

Le mot de la présidente

Bonjour chère-s membres de l'APTS en Estrie,

L'année 2021 fut une année difficile sur tous les plans. L'année 2022 débute intensément également. Nous avons un gouvernement qui « dicte » les conditions de travail à coups d'arrêtés ministériels sans consultation et c'est l'entière responsabilité du réseau qui en subit les conséquences. Conséquences qui ne cessent d'être difficiles à traiter et qui ont un réel impact sur les services à la population...

Je ne suis pas très « jojo » j'en conviens, mais malgré tout, ce qui est le plus impressionnant depuis le début de cette pandémie est la ténacité, la grande compétence et la résilience des professionnel.le.s et technicien.ne.s de la santé et des services sociaux. Le constat est maintenant éloquent... sans les membres de l'APTS en Estrie, le RSSS serait non pas aux soins intensifs, mais bien à la morgue ! Continuez d'être vrais et d'être là pour la population estrienne ! Continuez de nommer votre vision clinique et les besoins que vous avez pour assurer la qualité de vos services. Une des plus grandes richesses du réseau public est votre grand professionnalisme!

Professionnellement pour 2022, souhaitons-nous une vraie fin de pandémie, de la collaboration avec l'employeur et le gouvernement, mais surtout de la reconnaissance. Et individuellement, au nom de



Isabelle Mantha, Présidente
APTS Estrie

mon équipe locale, je vous souhaite de l'amour, de la joie et de la santé à profusion!

Syndicalement vôtre,

**Isabelle Mantha, Présidente
de l'exécutif local de l'APTS
du CIUSSS de l'Estrie-CHUS**

Dans ce numéro :

Le mot de la présidente	1
Nouvelles du Répondant national	2
Grand dossier: DPJE	3
La convention et vous	5
Gwendolyne à la recherche de ses droits	6
Assurances	8
SST	9
Nous joindre	10

Sommaire :

- La présidente et le RN nous parlent
- Dossier DPJE
- Mona Laflamme nous présente son livre
- Infos sur les assurances du CIUSSS
- Mot du comité SST

Nouvelles du Représentant National

Par Danny Roulx, représentant National



Danny Roulx,
Représentant national

Bonjour à vous tous,

Lors du congrès de novembre dernier, les membres de la délégation de chacune des régions du Québec ont élu le nouveau Comité Exécutif national et le nouveau Conseil National pour une durée de 2 ans. Vous pouvez prendre connaissance des personnes élues sur le site de l'APTS : <https://aptsq.com/a-propos/comite-executif-et-conseil-national/>.

Tous, nous vous souhaitons une belle année 2022. Les personnes élues nationalement et localement continueront à travailler à la sauvegarde, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels de ses membres. Le tout guidé par les valeurs fondamentales de l'APTS, soit la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

Beaucoup de travail est à effectuer, notamment d'achever l'écriture des textes de l'entente de principe afin d'appliquer les nouvelles primes dès que possible, de débiter les nouveaux comités inclus dans cette entente et se préparer pour la négociation de 2023. Nous effectuerons, bien sûr, un bilan avant d'aller vous consulter. Nous aurons besoin de votre engagement par votre mobilisation dans le but d'établir davantage de pouvoir de force car c'est par la solidarité, la coopération, la participation de tous que nous pouvons créer un puissant levier en unissant tous les membres pour le bien commun.

Beaucoup de travaux sont aussi en cours, notamment sur la surcharge de travail, la santé et sécurité au travail et le carrefour d'action politique dont

vous pouvez reconsulter la première parution de « APTS en alerte »; <https://aptsq.com/dossiers-de-1-heure/carrefour-action-politique/>.

Du côté local, votre exécutif, en collaboration avec les personnes conseillères, continue à vous offrir une vie syndicale locale ainsi que tous les services de relations de travail que vous méritez. Ils travaillent quotidiennement à tenter de prévenir des problématiques pouvant ressurgir et à vous offrir le meilleur service possible. Je

vous encourage à les contacter si vous estimez que vos droits ont été lésés ou si vous avez une question relative à vos conditions de travail.

Merci de prendre le temps de nous lire et de demeurer informé,

Danny Roulx,

Représentant national de la région de l'Estrie

«car c'est par la solidarité, la coopération, la participation de tous que nous pouvons créer un puissant levier»



GRAND DOSSIER: La direction des programmes jeunesse (DPJE)

Par Jacinthe Galaise, vice-présidente



Jacinthe Galaise,
Vice-présidente

La DPJE c'est quoi?

