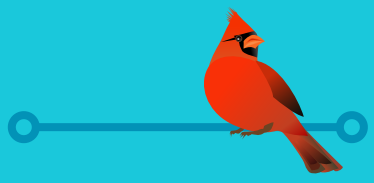
CHUM - APTS MOBILISÉ.E

Le journal de votre exécutif local
Édition Mars 2023

Contact

chum@aptsq.com
514-890-8000 poste 34840
www.aptsq.com

1000 rue St-Denis;
Pavillon F local FS1.1129



À tous les membres de l'APTS-CHUM,
Dans cette édition de votre journal, nous faisons un gros plan sur les types de congés de maladie et autres. Vous trouverez des informations importantes, des explications ciblées, ainsi que de petits rappels sur vos droits. Soyez conscient qu'il s'agit ici d'un survol des différents thèmes. Si vous avez des questions plus spécifiques ou qu'un flou demeure dans votre esprit, il est primordial de contacter votre exécutif local. Nous sommes là pour répondre à toutes vos questions et interrogations concernant vos droits et le respect de ceux-ci.

Bonne lecture !

Votre exécutif local c'est :
Nathalie Moreau, Présidente
Martin Bourdua, Vice-président
Annie Lafleur, Secrétaire
Caroline Gariépy, Directrice
Isabelle Morrissette, trésorière
Pascale Desaulniers, Déléguée locale à l'action féminine
Marilyne Mousseau, Déléguée locale à la mobilisation
Josée Boulianne, Responsable de la santé/sécurité au travail

C'est aussi :
Nathalie Chalifoux, Représentante nationale
David Isaac Cajina Herrera, Conseiller syndical
Maxime Charbonneau, Conseiller syndical
Iliyana Dimitrova, Conseillère syndicale
Benjamin Olivier, Conseiller syndical

De gauche à droite:
Isabelle Morrissette, Caroline Gariépy, Annie Lafleur, Nathalie Moreau, Martin Bourdua

Saviez-vous que...

Lorsque vous êtes en congé de maladie et que vos vacances sont déjà choisies (au calendrier), elles ne seront pas déplacées pour que vous puissiez les reprendre à votre retour. Vous devez demander à votre gestionnaire de les déplacer par écrit, et ce avant la date fixée. Si vous ne faites pas cette demande auprès de celui-ci, les journées seront payées en vacances et non en assurance-emploi. Le report automatique des vacances n'étant pas prévu dans notre convention collective, il est de **votre responsabilité** de faire le suivi auprès de votre gestionnaire.

Contestation des indemnisations de la CNESST par l'employeur

La loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec offre certaines protections pour les travailleurs dans leurs milieux de travail et oblige les différents employeurs du Québec à mettre en place des mécanismes afin d'éliminer les risques pour la santé et la sécurité au travail à la source. Malgré cette réalité, les accidents du travail et les maladies professionnelles (qu'on regroupe par le terme lésion professionnelle) sont malheureusement toujours présents, particulièrement dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Pour les besoins de la présente, il est important de différencier:
i) une lésion professionnelle qui est contractée au travail ou à l'occasion du travail – et donc indemnisé par la CNESST,
ii) et une invalidité survenue ailleurs qu'au travail ou à l'occasion du travail – et donc indemnisé par l'assurance salaire prévue à la convention collective

Lorsqu'une telle lésion professionnelle survient, la personne salariée doit, dans un premier temps, aviser son Employeur de la survenance de cette lésion en lui transmettant un certificat médical signé par un médecin, et doit remplir une réclamation du travailleur papier ou via internet sur le site de la CNESST. Nous recommandons généralement à nos membres de remplir également un rapport d'incident/accident dans de tel cas.
De plus, et bien que la personne salariée ait 6 mois après la survenance d'une lésion pour déposer une réclamation à la CNESST, nous encourageons nos membres à déposer une telle réclamation le plus rapidement possible.
Une fois qu'une réclamation est déposée à la CNESST, celle-ci va rendre une décision sur l'admissibilité, soit déterminer si la maladie ou l'accident est survenu au travail ou à l'occasion du travail.

Si la réponse est négative, la personne salariée pourra contester la décision d'admissibilité par le biais de la Direction de la révision administrative de la CNESST dans les 45 jours de sa réception.

Si la décision est maintenue et que la CNESST confirme la réponse négative, la personne salariée pourra alors contester à nouveau dans les 45 jours la date de la réception et transmettre le tout au tribunal administratif du travail (TAT).

Si la réponse est positive, la personne salariée sera indemnisée par la CNESST et sera admissible au régime de protection offert par la Loi.

