

7 - 27. 01 A - Membre du Comité S.S.T

Il est nommé par les travailleurs dans son milieu de travail désigné.

Participation de l' employé membre du Comité Santé et Sécurité du Travail et des travaux (voir à l' article 90 suivant) découlant de cette fonction.

Les fonctions principales du représentant en prévention

- 1 - Participe aux réunions convoquées du comité régional comme représentant en prévention des travailleurs dans son milieu désigné.
- 2 - Participe à l' identification des risques en milieu de travail.
- 3 - Enquête s' il y a lieu et analyse les incidents et accidents survenus au travail.
- 4 - Participe à l' établissement d' un programme de formation et d' information en santé et sécurité.
- 5 - Participe afin de déterminer les équipements de protection individuels requis.
- 6 - Approuve le programme de santé dans son milieu.
- 7 - Prend connaissance du programme de prévention.
- 8 - Suite à la réunion tenue, lors de la réception de son compte- rendu, il en prend connaissance, apporte les correctifs s' il y a lieu et adopte le contenu.

D:\modchap.5.a.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 1 de 7
13	99 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 1

LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL
L.R.Q., chapitre S-2.1

Les fonctions identifiées du **représentant à la prévention** :
 aux paragraphes 6 et 7 de l' article 90 de la Loi
 ou s' il est avisé d' un **accident** tel que décrit à l' article 62.

L' article 90.

- 1 - de faire l' inspection des lieux de travail ;
- 2 - de recevoir copie des avis d' accidents et d' enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
- 3 - d' identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs
- 4 - de faire les recommandations qu' il juge opportun au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l' employeur ;
- 5 - d' assister les travailleurs dans l' exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et ses règlements ;
- 6 - d' accompagner l' inspecteur à l' occasion des visites d' inspection ;
- 7 - d' intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ;

D:\modchap.5a

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 2 de 7
13	99 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 2

7 - 27. 01 B - Représentant en prévention S.S.T

Afin d'exercer ses fonctions prévues, ayant avisé son supérieur immédiat qui selon les nécessités du service le représentant en prévention du comité S.S.T peut s'absenter pour exercer ses fonctions.

RÔLE DES INTERVENANTS DE L'ÉTABLISSEMENT

EMPLOYEUR	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	TRAVAILLEUR	REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION
<p>OBLIGATIONS</p> <p>1- IDENTIFIER LES RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> LE REGISTRE DES POSTES LA LISTE DES CONTAMINANTS <p>ÉLIMINER LES RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> LE PROGRAMME DE PRÉVENTION LE PROGRAMME DE SANTÉ <p>CONTRÔLER LES RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> SURVEILLER ET ENTRETIENIR INSPECTER ENQUÊTER SERVICES DE SANTÉ ETC. <p>2- INFORMER ET FORMER LES TRAVAILLEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> RISQUES NOMS DES RESPONSABLES PROGRAMME DE PRÉVENTION ETC. <p>3- FOURNIR LES ÉQUIPEMENTS INDIVIDUELS ET S'ASSURER QU'ILS SONT UTILISÉS</p> <p>4- FOURNIR LES INSTRUMENTS DE MESURE</p> <p>5- INFORMER LA CSST LES TRAVAILLEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> SI ACCIDENT GRAVE ETC. 	<p>FONCTIONS</p> <p>1- DÉTERMINER</p> <ul style="list-style-type: none"> DANS LE PROGRAMME DE PRÉVENTION <ul style="list-style-type: none"> Programme de formation Équipement individuel (choix) LE PROGRAMME DE SANTÉ (L'usager) LE MÉDECIN RESPONSABLE (choix) LES APPAREILS DE MESURE <p>2- PARTICIPER</p> <ul style="list-style-type: none"> À L'IDENTIFICATION DES RISQUES ET CONTAMINANTS À L'ÉLABORATION DU PROGRAMME DE PRÉVENTION <p>RECOMMANDER</p> <p>3- RECEVOIR</p> <ul style="list-style-type: none"> COPIE D'ACCIDENTS PLAINTES ET SUGGESTIONS RAPPORT D'INSPECTION DE LA CSST <p>CONSIGNER</p> <ul style="list-style-type: none"> REGISTRES <p>DONNER SUITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ENQUÊTER ET RÉPONDRE <p>RECOMMANDER</p>	<p>OBLIGATIONS</p> <p>1- PROTÉGER</p> <ul style="list-style-type: none"> SA SANTÉ ET SA SÉCURITÉ CELLE DES AUTRES <p>2- COLLABORER À L'IDENTIFICATION DES RISQUES</p> <p>3- CONNAÎTRE LE PROGRAMME DE PRÉVENTION LE CONCERNANT ET S'Y CONFORMER</p> <p>DROITS</p> <ul style="list-style-type: none"> CONDITIONS SAINES ET SÛRES SERVICES DE SANTÉ DROIT DE REFUS DROIT AU RETRAIT PRÉVENTIF FORMATION ET INFORMATION 	<p>FONCTIONS</p> <p>1- IDENTIFIER LES SITUATIONS À RISQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> EN INSPECTANT EN UTILISANT LES APPAREILS DE MESURE EN SE DOCUMENTANT EN ENQUÊTANT SUITE À UN ACCIDENT EN ACCOMPAGNANT L'INSPECTEUR EN COLLABORANT À L'ÉLABORATION DES MÉCANISMES DE L'ÉTABLISSEMENT (p.e. Registre des postes, Liste des contaminants, etc.) <p>2- RECOMMANDER LES MESURES PRÉVENTIVES QU'IL JUGE OPPORTUNES</p> <p>EX. AVISER EN CAS DE DANGER IMMÉDIAT</p> <p>ASSISTER LE TRAVAILLEUR</p> <ul style="list-style-type: none"> DROITS GÉNÉRAUX DROITS SPÉCIFIQUES <p>PORTER PLAINTES À LA CSST</p>

