



Projet d'entente sur des mesures à convenir dans le contexte de la crise sanitaire (Covid-19)

entre d'une part :

**Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé
et des services sociaux**

et d'autre part :

La Fédération de la santé et des services sociaux-CSN
(au nom des quatre catégories de personnel qu'elle représente)

27 mars 2020

Table des matières

Préambule.....	4
Introduction	5
Composition du comité et de l'équipe de négociation de la FSSS	6
Axe 1 – Les communications.....	7
Axe 2 – Les aspects juridiques	8
Axe 3 – La santé et la sécurité au travail	9
Axe 4 – La conciliation famille-travail et l'organisation du travail.....	10
Axe 5 – Les compensations.....	10
Axe 6 – Autres dispositions.....	11

Préambule

Les mesures apparaissant au présent document sont celles dont la mise en place permettra à nos membres de traverser la crise actuelle.

Le contexte de crise sanitaire actuelle apporte un lourd fardeau sur les travailleuses et les travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux. Quotidiennement, leur santé et leur sécurité et celles de leur famille sont mises à risque. Il est primordial de convenir de mesures temporaires afin d'amoinrir ces risques.

C'est donc dans l'intérêt supérieur de nos membres et de la population qu'une suspension de la négociation sectorielle pour une période pouvant aller jusqu'à 18 mois s'avère nécessaire afin de permettre la négociation de mesures temporaires pour pallier la crise. C'est ainsi que nous allons pouvoir nous donner collectivement les outils nécessaires pour passer au travers cette période historique et des plus difficiles.

Introduction

En ces temps de crise, plusieurs mesures doivent être immédiatement mises en place afin de soutenir les travailleuses et les travailleurs de la santé. La série de mesures qui vous est proposée vise les objectifs suivants :

- Protéger les travailleuses et travailleurs du réseau et leur famille
- Reconnaître l'apport des travailleuses et des travailleurs à l'effort de crise
- Offrir les outils nécessaires aux travailleuses et travailleurs

Ces mesures se déclinent sur six axes :

- Les communications
- Les aspects juridiques
- La santé et la sécurité au travail
- La conciliation famille-travail et l'organisation du travail
- Les compensations
- Autres dispositions

Il est à noter que dans le contexte de crise actuelle et de la suspension de la négociation pour une période pouvant aller jusqu'à 18 mois, le comité de négociation de la FSSS-CSN évaluera la pertinence de faire des ajustements au dépôt syndical qui vous été présenté le 29 octobre 2019.

Composition du comité et de l'équipe de négociation de la FSSS

Brissette, Philippe Militant élu, catégorie 3	Marcotte, Josée Vice-présidente du secteur public	Piché, Guylaine Militante élue, catégorie 4
Clavette, Guillaume Militant élu, catégorie 2	Meilleur, Christian Représentant catégorie 2	Reid-Gaudet, Louis-Martin Militant élu, catégorie 2
Desbiens, Éric Militant élu, catégorie 3	Milton, Xavier M. Porte-parole à la négociation	Richard, Nicole Militante élue, catégorie 1
Leclair, Sophie Représentante catégorie 1	Mironov, Konstantin Militant élu, catégorie 1	Rochefort, Simon Représentant catégorie 3
Lefebvre-Sauvé, Audrey Conseillère syndicale	Palardy, Roxanne Représentante catégorie 4	
Lollier, Sophie Militante élue, catégorie 4	Paquette, Jennifer Secrétaire	

Axe 1 – Les communications

1. Que l'on mette en place des comités paritaires intersyndicaux locaux de crise sanitaire, dont les mandats seraient notamment de :
 - a) Participer à l'élaboration des politiques, des directives et des procédures.
 - b) Faire le suivi de la mise en œuvre des politiques, directives et procédures.
 - c) Identifier les problématiques d'application et proposer des moyens d'action.
 - d) Effectuer une vigie informationnelle en lien avec la pandémie.
 - e) Recevoir les rapports quotidiens des dirigeants des établissements et des représentants syndicaux.
 - f) Recommander à l'employeur toutes mesures ou actions jugées nécessaires.
 - g) Recommander à l'employeur des mesures d'organisations du travail, particulièrement pour les personnes salariées retraitées réembauchées et toutes questions relatives aux ordres professionnels.
 - h) Recevoir l'évolution du nombre de travailleuses et travailleurs infectés, en isolement, en quarantaine et en retrait préventif.
 - i) Recevoir l'état de situation quotidien sur la disponibilité des équipements de protection individuels.
 - j) Informer les personnes salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

Les parties peuvent convenir de confier au comité tout autre mandat pertinent.

Quant aux modalités de représentation, chacune des unités de négociation pourra déléguer deux (2) représentants syndicaux. Les parties locales détermineront les autres modalités de fonctionnement.

2. Que l'on mette en place un comité paritaire intersyndical national de crise sanitaire. Ce comité est composé des personnes suivantes :
 - a) Une personne du MSSS
 - b) Deux personnes du CPNSSS
 - c) Deux représentants syndicaux par organisation syndicale

Les parties conviennent d'inviter aux rencontres du comité une personne de la CNESST, de l'ASSTSAS, de l'INSPQ et de la Direction générale de la santé publique.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources

Ce comité a notamment les mandats suivants :

- a) Participer à l'élaboration des politiques, directives et procédures.
- b) Recevoir les directives, opinions, guides de pratique et autres informations émises par des autorités de santé publique, organismes en santé publique, en santé et sécurité au travail ou par un ministère ou organisme gouvernemental.
- c) Recevoir les données, statistiques, rapports nationaux et régionaux concernant le COVID-19, les équipements de protection, la disponibilité des lits, et toute autre information pertinente.
- d) Faire le suivi de la mise en œuvre des politiques sur le plan national.
- e) Relever les problématiques d'application et proposer des moyens d'action.

