

Un arrêté démotivant, démobilisant et même méprisant

L'Employeur nous a soumis un plan d'action en deux phases de l'arrêté ministériel. Voici les grandes lignes et les commentaires du syndicat FIQ-SPSO

Les actions prévues au plan d'action de l'employeur doivent être appliquées seulement lorsque les soins ne pourront pas être donnés. De plus, le Syndicat a le droit de faire valoir ses observations en continu, à chaque fois qu'il y a des abus ou des nouvelles mesures qui sont mises en place, et non une seule fois alors que l'Employeur nous présente le plan. Dans tous les cas, il revient à l'Employeur de faire la démonstration : de l'aggravation importante de la pandémie dans l'établissement.

Plan d'action de l'employeur en lien avec l'arrêté ministériel		Cette colonne n'est pas une directive syndicale mais plutôt nos commentaires émis à l'employeur sur son plan d'action en lien avec l'arrêté ministériel
Phase 1	Phase 2	
Préambule que les conventions collectives soient modifiées, afin de permettre à l'employeur de répondre aux besoins de la population, selon les conditions suivantes :		Le SPSO est en désaccord complet avec l'arrêté ministériel, car il le considère démotivant, démobilisant et même méprisant , surtout considérant que les outils nécessaires aux situations de force majeure sont déjà prévus à la convention collective.
Libérations syndicales Suspension des comités de relation travail ayant pour objet les griefs et même les dossiers d'invalidité.	Applicable si la situation devient plus critique: En prévision d'une possible accentuation de la pandémie, le syndicat soumet à l'employeur un plan de contingence restreignant le nombre de libérations syndicales. Ce plan doit inclure le requis pour le maintien d'un exécutif syndical minimal.	Pour nous cela remet en question le droit des salariées à une juste représentation syndicale. Le SPSO a aussi déposé un plan de contingence afin de libérer certaines salariées pour assurer les soins.
Congés aucune autorisation de : -nouveaux congés sans solde, partiel sans solde -congé sans solde nordique . -nouveaux congés à traitement différé -nouveaux congés de pré-retraite .	Applicable si la situation devient plus critique : Orientation congés sans solde : -L'employeur suspend tout congé sans solde ou partiel sans solde qui peut être repris (sans prolongation) lorsque la pandémie sera terminée. Exclut les congés sans solde nordiques.	Les congés prévus à la Loi sur les normes du travail sont maintenus (congé de maternité, congé pour raisons familiales ou parentales, etc....) . La retraite progressive n'étant pas un congé au sens de la convention collective, mais plutôt une modalité découlant de la loi sur le RREGOP, l'arrêté ne devrait pas s'appliquer à la salariée visée par une retraite progressive.

Phase 1	Phase 2	Cette colonne n'est pas une directive syndicale mais plutôt nos commentaires émis à l'employeur sur son plan d'action en lien avec l'arrêté ministériel
<p>-Suspension des congés sans solde pour études/enseigner, à moins d'une preuve que leurs études/ charge d'enseignement sont maintenues à distance.</p> <p>-Employeur accepte que les gens mettent fin volontairement ou suspendent leurs congés.</p>		
<p>Congés annuels pour l'instant, volontariat : Pour les congés annuels 2019-2020, une personne peut demander un report de ses congés annuels (max.10 jours). Dans ce cas, règle de l'arrêté qui s'applique : -50% payé automatiquement -50% restant est payé ou reporté.</p> <p>Congés à traitement différé pour l'instant, volontariat : Report de la prise du congé à une date ultérieure.</p>	<p>Orientations congés annuels et congés fériés : -En dernier recours, on annule les congés annuels en appliquant l'arrêté. Progressif en fonction des titres d'emploi nécessaires. -En dernier recours, on annule les congés fériés. Progressif en fonction des titres d'emploi.</p>	<p>Pour la période de congés annuels de l'année 2020-2021, il faudra revoir conjointement les modalités de prise ou de reprise des congés annuels à la fin de l'urgence sanitaire.</p>
<p>Mouvement de personnel mutations volontaires :</p> <p>Orientations supplantations :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aucune réorganisation -Aucune abolition -Aucune supplantation 	<p>Applicable si la situation devient plus critique : -En dernier recours, l'Employeur mettra fin à certaines affectations pour affecter le personnel sur des affectations qui doivent être comblées de façon impérative, considérant la situation critique. -En dernier recours : réaffectation du personnel au-delà des centres d'activités, même des titres d'emplois et des quarts de travail.</p>	<p>ATTENTION - IMPORTANT - ATTENTION Les nouvelles dispositions locales sont reportées jusqu'au 13 septembre 2020.</p> <p>Le SPSO est en discussion avec l'employeur afin de finaliser comment les nouvelles dispositions locales seront mises en vigueur.</p> <p>Entre temps pour vos dispositions locales tout reste comment avant c'est-à-dire un fonctionnement par SILO.</p> <p>Toutefois les mesures prévues à l'arrêté ministériel s'appliqueront sans égard au SILO.</p>