La DPJE est ce qu'on appelle la direction des programmes jeunesse. Les services qui y sont rattachés sont offerts aux jeunes de moins de 18 ans et à leur famille qui ne sont pas desservis par une autre direction (notamment DI-TSA-DP; DPJ; DPSMD; DSG)

Nous retrouvons les services de la DPJE principalement dans ce qu'on appelait anciennement les CLSC, de même que dans les centres hospitaliers.

Comme actuellement ils sont rattachés à la DPJ, les services donnés dans le cadre de l'application des mesures seront traités dans un article sur cette direction.

Depuis la création du CIUSSS, les services sont partagés en 2 grandes tranches d'âge soit le 0-5 ans ainsi que le 6-18 ans. Les professionnel.le.s et technicien.ne.s que l'on retrouve dans cette direction sont des travailleuses sociales, des psychoéducatrices, des éducatrices spécialisées, des orthophonistes, des ergothérapeutes, des nutritionnistes, des physiothérapeutes, des criminologues et des sexologues.

Au sein des services offerts aux enfants entre 0 et 5 ans, on retrouve le service d'orthophonie. Les orthophonistes agissent à titre préventif dans la vie de ces enfants. Ils font à la fois des évaluations du langage mais aussi des thérapies avec les enfants chez qui l'on dépiste des difficultés. Les orthophonistes ont aussi une mission de référence, que ce



soit pour des services de réadaptation en orthophonie ou vers d'autres offres de services telles que les services en trouble du spectre de l'autisme.

Nous retrouvons aussi le programme jeunes en difficulté qui se découle sous différents programmes services de la direction. Le programme SIPPE (services intégrés en périnatalité et en petite enfance) regroupe différents types de professionnels. Ce bagage de services vise les familles vivant sous le seuil de la pauvreté et étant sous scolarisées. Des suivis individualisés sont offerts, mais ces femmes sont aussi invitées à participer à des activités de groupe.

Depuis peu, le programme **Agir tôt** a été mis en place. Il vise un dépistage des enfants qui ne sont pas en suivi.

Le programme **Parent'aise** est un programme d'intervention en contexte de négligence. Des services sont offerts aux familles dont les enfants ont entre 0 et 12 ans. Les différents contextes d'intervention sont les rencontres à domicile, les activités collectives et les rencontres de parents.

Des services psychosociaux courants et certains plus axés sur les troubles du comportement se retrouvent aussi dans la direction pour les 0-18 ans. Des rencontres individuelles, familiales ou encore de groupe de parents sont disponibles pour mieux outiller les familles dans leurs différentes problématiques. Dans certaines régions de l'Estrie, on retrouve aussi un centre de jours au scolaire où des services sont déployés pour les jeunes en trouble du comportement.

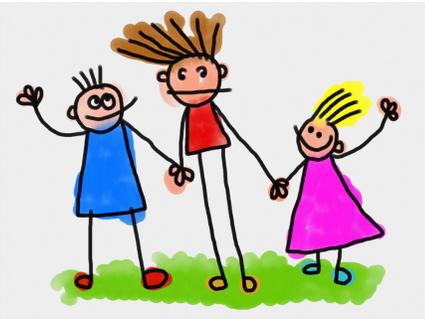
Le programme **CAFE** (Crise ado famille enfant) fait aussi parti de cette direction. La particularité de ce programme

Le programme **CAFE** (Crise ado famille enfant) fait aussi parti de cette direction. La particularité de ce programme

est que l'intervenant.e débute le suivi au moment d'une crise. Il n'y a aucune liste d'attente pour ce programme. Le service débute la journée même ou le lendemain d'une crise familiale. Ce programme se déroule sur 12 semaines et est intensif. Trois à quatre heures d'interventions par semaines peuvent se faire au début du suivi.

Des services en santé mentale jeunesse sont aussi offerts pour les 0-18 ans mais réalistement touchent davantage les 5-18 ans. Des suivis individuels et familiaux sont offerts à cette clientèle. Des groupes sont aussi mis en place comme par exemple le groupe pour les troubles anxieux, hors-piste, donné par les intervenant.e.s

Le développement de cette direction se poursuit. Différents programmes sont mis sur pied au fil du temps, comme le programme **Aire ouverte** par exemple qui cible principalement les adolescents et les jeunes adultes.



