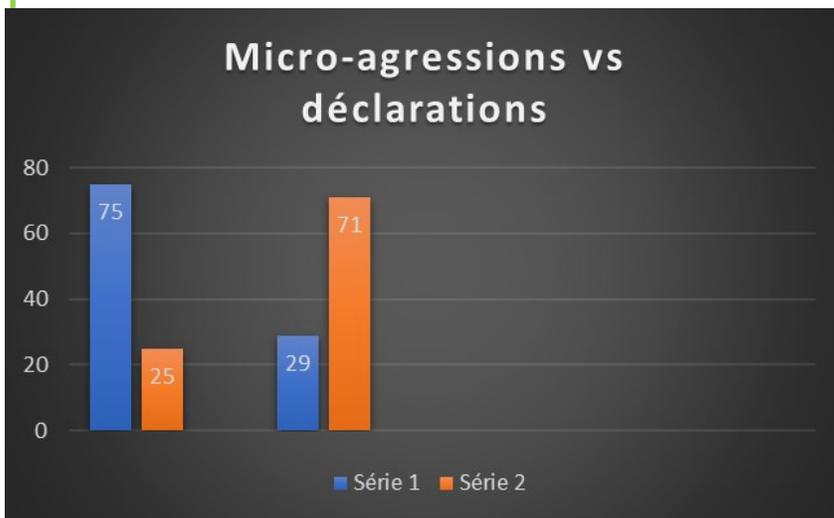


L'importance de la déclaration d'événements accidentels

Exemple des micro-agressions

Lors d'un sondage effectué dans le courant de l'année nous avons pu constater à quel point le problème de sous-déclaration lors d'événements violents (micro-agressions) est notoire et discordant. Le tableau

ci-contre indique que 75,04 % des répondants ont été victimes de micro-agressions et que seulement 29,27 % ont déclaré l'évènement. Nous vous rappelons l'importance de déclarer les événements violents peu importe d'où ils proviennent. Nous devons, pour agir, connaître les réalités terrain de chacun d'entre vous. Il n'y a aucune bonne raison de ne pas déclarer.



Série 1 Résultats en pourcentage (%)

- Victimes de micro-agressions
- Non victimes de micro-agressions

621 répondants

Série 2 Résultats en pourcentage (%)

- Personnes ayant déclaré
- Personnes n'ayant pas déclaré

533 répondants

Il faut déclarer, si l'on veut agir !

À titre indicatif voici ce que les répondants nous ont fourni comme explications à la question ; pourquoi n'avez-vous pas déclaré l'évènement ?

- **35 % ont répondu qu'ils ne le savaient pas**
- **9 % n'ont pas été informés de la procédure par leurs gestionnaires**
- **12 % répondent qu'ils n'en voient pas l'intérêt (banalisation)**
- **34 % ont préféré ne pas répondre à cette question.**

Ces données parlent d'elles-mêmes, mais sachez que d'un point de vue syndical autant que patronal, nous croyons qu'il faille insister pour renverser la tendance. Il faut déclarer, si l'on veut agir !



DÉFINITION DE MICRO-AGRESSION

« CE SONT DIFFÉRENTES FORMES DE MICRO-INVALIDATIONS, DE MICRO-ASSAUTS ET DE MICRO-INSULTES [ENVERS DES PERSONNES QUI S'IDENTIFIENT À UN GROUPE MARGINALISÉ] »

SOURCES : [HTTPS://QUATRE95.URBANIA.CA/ARTICLE/MICROAGRESSIONS-AU-TRAVAIL-COMMENT-LES-RECONNAÎTRE](https://quatre95.urbania.ca/article/microagressions-au-travail-comment-les-reconnaître)

Ou cela peut se définir également comme : tout événement indésirable qui nuit ou peut nuire à la santé physique et/ou psychologique et donc à la sécurité dans l'exercice de votre travail et tout incident violent dont vous êtes victime ou témoin : même s'il n'entraîne pas d'absence au travail de façon immédiate, ce pourrait être le cas à long terme. Événements en apparence banals et involontaires, mais qui à force de répétitions, peuvent entraîner des conséquences non désirables pour le personnel soignant.

