

# Guide d'accueil



Solidaire  
depuis 1921

**STT**  **CIUSSS**  
CENTRE-SUD MTL-CSN

Salvez-moi sur les réseaux sociaux  
www.STTCSN.QL.ca  
514 527-9565 poste 1454

Uni.es contre le racisme systémique



La force  
d'agir ensemble.



# Table des matières

<b>Mot de bienvenue</b>	<b>5</b>
<b>Structure syndicale et responsabilités</b>	<b>9</b>
<i>Comité ententes et griefs</i>	9
<i>Comité communication et mobilisation</i>	9
<i>Santé et sécurité au travail, volet réparation</i>	10
<i>Santé et sécurité au travail, volet prévention</i>	10
<i>La composition du comité exécutif</i>	10
<b>Probation</b>	<b>11</b>
<b>Nos droits de base</b>	<b>12</b>
<i>Accompagnement syndical lors d'une rencontre disciplinaire</i>	12
<i>Quand faut-il un billet du médecin ?</i>	12
<i>Disponibilité minimale</i>	12
<i>Droit de quitter une affectation temporaire (remplacement)</i>	12
<i>Droit de quitter une affectation (poste permanent)</i>	12
<i>Quitter une affectation avant la fin de la période d'essai</i>	13
<i>Quitter une affectation après la période d'essai</i>	13
<i>Droits période de repas</i>	13
<i>Droits à la période de repos</i>	13
<i>Droits et obligations relatifs aux jours fériés</i>	13
<i>Congés mobiles</i>	14
<i>Congés pour motifs familiaux</i>	14
<i>Droits et obligations relatifs aux vacances</i>	15
<i>Vacances fractionnées</i>	15
<i>Utilisation des vacances pour combler un délai de carence</i>	15
<i>Congés de maladie et de motifs personnels</i>	15
<i>Droits en cas de décès d'un proche</i>	16
<i>Droits relatifs au temps supplémentaire</i>	16

<i>Erreur de paie</i>	17
<i>Lorsque c'est l'employeur qui doit rembourser des sommes dues</i>	17
<i>Lorsque c'est l'employeur qui a versé des sommes supplémentaires</i>	17
<i>Congé sans solde</i>	18
<i>Congé sans solde n'excédant pas un mois</i>	18
<i>Congé sans solde n'excédant pas 52 semaines</i>	18
<i>Congé sans solde pour responsabilité familiale</i>	18
<b>Quoi faire en cas d'accident de travail</b>	<b>19</b>
<b>Coordonnées</b>	<b>20</b>

# Mot de bienvenue

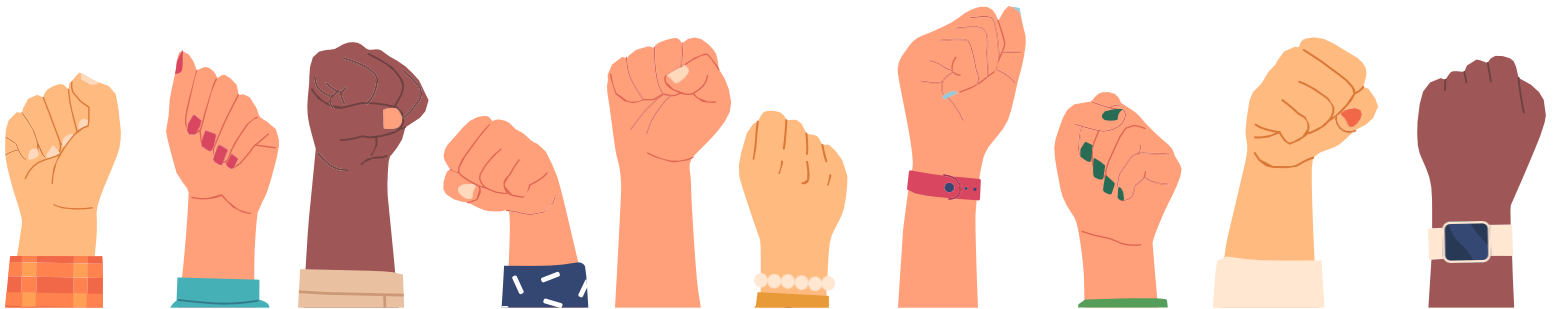
Chers membres,

Nous sommes ravis de vous accueillir dans votre nouveau syndicat.