D:\modchap.5 a

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 3 de 7
13	99 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 3

L' article 62. Rapport écrit en cas d'accidents

L' employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant :

1. le décès d' un travailleur ;
2. des blessures telles à un travailleur qu' il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant 10 jours ouvrables ;
3. des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable ; ou
4. des dommages matériels de 50 000 \$ et plus .

Comité de santé et de sécurité informé.

L' employeur informe également le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention.

Lieux de l' accident.

Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l' enquête de l'inspecteur, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l' inspecteur autorise un changement.

Copie du rapport transmise au comité de santé et de sécurité.

Copie du rapport de l' employeur doit être transmise dans les plus brefs délais au comité de santé et de sécurité, au représentant à la prévention et à l'association accréditée. (le syndicat)

D:\modchap.5.a

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 4 de 7
13	99 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 4

Les périodes de temps allouées au représentant à la prévention :

<u>Nombre de travailleurs</u>	<u>Nombre d'heures par semaine</u>
21 à 49	2. 00 heures
50 à 99	4. 00 "

excluant le temps de voyage.

Le membre du comité, **représentant à la prévention** lorsqu'il est ;

a) **Jour en travail**

L'employé membre du comité santé et de sécurité au travail est réputé au travail, lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

Si le temps excède la journée normale de travail, ce sont les heures assujetties selon l'article 10- 42.00.

Jour de congé

S'il est normalement en congé hebdomadaire un congé (à taux simple) d' une durée équivalente lui est accordé dans les 2 mois qui précèdent ou qui suivent cet événement, prévu à la section 8- 30.00.

Cette reprise de congé lui est remise, après entente avec le supérieur.

À défaut, l' employé sera payé à 150 % de son taux horaire normal.

Le temps de présence ainsi que le temps de déplacement éventuellement requis avant et après sont intégrés à la journée normale de travail.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 5 de 7
15	00 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 5

Modification de jour de congé et d' horaire

La journée de travail de l' employé rendue nécessaire pour participer aux divers travaux prévus du comité n'est pas assujettis aux dispositions des jours et des heures travaillés prévues aux articles 8-30.04 & 06.

L' horaire des heures est celui prévu et nécessaire pour la rencontre du comité.

b) **LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**
L.R.Q., chapitre S-2.1

Les fonctions identifiées du **représentant à la prévention** :
L' article 90 aux paragraphes **6** et **7** de la Loi
ou s' il est avisé d' un **accident** tel que décrit à l' article 62.

6 - d' accompagner l' inspecteur à l' occasion des visites d' inspection ;

7 - d' intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus ;

Paiement des repas

- 4- La participation de l' employé membre du comité santé et sécurité au travail permet le remboursement du coût des repas (**note A**) lors des travaux du comité, même s'ils se tiennent à l' intérieur de votre port d' attache puisqu' ils répondent aux critères énoncés à l' article 3 selon les modalités prévues à l' article 7 de la directive 5- 79 concernant les réunions ministérielles et interministérielles.