Source : APTS et Sous-Comité Violence du CPSST CIUSSS NIM

Kiosques de sensibilisation et d'information

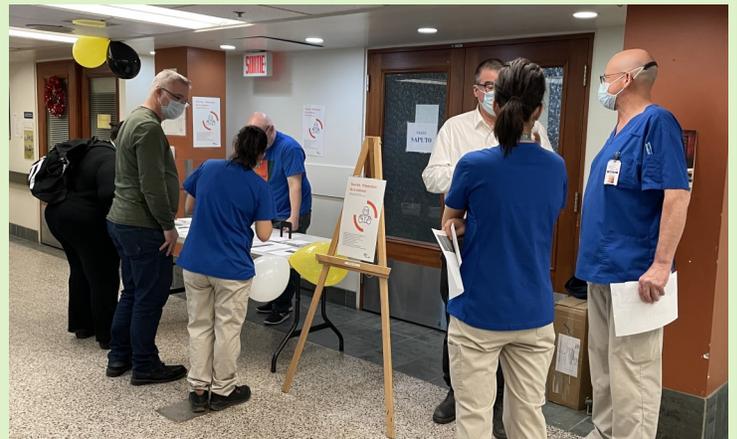
Sous-comité violence au travail

Lors de la semaine du 21 novembre, nous avons tenu paritairement des kiosques d'informations sur diverses questions concernant les problèmes de violence au travail ainsi que le phénomène largement répandu de la sous-déclaration des événements accidentels.

Force est de constater que parmi les personnes rencontrées, plusieurs ont partagé des opinions et une expertise terrain variée et fort intéressante. Nous avons rencontré plus de 500 personnes, ce qui nous aura permis de croire en la pertinence de poursuivre le dialogue terrain et de mieux cerner la diversité d'opinions et la richesse des informations partagées entre nous.

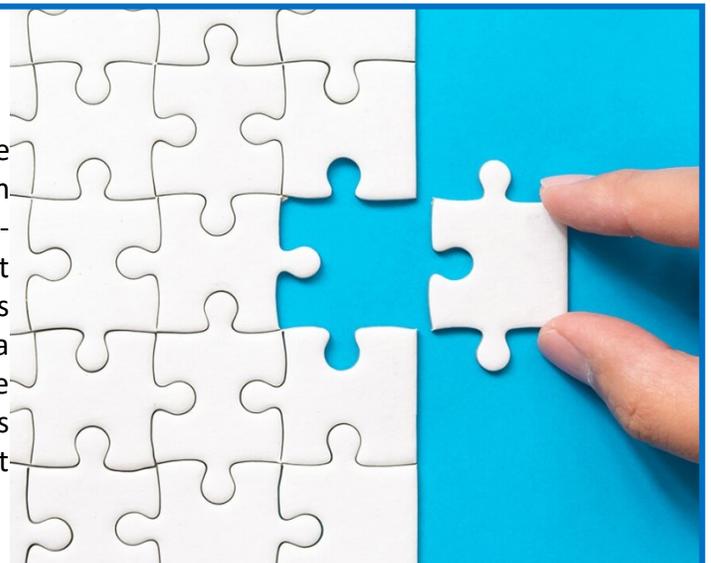
À titre de sous-comité paritaire sur la violence au travail, nous tenons à vous remercier de votre grande participation. Nous sortons tous enrichis de cette expérience de partage et sommes enclins à renouveler l'expérience dans un avenir rapproché.

Nous espérons que notre message aura permis à tous et à toutes de mieux cerner l'importance de déclarer les événements accidentels et de ne jamais banaliser le phénomène de violence au travail.



