

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

COOL!

Alexis d'Aoust-Tremblay, organisateur communautaire et vice-président du Syndicat APTS Bas Saint-Laurent après avoir répondu au quizz en relations de travail



Ton syndicat APTS
Bas Saint-Laurent



bsl@aptsq.com 1-844 737-0275

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

Bien qu'une personne salariée puisse être peu ou pas intéressée par sa convention collective, elle a toutes les raisons de rester informée sur le sujet, car cela réfère ses conditions de travail, donc ses droits. Et quiconque connaît ses droits est plus apte à les défendre!

Qu'il soit question du salaire, des vacances, des jours fériés, du régime de retraite, des congés parentaux, des horaires ou des assurances collectives, les conversations entre les salariés du réseau de la santé se rapportent souvent à ces sujets, qui font tous référence aux conditions de travail.

Nous nous rendons rapidement à l'évidence que ce sujet est intéressant et touche tous les salariés d'une même entreprise, mais il est à la fois diversifié et complexe:

- Un membre de ma famille est décédé; à combien de journées de congé ai-je droit?
- Puis-je peut reporter la prise du congé de la Saint-Jean Baptiste ?
- Je songe à réduire ma disponibilité à 4 jours par semaine, comment dois-je m'y prendre?
- Dois-je remplir un formulaire pour modifier ma disponibilité ou je peux simplement aviser une personne par téléphone?

Serez-vous en mesure de répondre aux questions de ce quizz?

L'équipe des relations de travail s'est amusée à monter ce document pour tester vos connaissances. N'hésitez-pas à contacter l'équipe locale APTS BSL pour toute question en lien avec vos conditions de travail.

Par courriel : bsl@aptsq.com

Ou par téléphone via la ligne unique : 1-844-737-0275

Avant de poursuivre, il est important de préciser que ce document simple et vulgarisé, mais il ne remplace en aucun cas les documents officiels. Pour accéder aux dispositions locales ou à votre convention collective, cliquez sur les liens ci-bas.

[Convention collective \(CC\)](#)

[Dispositions locales \(DL\)](#)

1 – Est-ce que l'employeur est tenu d'offrir un programme d'orientation à ses employé.e.s?

Réponse : Oui,

L'article 6.09 des dispositions locales APTS explique que l'Employeur s'efforce de prendre les moyens nécessaires afin d'orienter les personnes salariées en nombre suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation.

Modalités applicables

Lorsqu'un programme d'orientation est fourni aux personnes salariées, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que celles correspondant à l'orientation, qui ont indiqué leur intérêt à être orientées et qui expriment une disponibilité répondant aux besoins du centre d'activités.

Lorsque la personne salariée a été orientée et a complété avec succès sa période d'orientation de plus de dix (10) jours, elle doit offrir sa disponibilité dans le centre d'activités visé pour une durée minimale d'une (1) année à compter de la date où l'orientation a été complétée. Pour les orientations d'une durée de dix (10) jours et moins, la personne salariée doit maintenir une disponibilité dans le centre d'activités visé pour une durée minimale de six (6) mois.

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

2. Est-ce qu'un.e salarié.e sur la liste de rappel doit offrir une disponibilité minimale ? Si oui, qu'elles sont les disponibilités minimales à offrir?

Réponse : OUI

L'article 6.04 des dispositions locales APTS réfère à l'expression de la disponibilité des salariées et dit ceci :

-La personne salariée non-détentrice de poste doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine, dont le lundi ou le vendredi, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines ainsi que sur deux (2) quarts, sauf pour les absences et les congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la présente convention.

***** IMPORTANT :** Tout.e salarié.e se doit de tenir à jour sa disponibilité. Cela se fait par écrit, à l'aide du formulaire à cet effet. Tant et aussi longtemps qu'on n'y apporte aucun changement, la dernière disponibilité émise demeure en vigueur.

3. Est-ce qu'un employé de la liste de rappel peut inscrire ou modifier sa disponibilité à tout moment?

Réponse : Oui et Non

L'article 6.03 des dispositions locales APTS réfère à l'expression de la disponibilité des salariées et dit ceci :
-OUI,

Il est POSSIBLE de MODIFIER SA DISPONIBILITÉ À LA HAUSSE EN TOUT TEMPS; Par exemple si l'employé y AJOUTE des disponibilités pour d'autres quart de travail (jour, soir, nuit, fin de semaine), MRC's, centres d'activités, etc.