Toutefois, nous constatons que les Employeurs du réseau, dont le CHUM, contestent à peu près systématiquement toutes les décisions de la CNESST qui reconnaissent une lésion professionnelle. Cette situation peut être surprenante pour les personnes salariées concernées. En effet, il est particulier que suivant un accident du travail survenu pendant mon travail, que mon propre Employeur la conteste afin que je ne puisse pas bénéficier du régime de protection de la CNESST.

Bien que ce genre de comportement soit fortement dénoncé et entraîne généralement une frustration de la personne salariée à l'égard de son Employeur et dans bien des cas, cela cause un désengagement face à son éventuel retour au travail. Nous souhaitons par la présente discuter des raisons qui justifient ce genre de comportement problématique. L'objectif n'est dans aucun cas d'excuser ou de justifier ce genre de comportement de la part du CHUM et des autres Employeurs du réseau, mais de comprendre la source de celui-ci, et de vous aviser de certains comportements problématiques de l'Employeur qui se doivent d'être dénoncés.

Il faut savoir que la CNESST est une organisation financée par les différents Employeurs du Québec! En effet, le régime prévoit qu'en fonction de différents facteurs, chaque employeur doit payer chaque année des montants à la CNESST. Un des facteurs déterminants dans le coût qu'un Employeur doit verser à la CNESST est son bilan en matière de lésion professionnelle reconnue. En gros, plus il y a d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui surviennent chez un Employeur, plus les montants à payer annuellement seront importants afin de financer la CNESST.

L'objectif d'une telle mesure est louable. Si un Employeur doit payer pour les lésions professionnelles qui surviennent chez lui, il mettra en place des mécanismes, des méthodes, des outils ou autres moyens afin de protéger les travailleurs du milieu et ainsi améliorer son bilan CNESST et payer moins à la fin de l'année.

Cependant, les Employeurs ont trouvé une autre façon de réduire l'impact de leur bilan sur les coûts à payer. Il s'agit d'une contestation systématique de toutes lésions professionnelles survenues au travail. Donc, plutôt que de mettre de l'énergie et des ressources (SSS) pour améliorer la sécurité au travail, on constate qu'ils préfèrent embaucher des avocats à grands prix pour contester des réclamations acceptées par la CNESST. Cette tactique de contestation se veut une tentative de renversement de la décision rendue sur l'admissibilité accordée à la demande d'indemnisation, et ayant pour but d'améliorer artificiellement leur bilan et donc débourser moins d'argent possible auprès de la CNESST.

La simple contestation par son Employeur d'une lésion professionnelle survenue au travail peut décourager beaucoup de personnes salariées dans la poursuite des démarches auprès de la CNESST ou du TAT. **Nous tenons par la présente à vous rappeler que l'APTS offre le service de représentation, sans frais additionnels, pour vous accompagner et vous représenter dans ces démarches auprès de la CNESST et du tribunal administratif du travail (TAT) lors de lésion professionnelle.** La première chose à faire est d'aviser votre conseiller syndical dès la survenance d'une lésion professionnelle. Celui-ci pourra alors vous diriger dans les actions à prendre, notamment en lien avec la remise de la réclamation du travailleur.

Nous avons également été informés que des agents du Service de santé du CHUM tentent parfois de décourager les personnes salariées de déposer une réclamation à la CNESST et les dirigent rapidement vers l'assurance salaire. Cette façon de faire est contraire à l'article 270 de la LATMP** qui oblige les Employeurs à informer et assister au besoin un travailleur dans ses démarches auprès de la CNESST. Nous vous encourageons donc à nous contacter si vous êtes témoins ou subissez ce genre de comportement afin de nous permettre de faire les contestations nécessaires et de mettre fin à ses façons de faire.

Si vous avez des questions en lien avec les différents éléments abordés par la présente, il ne faut pas hésiter à nous contacter !

Texte par Maxime Charbonneau

** Article 270 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas.
L'employeur assiste le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire, dans la rédaction de sa réclamation et lui fournit les informations requises à cette fin.
Le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire remet à l'employeur copie de ce formulaire dûment rempli et signé.

Ouvrez l'oeil! Prochainement, vous serez sollicité à porter vos chandails lors de journées annoncées par votre exécutif local. Le but étant d'augmenter la visibilité de nos professions.