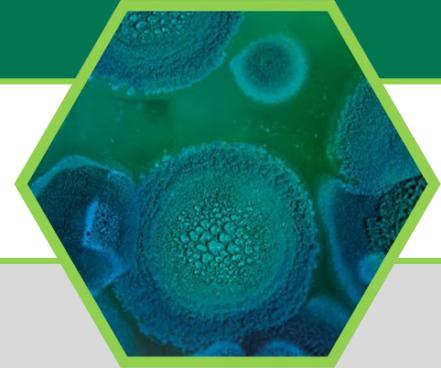
Les métiers méconnus, mais indispensables

Comme vous le savez sans doute, le sous-comité paritaire en santé mentale travaille actuellement à la réalisation d'un projet de reconnaissance des métiers et professions méconnus dans le CIUSSS. Plusieurs vidéos, photos et articles ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Nous pouvons d'ores et déjà dire que le projet est un succès dans la mesure où nous constatons un grand enthousiasme lors de la participation des collègues impliqués. Nous avons très hâte de vous présenter le fruit de notre travail quelque part au printemps 2023.



Les moisissures

Il arrive de déceler la présence de moisissures dans certaines parties de nos installations.



Quelles sont-elles ?

Les moisissures proviennent des champignons microscopiques présents dans la nature. Leurs spores entrent à l'intérieur des bâtiments par divers moyens de transport : les conduits de ventilation, les matériaux, le vent, les insectes et les êtres humains. Une fois à l'intérieur, elles peuvent s'accrocher à différentes surfaces. Si les 3 conditions de leur croissance sont réunies (humidité importante, température entre 10 et 40 degrés Celsius et matières organiques tels que bois, carton, cuir, panneaux de plâtre) elles peuvent proliférer.

C'est en respirant les particules microscopiques produites par ces moisissures que les humains (travailleurs, patients et autres) peuvent développer des maladies.

Lorsque les moisissures se multiplient, elles forment des agrégats qu'on peut observer sous forme de taches noires, grises, blanches ou vertes qui sentent le moisi, la terre.

Des cernes, de la peinture écaillée, des matériaux de surface boursoufflés sont souvent des signes d'infiltration d'eau qui favorisent la multiplication des moisissures.

L'exposition aux moisissures peut entraîner des irritations de la peau, des yeux, de la gorge chez les travailleurs. Certains subissent à répétition des infections des voies respiratoires (rhumes, sinusites, bronchites, pneumonies). Les problèmes d'allergie et d'asthme déjà présents chez certains travailleurs peuvent s'aggraver.

Comment prévenir ou décontaminer ?

Nettoyer régulièrement les lieux de travail et les systèmes de ventilation en évitant l'accumulation des poussières en limitant le taux d'humidité entre 30% et 60%

Inspecter visuellement toutes les surfaces, les structures des bâtiments

Remplacer les matériaux usés pour éviter les infiltrations provenant des toilettes, du toit, des fenêtres et des surfaces humides

Porter une attention particulière aux fuites d'eau, aux bris de tuyaux ou de joints d'étanchéité

En cas d'infiltration d'eau dans les bâtiments des installations :

Assécher le tout le plus rapidement (maximum 48 heures)

Réparer la source de la fuite d'eau voire remplacer les matériaux ne pouvant pas être récupérés.

Source: IRSST, C. e. (2018, été). Moisissures. *Prévention au travail*, pp. 36-37.



Agrégats de moisissure

Quand l'employeur peut vous rembourser

(Et autres avantages)

Certains articles dans la convention collective nationale (CCN) peuvent être avantageux selon votre situation et il faut savoir en profiter.

Art 22 CCN : Droits parentaux

22.20 : Autres congés spéciaux

Tout d'abord, pour les femmes enceintes vous pouvez bénéficier de congés lors du suivi médicaux de votre grossesse.



23.24 Lors d'une expertise avec le médecin de l'employeur :

Normalement à l'intérieur de votre période d'invalidité, **les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés** selon les dispositions de la convention collective.

23.27 3-e) Lors d'une expertise en arbitrage médical :

Le jour de la convocation, **les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés** par l'employeur selon les dispositions de la convention collective.

La salariée bénéficie d'un congé spécial **avec solde** jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Art 23 CCN : Régime d'assurance vie, assurance maladie et assurance salaire

Advenant que vous soyez en invalidité sur l'assurance salaire ou sous le régime de la CNESST, sachez que selon notre CCN vous pouvez avoir des exonérations et certains remboursements de la part de l'employeur.