**Noter bien que : Les changements demandés seront appliqués dans un délai de 7 jours. **

-NON,

Si on souhaite DIMINUER sa disponibilité.

Pour MODIFIER À LA BAISSSE sa disponibilité, l'employé doit compléter un nouvel avis de disponibilité. Cette modification à la baisse est possible selon ces modalités; MAXIMUM TROIS (3) FOIS PAR ANNÉE soit, au plus tard, durant les semaines comprenant :

•Le 15 janvier

•Le 15 mars

ET

•Le 15 septembre

****IMPORTANT :** La modification de disponibilité à la baisse est effective dans un délai de quatorze (14) jours après la semaine fixée pour modifier la disponibilité. Toutefois, elle ne peut pas affecter les assignations temporaires déjà octroyées.

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

4. Quelle est la durée d'une période de probation?

Choix de réponses : A) 60 jours B) 90 jours C) 120 jours D) toutes ces réponses

Réponse : D, toutes ces réponses.

La période de probation permet à l'employeur d'évaluer la capacité de l'employé à remplir les fonctions pour lesquelles il a été embauché. Elle vise à confirmer l'embauche, à évaluer le comportement opérationnel et les efforts de l'employé.

L'article 1.05 de la convention collective Nationale APTS précise ceci :

- Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation selon les modalités de la convention collective et durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief (sauf en cas d'abus).

L'article 3.01 de la convention locale APTS dit ceci :

- La personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail effectivement travaillés.
- La personne salariée nouvellement embauchée et affectée au travail social, y compris l'éducatrice, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail effectivement travaillés.
- La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire, est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail effectivement travaillés.

**** IMPORTANT :**

Un jour effectif de travail se définit comme étant une journée où la personne salariée travaille en régulier et exclut les journées d'accueil et un maximum de cinq (5) jours de formation et d'orientation.

5. Est-ce qu'on est obligé d'accepter une assignation qui nous est offerte?

Réponse : Oui et Non

OUI : Si elle respecte nos disponibilités. Il est toutefois permis de s'informer si d'autres assignations sont disponibles avant d'accepter rapidement la première qui nous est offerte.

L'article 6.05 de la convention locale APTS énonce ceci :

- L'employeur doit faire parvenir un avis écrit au syndicat lorsqu'il raye un nom sur la liste de disponibilité parce que la personne salariée néglige régulièrement de respecter sa disponibilité.
- L'employé doit respecter son engagement quant à la disponibilité émise en :
- S'assurant de pouvoir être rejoint en tout temps aux deux (2) numéros de téléphone inscrits à votre dossier. Il est de votre responsabilité de vous assurer que les numéros disponibles soient valides.
- L'appel sera considéré comme un refus lorsque l'employé :
 - Refuse l'affectation offerte;
 - Il n'y a pas de réponse au numéro de téléphone;
 - Ne retourne pas l'appel à la suite du message laissé sur votre boîte vocale dans les délais prescrits;
 - Ne retourne pas l'appel à la suite de la codification sur votre téléavertisseur dans les délais prescrits.
- Refuse un quart de travail ou qu'il ne peut être rejoint, il est à noter que vous ne serez pas rappelé pour effectuer une autre assignation sur ce même quart de travail.

NON : Évidemment, si cette assignation ne respecte pas nos disponibilités. (SUITE À LA PAGE SUIVANTE)

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

****IMPORTANT :** Il est par conséquent important de vérifier les détails de cette assignation :

Identité du poste, du surcroît ou du projet spécial (titre d'emploi, centre d'activités, quart de travail, installation). Le nom de la personne titulaire. Les dates de début et de fin probable de l'assignation.

Il est aussi possible de consulter le formulaire suivant directement sur l'intranet du CISSS BSL : **EXPRESSION ET GESTION DE LA DISPONIBILITÉ ABRÉGÉ APTS**- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Catégorie 4)

6. Une fois acceptée, est-ce qu'il est possible de quitter une assignation à n'importe quel moment?

Réponse : NON

L'Article 6.08 des dispositions locales APTS indique les moments spécifiques où la personne salariée de la liste de disponibilité peut quitter son assignation si :

1) Le nombre d'heures a été modifié à la baisse.

