.
10. Le travailleur ou l'employeur peut contester la décision de la CSST auprès du bureau de révision d'abord, puis auprès de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

Aider votre syndicat à vous aider en le mettant le plus rapidement possible au courant de vos problèmes en matière de santé, de sécurité et d'accident au travail.

Pour tous renseignements supplémentaires, vous pouvez contacter Nicole Goulet-Déprez, responsable du Comité santé et sécurité au travail à l'A.P.P.A. au 254-3503.

Recherche et documentation
Carole Michaud

Articles de la convention 1986-1988 en Santé-Sécurité

5.4.19 - Retrait Préventif

5.8.05 - Premiers soins

5.9.00 - Accident de travail et maladie professionnelle
(5.9.01 à 5.9.19)

7.3.01 - e) Fardeau de tâche excessif

7.4.00 - Incapacité partielle réf.: articles 7.1.01 - 7.1.02 - 7.1.03 - Mouvement de personnel 5.9.12 - Droit de retour à un emploi convenable

8.1.03 - c) conserve et accumule son ancienneté

8.5.00 - (8.5.01 à 8.5.04) Santé Sécurité (droits et obligations)

8.7.00 - (8.7.01 à 8.7.07) Changements technologiques

9.0.00 - Grievs et arbitrage

11.5.00 - Respect des droits et libertés de la personne «Harcèlement sexuel (11.5.03)»

3.0.00 - (3.1.01,02) Représentation syndicale

Recherches faites par Nicole Goulet-Déprez

Services de garde

À toutes les personnes salariées des services de garde.

L'intégration à la nouvelle convention collective semble se faire avec quelques «grincements» pour certaines personnes. L'expérience et la scolarité ne sont pas aux yeux de plusieurs, reconnues à leur juste valeur.

Disons tout d'abord, qu'il est de la responsabilité de chacune et chacun de s'assurer que son dossier C.É.C.M. contient toutes les pièces justificatives (attestations de travail et diplômes) pertinentes. Madame Colette Benoit peut vous dire si les pièces requises sont au dossier.

Pour ce qui est de la reconnaissance de ces acquis, le syndicat a déposé un grief collectif pour que la C.É.C.M. respecte d'avantage l'esprit de la convention collective à ce sujet.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier.

Vacances

Un mot pour rappeler à nos membres que le choix des vacances demeure un choix individuel et n'appartient pas aux supérieurs immédiats.

La C.É.C.M. peut déterminer à son gré 10 jours ouvrables comme vacances, ce qu'elle a fait du 13 au 24 juillet (art. 5-6.04 a) i.

Les jours restants appartiennent à l'employé(e). L'employeur peut s'opposer au choix pour des raisons administratives (5-6.04 b)), mais ce motif ne peut être apporté à tort et à travers.

Il n'y a personne du personnel de soutien qui est obligé de prendre ses vacances durant la semaine de fermeture de février ou de les reporter durant la période de Pâques par exemple.

Ce choix vous appartient et si votre supérieur tente de vous imposer son propre choix, consultez votre syndicat.

Ont participé à la rédaction de ce numéro:

Responsable: Carole Michaud

Rédaction: Carole Michaud • Pierre Tremblay • Nicole Goulet-Déprez

Conception graphique: Typographie Bozart

Impression: Imprimerie R.E. Bouchard

Dans nos sociétés dites modernes, dites avancées, dites bureaucratiques où la «crasse» du «cratique» cotoie les tics de la bureautique et où le recyclage pénitencier n'est qu'une variante des dits changements technologiques, la cellule familiale a cédé le pas à la cellule individuelle de type narcissique où chacun dans sa bulle essaie, à sa façon, de pédaler pour s'adapter à ce monstre qu'est le monde du travail et la vie en satiété.

Dans un tel contexte, l'activité syndicale risque rapidement de devenir un anachronisme, une praxis désuète où les hommes ne sont solidaires qu'en théorie en oubliant que les femmes sont de plus en plus nombreuses à venir grossir les rangs d'un nouveau prolétariat abusé technologiquement. Affublées du DATAFLEX, l'érotisme du pitonnage se confond avec le code banal de la quotidienneté. Devant la banalisation de l'action syndicale qui se traduit par un désengagement social, le recours à sa convention collective devient une prouesse aérobique à n'utiliser qu'en état de crise seulement.

Même si un décret, même si une grève ça fait chier, même si l'exploitation au quotidien de sa force de travail mène juste au fait de perdre sa vie à la gagner, le travailleur québécois se refuse de plus en plus à voir, dans la petite violence de tous les jours, les signes de son humiliation, les traits de son aliénation au capital. La lutte des classes ne se définit plus en s'opposant au pouvoir des classes supérieures mais tend plutôt à s'assimiler aux structures hiérarchiques qui viennent confirmer un tel pouvoir. Tout s'organise pour laisser croire aux québécois qu'il n'y a plus de problèmes de classes, qu'il n'y a plus de classes sociales en Occident. La lutte des classes s'est transposée sur un plan de nature internationale. Le Tiers Monde de la rue Panet a été remplacé par le Tiers Exclus des pays en voie de développement: on est toujours le bourgeois de quelqu'un d'autre.

C'est entre autre chose pour ces raisons que les luttes idéologiques basées sur le respect des travailleurs et l'amélioration de ses droits se transforment de plus en plus en une perclusion à sécurité maximale dont la seule réalité sociologique et idéologique se traduit par un «Bof you» généralisé.

Dans un tel contexte, les seuls mouvements de revendications, la seule action de masse possibles sont celles des consommateurs qui, un samedi déambulent dans le Centre Ville à la recherche de la nouvelle bébelle. Ma convention collective contre ton travail au noir! Jamais! YOUNPI... un jour, Yvette toujours!

Le combat syndical jadis basé sur le principe de réalité: «ventre affamé ne craint pas ta mine et ta face de rat d'exploiteur» est désormais remplacé par le principe de déplaisir dont la consommation abusive, sous forme de style de vie, est devenue la reine des désillusions et des frustrations libidino-répressives. En d'autres mots, n'y a-t-il rien de plus écoeurant que d'acheter une bébelle qui ne marche pas? Mais ça ne fait rien puisque les bobos de mes pulsions ne sont pas défendables de par ma convention collective.

C'est donc dire que nous assistons présentement à la naissance d'un monde nouveau où un certain totalitarisme mou coudoie une société de plus en plus «démollecraquement» nôtre. D'ailleurs, rien de plus dangereux qu'une société qui voit la critique comme une forme d'atteinte aux droits de la personne. Les signes caractéristiques d'un tel totalitarisme se trouvant avant tout dans: a) l'absence de critique; b) l'absence d'humour; c) l'absence apparente d'uniforme (les carcans étant idéologiques); d) la présente de slogans et d'anathèmes qui réduisent la pensée à la dimension d'un commercial de la Labatt Bleue. Le mal existentiel a transcendé la conscience humaine pour se loger dans la langue de bois, la Novelangue dirait Orwell et Big Brother, sous ses allures de transexuel, essaie de nous faire croire que la dictature n'est qu'une histoire de phallos en manque de pouvoir.

L'aliénation n'a pas de sexe, ni d'âge, ni de race. Elle est un mal (et non un mâle) nécessaire au maintien de l'obéissance civile, obéissance essentielle au bon fonctionnement d'un ordre social pour lequel l'individu n'est rien d'autre qu'une marchandise à faire rouler la machine. Désormais le syndicalisme? Pourquoi pas?

Carole Michaud