Du côté des services desservis par les hôpitaux, nous retrouvons la pédopsychiatrie et la pédiatrie. Concernant la pédopsychiatrie, 6 places sont disponibles en hospitalisation au CHUS pour tout le territoire de l'Estrie. Ces unités accueillent principalement des adolescent.e.s aux prises avec des problématiques de santé mentale. Parmi ces dernières, on peut penser à des comportements suicidaires à haut risque, à l'anorexie et la boulimie, des troubles d'anxiété majeurs rendant le jeune dysfonctionnel dans plusieurs sphères de sa vie, des dépressions majeures, etc. Les hospitalisations sont généralement de courte durée et plusieurs professionnels leur offrent des services lors de ces épisodes. Un hôpital de jour est aussi en

place pour permettre de meilleures évaluations des enfants et adolescents leur permettant un parcours scolaire en parallèle et leur permettant de retourner à la maison le soir. Par ailleurs, des services externes sont offerts par une équipe de professionnels, et ce, autant pour les enfants que pour les adolescents. L'offre de service en cliniques externes est assurée par des équipes multidisciplinaires (pédopsychiatres, psychologues/psychothérapeutes, psychoéducatrices, travailleuses sociales, ergothérapeute, orthophonistes et orthopédagogue. Ces professionnels travaillent avec les parents et le patient en rencontres individuelles ou familiales. C'est généralement les TS qui sont impliqué.e.s auprès des parents et les psychologues/psychothérapeutes, psychoéducatrices, ergothérapeutes et orthophonistes auprès des patient.e.s. Ces familles seront outillées au niveau de leurs habiletés parentales. Des groupes sont également actifs tant pour les enfants et les adolescents que pour leurs parents.



Du côté de la pédiatrie, outre l'unité d'hébergement, des services externes sont offerts aux jeunes. Des services d'évaluation et de réadaptation sont offerts. Entre autres, la clinique de développement qui permet une évaluation multidisciplinaire des enfants. Outre la pédiatre, des professionnel.le.s telles que des psychologues, des psychoéducatrices, des techniciennes en éducation spécialisée, des orthophonistes, des ergothérapeutes et des physiothérapeutes participent à ces évaluations.

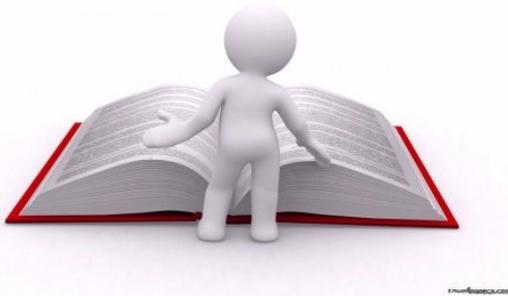
Cela dresse un portrait succinct et non exhaustif de ce qui se passe dans cette direction.

Ancienneté vs années de services, les différences

Par Jacinthe Galaise en collaboration avec Christine St-Laurent

L'ancienneté se définit de la façon suivante (13.01 DN):

Aux fins de la présente convention, **l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée au service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.**



Elle s'acquiert de la façon suivante (13.02 DN):

Les personnes salariées acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. **Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Cette ancienneté s'acquiert chez un même employeur et est calculée selon le nombre de jours travaillés.** Vous pouvez utiliser votre ancienneté afin, notamment, d'obtenir un poste, ou pour la détermination de la période de la prise du congé annuel.

Puis il y a les **années de services** (réseau) qui donnent droit à des journées de congés annuels additionnels de la façon suivante :

Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (23.03 DN).

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

- 17 et 18 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables
- 19 et 20 ans de service au 30 avril : 22 jours ouvrables
- 21 et 22 ans de service au 30 avril : 23 jours ouvrables
- 23 et 24 ans de service au 30 avril : 24 jours ouvrables

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

Les années de services se calculent en nombre d'années et compte les années travaillées dans le réseau. Toutefois, pour pouvoir faire reconnaître les années antérieures travaillées dans un autre établissement, les personnes salariées doivent se rapporter aux conditions de la convention collective nationale. *Surveillez le texte de la nouvelle convention collective lorsque celui-ci sera disponible. Il contient une modification quant aux critères d'admissibilité.*

Vous voulez de l'information sur la nouvelle convention collective? :