Cependant, la personne salariée doit poursuivre l'assignation durant l'horaire en cours et aviser l'Employeur par écrit qu'elle désire quitter cette assignation lors du prochain horaire de travail.

2) Pour cette même assignation, une nouvelle baisse du nombre d'heures de travail porte cette assignation à deux (2) jours et moins de travail par semaine.

3) Elle occupe cette assignation depuis au moins douze (12) mois.

Cependant, la personne salariée doit poursuivre l'assignation durant l'horaire en cours et aviser l'Employeur par écrit, au moins quatorze (14) jours avant l'affichage du prochain horaire de travail, qu'elle désire quitter cette assignation lors de ce prochain horaire de travail.

7. Quelle est la durée d'une période d'initiation et d'essai?

Choix de réponses : A) 45 jours B) 60 jours C) 90 jours D) A et B

Réponse : D

L'article 7.13 de la convention locale APTS précise ceci :

Un salarié qui est nommé sur un poste a droit à une période d'initiation et d'essai...

- Lorsqu'il s'agit d'un poste requérant une formation académique de niveau collégial, la personne salariée bénéficie d'une période d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours de travail, excluant l'orientation
- Lorsqu'il s'agit d'un poste requérant une formation universitaire ou d'un poste requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emplois visée, la personne salariée bénéficie d'une période d'essai maximale de soixante (60) jours de travail, excluant l'orientation.

La personne salariée et l'Employeur peuvent convenir de diminuer cette période. L'Employeur et le Syndicat peuvent également convenir de prolonger cette période. De plus, avec l'accord de sa personne supérieure immédiate, la personne salariée peut renoncer par écrit à sa période d'initiation et d'essai.

Quizz en relations de travail: Connaissez-vous vos droits au travail?

8. Que signifie être sécuritaire d'Emploi? (Question à développement!)

L'article 15 de la convention nationale APTS précise qu'une personne salariée, titulaire d'un poste à temps partiel ou à temps complet et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi, préserve les avantages de ce dit poste, tant qu'elle n'aura pas été remplacée dans un autre emploi, suivant les procédures prévues au présent article.

Les modalités donnant accès à la sécurité d'emploi sont les suivantes :

- La salariée doit être titulaire d'un poste à temps partiel ou à temps complet.
- La salariée devient sécuritaire d'emploi si : 1) son poste a été aboli. 2) Elle s'est fait supplanter ce dit poste. 3) Il lui est impossible de supplanter une autre personne salariée.

Le niveau de sécurité d'emploi en fonction de l'ancienneté :

Salariée de Moins d'un an d'ancienneté : Rien, aucune sécurité.

- Le salarié doit s'inscrire sur la liste de rappel.

Salariée qui a entre 1 et 2 ans d'ancienneté :

- L'employé bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.
- Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente.
- Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

-Salariée de 2 ans d'ancienneté et plus :

- Sécuritaire d'emploi.
- Bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été remplacée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

9. Y a-t-il une différence entre l'expérience de travail et l'ancienneté ?

Réponse: OUI

Expérience: (Référence à l'article 35 de la convention nationale APTS)

- L'expérience de travail, désigne l'ensemble des expériences de travail vécues par un employé au sein de l'Employeur, mais aussi pour de l'expérience acquise dans d'autres organisations, à la condition que cette expérience soit de nature comparable à son titre d'emploi.
- L'expérience sert principalement à déterminer l'échelon salarial que vous devriez avoir pour votre titre d'emploi.

Ancienneté: (Référence à l'article 13 de la convention nationale APTS)

- L'ancienneté se définit comme 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.
- L'ancienneté est un concept de fidélité avec un employeur. On accumule de l'ancienneté quand on travaille pour cet employeur, et pour conserver cette ancienneté, il faut maintenir un lien d'emploi direct.
- L'ancienneté est aussi un concept syndical qui sert surtout à départager, de manière la plus objective possible, qui, entre les employé-e-s, doit obtenir un avantage particulier (choix de vacances, nomination sur un poste, choix de supplémentation, assignations, etc.).