Présentez les frais de repas sur une réclamation de frais de voyage distincte en inscrivant la nature de la réunion.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
22	2002 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 6 de 7

Les montants sont ceux prévus à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

Note A : (lorsqu'un ou des repas font partie d'une réunion et dans un tel cas cependant, la réunion doit se poursuivre après le ou les repas concernés :)

7-27.02 **RECOURS, procédure de règlement.**

L'employé **représentant en prévention S.S.T**, peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses amendements, recourir à la procédure de règlement des griefs (30 jours) suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Procédure de griefs ou plainte.

227. Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

Délai ; Le délai pour tenir une rencontre est réduit, il passe de 60 jours à 10 jours suivant la soumission de la 1^{ère} étape, aux relations de travail.

Mesure ; Si une mesure doit être prise, au cas où l'employé exerçant les fonctions de représentant en prévention S.S.T aurait de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe de la justifier, cela n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre cette mesure appropriée.

D modchap.5.a.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 7 de 7
15	00 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 7

LA PRÉVENTION


Il faut contribuer à prévenir les accidents de travail, par l'élimination à la source des risques présents dans le milieu de travail.

Il existe un *formulaire* (VOIR PAGE SUIVANTE) de **SUGGESTION OU DE PLAINTE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL** .

Ce **FORMULAIRE** est utilisé uniquement *après* avoir tenté d'en arriver à une entente avec votre supérieur immédiat. Il comprend 5 sections.

C' est une excellente façon de faire bouger les choses, afin que le problème se règle et que l' objet de la suggestion ou de la plainte fasse part au partie d'y apporter des mesures correctives appropriées.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 1 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 1

 Gouvernement
du Québec
Secteur Administration provinciale

SUGGESTION OU PLAINTE EN MATIÈRE
DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Le formulaire doit être utilisé uniquement après avoir tenté d'en arriver à une entente avec votre supérieur immédiat. Si la suggestion ou la plainte provient de plus d'une personne, inscrire le nom du premier réclamant et joindre une liste de signatures en annexe.

N°

SECTION I - Identification (en lettres majuscules s.v.p.)

Nom: _____ Prénom: _____

Ministère ou organisme: _____

Titre de l'emploi: _____

Adresse du lieu de travail: _____

N° d'assurance sociale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Numéro au travail:

Incl. régional

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Êtes-vous syndiqué(e)? Oui Non

Si oui, de quelle association accréditée faites-vous partie? _____

SECTION II - Objet de la suggestion ou de la plainte

Décrivez les faits en inscrivant tous les détails (qui?, quoi?, où?, quand? et comment?, pourquoi?)
(Utilisez une feuille supplémentaire, si nécessaire)

Date de l'événement:

Année	Mois	Jour

MESURES CORRECTIVES SUGGÉRÉES

Signature: _____

Date:

Année	Mois	Jour

SECTION III - Réponse du supérieur immédiat

Signature: _____

Date:

Année	Mois	Jour

SECTION IV - Commentaires du réclamant

Je suis en accord avec la position du supérieur immédiat

Je suis en désaccord avec la position du supérieur immédiat pour la raison suivante:

Signature: _____

Date:

Année	Mois	Jour

SECTION V - Reconnaissance du Comité de santé et sécurité (C.S.S.)

Signature co-Président employés: _____

Signature co-Président employeurs: _____

Date de réunion:

Année	Mois	Jour

/Comitesansec.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 2 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 2

LE DROIT DE REFUS

Un travailleur a le **droit de refuser d'exécuter un travail qu'il croit dangereux** . (art 12. Loi S.S.T.)

Que signifie ... **REFUSER :**

Pour pouvoir exercer ce droit, le travailleur doit effectivement < **refuser** > et non :

- s'absenter de son travail :
 - aller chercher un certificat médical :
 - demander à être transféré à un autre poste de travail.
- * Le travailleur doit demeurer disponible sur les lieux de travail.
* Le refus doit concerner la tâche qu'il devrait faire ou qu'on lui a demandé de faire.

C'est un droit fondamental au travailleur, s'il a **des motifs raisonnables 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 à un semblable danger.

Que signifie ... **MOTIFS RAISONNABLES DE CROIRE :**

Ces motifs ne se fondent pas nécessairement sur une analyse rigoureuse de la situation, mais sont basés sur l'appréciation personnelle du travailleur (crainte raisonnable d'un **danger**)

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 3 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 3

Que signifie ... **DANGER :**

Un état de fait susceptible de menacer la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une ou des personnes, et qui repose sur l'appréciation de ce **danger** par le travailleur lui-même.