<https://negoapts.com/>

PROJET D'UNE MEMBRE: Gwendolyne à la recherche de ses droits

Par *Jacinthe Galaise, Vice-présidente*



Jacinthe Galaise,
Vice-présidente

Mona Laflamme est éducatrice spécialisée. Pendant plusieurs années, son quotidien était d'intervenir auprès des jeunes du centre de réadaptation Val-du-lac. En partageant le quotidien avec ces jeunes, en étant un modèle d'adulte sain, constant et cohérent auprès des jeunes, elle les aidait à atteindre leurs objectifs comportementaux. En les accompagnant chacun, avec leurs forces et leurs difficultés, elle les aidait à appliquer les moyens ciblés dans leur plan d'intervention. Elle leur permettait ainsi vivre des succès, d'augmenter leur estime de soi, leurs capacités. Elle leur permettait de se responsabiliser quant à leur choix, mais aussi d'apprendre qu'ils ont des droits et des obligations. Son travail consistait à les aider à grandir de la façon la plus saine possible afin de leur permettre un retour dans leur famille d'origine ou encore en famille d'accueil. Actuellement, Mona fait encore cette réadaptation, mais dans les services externes des centres jeunesse. Elle se présente désormais à domicile et supporte les jeunes et leur famille en les aidant à augmenter leurs capacités parentales.

Mona a aussi décidé d'écrire un livre sur les droits des enfants, un projet qui lui tient grandement à cœur. Laissez-moi vous expliquer d'où tout cela a commencé. Il y a presque 5 ans déjà, Mona travaillait dans l'unité le Rivage de Val-du-lac. Le Rivage est une des deux unités réservées aux petits (6-12 ans). Dans le cadre de son travail, Mona se devait



d'expliquer aux enfants, par le biais d'ateliers, quels sont leurs droits. Expliquer des articles de loi à des enfants aussi jeunes peut s'avérer ardu et incompréhensible pour eux. C'est de là que lui est venue l'idée d'en faire une activité ludique et d'écrire une histoire en lien avec ce sujet. Est donc née Gwendolyne à la recherche de ses droits.

L'histoire, elle raconte quoi?

Le thème des pirates a été facile à choisir pour Mona. En fait, c'était le thème principal de l'unité dans laquelle elle travaillait à l'époque. Elle a donc transposé ce thème dans son livre. L'histoire est en fait une chasse au trésor à travers la ville où Gwendolyne recherche ses droits. Elle navigue entre autres à travers les droits liés à l'instruction scolaire, aux soins de santé, mais aussi ceux en lien avec les violences physiques et sexuelles de même que ceux liés à la négligence. Une partie de l'histoire est aussi réservée à l'explication de ce qu'est la DPJ. Sous forme imagée, l'héroïne de l'histoire entrevoit la différence entre un milieu de vie que sont la famille d'accueil et le centre de réadaptation. Ce dernier est illustré par un bateau, eh oui, par un bateau de pirate. Il permet de faire réaliser aux jeunes que même s'il comporte des différences avec une famille réelle, tout est mis en place

pour s'en rapprocher le plus possible. Le projet initial était de faire un livre pour les plus jeunes et une bande dessinée pour les plus vieux. Malheureusement, les coûts reliés à l'illustration d'une bande dessinée et à l'édition ont fait en sorte que le projet s'est modifié. Le livre, qui s'adapte selon l'âge des enfants, car il comporte des sections de complément pour les plus vieux ou les plus curieux, peut facilement rejoindre les enfants jusqu'à 13 ans et même intéresser les tout petits dès 4-5 ans.

La première fois que Mona a tenté l'expérience avec son livre, il était encore sous la forme d'un manuscrit sans

La première fois que Mona a tenté l'expérience avec son livre, il était encore sous la forme d'un manuscrit sans