En tant que syndicat, notre rôle principal est de défendre et améliorer vos conditions de travail, qu'il s'agisse de vous représenter auprès de l'employeur ou en organisant avec vous des actions collectives qui font pression sur ce dernier. Vous avez des droits qui furent gagnés lors de précédentes négociations. Nous sommes là pour vous défendre au meilleur de nos capacités. Vous pouvez compter sur nous pour jouer notre rôle avec diligence et professionnalisme.

Un enjeu primordial pour notre syndicat est le racisme systémique que vivent ou subissent indirectement la très grande majorité de nos membres, tout particulièrement en centre hospitalier, en CHSLD, en soins à domicile et dans les résidences à assistance continue. Nous préconisons comme solution un meilleur salaire pour toutes et tous

Nous aurons à vivre des changements en tant que structure syndicale avec le projet de loi 15 prévoyant une autre vague de centralisation du réseau de la santé. Vous aurez en tant que membre l'opportunité de participer aux décisions sur la direction que nous allons prendre collectivement.



**Votre participation aux instances syndicales est vitale. C'est grâce à vous que nous sommes plus forts lorsque nous faisons des interventions auprès de l'employeur.**

# Structure syndicale et responsabilités



Notre syndicat local est divisé en plusieurs sections, chacune ayant une vice-présidence et une équipe. Le comité exécutif est responsable de l'administration du syndicat et le conseil syndical est responsable des services aux membres.

## **Comité ententes et griefs**

Cette équipe a pour mission la protection de vos droits énumérés dans nos conventions collectives. Elle a aussi pour rôle de vous représenter devant l'employeur lors de

rencontre disciplinaire.

## **Comité communication et mobilisation**

Cette équipe diffuse de l'information à travers l'infolettre, le groupe Facebook et en personne par de la distribution de tracts sur les sites. Elle vous consulte aussi sur les enjeux qui sont importants pour vous. Elle organise les actions collectives afin d'obtenir des améliorations à nos conditions de travail. Finalement, elle anime la vie syndicale, comme l'organisation d'activités sur les sites.

## **Santé et sécurité au travail, volet réparation**

Cette équipe vous défend lorsque vous avez un accident de travail et que l'employeur conteste votre état de santé.

## **Santé et sécurité au travail, volet prévention**

Cette équipe intervient lorsque vos conditions de travail sont dangereuses pour votre santé et votre sécurité. Elle travaille également en amont pour prévenir les risques avant qu'ils entraînent des conséquences sur votre santé.

## **Le comité exécutif est composé de :**

- **Alain Croteau** : président
- **Marie Ngo Hott** : secrétaire générale
- **Nathalie Auclair** : vice-présidente aux ententes et griefs
- **Mirabelle Ngo Nguidjo** : vice-présidente en santé et sécurité au travail, volet réparation

- **Frantz Délice** : vice-président en santé et sécurité au travail, volet prévention
- **Yves Duchesneau** : trésorier
- **Poste vacant** : vice-présidence à la communication, mobilisation participative et vie syndicale





# Probation



Votre probation a une durée de 45 jours travaillés ou 60 jours pour les auxiliaires aux services de santé et services sociaux.

L'employeur peut mettre fin à votre lien d'emploi à tout moment durant votre probation sans que nous puissions intervenir. Toutefois, vous avez quand même des droits contenus dans nos conventions collectives. Pour des raisons évidentes, il peut être préférable d'attendre la fin de la probation avant de déposer un grief.

Également, nous pouvons intervenir lorsque l'employeur vous discrimine sur la base d'un des motifs contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne.

# Nos droits de base

## Accompagnement syndical lors d'une rencontre disciplinaire

Lorsque votre chef d'unité ou de service veut vous rencontrer pour une rencontre disciplinaire, vous avez le droit d'être accompagné par un officier syndical.

