



# INFO-SST



Printemps 2024

## Loi modernisant le régime de la santé et sécurité du travail (LMRSST)

Plusieurs d'entre vous le savent déjà, le gouvernement a entrepris de moderniser le régime de la santé et de la sécurité du travail. Instauré en 1979, ce régime devait impérativement être revu et modernisé. Puisque le ministre Boulet souhaitait satisfaire les intérêts de tous (patronal-syndical) il a dû jongler avec des requêtes résolument opposées : les unes progressistes et aux bénéfiques des travailleuses et travailleurs, bénéficiaires du régime, et les autres davantage conservatrices voire régressives fondées davantage sur des considérations d'ordre économiques.

Cette loi, complexe, est contestée par les centrales syndicales et à juste titre. Sans entrer dans les détails, retenons simplement qu'en termes de réparations pour les accidentés du travail, elle comporte plusieurs ratés.

Néanmoins, sur une note plus positive, cette loi propose aussi quelques avancés en termes de prévention en santé et sécurité du travail. En introduisant un article qui prévoit l'obligation de créer des postes de responsables en santé et sécurité du travail (RSS), la LMRSST vient forcer l'employeur à agir sur le plan de la prévention. D'un point de vue syndical, on peut prétendre à une victoire. Enfin, il nous sera dorénavant beaucoup plus facile d'intervenir en prévention.

En fonction des prérogatives de cette modernisation, les parties doivent dorénavant s'entendre pour mettre en place une structure de RSS chargés de faire notamment : des inspections et de produire des rapports à soumettre au comité paritaire en SST (CSS). Dans cette perspective, notre comité SST collabore activement avec les collègues syndicaux de l'APTS et de la FIQ afin de faire valoir nos positions respectives dans ce projet.

Actuellement, nous travaillons sur une proposition d'entente déposée par l'employeur pour encadrer le rôle des RSS dans le CIUSSS du NÎM. Nous sommes aussi à discuter sur la structure que l'on doit déployer dans le CIUSSS en fonction des règles législatives.

Disons que nous sommes dans la bonne direction et que nous sommes heureux de vous en faire part.

*Voir la suite à la page 3*

CNESST

**MODERNISATION**  
DU RÉGIME DE SANTÉ ET  
DE SÉCURITÉ DU **TRAVAIL**



Syndicat CSN du CIUSSS du NÎM

Site web : [sttcusssnimcsn.monsyndicat.org](http://sttcusssnimcsn.monsyndicat.org)

(Conventions collectives, coordonnées, actualités et plus encore)





## Les défis d'instaurer un réseau d'entraide dans le CIUSSS du NÎM

Le 29 février dernier, nous avons été invités par le conseil central de la Montérégie, dans le cadre de la journée de l'entraide, à venir présenter les défis que nous devons surmonter afin d'instaurer un réseau d'entraide dans notre syndicat. Ces défis sont nombreux : il faut d'abord recruter des membres intéressés-es par le désir d'aider les collègues et de donner bénévolement un peu de leur temps. Il faut aussi composer avec le réseau des veilleurs chapeauté par l'employeur qui vise sensiblement les mêmes objectifs.

Nous ne sommes pas contre la vertu et sommes conscients que les veilleurs peuvent très bien servir à aider nos collègues au même titre que les réseaux d'entraides-CSN. Bien que les objectifs soient similaires, les méthodes peuvent différer.

Les réseaux d'entraide de la CSN peuvent s'appuyer sur une large structure de réseau fort d'une grande et longue expérience dans des milieux de travail différents. Par ailleurs chaque année vous êtes conviés justement à venir partager avec les autres membres des réseaux à travers la centrale syndicale CSN. Croyez-nous cette journée des entraidants-es s'avère toujours une expérience enrichissante. Nous proposons également une formation de deux journées entièrement payées par le syndicat ainsi que diverses activités selon vos besoins.

Vous êtes empathiques, vous avez du temps à consacrer auprès de vos collègues, vous êtes discrets et souhaitez joindre une équipe dynamique, solidaire et impliquée, nous avons une place pour vous au sein de notre équipe.

- Pour paraphraser une entraidante du réseau, ***C'est lourd comme charge et responsabilité, mais les résultats positifs qui ressortent de tout ça c'est aussi réconfortant et gratifiant.***



## Rappel

Vous avez vécu des problèmes de violence au travail ou toute autre forme de problème de santé et sécurité au travail. Vous aimeriez partager votre expérience avec les collègues sur une base anonyme ou non.

Le comité SST de votre conseil syndical aimerait vous réserver un espace dans le journal **Info SST** afin que vous puissiez témoigner de votre expérience ou simplement dénoncer une situation qui ne se règle pas après discussion avec vos gestionnaires respectifs.

Il serait intéressant, selon nous, que vous puissiez vous approprier davantage le journal qui vous est destiné..



## ⊗ Droit de Refus ⊗

### Article 12 LSST\* : Droit de refus

Si un travailleur croit qu'une tâche est dangereuse pour lui ou pour une autre personne, il doit aviser immédiatement son supérieur immédiat (ou un représentant de l'employeur). Il doit lui dire pourquoi il considère que la tâche présente un danger. C'est son droit de refuser d'exécuter cette tâche.