Toutefois il existe certaines restrictions à l'exercice de ce droit, la loi a prévu 2 situations où le **droit de refus ne pourra être exercé**, soit :

- 1 - Lorsque le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.
- 2 - Lorsque les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Le refus de travail est un **droit spécifique du travailleur** (non du syndicat) pour lequel la Loi sur la santé et la sécurité du travail a établi des modalités d'application particulières ayant pour objectifs une analyse détaillée de la situation et un règlement du problème par :

- 3 - premièrement -- les intervenants présents à l'intérieur même de l'établissement (travailleur, employeur, représentant à la prévention) en vue de favoriser avant tout la prise en charge du milieu.
- 4 - deuxièmement -- L'intervention de la CSST ne sera nécessaire qu'en cas de désaccord entre les intervenants de l'établissement et seulement après leur intervention.

Comitesanséc

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 4 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 4

Pendant tout ce processus de l'exercice du droit de refus, le travailleur n'est pas en vacances.

De ce fait, l'employeur peut exiger qu'il demeure sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Il en est de même pour les autres travailleurs touchés par le **droit de refus** exercé par leur compagnon.

L'article 97. Exercer le droit de refus.

L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le **droit de refus**.

Toutefois, < dans les 10 jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de *façon abusive* >.

Si le travailleur croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui lui résulte de la présente loi ou des règlements, il peut recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective, ou à son choix, soumettre sa plainte par écrit à la Commission (CSST) dans les trente jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 5 de 7
14	99 / 10	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 5

LA DÉMARCHE ...

- Le travailleur qui exerce son **droit de refus** doit aussitôt en aviser son **supérieur immédiat** (l'employeur ou son représentant) en lui indiquant les motifs de son refus.

< Si ces derniers ne sont pas présents sur les lieux de travail, le travailleur doit prendre les moyens raisonnables (téléphone, s'informe à un collègue si sur place) pour les en aviser dans les plus brefs délais >

Il doit demeurer disponible sur les lieux de travail pour effectuer d'autres tâches que l'employeur pourrait lui confier et qu'il est en mesure d'accomplir.

- Une fois avisé, le supérieur immédiat (l'employeur ou son représentant) convoque le **représentant à la prévention** pour qu'ils procèdent ensemble à l'analyse de la situation.

