

# Connaître ses droits

Un petit guide en temps de pandémie pour NOS Professionnelles en soins des Laurentides



FIQ - Syndicat des professionnelles  
en soins des Laurentides

## INTRODUCTION

L'Arrêté ministériel 2020-07 représente un recul majeur quant aux conditions de travail des professionnelles en soins des Laurentides. Toutefois, il convient de souligner que l'arrêté **ne constitue pas un chèque en blanc permettant aux employeurs de faire ce qu'ils veulent avec nos conventions collectives**. En aucune façon, il n'est une autorisation donnée à l'employeur de mettre des mesures en place sans égard à la convention collective et aux lois d'ordre public du Québec.

Le présent guide est conçu pour définir certains de tes droits et t'expliquer en quoi ton syndicat demeure ton allié pour faire face à la crise.

**Si tu doutes, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

### LA MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Est-ce que l'employeur a le droit de changer ou modifier ton horaire sans respecter le délai de l'avis prévu à la convention collective ?

**NON:** Si l'arrêté ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent et l'Employeur doit respecter les délais prévus.

**OUI:** Si l'arrêté ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut changer ou modifier ton horaire. Il doit néanmoins te donner un préavis raisonnable. Toutefois, il doit quand même respecter la *Loi sur les normes du travail* et te donner un délai minimal de 5 jours avant tout ajout de quart de travail, lors d'une journée ou tu n'es ni de garde, ni au travail. Cette loi te donne le droit de refuser de te présenter au travail dans ce contexte.

**Des nuances sont à prendre en compte,  
appelle ton syndicat pour discuter de ton cas spécifique.**

## LES DÉPLACEMENTS

### Est-ce l'Employeur a le droit de te déplacer?

**NON:** Si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles 18.03 et 18.04 de la convention collective qui s'appliquent. Demande à l'Employeur de voir s'il y a, en **premier lieu, des volontaires** qui acceptent d'être déplacées.

**OUI:** Si l'**arrêté** ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut vous déplacer sans tenir compte de la convention collective. Demande à l'Employeur de voir s'il y a, en premier lieu, des volontaires qui acceptent d'être déplacées, s'il a pris tous autres mesures avant et si la décision est liée au COVID-19.

### Est-ce que tu peux refuser d'être déplacée?

**OUI :** Si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles 18.03 et 18.04 de la convention collective qui s'appliquent. Tu peux prendre un congé rémunéré ou une absence sans solde. La situation doit être évaluée et l'Employeur ne peut pas te déplacer, s'il n'y a pas de **raison valable de le faire**.

**NON :** Si l'**arrêté** ministériel est appliqué, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut te déplacer sans tenir compte de la convention collective. **Il faut que le déplacement soit nécessaire en raison de la pandémie**. Vous pouvez demander à l'employeur de voir s'il y a, en premier lieu, des volontaires qui acceptent d'être déplacées.

**Si tu doutes, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

### Si tu es déplacée de ton centre d'activités, est-ce que tu conserves tes primes?

La salariée déplacée continue de bénéficier de toutes les primes rattachées à son poste d'origine, à l'exception des primes de soir, de nuit, de rotation et de fin de semaine. **Si l'arrêté ministériel n'est pas appliqué, tu vas maintenir tes primes.**

### Tu as normalement un congé de nuit, est-ce que tu peux garder ce congé de nuit si tu es déplacée ?

La salariée déplacée qui convertit normalement sa prime de nuit en temps chômé et qui bénéficie d'un horaire de travail à 9/14 continue de bénéficier de cet horaire de travail 9/14, eu égard au déplacement.

### Est-ce que l'Employeur peut changer ton port d'attache?

**NON :** Le port d'attache de ton poste d'origine est réputé être le port d'attache au sens de cette disposition. Il n'est pas modifié.

### Si tu es déplacée à l'extérieur de ton port t'attache, est-ce que tu as le droit à des allocations de déplacement ?

**OUI :** Cette disposition vise l'ensemble des mesures prévues aux allocations déplacement (Frais de kilométrage, frais de repas, etc.).

**Pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

## LES CONGÉS

**Est-ce que l'Employeur peut annuler tes congés fériés ?**

**NON** : Si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent.

**OUI**: Si l'**arrêté** ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut annuler tes congés. **Cependant, vous aurez droit à une journée compensatoire ou à la mise en banque du congé.** De plus, tout travail effectué le jour du férié en temps supplémentaire un jour férié doit être rémunéré à taux double

**N'hésite pas, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

**Est-ce que l'employeur peut annuler tes vacances en cours ou déjà cédulées ?**

**NON** : Si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent. De plus, l'employeur qui annule tes vacances doit te donner un avis raisonnable de 5 jours avant de requérir ta présence au travail.

**OUI** : Si l'**arrêté** ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut annuler tes vacances. Toutefois, la règle est que 50% de ces vacances te sera monnayé automatiquement à taux simple. Tu peux choisir de reporter l'autre 50% ou demander qu'il soit monnayé aussi à taux simple.

**Est-ce la règle de 50% s'applique aussi pour tes vacances non cédulées ou non planifiées à l'horaire ?**

**Non** : L'employeur peut refuser d'octroyer des vacances ou des congés. Dans ces cas, elles sont reportées en entier et ne sont pas automatiquement monnayées à 50 %.

**Si tu doutes, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !!**

**L'employeur peut-il suspendre ton congé partiel préretraite ?**

**NON**, si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur** ou si tu bénéficies d'un congé partiel préretraite apparaissant dans une entente conclue avec l'employeur et donnant un avantage aux fins du RREGOP. **Ce congé est prévu par la loi sur le RREGOP et ne peut être annulé même si l'arrêté est appliqué.**

**OUI**, si l'**arrêté** ministériel est **appliqué** et si tu bénéficies du congé partiel sans solde préretraite **prévues aux dispositions locales de la convention collective.**

**Pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

**L'employeur peut-il suspendre ton congé parental ?**

**NON**, la **Loi sur les normes du travail** s'applique toujours et elle prévoit un congé de paternité de 5 semaines, un congé de maternité minimal de 18 semaines et un congé parental de 52 semaines.

**Si tu reçois des prestations du RQAP, peux-tu volontairement suspendre ton congé parental pour venir prêter main-forte à tes collègues ?**

**OUI**, tu peux suspendre ton congé **volontairement.**

**Dans ce cas, qu'arrivera-t-il avec tes prestations du RQAP ?**

Le versement des **prestations** du RQAP est **suspendu** pendant la période où tu travailles. Tu pourras bénéficier des semaines de prestations restantes lorsque tu poursuivras ton congé parental. Prends note qu'en vertu d'une annonce ministérielle, **les prestations doivent être prises dans les 78 semaines de la naissance de l'enfant**, sinon elles sont perdues.

## LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

Si tu es une salariée enceinte ou qui allaite

Est-ce que ton milieu de travail comporte des dangers pour toi en raison de ta grossesse ou pour ton enfant à naître ou allaité?

OUI : Tu peux demander à ton Employeur une réaffectation à des tâches exemptes de danger

NON : Tu demeures au travail

Ton milieu de travail contrevient au respect des recommandations intérimaires sur les mesures de prévention en milieu de travail pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent

Si tu as déjà un certificat de retrait préventif : il n'est pas nécessaire de le modifier ou d'en obtenir un nouveau

Si tu n'as pas de certificat de retrait préventif : une attestation d'une infirmière à l'effet que tu es apte et enceinte remplace, pendant la pandémie, le certificat de retrait préventif

S'il s'agit de dangers autres que ceux visés par INSPQ, tu consultes le médecin de ton choix pour obtenir un certificat de réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Tu déposes le certificat/attestation à ton Employeur et tu demandes une affectation conforme à celui-ci

L'Employeur te maintient dans ton milieu car il juge ton poste conforme ou il t'octroie une affectation non conforme à ton certificat : tu consultes ton agente syndicale pour contester cette décision et connaître tes recours

L'Employeur te réaffecte : tu conserves ton salaire, les avantages et les bénéfices que tu détenais à ton poste, incluant tes primes. Si ce n'est pas respecté par l'Employeur, tu consultes ton agente syndicale pour connaître tes recours.

L'Employeur n'est pas en mesure de te réaffecter de manière à respecter ton certificat de retrait préventif : tu cesses de travailler et tu as droit au versement d'indemnités de remplacement de revenu.

Si l'affectation proposée comporte de nouveaux risques, à moins d'être visés par les recommandations de l'INSPQ, tu dois obtenir un nouveau certificat de retrait préventif.

**Pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

## L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LSST

- Crois-tu que ton travail t'expose à un **danger pour ta santé, ta sécurité, ton intégrité physique ou celle d'autrui**?
- As-tu un motif raisonnable d'y croire selon **TON jugement** professionnel, **TON expérience**, **TES connaissances**?

Si tu en doutes :

**Ou pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

Quoi faire si les réponses aux questions ci-haut sont des OUI :

**Étapes pour exercer ton droit de refus:**

**1- Recueille des faits précis de la situation;**

**2- Avise ton supérieur** de l'exercice de ton droit de refus

- A) Donne-lui les motifs pour lesquels tu refuses d'exécuter la tâche;
- B) Tu ne dois pas quitter les lieux
- C) L'employeur peut te réaffecter dans un travail que tu peux raisonnablement accomplir;

**3- Ton supérieur doit aviser la représentante syndicale** responsable du volet SST. Si elle ne le fait pas :

**Appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

**4- L'Employeur et le Syndicat vont analyser** la situation et **convenir des corrections** à apporter;

**5- Si l'Employeur ou le Syndicat ne s'entendent pas** sur le danger ou sur les correctifs à apporter, une **demande d'intervention d'un inspecteur CNESST** peut être faite par l'Employeur, par le Syndicat ou par toi-même. Le site web de la CNESST et le no 1-844-838-0808 permettent de joindre un inspecteur.

**6- L'inspecteur détermine s'il existe ou non un ou des dangers.** Dans l'affirmative, il peut ordonner le retour au travail malgré le danger et/ ou exiger des correctifs nécessaires dans les délais qu'il détermine (article 19 LSST);

**7- La décision de l'inspecteur est immédiate et exécutoire :** elle peut être contestée dans un délai de 10 jours par l'une ou l'autre des parties (art. 191 LSST) et l'Employeur ne peut pas exercer de représailles auprès d'une salariée, sauf en cas d'exercice abusif du droit.

**Qu'en est-il de ton salaire pendant tout ça?**

- Si tu es en réaffectation : aucune perte de salaire;
- Si tu es en retrait à domicile : Tu reçois les indemnités de remplacement de revenu prévu à la Loi.

## LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI)

Ta sécurité est TA priorité, celle de mon syndicat et celle de l'Employeur ! **Tu dois faire valoir ton jugement professionnel !**

**Si tu constates que les réserves de ÉPI sont basses sur ton département :**

- Tu avises ton supérieur de la situation.
- Tu informes ton syndicat de la situation.

**Si tu n'as pas tout l'équipement de protection individuelle pour travailler :**

- Tu dénonces la situation à ton supérieur.
- Tu complètes un formulaire AH-223.
- Tu peux exercer ton droit de refus (voir la rubrique « Droit de refus »).

**Si les recommandations de l'INSPQ ne sont pas appliquées :**

- Tu dénonces la situation à ton supérieur.
- Tu complètes un formulaire AH-223.
- Tu avises ton syndicat.
- Tu peux exercer ton droit de refus (voir la rubrique « L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LSST »).

**Pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL !**

## UNIFORMES

**Dans quels cas l'Employeur doit fournir et entretenir ton uniforme ?**

Si tu travailles notamment à l'urgence, en médecine-chirurgie, aux soins intensifs, en inhalothérapie, en imagerie, en pneumologie, à une clinique ou unité dédiée à la COVID-19, dans un CHSLD où il y a foyer d'infection ou en transferts inter-établissement, l'Employeur doit prendre les moyens pour fournir et entretenir ton uniforme, conformément à l'Entente sectorielle sur les mesures COVID signé par la FIQ et le gouvernement.

Si l'Employeur fournissait et entretenait déjà ton uniforme, il doit continuer de le faire, conformément à la convention collective locale.

**Pour plus d'info, appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL**

## Le FIQ-SPSL est là pour TOI

Tu crois :

- ⇒ Que **l'attitude de ton gestionnaire** ou de l'Employeur n'est **pas raisonnable** et ne tient pas compte du contexte de travail;
- ⇒ Que tes **droits** ne sont **pas respectés**;
- ⇒ Que les **mesures prises** par l'employeur sont **dangereuses** ou vont à l'encontre de tes obligations professionnelles;
- ⇒ Que tu as une **maladie chronique** ou **est immunodéprimé** et **travailler** est **un risque** pour toi en période de pandémie;
- ⇒ Que tu as besoin de soutien psychologique ou de ressources;

**Appelle ton syndicat au 1-866 FIQ-SPSL**