



Vos conditions de travail

Afin de répondre aux interrogations concernant le volet ressources humaines dans le contexte de la COVID-19, nous avons préparé le présent document contenant certaines questions fréquemment posées.

Veuillez toutefois prendre note qu'il n'est pas exclu que les réponses soient éventuellement modifiées, étant donné l'évolution du contexte.

Rappel pour les personnes salariées ayant un ou des enfants à charge

En raison du nombre de places limitées aux services de garde d'urgence déployés par le CHUM, nous vous demandons de prioriser l'utilisation des services de garde offerts par le gouvernement pour les employés du réseau de la santé et des services sociaux.

Q : Est-ce qu'une personne salariée ayant un ou des enfants à charge peut demander de faire du télétravail?

R : Oui. La possibilité de télétravail sera à évaluer par le gestionnaire en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Q : Est-ce que la personne salariée ayant un ou des enfants à charge et ne pouvant se prévaloir des moyens ci-haut mentionnés (p. ex. enfant malade) peut utiliser des congés de maladie ou des vacances?

R : Oui. La personne salariée peut obtenir des journées d'absence pour responsabilité parentale en vertu de la Loi sur les normes du travail et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours. Les journées utilisées peuvent être déduites de la banque de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée. Celles-ci peuvent être prises par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

Le gestionnaire pourrait également autoriser l'utilisation des congés fériés en banque par la personne salariée à temps complet.

Quant aux banques de vacances, le gestionnaire pourra également convenir de leur utilisation avec la personne salariée à temps complet ou à temps partiel.

Q : La personne salariée ayant un ou des enfants à charge et ne pouvant se prévaloir des moyens ci-haut mentionnés (p. ex. enfant malade) qui a écoulé sa banque de vacances et de congés de maladie peut-elle prendre des journées de congé sans solde?

R : Oui. L'octroi de congés sans solde ou partiel sans solde peut être possible après entente avec le gestionnaire et en fonction des besoins de l'établissement, sous réserve des modalités prévues à la convention collective applicable à la personne salariée.

Q : Est-ce qu'une personne salariée ayant un ou des enfants à charge peut modifier son horaire de travail (p. ex. travailler de jour au lieu du soir ou l'inverse)?

R : Oui. Un aménagement du temps de travail pourra être évalué par le gestionnaire en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Q : Est-ce que la personne salariée étant actuellement dans l'incapacité de revenir de l'étranger en raison du contexte de la COVID-19, peut utiliser des congés de maladie, des vacances ou sa banque de congés fériés?

R : Oui, si elle le désire.

Q : Est-ce possible de prolonger au-delà d'une durée de deux (2) ans le congé parental sans solde de la personne salariée?

R : Non. La durée maximale du congé parental sans solde est de deux ans. Toutefois, une demande de congé sans solde ou partiel sans solde en fonction des modalités prévues aux dispositions locales des conventions collectives en vigueur pourra être évaluée en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Q : Est-ce qu'une personne salariée peut demander le report de ses vacances ou congé?

R : Dans le contexte actuel, le CHUM accepte toutes les demandes de report de vacances ou de congés déjà accordés. Pour le faire, la personne salariée doit adresser sa demande de report à son gestionnaire. Pour le moment, ce report n'est possible que si la personne salariée le désire; il ne peut donc être imposé.

Q : Comment sera déterminé la reprise des vacances reportées?

R : La date effective de reprise des vacances ne peut être établie pour le moment. Elle sera déterminée ultérieurement, après entente entre le gestionnaire et la personne salariée, le tout selon les mêmes règles que lorsqu'un salarié en invalidité reporte ses vacances.

Q : Est-ce qu'une personne salariée âgée de 70 ans et plus peut continuer de travailler?

R : Oui. Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire interdisant la présence au travail d'une personne âgée de 70 ans et plus, dans le contexte actuel de l'état d'urgence sanitaire. Il s'agit d'une recommandation gouvernementale pour le moment et non d'une ordonnance obligatoire de la santé publique.

Si la personne salariée âgée de 70 ans et plus souhaite se retirer du travail, le CHUM accédera à sa demande, sans rémunération.

Q : Quelles sont les conséquences pour la personne salariée qui décide de voyager à l'extérieur du Canada à compter du 17 mars 2020, 0 h?

R : À son retour au Canada, la personne salariée sera placée en isolement obligatoire pendant quatorze (14) jours civils. La possibilité de télétravail sera alors évaluée par le gestionnaire en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Quant à la rémunération, s'il n'y a pas de possibilité de télétravail, cette personne ne peut être rémunérée étant donné que les conséquences d'isolement obligatoire étaient déjà connues lors de son départ.

Si cette même personne contracte la COVID-19 pendant son voyage, aux fins d'assurance salaire, la maladie pourrait ne pas être reconnue au sens de la définition d'invalidité ayant été contractée alors que les risques étaient connus.

La possibilité de télétravail sera alors évaluée par le gestionnaire en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de vacances ou de congés fériés).

Q : L'employeur doit-il prendre des mesures particulières à l'égard de la personne salariée immunosupprimée?

R : Oui. La situation de la personne salariée immunosupprimée devra faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur. Si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées pourraient alors être mises en place pour la personne salariée, selon l'évaluation de l'employeur (p. ex. port de masque, de gants, etc.). Des mesures d'accommodement pourraient également être évaluées par l'employeur selon la situation (p. ex. déplacement).

Si le maintien au travail n'est pas possible, le gestionnaire évaluera la possibilité de télétravail en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Si aucune de ces mesures n'est possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).

Q : Quelle est la rémunération applicable à la personne salariée en situation d'isolement?

R : S'il s'agit d'un isolement obligatoire décrété par le directeur national de la santé publique du Québec (DNSP) ou par le centre d'appel du CHUM en lien avec la COVID-19 (1 866 890-8308 ou 514 890-8308), sans possibilité de télétravail, la rémunération de la personne salariée est la même que si elle était au travail, incluant l'ensemble des primes auxquelles elle a droit, sauf les primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).

Pour la personne salariée à temps partiel occasionnel ou la personne à temps partiel régulier, elle a aussi droit à la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail, c'est-à-dire les quarts qu'elle aurait occupés, n'eût été de l'isolement obligatoire, à l'exception des primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).

Le code de paie à utiliser par la personne salariée et validé par le gestionnaire est « PAND+ ».