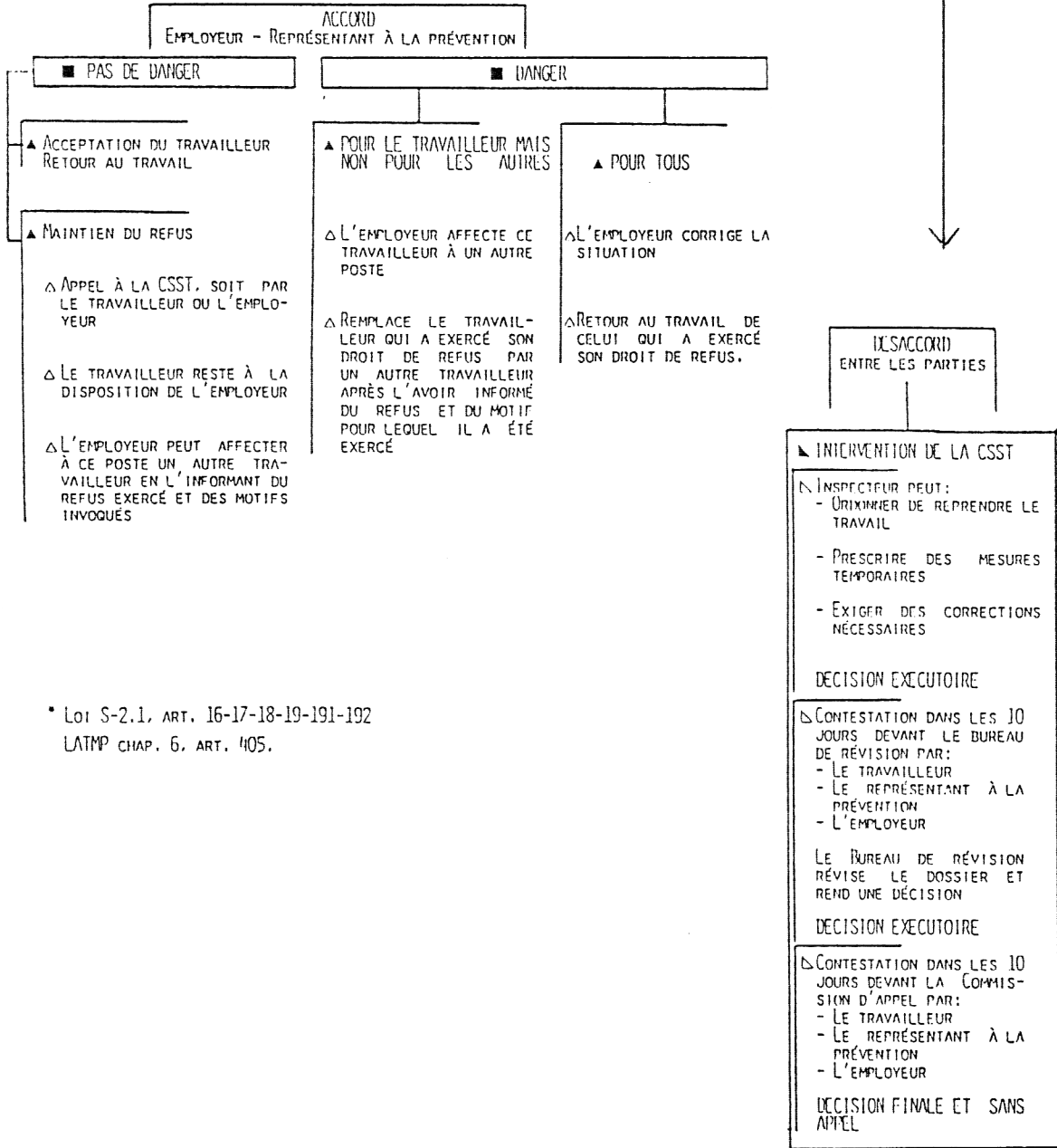
S'il n'y a pas de **représentant à la prévention** ou s'il n'est pas disponible, l'employeur convoquera un représentant du syndicat (délégué de région) de l'association accréditée ou à défaut un autre travailleur du choix du travailleur qui exerce son **droit de refus**.

- Suite à l'analyse de la situation et des mesures de correction qu'entend apporter l'employeur, différentes possibilités d'accord ou de désaccord peuvent survenir tel que nous le démontre le tableau de la page suivante

Comitésanséc.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 6 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 6

Étapes dans la démarche ...



* Loi S-2.1, ART. 16-17-18-19-191-192
LATMP CHAP. 6, ART. 405.

/Comitésanséc.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 7 de 7
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 7

UN RAPPEL SUR*les 15 points du DROIT DE REFUS & la Loi ...*UN MOYEN DE PRÉVENTION

La Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec vous donne le droit de refuser de travailler en cas de danger.

VOS DROITS

- ❶ 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 . (loi 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 . (loi art. 13)

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

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

L'AVIS

- ❸ Avisez votre syndicat, si possible **avant** d'arrêter de travailler.
- ❹ Vous devez aviser votre supérieur immédiat dès que vous cessez de travailler. (loi art. 15)

/Comitésanséc.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 1 de 4
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 1

LE RÔLE DU SYNDICAT

- ⑤ L'employeur doit convoquer votre syndicat et se prononcer sur les correctifs à apporter . (art. 16)
- ⑥ 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 : (loi art. 14)
- lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus ; (loi art. 17)
 - lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis que le refus repose sur des motifs acceptables dans votre cas mais non justifiés pour les autres travailleurs ; (loi art. 17 et 19)
 - lorsqu'un délai de 6 heures s'est écoulé à partir de la demande d'intervention de l'inspecteur de la CSST et si au moins 2 travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause de votre refus de travail . (loi 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. (loi art. 17)

- ⑦ L'employeur peut vous demander de demeurer disponible et vous affecter temporairement à une autre tâche . (loi art. 25)
- ⑧ Si les correctifs ne sont pas satisfaisants, selon votre avis ou celui du syndicat, vous pouvez continuer de refuser d'effectuer votre travail. (loi art. 17)
- ⑨ 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.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 2 de 4
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 2

L'INTERVENTION DE LA CSST

- ❶ L'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être demandée soit par l'employeur, soit par le représentant syndical, soit par le travailleur . (loi art. 18)
- ❷ 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 . (loi art. 19 et 191)