23.18 Exemption de l'assurance santé I-II-III :

Tout en continuant de bénéficier de vos primes d'assurance, pour une période de 36 mois la personne est **exonérée de ses cotisations** après l'expiration du délai de carence (3 mois SSQ).

23.22 Lors d'une demande du formulaire de réclamation d'assurance salaire par le service SST :

Lorsque vous soumettez un certificat médical pour un arrêt de travail et que celui-ci est dûment complété (avec diagnostic, traitement et pronostic) la personne salariée a **droit au remboursement du coût exigé par le médecin** pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

ART 30 CCN : SÉCURITÉ ET SANTÉ

30.04 Lors d'une audience au TAT ou expertise médicale au bureau d'évaluation médicale (BEM) :

Lorsque vous êtes convoqués au Tribunal ou pour un examen au BEM, vous êtes libérés **sans perte de salaire** devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le BEM).

Sous réserves de l'avis, vous devez informer votre gestionnaire de votre absence. Il ne doit donc pas vous placer en vacances, maladie personnelle, férié ou autres congés prévus à la convention.

Alors soyez alertes et n'hésitez pas à poser des questions à votre équipe syndicale lorsque vous êtes en invalidité et en retrait préventif !



Demande de retour progressif

Comme vous le savez, nous les travailleuses et travailleurs du réseau de la santé avons recours à des régimes d'assurances invalidité pour nous aider en cas de blessure ou de maladie qui nous empêche de travailler. Dans ces cas précis, nos dossiers d'invalidité sont gérés par le service de santé et sécurité du travail (service sst) de notre établissement et nous avons l'obligation de collaborer et de maintenir une bonne communication avec ce service.

De notre côté, nous devons transmettre au service sst une copie de tous les billets médicaux reçus de notre médecin traitant suivant chaque rendez-vous et de se présenter à l'expertise médicale lorsque requise par l'employeur. Le service sst doit nous garder informé de chaque décision prise dans le traitement de notre dossier. En respectant ces prérogatives, nous respectons les règles d'une bonne collaboration et donc d'une plus grande transparence.

Ce qui suit s'applique uniquement aux dossiers d'assurance salaire. Pour les cas acceptés par la CNESST (accidents de travail) la procédure est semblable, mais avec quelques différences.

Dans certains dossiers, le service sst doit demander de l'information directement à notre médecin traitant. La pratique normale pour qu'ils fassent une telle demande est de nous envoyer un formulaire d'accès aux informations médicales adressé à notre médecin afin que celui-ci puisse le compléter. Par ailleurs, il faut s'assurer que l'information fournie par le médecin, concerne strictement la raison médicale pour laquelle vous êtes présentement en arrêt de travail.

Que ce soit en travaux légers, un horaire à temps partiel ou un retour progressif, l'intention de l'employeur est généralement de mettre fin à un arrêt complet et remettre les travailleurs sur le plancher aussitôt que possible. Malheureusement, le service SST n'a pas besoin d'avoir l'appui d'un médecin pour faire une telle proposition. Sachez que le syndicat dénonce cette pratique tendancieuse visant à influencer le jugement des médecins traitants.

Ce qui est important de comprendre pour toutes les travailleuses et travailleurs c'est que votre médecin traitant n'a aucune obligation d'accepter des retours au travail proposés par le service sst. Il a en tout temps le droit de refuser.

Dans le cas d'une demande de travaux légers (assignation temporaire), le choix appartient entièrement au médecin traitant. Il peut accepter que le patient effectue certaines tâches qu'il identifie lui-même ou il peut refuser entièrement. L'employeur est obligé de respecter sa décision.

La procédure est presque identique pour une demande de retour progressif. Si la demande provient du service sst sans l'appui d'un médecin, le médecin traitant peut la refuser et l'employeur est obligé de respecter sa décision. Si jamais votre médecin se sent obligé d'accepter le plan de retour proposé par le service sst, vous pouvez le rassurer que ce n'est pas le cas.