La travailleuse ou le travailleur doit rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches. **Si vous quittez votre lieu de travail vous ne serez pas rémunérés pour le restant de votre quart de travail!**



**Droit de refuser  
d'effectuer un  
travail dangereux**

**ATTENTION:**  
Il est fortement  
suggéré de  
communiquer  
avec le syndicat  
avant d'exercer  
un droit de  
refus.

L'employeur et le travailleur ou son représentant (représentant à la prévention, représentant syndical ou la personne désignée par le travailleur qui exerce le droit de refus) doivent proposer des mesures et apporter des correctifs pour résoudre le problème ensemble. Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST.

L'inspecteur détermine si le danger justifie le refus de faire la tâche.

**ATTENTION : Il est fortement suggéré de communiquer avec le syndicat avant d'exercer un droit de refus.**

L'employeur peut demander à quelqu'un d'autre de remplacer la personne qui refuse de faire une tâche sous certaines conditions (consultez votre syndicat).

\*La LSST est la Loi sur la santé et sécurité du travail.

Vous pouvez consulter l'article 12 de la LSST dans le site de la CNESST ici :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/droit-refus/droit-refuser-faire-une-tache>



### Suite de la page couverture

Dans le même ordre d'idée, nous aurons besoin éventuellement de nommer des RSS au sein de notre syndicat. À titre indicatif voici quelques critères de sélection incontournables, pour faire partie de cette nouvelle structure :

- Capacité et désir de travailler avec les officiers syndicaux
- Démontrer un véritable intérêt pour la santé et la sécurité du travail
- Faire preuve d'ouverture d'esprit
- Avoir une attitude positive
- Être apte pour le travail d'équipe
- Avoir de la motivation à en être membre
- Respecter les autres membres
- Savoir faire des compromis
- Avoir un bon jugement
- Manifester une bonne capacité d'analyse
- Capacité d'argumenter devant l'employeur
- Capacité de synthèse et d'analyse
- Communication à l'oral et l'écrit
- Connaissance de l'informatique (suite Office)
- Horaire flexible sur les 3 quarts au besoin
- Connaissance SST (enjeux/RPS)

**MODERNISATION**  
DU RÉGIME DE SANTÉ ET  
DE SÉCURITÉ DU **TRAVAIL**

Nous vous soumettons les prérequis à titre indicatif et dans le but de susciter votre réflexion puisque les RSS seront nommés en partie par notre syndicat au même titre que d'autres RSS seront nommés par la FIQ et l'APTS.

## Violence conjugale, enfin des mesures pouvant aider les victimes.

Pourquoi parler de ce sujet sensible dans une publication concernant la santé sécurité au travail ? Quel est le lien entre la violence conjugale et le travail ?

Sachez que depuis l'adoption, le 6 octobre 2021, de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) les employeurs du Québec doivent désormais prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse exposée à une situation de violence physique ou psychologique au travail, **incluant la violence conjugale, familiale** ou à caractère sexuel.

Plus précisément, en matière de violence conjugale ou familiale, l'employeur doit prendre ces mesures lorsqu'il sait ou « devrait raisonnablement savoir » que la travailleuse est exposée à cette violence.

En vertu de ces nouvelles obligations notre employeur a mis au point la « **Procédure interne en matière de gestion de situations relatives à la violence conjugale** ».

Voici quelques exemples de mesures qui peuvent être mises en application à la suite d'un signalement :

- Mettre en place un système de covoiturage
- Proposer une offre financière d'urgence
- Offrir la possibilité de consulter des ressources spécialisées lors de ses heures de travail, sans perte de salaire sans nuire à la prestation de travail
- Modifier l'horaire de travail de l'employée / permettre des horaires flexibles
- Modifier le numéro de téléphone et les adresses électroniques de la victime au bureau
- S'assurer qu'un agent de sécurité accompagne l'employée jusqu'à son moyen de transport

**Plusieurs autres mesures sont prévues et peuvent être mises en place en cas de besoin.** Si jamais une situation met à risque la personne victime ou les collègues de travail, un plan de sécurité peut aussi être mis en place afin de renforcer la protection de l'employée au travail.

### Comment ou à qui faire le signalement ?

Comme plusieurs autres situations concernant le travail, il est suggéré dans un premier temps de contacter votre gestionnaire afin de l'informer de votre situation. La direction nous assure que tous les gestionnaires ont l'obligation de suivre une formation concernant le sujet. Ils ont aussi à leur disposition divers outils pour les guider dans leurs obligations afin de bien vous accompagner durant cette démarche.

Toutefois si vous ne voulez pas informer votre gestionnaire de votre situation vous pouvez à la place contacter la personne responsable désignée aux coordonnées suivantes :

Par téléphone au 514-495-6767 poste 6465

En écrivant à l'adresse courriel [harcelementviolence.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:harcelementviolence.cnmtl@ssss.gouv.qc.ca)

Nous vous invitons fortement à consulter l'ensemble des documents sur le sujet qui sont disponibles :

- **Dans chacun de nos bureaux de permanence** : <https://sttcuissnimsn.monsyndicat.org/nous-joindre/>

**Si vous avez des questions n'hésitez surtout pas à nous contacter. Sachez aussi que vos représentant(e)s syndicaux sont également disponibles si vous souhaitez l'accompagnement syndical durant cette démarche.**