Démystifions les congés fériés

Comme prévu à l'article 21 de notre convention collective, l'Employeur reconnaît treize jours fériés et payés. Le calcul des fériés annuels commence le 1er juillet. Ces congés sont rémunérés au salaire régulier d'une journée dite normale de travail.
Il est possible pour la personne qui est tenue de travailler un férié de reprendre celui-ci. L'Employeur lui accordera un congé compensatoire. Ce congé doit être mis à l'horaire quatre semaines avant ou après le férié travaillé. Il est aussi possible de mettre le férié en banque avec l'accord des parties en cause.
Advenant, qu'il soit impossible de reprendre le férié et que le congé n'a pas été accumulé dans la banque, la personne salariée recevra, en plus de son salaire pour le jour travaillé, une compensation équivalente à un jour à taux double (200 %). (Article 21.02.)

Il est aussi possible de monnayer ses jours fériés. C'est-à-dire de se faire payer des congés qui ont été accumulés dans la banque à taux simple. Attention, 5 jours fériés banqués maximum peuvent être monnayés, et ce, avec entente avec les parties locales. (Article 9.10.)

Aussi, toute personne salariée qui doit travailler le jour de Noël ou le jour de l'An se voit rémunérer à temps et demi (150 %) pour les heures régulières qu'elle effectue. (Article 9.09.)

Il faut considérer que si vous effectuez du temps supplémentaire durant une journée fériée (personnel technique), la rémunération sera à taux double (200 %) en plus d'avoir droit au congé compensatoire. Pour les salariés professionnels, les heures sont accumulées dans la banque de temps remis ou payer à taux simple. (Article 19.02.)

Si vous êtes absent pour cause de maladie le jour même du férié, ou lors du congé compensatoire. L'Employeur payera cette journée comme étant férié et ne touchera pas à la banque de journées maladie de la personne salariée. Pour ce qui est des congés rémunérés par l'assurance salaire, des modalités différentes s'appliquent. Communiquez avec nous pour de plus amples informations. (Article 21.03.)

Si vous êtes absent lors d'un congé férié parce que vous êtes en vacances (annuelles prévues au calendrier), cette journée sera rémunérée comme étant un férié. La période de vacances sera prolongée d'autant de jours qu'il y a eu de jour férié. Exemple : vous prenez la première semaine de juillet, et le 1er juillet tombe un mercredi. Vous aurez donc le 1er juillet payé comme étant un férié et l'Employeur vous ajoutera une journée de vacances le lundi suivant ou le vendredi avant. (Article 21.03.)

Et si vous êtes absent, car il s'agit de votre congé hebdomadaire, l'Employeur vous permettra de reprendre le congé compensatoire 4 semaines avant ou après le jour férié. (Article 21.03.)

Démystifions les congés de maladie

Congé de maladie pour motif personnel (a30.31)
Toute personne salariée à temps complet accumule 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont 3 jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels (MMP) sur préavis de 24 heures. À raison de 0,8 jour ouvrable par mois de service complet. La MMP peut être refusée, dans le cas de bris de service. Ces congés peuvent être pris par anticipation, c'est-à-dire de prendre les congés avant même de les avoir accumulés dans la banque. À moins d'entente avec l'Employeur, il est prévu que les congés ne peuvent être pris par anticipation dans la période allant de 15 décembre et du 15 janvier.

En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée devra rembourser l'Employeur au taux courant en vigueur à son départ, et ce à même sa dernière paie.

Toute absence autorisée de plus de 30 jours interrompt l'accumulation des congés de maladie. Donc, toute absence de moins de 30 jours n'interrompt pas cette accumulation.
Dans le cas d'une période d'invalidité continue de plus de 12 mois, l'accumulation est interrompue. Et ce, peu importe la période de référence prévue, à la clause 23.01.
(1er mai au 30 avril)

Paiement des maladies (a30.32)
La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet sa banque de congé de maladie reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année le solde restant des congés accumulés non utilisés au 30 novembre ou au moment de son départ de l'organisation.

Accumulation des congés de maladie pour les personnes à temps partiel ou non-détentrices de poste (a30.34)
Pour ce qui est des personnes à temps partiel ou non-détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie dans une banque comme prévu à l'article 30.31 tel qu'abordé plus haut, la personne salariée reçoit une rémunération à chaque paie (clause 38.03 c), sous la forme de bénéfices marginaux qui sont de 9,91%.

Assurance-salaire (a30.19)
En cas d'invalidité, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet, le paiement des 5 premiers jours ouvrables sont payés à même la banque de congé de maladie et ensuite payés à 80% de son salaire normal. Pour la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel ou non-détentrice de poste, le paiement en invalidité commence après 7 jours d'absence du travail. Ensuite, payé à 80% du prorata du temps travaillé au cours des 52 dernières semaines.

Démystifions les congés spéciaux de décès et de mariage

À l'article 24 de la convention collective qui porte sur les congés spéciaux, vous trouverez les modalités pour les congés lors de mariage et pour décès.