## Quand faut-il un billet du médecin?

Lorsque vous devez vous absenter du travail pour maladie, il n'est pas obligatoire d'obtenir un billet du médecin. Toutefois, l'employeur peut quand même vous en demander un s'il le juge nécessaire.

## Disponibilité minimale

La disponibilité minimale régulière est de 2 jours par semaine sur au moins un quart de travail (incluant un vendredi ou lundi) et lorsque l'employeur le requiert une fin de semaine sur 2. Ceci sur un minimum de 3 installations. Cependant, pour les mois de juin, juillet et août, la disponibilité est de 3 jours par semaine selon les mêmes critères. La disponibilité minimale peut être modifiée chaque mois, sauf durant les mois de juin, juillet et août.

## Quitter un poste avant la fin de la période d'essai

Vous avez droit à 2 désistements à l'intérieur d'une même année avant d'être pénalisé par une impossibilité de postuler à un nouveau poste à l'intérieur de la même année. Cette information se retrouve à l'article 7.19 de la convention collective locale.

## Droit de quitter un remplacement

- Lorsque l'affectation est modifiée à la hausse ou à la baisse (nombre d'heures par jour ou de jours de travail par quinzaine).
- Lorsque l'on détient cette affectation au minimum durant une période de 6 mois. Il faut alors donner un préavis écrit de 14 jours.

## Droit de quitter un poste permanent

Une fois que vous avez complété votre période d'essai, vous pouvez quitter le poste sans conséquence.

## **Droits période de repas**

Toute personne salariée a droit, après 5 heures de travail, à une période de repas. Celle-ci dure 30 minutes minimum. Elle ne doit pas dépasser une heure.

La période de repas n'est pas rémunérée, sauf exception dans certains services.

## **Droits à la période de repos**

- Après 4 heures de travail consécutives : 15 minutes ;
- Plus de 4 heures, mais moins de 6 heures : 20 minutes ;
- 6 heures ou plus : 2 périodes de 15 minutes ou une période de 30 minutes après entente avec le supérieur immédiat.

Les périodes de repos (pauses) sont rémunérées (article 57, Loi sur les normes du travail).

## **Droits et obligations relatifs aux jours fériés**

Une personne détenant un poste à temps plein a droit à 13 jours fériés. Pour le personnel à temps partiel, la rémunération des jours fériés se traduit par une bonification de 5,7 % applicable sur le salaire et les primes (excluant celles de soir, de nuit et de fin de semaine) de chaque paie.

Si vous voulez avoir congé lors d'un jour férié, vous devez faire votre demande à la confection de l'horaire ou 7 jours avant la date du congé. Assurez-vous d'avoir une preuve écrite de votre demande. L'employeur est tenu de transmettre sa réponse dans les 4 jours ouvrables.

Les jours fériés doivent être utilisés avant le 30 juin de chaque année.

Si vous êtes tenu de travailler un jour férié, vous pouvez reprendre ce congé dans les 4 semaines avant ou après la date de celui-ci.

Lorsqu'il est impossible pour l'employeur de mettre le jour férié à votre horaire 4 semaines avant ou 4 semaines après, il est alors possible de le mettre en banque. Vous pouvez les accumuler jusqu'à un maximum de 5 jours (11.07).

Vous avez droit à 2 jours de congé lors du temps des fêtes, soit à Noël ou

au jour de l'an.

Cependant, après entente avec votre supérieur immédiat, vous pouvez bénéficier d'un minimum de 2 jours de congé consécutifs en accolant votre congé de Noël ou du jour de l'an avec vos congés hebdomadaires.

## **Congés mobiles**

Vous avez le droit à deux congés mobiles. Le F4 lorsque vous êtes en poste avant le 11 novembre et le F9 lorsque vous êtes en poste avant le 14 février.

Ces congés peuvent être pris à l'année. Les préavis sont les mêmes.

## **Congés pour motifs familiaux**

Vous avez droit à 10 jours sans solde par année pour des obligations familiales, soit pour des motifs tels que la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant, conjoint ou parent direct.