illustrations. Elle a profité du comité des petits pirates, le comité des usagers du Rivage, car oui, bien qu'ils soient encore bien petits, les usagers de cette unité doivent avoir un comité des usagers où exprimer leurs besoins et préférences. Elle nomme qu'elle a fait 3 soirées d'environ 45 minutes avec les enfants. Elle a rapidement constaté que son histoire intéressait les jeunes, qu'elle touchait à la cible espérée de leur faire comprendre quels sont leurs droits. Certains lui ont même mentionné qu'ils comprenaient maintenant pourquoi ils étaient hébergés à Val-du-lac. Plusieurs années plus tard dans le processus qui, en tout, a pris environ 4 ans et demi, le lancement du livre de Mona s'est fait dans une école primaire, en novembre dernier. Les commentaires étaient élogieux. L'enseignante était émerveillée de pouvoir enfin avoir accès à du matériel ludique pour expliquer les droits des enfants. **Les enfants ont aussi mentionné avoir appris des mots et comprendre, par exemple, pourquoi leurs parents les envoyaient à l'école, que ce n'était pas seulement pour avoir la paix pendant la journée.** Ce livre permet donc de modifier la perception des enfants, de leur faire voir les différentes réalités que les jeunes peuvent vivre et leur permet de mieux comprendre quels sont leurs droits.

Comme pour plusieurs sujets, la prévention est très importante. Plus on parle d'un sujet, plus les enfants sont en mesure de savoir qu'ils n'ont pas à subir certains traitements ou encore qu'ils peuvent en parler sans crainte à un adulte de confiance. Les abus physiques et sexuels ou encore la négligence sont des sujets dont on parle encore trop peu avec les enfants. Le livre de Mona Laflamme, Gwendolyne à la recherche de ses droits est un médium parfait pour le faire. La présence d'un adulte est très importante lors de la lecture de ce livre. Le livre génère des questions auprès des enfants qui se doivent d'être répondues par l'adulte. Il ouvre la porte à des discussions, il fait réfléchir les enfants. « Si le

livre permet de faire parler ne serait-ce qu'un enfant sur ce qu'il subit, l'objectif sera atteint », dit Mona.



L'écriture du livre n'est pas la seule étape dans tout le processus. Mona doit aussi en faire la promotion et la distribution. Comme ce projet se veut être un projet pour amasser des fonds pour la fondation des centres jeunesse de l'Estrie, Mona, de même que son éditeur, L'escargot bleu, ne retirent aucun profit de la vente de ces livres. La promotion du livre ne tient donc que sur les épaules de Mona qui fait tout ça sur son temps personnel,

sans aucune rémunération. C'est sa façon à elle de venir en aide à ceux et celles qu'elle appelle ses enfants. Elle a d'ailleurs fait le don de plusieurs de ses livres afin que les intervenant.e.s des différentes équipes de la DPJ et de la DPJE puissent avoir accès à son livre dans le cadre de leur travail auprès des enfants.

Si vous aussi vous avez envie de soutenir ce projet et du même coup faire un don à la fondation des centres jeunesse de l'Estrie, vous pouvez vous procurer le livre au coût de 15\$ en écrivant à Mona à l'adresse courriel : mona.laflamme.ciusssechus@ssss.gouv.qc.ca. Elle pourra vous faire parvenir votre copie par le courrier interne! Une commande directement de l'éditeur peut aussi se faire pour une livraison par la poste :

<http://www.editionsestergotbleu.com/429580984/product/5077541/gwendolyne-%c3%a0-la-recherche-de-ses-droits?catid=806766>

Le livre est aussi disponible dans quelques librairies, mais un achat direct permettra un don plus grand à la fondation des Centres jeunesse de l'Estrie!

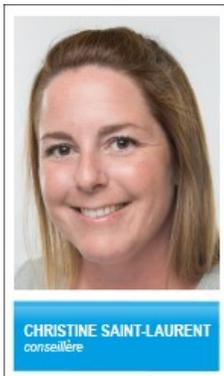
BRAVO à Mona pour ce magnifique projet!!



Mona Laflamme,
Éducatrice spécialisée et
Autrice du livre

Êtes-vous protégés par les assurances du CIUSSS?

Par Christine St-Laurent



Saviez-vous que l'ensemble des salarié.e.s du CIUSSS de l'Estrie CHUS bénéficient d'une protection d'assurances responsabilité fournie par l'employeur?

L'article 28 des dispositions nationales de la convention collective prévoit : *Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.*

Si vous ne détenez pas de police d'assurance responsabilité ou si votre assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et la cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Ainsi, seule une poursuite au civil contre un.e salarié.e découlant de l'exercice de ses fonctions est protégée. Tout le reste ne l'est pas (ex : poursuite au criminel, poursuite devant l'ordre professionnel, poursuite civile personnelle qui ne découle pas du travail, insatisfaction du client quant aux services rendus, etc). Il n'y a pas de distinction quant à l'acte (psychothérapie ou autres tâches) qui génère la plainte, ni en lien avec la description de tâches de l'employé. Il n'existe pas non plus d'assurances juridiques dans la convention collective ni dans le contrat d'assurance collective de l'APTS. Cependant, certains PAE offrent quelques séances ou conseils juridiques gratuitement.