Mariage (a 24.07)

À l'occasion de son mariage ou d'une union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une semaine de congé avec solde. La personne à temps partiel sera rémunérée au prorata des heures du poste ou de l'assignation qu'elle détient. Certaines modalités peuvent s'appliquer. Les personnes qui ne détiennent pas de poste y ont aussi droit. Elles seront, comme les salariés à temps partiel, rémunérées au prorata du nombre de jours travaillés.
Le congé pour le mariage ou l'union civile doit être demandé au moins quatre semaines à l'avance auprès de l'Employeur. La date précise du congé sera déterminée après entente entre les parties (salarié.e et l'Employeur). La semaine demandée doit inclure la date du mariage ou de l'union civile. Il y a aussi la possibilité d'accoler cette semaine à une semaine sans solde, après entente avec l'employeur, selon l'article 12.07 des dispositions nationales.

Décès

En ce qui concerne les congés pour décès, différentes modalités s'appliquent. L'Employeur accordera au salarié cinq jours consécutifs calendrier (ce qui inclut les jours de fin de semaine, les journées de congé hebdomadaire ou congé d'horaire atypique), il ne s'agit pas de journées travaillées, dans le cas du décès d'un enfant ou du conjoint.e* du salarié.e. Trois jours calendrier sont accordés lors du décès des membres de la famille suivants : mère, père, sœur, frère, belle-mère, beau-père, bru et gendre. Lors du décès de l'enfant de votre conjoint.e, l'Employeur accordera deux jours calendrier. Et finalement, une journée est accordée dans le cas du décès d'un grands-parents, d'un de ses petits-enfants, de sa belle-sœur ou de son beau-frère.

De plus, lors du décès d'une des personnes mentionnées plus haut, une journée de plus est accordée si les funérailles ont lieu à plus de 241 kilomètres ou 150 miles du lieu de domicile du salarié.e. (a 24.01)

Selon l'Article 24.02, les congés prévus peuvent être pris, aux choix de la personne salariée, entre le décès et les funérailles inclusivement. Il est à noter que les journées de congé doivent être prise de manière consécutive. Le congé peut commencer la veille du décès, si celui-ci est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie. Il est important d'informer l'Employeur le plus tôt possible.

Malgré ce qui est prévu à l'Article 24.02, il est possible de prendre une des journées prévues pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ses événements a lieu en dehors des délais indiqués. (a 24.03)
En ce qui concerne le salaire pour les journées de congé pour décès, elles sont rémunérées au salaire normal de la personne salariée. Il est à noter que seules les journées où la personne salariée était prévue au travail seront rémunérées. (a 24.04)
Sur demande, la personne salariée peut avoir à fournir une attestation ou une preuve des faits après avoir avisé le plus rapidement possible l'Employeur de la situation. (a 24.05)

*Article 1.19 : Personne conjointe
On entend par conjoint.e.s les personnes
a) qui sont mariées et cohabitent;
b) qui sont unies civilement et cohabitent;
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Mise à jour

Grief 2022-08-A038

En août dernier, l'APTS déposait un grief syndical contestant le fait que le CHUM refuse de fournir un relevé d'emploi amendé pour les personnes salariées ayant été prestataires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pendant la période visée par les plaintes de l'équité salariale de 2010.

En effet, les personnes salariées ayant été prestataire d'un congé de maternité, de paternité, adoption ou parental pendant la période 2010-2022 **ET** ayant vu leur salaire modifié à la suite du règlement des plaintes de maintien de l'équité salariale de 2010 sont en droit de demandé un relevé amendé pour pouvoir faire par la suite des démarches auprès du RQAP pour demander une correction rétroactive de leurs prestations pour la période visée.

Nous vous rappelons les titres d'emploi ayant été visés par le règlement des plaintes de 2010 :

-Audiologiste-orthophoniste (1204)
-Diététiste-nutritionniste (1219)
-Audiologiste (1254)
-Orthophoniste (1255)
-Assistant-chef du service des archives (2242)
-Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire (2261)
-Archiviste médical ou archiviste médicale (chef d'équipe) (2282)

** Prendre note que pour les hygiénistes dentaires la période visée est 2016-2022. **

Plusieurs membres ont déjà communiqué avec nous pour faire une réclamation à la suite du refus de l'Employeur. Considérant que l'APTS est présentement en négociation avec le CHUM pour qu'il émette les relevés d'emploi amendé aux personnes qui en ont fait la demande, il serait important de soumettre votre réclamation rapidement si ce n'est pas déjà fait.