Cependant, si cette demande a été recommandée par un médecin du service SST, le médecin traitant peut encore la refuser mais l'employeur a l'option de demander une troisième opinion médicale. Dans les cas où il y a une différence d'opinions entre le médecin traitant et le médecin de l'employeur, la convention collective prévoit l'option d'un arbitrage médical (art 23.27 CCN).

Si jamais vous êtes en arrêt de travail et que vous avez des questions concernant les communications que vous recevez du bureau service sst, n'hésitez pas de contacter un de vos représentants syndicaux responsable en SST.

Vacances vs invalidité

Vous venez de planifier des vacances pour l'été prochain et malheureusement vous tombez en invalidité ; que devriez-vous faire ? Il ne faut pas oublier qu'en invalidité, vous devez rester disponible pour votre suivi médical et une éventuelle rencontre avec le médecin conseil de l'employeur ou de la CNESST (Bureau d'évaluation médicale). Cependant, cela ne vous empêche pas de profiter de vos vacances mais il y a certaines conditions à respecter. Tout d'abord, votre médecin traitant doit donner son accord. Ensuite vous informez le service SST (voire la CNESST) et ainsi transmettre l'information à votre gestionnaire pour la mise à l'horaire.

Comment serez-vous rémunérés ? Contrairement à la croyance populaire, vous ne serez pas rémunérés deux fois (Paie de vacances et paie d'assurance salaire/CNESST).

Il est important aussi de savoir que lorsque vous êtes en invalidité et que vous avez **déjà des vacances de planifiées**, l'article 111.12 de la convention collective locale prévoit : ***une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison d'invalidité survenue avant le début de son congé annuel voit sa période de congé reportée automatiquement à une date ultérieure. L'employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.***

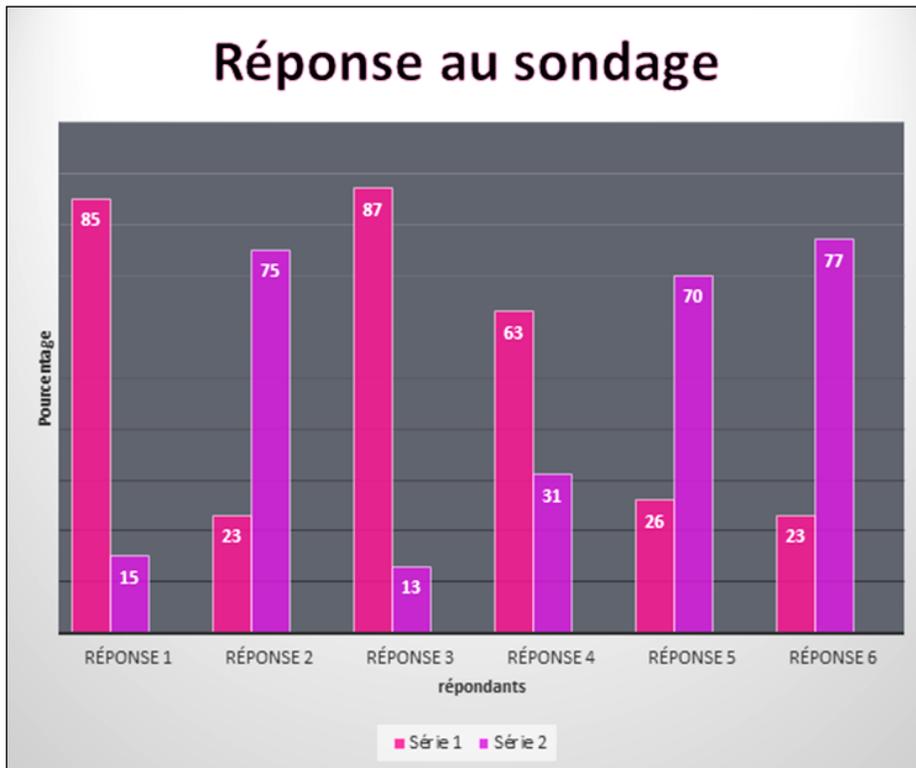
Soyez vigilants car trop souvent l'employeur esquive cet article !