La convention collective locale offre également un droit de congé sans solde (12.01-02), sans solde partiel (12.03), pour études (12.05), mariage (12.09) et responsabilité familiale (12.08), etc. Des délais minimums pour faire la demande s'appliquent.

Le même article prévoit également d'autres types de congés, soit le congé pour décès (25.01-02), congé à l'occasion du mariage (25.06), etc.

## Droits et obligations relatifs aux vacances

La personne salariée ayant un an et plus de service au 30 avril a le droit à 4 semaines de congé annuel payées au prorata des heures travaillées.

- La période estivale est entre le 15 mai et le 30 septembre
- La période hivernale est entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 14 mai

## Vacances fractionnées

La personne salariée peut choisir de prendre une semaine de vacances fractionnée en journées individuelles ou regroupées, en dehors de la période de vacances d'été et de la période des fêtes.

L'utilisation de ces journées doit faire l'objet d'une entente préalable avec l'employeur.

La personne salariée ayant droit à plus de 20 jours de vacances annuelles en vertu des dispositions nationales peut choisir d'utiliser ces journées additionnelles de façon fractionnée, en dehors de la période de vacances d'été et de la période des fêtes.

## Utilisation des vacances pour combler un délai de carence

Sur demande, la personne salariée peut utiliser des journées de vacances dûment accumulées ou du temps mis en banque pour combler en tout ou en partie le délai de carence non rémunéré avant de bénéficier de l'assurance salaire.

## Congés de maladie et de motifs personnels

**Que vous soyez à temps plein, à temps partiel ou sur la liste de rappel, vous avez droit à 9.6 journées de maladie par année.** La différence est que lorsque vous êtes à temps plein, votre congé de maladie est payé lors de la paie correspondante, alors qu'à temps partiel vous êtes payés en avantages sociaux durant toute l'année. Le paiement des congés de maladie non utilisés a lieu chaque année le 15 décembre.

Les congés de maladie peuvent être utilisés pour combler le délai de carence lorsque vous êtes en arrêt de travail pour des raisons de santé. Le délai de

carence est les 5 premiers jours de votre arrêt de travail avant que l'assurance salaire offre une couverture. Si vous ne travaillez pas à temps plein, le délai de carence peut être de 7 jours.

De ces 9.6 jours de congés maladie, il est permis d'en utiliser jusqu'à 5 pour motifs personnels. L'avantage est qu'il ne faut pas de justificatifs, ni respecter un délai de 10 jours de préavis ou son inscription sur l'horaire brouillon.

Il est possible de demander à son supérieur immédiat de fractionner ces trois jours de motifs personnels en demi-journée. En l'absence d'entente locale, le supérieur immédiat n'est pas obligé d'accepter cette requête.

## **Droits en cas de décès d'un proche**

L'employeur accorde à la personne salariée :

1. 5 jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant;
2. 3 jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. 2 jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01-1);
4. 1 jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles (cérémonie religieuse ou laïque) se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

Ces jours de congés se prennent en continu entre le décès et les funérailles.

Vos jours de congés hebdomadaires déjà prévus à l'horaire ne peuvent être convertis en jours de congés pour raison de décès.

## **Droits relatifs au temps supplémentaire**

Le temps supplémentaire (TS) est le travail fait en plus de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail qui est approuvé ou fait à la connaissance

du supérieur immédiat.

Le temps supplémentaire doit être offert à tour de rôle parmi les volontaires.

Le TS est rémunéré en règle générale à temps et demi. Lors des jours fériés, le TS est à temps double, et ce en plus du paiement du congé.

Lors d'un rappel au travail sans préavis alors que la personne salariée a déjà quitté le lieu de travail, la rémunération prévoit une heure d'indemnité de transport à taux simple et d'un minimum de 2 heures en TS.

Il n'y a pas de délai de rappel. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre au téléphone lorsque la liste de rappel vous contacte pour un temps supplémentaire, elle passe directement au suivant.