Phase 1	Phase 2	Cette colonne n'est pas une directive syndicale mais plutôt nos commentaires émis à l'employeur sur son plan d'action en lien avec l'arrêté ministériel
<p>Orientations déplacement:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lorsque des déplacements sont nécessaires, l'Employeur fait appel à des volontaires. -Sinon, imposition sans restriction. 		<p>Advenant le déplacement de salariées requis suite à une fermeture partielle ou totale d'un centre d'activités en lien avec l'urgence sanitaire COVID-19, les modalités suivantes s'appliquent, dans l'ordre énoncé :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)Favoriser d'abord le volontariat; 2)Dans le cas de fermeture partielle temporaire, le déplacement s'effectue par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariées du centre d'activités visé, sur le même quart de travail et dans la même installation. <p>À défaut, le déplacement pourra se faire dans le même regroupement de titres d'emploi et sur le même quart de travail dans un centre d'activités de la même mission et dans le même secteur et dans un rayon maximal de 25 km de son domicile.</p>
<p>Assurance salaire est modifié afin de permettre une assignation temporaire.</p> <p>Avant de mettre en application l'employeur utilise les bassins suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Assignation en travaux léger (CNESST); -Assignation de femme enceinte. <p>2e bassin :</p> <p>Assigner temporairement (vers les secteurs où il y a des besoins) les personnes dont un retour progressif ou travaux légers est déjà recommandé par son md traitant.</p>	<p>Applicable si la situation devient plus critique :</p> <p>Si des fonctions ou des tâches restent à pourvoir - 3e bassin :</p> <p>Demander à notre médecin désigné une opinion sur dossier pour assigner temporairement (vers les secteurs où il y a des besoins) les personnes en invalidité.</p>	<p>Les mécanismes prévus à la Loi sur la santé et la sécurité au travail concernant le Retrait préventif de la travailleuse enceinte continuent de s'appliquer.</p> <p>Les dispositions sur la réadaptation ne sont pas visées. L'Employeur n'a donc pas le droit d'imposer des retours progressifs à des salariées dont le médecin traitant n'a pas émis un billet médical à l'effet qu'elles étaient aptes à effectuer un retour progressif.</p>
<p>Les articles relatifs aux horaires de travail, aux quarts de travail et aux postes sont modifiés afin de permettre à l'employeur de disposer des ressources humaines nécessaires. La journée régulière de travail peut être modifiée, mais ne peut toutefois excéder 12 heures.</p>	<p>Applicable si la situation devient plus critique :</p> <p>Possibilité d'étendre à un plus grand nombre de services tout dépendant de l'évolution globale de la situation de main d'œuvre.</p>	<p>Voici nos commentaires pour les horaires :</p> <p>Les articles relatifs aux horaires de travail devraient être respectés, dans : le quart de travail, la durée du quart de travail (les salariées ne sont pas soumises au régime des heures brisées).</p> <p>La journée régulière de travail peut être modifiée, mais ne peut toutefois être inférieure à 7h, 7.25h et 7.5h selon le cas, tout en ne pouvant excéder 12 heures.</p>

Phase 1	Phase 2	Cette colonne n'est pas une directive syndicale mais plutôt nos commentaires émis à l'employeur sur son plan d'action en lien avec l'arrêté ministériel
<p>Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière travail est alors celle prévue au nouvel horaire.</p> <p>Selon l'évolution de la situation et les besoins de service, exemple enquêtes épidémiologiques.</p>		<p>Pour les horaires atypiques de 12 heures existants, les dispositions prévues continuent de s'appliquer (statu quo). Pour les horaires atypiques de 12 heures imposés via l'arrêté, un minimum de 11,25 heures travaillées est rémunéré pour le quart de travail.</p>
<p>Aménagements du temps de travail Sur une base volontaire, une personne peut suspendre un aménagement de temps de travail. Ex congé de nuit Suspension de nouvel aménagement de temps de travail.</p>	<p>Applicable si la situation devient plus critique : On suspend les aménagements de temps de travail.</p>	<p>Les aménagements de temps de travail sont suspendus lorsque les besoins en lien avec la crise sanitaire le justifient.</p>
<p>Disponibilité -Employeur sollicite le rehaussement volontaire.</p>	<p>Applicable si la situation devient plus critique : Dans le cas où des besoins critiques ne sont pas comblés, rehaussement des disponibilités à TC, par titre d'emploi, par direction, en fonction des besoins.</p>	<p>Le SPSO considère que la mise en vigueur de cette mesure (phase 2) entraînerait probablement une vague de démissions qui éliminerait l'effet escompté de l'imposition de cette mesure. Les salariées les plus susceptibles de participer à cette vague sont celles qui subissent déjà une grande demande en lien avec la crise.</p>
<p>Dépôt grief les délais sont suspendus et les arbitrages en cours ou à venir reporté;</p>		<p>Vous pouvez continuer à déposer des griefs sans que les délais de prescription ne leur soient opposés.</p>
<p>Personnel additionnel Employeur procédera à l'embauche temporaire de personnel le temps de la situation d'urgence sanitaire.</p>		<p>Les salariées ainsi embauchées devront être formées pour répondre aux exigences normales de la tâche si elles n'y répondent pas à l'embauche.</p>
<p>Consultation des syndicats et du ministère L'établissement de santé et de services sociaux doit, avant d'appliquer une mesure prévue par l'arrêté, consulter les syndicats locaux. Avant la mise en œuvre des mesures locales l'employeur doit avoir l'approbation préalable du sous- ministre.</p>		<p>Dans tous les cas, il revient à l'employeur de faire la démonstration de l'aggravation importante de la pandémie dans l'établissement.</p>