Retour sur nos kiosques de la Semaine de la santé sécurité au travail.

Durant la semaine du 16 octobre 2022 nous avons tenu des kiosques afin de discuter avec vous de plusieurs sujets concernant la santé sécurité au travail mais également, pour vous informer de changements à venir notamment en ce qui concerne la LMRSSST (loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail), les obligations de l’employeur en matière de violence conjugale et du Forum de santé globale.

Lors de ces kiosques nous vous avons soumis un court questionnaire afin de valider avec vous quelles informations sont bien connues et lesquelles le sont moins.

Voici donc un petit retour car cet exercice nous a permis de constater qu’il y a certains préjugés, concernant vos droits et vos obligations en matière de santé sécurité qui sont malheureusement toujours populaires.



Dans le graphique suivant la couleur rose représente la bonne réponse tandis que la couleur mauve représente la mauvaise réponse. Notez également que sur quelques coupons certaines questions sont restées sans réponses ce qui explique que le pourcentage n’atteigne pas toujours 100 %

1. Au Québec, quel est l’organisme qui doit faire respecter l’ensemble des lois et normes en matière de santé sécurité au travail, s’assurer de l’atteinte et du maintien de l’équité salariale et assumer la prise en charge financière des victimes d’accidents du travail et des maladies professionnelles ?

- A. L’INSPQ (Institut national de santé publique du Québec)
- B. La CNESST (La Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail)**
- C. L’OMS (L’Organisation mondiale de la santé)
- D. MSSS (Le ministère de la Santé et des Services sociaux)
- E. CSN (Confédération des syndicats nationaux)

Vous êtes nombreux à avoir eu cette bonne réponse!

2. Selon notre convention collective, si vous tombez en invalidité (arrêt de travail) pour des raisons médicales qui ne sont pas reliées au travail, qui devra assumer le paiement de vos prestations d’assurance salaire pour le premier 2 ans (104 semaines) d’invalidité ?

- A. La SSQ (nos assurances collectives)
- B. La CNESST
- C. L’employeur**

C’est d’ailleurs parce que l’employeur est notre assureur pendant l’assurance salaire courte durée que celui-ci est en droit de connaître la raison médicale motivant votre absence.

3. Vous vous blessez au travail et n’êtes pas en mesure de terminer votre journée. Encerchez toutes les actions que vous devez accomplir pour aider la prise en charge de votre dossier.

Excellente nouvelle! La grande majorité d’entre vous savez qu’il est important de remplir une déclaration d’accident de travail écrite ou en ligne, d’informer votre gestionnaire de la situation et d’informer le service de santé et sécurité au travail de votre situation.

Suite du résultat du petit questionnaire

4. Vous tombez malade quelques jours et votre gestionnaire vous demande une preuve médicale. À qui devez-vous obligatoirement faire parvenir votre certificat médical ?

A. Votre gestionnaire

B. Le service de santé sécurité au travail

Bonne nouvelle, 63 % des répondants ont répondu la bonne réponse en affirmant que c'est au service SST qu'il faut remettre le certificat. Un certificat médical est un document confidentiel et ce n'est pas à votre gestionnaire d'en connaître les détails.

5. L'employeur ne peut exiger de votre part un certificat médical si cela fait moins de 3 jours consécutifs que vous vous absentez pour raison de maladie ?

A. Vrai

B. Faux

Pour une raison que nous ignorons le mythe des trois jours consécutifs continue de se répandre et cela occasionne parfois de mauvaises surprises aux travailleuses et travailleurs. Sachez que selon la convention collective le gestionnaire peut exiger un certificat médical ou toute autre pièce justificative dès qu'il le juge à propos. Articles 23.22 à 23.26 de notre convention collective nationale.