LE DROIT D'APPEL

- ❸ Vous avez 10 jours à partir de la réception de la décision écrite pour faire appel au Bureau de révision de la CSST . (loi art. 20, 176 et 191.1)
- ❹ Si la décision du Bureau de révision ne vous satisfait pas, vous pouvez loger un appel à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) dans les 10 jours de la décision du Bureau de révision . (loi art. 193)

/Comitésansec.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT	Page 3 de 4
10	98 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 3

LES MESURES DISCIPLINAIRES

5 L'employeur ne peut imposer de mesures disciplinaires à moins que le droit de refus n'ait été exercé de façon abusive.

Ces mesures ne peuvent pas être imposées immédiatement mais seulement 10 jours après qu'une décision finale ait été rendue. Une décision devient finale suite à la décision de l'inspecteur si sa décision n'est pas contestée au bureau de révision de la CSST.

Si la décision de l'inspecteur est contestée, la décision devient finale suite à la décision du Bureau de révision de la CSST, ou celle de la CALP. (loi Art. 14, 28, 30, 31)

6 Toute mesure disciplinaire reliée au droit de refus peut être contestée, au choix (loi art. 30, 31 et 227) :

- soit par voie de grief, selon la convention collective ;
- soit dans les 30 jours, par une plainte à la CSST.

La plainte doit être signée par le plaignant.

Le choix du recours doit être décidé après avoir consulté le syndicat et la personne conseillère du syndicat « le Président ou le Directeur aux griefs ».

Chap.7

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

7-28.01 **Vêtements spéciaux, l'uniforme**

L'uniforme et tout vêtement spécial exigé par l'employeur est fourni gratuitement.
L'exigence par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité ainsi que la Loi de police.

7-28.02 **Propriété de l'employeur**

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis demeurent la propriété et ils appartiennent à l'employeur.

Il peut décider de changer les composantes, et de les remplacer.
Il peut exiger une preuve de la nécessité de remplacement.

7-28.03 **Entretien, nettoyage,réparation**

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux est à la charge de l'employé.

Sur *demande préalable* auprès du supérieur immédiat, certaines composantes nécessitent qu'on les fasse nettoyer ou réparer chez un tiers spécialisé.

La liste des pièces d'uniforme et composantes " du Service de la Protection de la Faune " est identifiée dans le " Manuel de procédures opérationnelles " du Ministère . (voir section 05- 03 uniforme aux annexes)

Chap.7

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 3

7-28.04

Allocation pour travail en civil

A la demande expresse du supérieur immédiat (*donc préalablement autorisé*), l'employé qui doit travailler en civil (sans uniforme il doit fournir son linge personnel), un jour ou partie de jour, reçoit un dédommagement sous forme d'allocation complète versée sur la paie et assujettie aux règles de l'impôt :

à compter du	1 ^{er} avril 2006	- 3,72 \$ / jour – max. annuel 808.00 \$
"	1 ^{er} avril 2007	- 3,79 \$ / jour – max. annuel 824.00 \$
"	1 ^{er} avril 2008	- 3,87 \$ / jour – max. annuel 840.00 \$
"	1 ^{er} avril 2009	- 3,95 \$ / jour – max. annuel 857.00 \$

Réclamation sur le formulaire – gains déclaratoires – code 083 –

Assurez-vous avant d'aller à la Cour en civil (voir 8-33.02), auprès de votre supérieur, que vous êtes autorisé à vous vêtir de cette façon, car il pourrait être en droit de vous refuser la prime de travail en civil. (Com. Parit. 2002 / 06 / 11 item 6)

Un nouvel employé à qui l'employeur n'a pas encore fourni son premier uniforme complet ne peut recevoir cette allocation.

Chap.7

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 3

7-28.05

Délégués au comité uniforme syndical

Un « comité uniforme » est formé à cet effet.

Deux confrères syndicaux désignés par le Syndicat sont représentants au « comité uniforme » .

C'est à eux que vous devez acheminer vos représentations ...

« voir le chap. 2-10.03 (10 Comité uniforme) » .

Note : * Politique quant à la consommation d'alcool lorsqu'on porte l'uniforme

La consommation d'alcool est interdite pour les agents de protection de la faune et les cadres de la vice-présidence lorsqu'ils portent l'uniforme.

Un gestionnaire peut cependant autoriser la consommation d'alcool en uniforme lorsque des situations particulières se présentent (événements spéciaux, participation à un congrès, activités sociales avec les clientèles et les partenaires, etc ..)

Com. Paritaire 17-12-2003 item 5. « décision vice prés. 02 / 2004 »

Chap.7

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 3