La personne salariée (le professionnel) demeure toujours la personne responsable des actes qu'elle pose, et ce, même si elle a été conseillée par un.e spécialiste en activité clinique ou par sa ou son gestionnaire. Si elle commet un acte illégal, la personne salariée ne pourra jamais se retrancher derrière un conseil ou un ordre qu'elle aurait reçu de quiconque. Un tel argument peut être utilisé comme facteur atténuant lors de l'imposition de la sanction, mais cela ne dédouanera jamais une personne sala-

riée (un professionnel) de la faute qu'elle aurait pu commettre.

Mais **une faute grave, ça veut dire quoi?** La jurisprudence établie par les tribunaux nous permet de tenter de définir ce qu'est une faute lourde. Mais, chaque cas étant un cas d'espèce selon les faits précis au dossier, il est difficile, voire hasardeux, de se prononcer de façon aussi large. De manière générale, nous pouvons considérer comme faute lourde du vol, de la fraude, de la maltraitance grave, de la brutalité importante... Et encore là, il faut voir les faits. Il peut y avoir des nuances même à l'intérieur de chacune de ces fautes. Est-ce une faute lourde de voler un crayon par rapport à voler de manière répétée des biens appartenant à des résidents? Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, voici deux définitions : (<https://www.cnt.gouv.qc.ca/boite-a-outils/lexique/index.html>) :

- **Une faute grave est un acte ou une omission dont l'importance entraîne le congédiement immédiat du salarié qui en est l'auteur et libère l'employeur des obligations attachées à l'avis de cessation d'emploi.**
- * *La faute grave peut résulter d'un seul acte ou d'une seule omission, mais également d'une série de faits répréhensibles de moindre importance qui se répètent malgré des avertissements sérieux, et dont l'accumulation rend nécessaire la rupture immédiate du contrat de travail*
- **Une faute professionnelle est un manquement commis volontairement ou non par le salarié dans l'exercice de ses fonctions entraînant des conséquences dommageables pour l'entreprise ou causant un tort grave à l'usager ou au client en raison d'une négligence ou d'une erreur.**
- * *La faute professionnelle peut constituer une cause juste et suffisante de congédiement, voire une faute grave, selon les circonstances*

Tout est une question de faits, de comportements dans le dossier, mais il ne faut pas oublier que la notion de faute lourde peut exempter l'employeur en regard de l'assurance responsabilité. Notez que les recours envers un.e salarié.e en responsabilité sont excessivement rares.

* **Un prochain article portera sur le volet ordre professionnel**

Que faire si j'ai un accident de travail?

Par Suzie Grondin, déléguée SST



Vous avez glissé dans le stationnement ? Vous avez été exposé à des liquides biologiques? Vous vous êtes blessé en effectuant votre travail ?

En cas d'accident-incident ou de maladie du travail, voici ce qu'il faut savoir !

Vous devez informer rapidement votre employeur ou son représentant de l'accident, même si vous n'avez pas besoin de soins médicaux dans l'immédiat. Si vous n'êtes pas en mesure de le faire, une autre personne peut s'en charger pour vous. À la suite d'un accident du travail, consultez rapidement un professionnel de la santé, même si la blessure semble légère. Demandez au professionnel de la santé une attestation médicale CNESTT. Vous en aurez besoin pour faire une réclamation à la CNESTT. Transmettez l'attestation médicale à votre employeur, si vous ne pouvez pas retourner au travail le lendemain de l'accident.

En plus, remplissez le formulaire EMPLOYÉ de Déclaration d'incident-accident du travail et faites parvenir la copie originale au Service de Présence au Travail dans les 48 heures suivant et ce, même si l'incident ou l'accident n'entraîne pas nécessairement de blessure, ni de maladie. Votre déclaration sera nécessaire dans l'optique de prévention pour l'identification et l'élimination des risques d'accidents ou d'incidents liés à votre travail.

Lorsque votre demande est acceptée à la suite de votre accident de travail, vous avez accès, gratuitement, aux services de santé, aux soins et aux traitements qui sont nécessaires selon votre état de santé. Vous avez aussi l'obligation de vous présenter aux examens médicaux nécessaires.