## **Erreur de paie**

Les montants applicables peuvent reculer au maximum 6 mois depuis la connaissance des faits dans les deux cas suivants.

## **Lorsque c'est l'employeur qui doit rembourser des sommes dues**

Lorsque l'erreur est supérieure à 50 \$ net pour un membre à temps plein et de 30 \$ net pour un membre à temps partiel, un dépôt de salaire est effectué dans les 4 jours ouvrables lorsque vous exprimez la demande.

Lorsque l'erreur est répétée sur plusieurs paies, l'employeur doit rembourser les sommes perdues dans les 4 semaines.

## **Lorsque c'est l'employeur qui a versé des sommes supplémentaires**

- Vous aurez à fournir une autorisation bancaire pour que le service de la paie puisse faire les prélèvements. Lorsque vous aurez terminé de payer, il est important de l'enlever de votre dossier.
- Il faut une entente de remboursement avec le gestionnaire. Faute d'entente, l'employeur ne doit pas exiger un remboursement supérieur à 5 % du salaire net ou un minimum de 50 \$ net par paie (temps complet) ou un minimum de 30 \$ net par paie (temps partiel).



## **Congé sans solde**

### **Congé sans solde n'excédant pas un mois**

Après un an de service, la personne salariée a droit, une fois par an, en dehors de la période des vacances d'été et après entente avec l'employeur (il ne peut refuser sans motif valable), à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, à condition qu'elle en fasse la demande 4 semaines à l'avance (12.01).

### **Congé sans solde n'excédant pas 52 semaines**

La personne salariée comptant au moins 5 ans de service obtient, une fois par période d'au moins 5 ans et après entente avec l'employeur (il ne peut refuser sans motif valable), un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder 52 semaines, incluant le congé prévu au paragraphe précédent (un mois et moins). Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 45 jours à l'avance en y précisant la date du début et la durée du congé.

### **Congé sans solde pour responsabilité familiale**

Sur présentation des pièces justificatives et après entente avec l'employeur (il ne peut refuser sans motif valable), un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 52 semaines est accordé à la personne salariée qui compte au moins un an de service, dont l'enfant, le conjoint, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, le conjoint de sa mère ou de son père, son frère, sa sœur ou l'un de ses grands-parents a une grave maladie ou un grave accident et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée.

Le congé sans solde ou partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à moins d'une impossibilité de la personne salariée de respecter ce délai. La demande doit préciser la date de retour.



# Quoi faire en cas d'accident de travail



La définition d'un accident de travail est un évènement soudain et imprévu sur vos lieux de travail.

La première étape est d'avertir votre supérieur immédiat et remplir une déclaration d'accident que vous retrouverez sur l'extranet.

Lorsque votre blessure survient dans le cadre du travail, c'est la CNESST qui vous paiera. Lorsque la blessure ou maladie arrive hors du travail, c'est l'assurance salaire qui paiera.

La couverture salariale de la CNESST est de 90 % de votre salaire brut.

La couverture d'assurance salaire est de 80 % de votre salaire net.

Veillez prévoir le délai de carence lorsque vous êtes couvert par l'assurance salaire, qui est de 5 jours pour un temps complet, qui va être pris dans la banque de maladie. Lorsque vous êtes à temps partiel, ce délai est de 7 jours et va être pris dans votre banque de vacances à votre demande.

# Coordonnées

Si vous avez des questions ou avez besoin de notre soutien, veuillez communiquer au secrétariat général au numéro suivant : 514 527-9565 poste 1454

Vous pouvez également nous écrire au courriel suivant :

[syndicat.csn@sttccsmtl.ca](mailto:syndicat.csn@sttccsmtl.ca)

**Notre bureau principal est au CLSC de la Visitation à l'adresse suivante :**

1705 de la Visitation

Bureau 210

Montréal (Québec) H2L 3C3

Nous avons également un bureau à l'Hôpital Notre-Dame dans le pavillon Mailloux au 5<sup>e</sup> étage et un autre à l'Hôpital Verdun dans la section administrative également au 5<sup>e</sup> étage.

