N'hésitez pas à communiquer avec votre exécutif ou votre personne conseillère si vous avez des questions.

Texte par Benjamin Olivier

Relations de travail

Retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle

Vous revenez au travail après une période d'absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. La loi prévoit que vous devez jouir de tous les droits et avantages associés à votre emploi comme si vous l'aviez exercé pendant votre période d'indemnisation. De plus, les personnes salariées qui se sont absentées pour cause de maladie et d'accident sont protégées par la Charte des droits et libertés de la personne et ne doivent pas faire l'objet d'une distinction ou d'une exclusion fondée sur un motif interdit, en l'occurrence le handicap.

En conséquence, assurez-vous lors de votre retour au travail que l'Employeur applique bien ces dispositions, notamment en vérifiant que l'accumulation de votre expérience pour fin d'avancement d'échelon a bien été maintenue pendant votre absence.

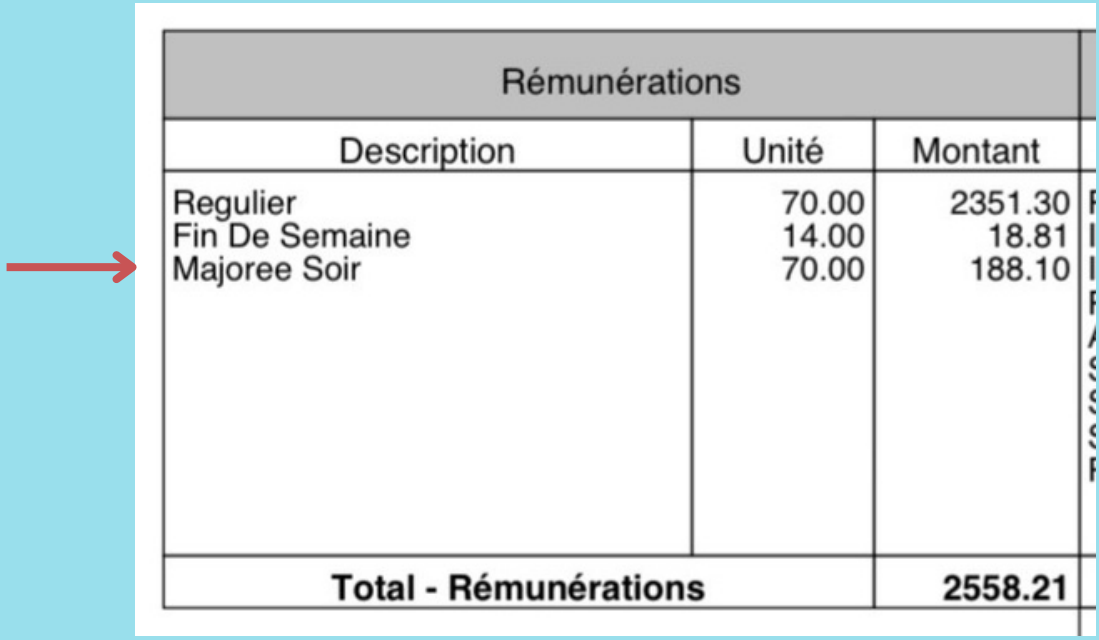
Les chandails du Front commun sont en route!
Les dates de remises vous seront communiquées bientôt.

Notez que la convention collective prend officiellement fin le 31 mars 2023. Restez à l'affût des communications pour avoir les nouvelles les plus à jour de la négociation.

Suivi sur la prime de soir et de nuit majorée

Pour donner suite au courriel du 1er mars dernier, nous désirons vous montrer un exemple d'un relevé de paie où la prime est correctement rémunérée.

Aussi, pour vous rappeler que si vous pensez n'avoir pas été correctement rémunéré, il est toujours temps de nous contacter et idéalement nous envoyer des preuves (relevé de paie) pour être inclus dans le grief collectif, et ce, le plus rapidement possible.



Rémunérations		
Description	Unité	Montant
Regulier	70.00	2351.30
Fin De Semaine	14.00	18.81
Majoree Soir	70.00	188.10
Total - Rémunérations		**2558.21**

La prime de soir et de nuit est versée à la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur le quart de soir et/ou de nuit, incluant son poste.

-La prime de **soir majorée** est de 8% (plutôt que 4%)

-La prime de **nuit majorée** est de :
-14% pour la personne ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté (plutôt que 11%);
-15% pour la personne ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté (plutôt que 12 %);
-16% pour la personne ayant plus de 10 ans d'ancienneté (plutôt que 14%).

Visitez notre page Facebook :
Syndicat APTS - CHUM