Gardez tous les reçus car certains frais peuvent vous être remboursés par la CNESTT. Vous devez remplir une demande de remboursement de frais et joindre les pièces justificatives nécessaires pour obtenir votre remboursement. Vous devez conserver les pièces justificatives pour une période de 3 ans, puisque la CNESTT

pourrait vous les demander aux fins de vérification.

Exemples de frais pouvant être remboursés lorsque votre réclamation a été acceptée par la CNESTT. Sur ordonnance du professionnel traitant : les frais de déplacement, les médicaments et produits pharmaceutiques, le transport, le stationnement et les repas, ainsi que les orthèses, prothèses, les traitements de physiothérapie, d'ergothérapie, de chiropractie, etc.



Vous avez six mois pour faire votre demande de réclamation à la CNESTT. Inscrivez-vous à monespacecnesst.ca pour effectuer le tout en ligne afin de faciliter le traitement de votre dossier. Remplissez le formulaire Réclamation du travailleur et joignez l'attestation médicale, ainsi que les reçus et pièces justificatives requis pour une réclamation de frais.

Remettez une copie du formulaire à votre employeur. Vous pouvez aussi télécharger le formulaire à cnesst.gouv.qc.ca ou en demander une copie papier à votre employeur.

Votre revenu : Le jour de l'accident, votre employeur vous paie 100 % de votre salaire habituel. Par la suite, vous recevrez une indemnité de remplacement du revenu tant et aussi longtemps que vous ne serez pas en mesure de retourner au travail. Pour les 14 premiers jours d'absence, votre employeur vous verse 90 % de votre salaire net pour les périodes où vous auriez normalement dû travailler. Dès la 15e journée d'absence, la CNESTT vous verse une indemnité équivalant à 90 % de votre revenu net. Le revenu brut pris en considération ne peut pas dépasser le salaire maximum annuel assurable en vigueur au début de votre incapacité à exercer votre emploi. Pour accélérer vos versements, inscrivez-vous au service de dépôt direct.

Pour terminer, vous ne pouvez faire l'objet d'une sanction, d'une mesure discriminatoire ou de représailles, comme le congédiement, la suspension ou le déplacement, parce que vous avez subi un accident du travail. En cas de sanction, vous pouvez utiliser la procédure de griefs prévue par votre convention collective, déposer une plainte à la CNESTT, et bénéficier d'un service de conciliation pour régler le désaccord avec votre employeur.

Sachez que votre emploi est protégé !

Votre comité SST APTS du CIUSSS de l'Estrie CHUS

Tournée de Noël

Nous tenons à remercier celles et ceux qui ont pris le temps de venir nous voir sur les différents sites. Il nous fait toujours plaisir de vous croiser et de prendre le temps de discuter avec vous. Un grand merci aussi à vous de continuer à vous adapter, à améliorer vos pratiques et à donner un service à la clientèle malgré le contexte de pandémie qui perdure dans le temps. Vous êtes plus de 2000 à être passé à l'un des sites que nous avons visités.

Notre calendrier

Depuis octobre dernier nous avons cumulé plusieurs rencontres: En voici un bref survol non exhaustif:

CG (instance nationale regroupant des représentants de chacun des exécutifs):

- 26 novembre 2021
- 26-27 janvier 2022

AGS

- 15 décembre



Comité exécutif:

- 1-2 décembre 2021
- 18-19 janvier 2022

Dû à la situation socio-sanitaire, les présences aux locaux syndicaux ne sont toujours pas recommandées. N'hésitez pas à nous appeler ou à nous écrire si vous avez besoin de discuter avec nous! Nous réévaluerons la situation en janvier prochain!

APTS Estrie

Pour nous rejoindre APTS CIUSSS de l'Estrie-CHUS

Adresse courriel : estrie@aptsq.com

Téléphone : 1-844-819-5757 poste 43200

Pour des informations APTS:

Site internet APTS :

<https://www.aptsq.com/fr/accueil.aspx>

Page Facebook APTS Estrie :

<https://www.facebook.com/syndicatAPTSEstrie/>

Page Facebook APTS National :

<https://www.facebook.com/SyndicatAPTS>

Vous avez un.e collègue dont nous pourrions raconter l'histoire dans notre prochaine parution? Dites-nous le en écrivant à:

jgalaise.05@aptsq.com