6. Vous êtes victime de harcèlement psychologique au travail. Quel est le délai que vous avez pour porter plainte ?

A. 6 mois **B. 2 ans** C. 1 mois D. 5 ans

Vous avez jusqu'à deux (2) ans suivant la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte.

Si jamais vous avez des questions en lien avec vos droits et obligations en matière de santé sécurité du travail, que vous voulez en savoir plus sur la LMRSSST, le Forum de santé globale (projets paritaires syndicat-employeur en développement pour améliorer la santé sécurité au travail) ou sur les nouvelles obligations de l'employeur en matière de violence conjugale sachez que votre comité SST du STTCIUSSS-NIM-CSN sera toujours heureux de vous répondre.

Les risques psychosociaux



La modernisation de la loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) aura permis enfin de mettre en lumière les concepts de risques psychosociaux (RPS) pourtant présents et communs dans nos installations depuis de nombreuses années. Le syndicat s'évertue depuis toujours à faire reconnaître ces risques à qui veut bien l'entendre. Au début de la création de notre syndicat en 2017, nous avons déjà multiplié les revendications à cet effet auprès de la direction générale, mais malheureusement sans succès. Certes l'employeur a créé des politiques sur la violence et la civilité, mais au-delà des politiques aussi louables soient-elles, le problème demeure criant. Avec la loi 27 et le régime intérimaire proposé par le gouvernement Legault, nous avons une fenêtre d'ici 2025 pour mettre en place des structures paritaires afin de trouver des solutions et diminuer les risques à la source. Par exemple, nous devons mettre en place de nouveaux comités en SST dédiés à l'analyse et la prévention des RPS. Nous sommes très engagés

dans ce dossier et ne ménageons pas les efforts pour faire valoir nos revendications au sein du comité paritaire en santé et sécurité du travail du CIUSSS. Une liste de questions a déjà été soumise à ce comité pour en débattre et nous espérons vivement un dénouement positif. Soyez assurés, cependant, que nous n'avons pas l'intention de baisser les bras. Nous continuerons de faire valoir vos droits et de faire reconnaître à l'employeur que les RPS sont bien réels et causent des dommages sérieux pour plusieurs d'entre nous!

Réseau d'entraide

Nous sommes fiers de vous annoncer que le Réseau d'entraide du STTCIUSSSNIM-CSN est déjà en action. En effet, depuis le mois de juin dernier, les personnes qui en font partie peuvent vous accueillir. Ces personnes s'impliquent de façon bénévole et sont équipées pour vous guider vers les ressources appropriées à vos besoins lorsque vous faites appel à eux. Ces personnes ont été formées pour cela par le CCMM (Conseil Central du Montréal Métropolitain-CSN).

Ce sont vos collègues de travail qui font partie de ce réseau. Alors, si vous avez un problème quelconque tant sur le plan personnel que familial ou tout autre, n'hésitez pas à les contacter. Nous avons une équipe de cinq entraidants répartis sur différents sites du CIUSSS, tels qu'à l'Hôpital Jean-Talon (Annie Paquin) l'Hôpital Sacré-Cœur de Montréal (Freida Barbara Low-Ken et Abdellah Gahnem) au CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci (Claudia Estephat) et au CHSLD Auclair (Mayra-Luisa Reyes Diroca).



Annie
Paquin



Freida Barbara
Low-Ken



Abdellah
Gahnem



Claudia
Estephat



Mayra-Luisa
Reyes Diroca

Avec plus d'une trentaine de sites sur le territoire du CIUSSS DU NÎM, notre objectif est d'avoir un minimum d'un entraidant par site et par quart de travail. Nous faisons appel à vous pour y parvenir. Si vous pensez avoir une bonne écoute et être attentifs aux autres, vous serez les bienvenus au sein de notre équipe (Vous recevrez une formation du CCMM-CSN). Les prochaines formations sont prévues à compter du mois de février 2023 :

* Accédez au programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps :
Téléphone : 1 800 361-2433

* Que ce soit pour vous ou quelqu'un d'autre :
Suicide Action Montréal, Centre d'aide et de prévention du suicide
1-866--APPELLE (1-866- 277-3553)