Les parties peuvent convenir de confier au comité paritaire intersyndical national tout autre mandat pertinent.

3. Que le comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective FSSS-CSN tienne des rencontres pour discuter de diverses mesures à mettre en application découlant de la crise.
4. Que les canaux de communication mis en place par le MSSS soient fluides et rapides. Que les communications écrites soient transmises au même moment aux établissements et aux organisations syndicales.

Axe 2 – Les aspects juridiques

1. Que l'on suspende tous les arbitrages médicaux jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement.

Que les recouvrements d'assurance salaire soient annulés pendant cette période.

Que les personnes salariées actuellement en arrêt de travail et en attente d'un arbitrage médical reçoivent une pleine rémunération.

- Que toutes prestations d'assurance salaire qui serait versée durant la période de suspension des arbitrages médicaux ne soient pas recouvrables advenant une décision défavorable d'un médecin-arbitre suivant la fin de ladite période de suspension.
2. Que malgré la possibilité d'annulation de libérations syndicales par les établissements, qu'il soit convenu entre les parties au niveau local, du nombre de libérations syndicales requis pour le maintien des services syndicaux.
 3. Que les jours de libérations syndicales résiduels dans les banques prévues aux articles 7.02 et 7.06 au 31 mars 2020 soient automatiquement reportés à la banque débutant le 1^{er} avril 2020
 4. Que tout arbitrage de grief en cours ou à venir est reporté à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire, à moins que les parties et l'arbitre de grief ne conviennent d'adopter des mesures alternatives. Advenant que de telles mesures ne puissent être convenues et qu'il y ait une remise de l'audience ou un désistement de grief, l'employeur assume tous les honoraires et les frais.
 5. Que les suspensions pour fins d'enquête soient avec solde.

Axe 3 – La santé et la sécurité au travail

1. Que les travailleuses enceintes ou qui allaitent soient en isolement automatique ou en télétravail. Elles seront rémunérées comme si elles étaient au travail.
2. Que les personnes salariées de 70 ans et plus, immunosupprimées ou porteuses d'une maladie chronique soient également en isolement automatique ou en télétravail. Elles seront rémunérées comme si elles étaient au travail.
3. Que les personnes salariées vivant avec des personnes présentant les caractéristiques du point 2 puissent être réaffectées dans un lieu où les risques de contamination sont moindres. Qu'advenant une impossibilité pour l'employeur de procéder à une telle réaffectation, que ces personnes salariées soient placées en isolement à la maison ou en télétravail. Elles seront rémunérées comme si elles étaient au travail.
4. Que les équipements de protection individuelle appropriés et nécessaires soient mis à la disposition de l'ensemble des personnes salariées, et de leurs proches lorsque nécessaire, et ce, pour tous les services des établissements.
5. Que du soutien psychologique supplémentaire soit mis à la disposition de l'ensemble des personnes salariées, et ce, au-delà de la fin de crise sanitaire.
6. Que dans tous les cas d'isolement, les personnes salariées seront rémunérées comme si elles étaient au travail.

7. Que l'ensemble des frais requis pour les formulaires médicaux demandés par les établissements pendant la crise ne soient pas à la charge des personnes salariées.
8. Que l'employeur maintienne l'ensemble des ressources en prévention de la santé et de la sécurité, et que le fonctionnement des comités paritaires locaux en santé et sécurité soient maintenus et fonctionnels pour la durée de la crise.
9. Que l'employeur fournisse les uniformes et procède à leur entretien.
10. Que l'employeur limite les déplacements des travailleuses et des travailleurs appelés à se déplacer dans plusieurs sites afin de limiter les risques de propagation.

Axe 4 – La conciliation famille-travail et l'organisation du travail

1. Que l'on convienne de balises pour le télétravail
2. Que l'on octroie un congé de compassion aux personnes salariées dont un proche souffre des conséquences du COVID-19.
3. Qu'un moratoire soit mis en place sur les projets de transformation ou de réorganisation, à l'exception de ceux nécessaires dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ou d'une entente avec les syndicats locaux.
4. Que l'on convienne des modalités d'application dans le cas des prêts de services avec d'autres établissements, notamment sur les aspects de l'accumulation de l'ancienneté et des frais de déplacement et de séjour.
5. Que l'on convienne de modalités particulières pour les régions touchées par des disparités régionales, notamment en regard des sorties.

Axe 5 – Les compensations

1. Que les établissements suspendent les frais de stationnement pour l'ensemble des personnes salariées.
2. Que les établissements mettent en place des transports sécuritaires vers les milieux de travail et dans le cadre du travail pour les personnes salariées afin de diminuer les risques de propagation et de contamination.
3. Que les frais de garde requis pour les personnes salariées, en dehors des heures d'ouverture des services de garde ou des centres de la petite enfance, soient à la charge des établissements.
4. Que les frais de garde requis pour les personnes salariées ayant des personnes à charge qui nécessitent des ressources spécialisées soient à la charge des établissements.

5. Que l'employeur fournisse les repas aux personnes salariées en tout temps. À défaut de pouvoir le faire, que l'allocation de repas soit accordée.
6. Que les établissements remboursent les frais d'adhésion aux ordres professionnels et aux autres permis.
7. Que l'on retire la borne de 8000 km pour les frais de déplacement.
8. Que l'on paie au taux de temps supplémentaire les périodes de pauses et de repas si la personne salariée travaille pendant cette période.
9. Que l'on maintienne l'ensemble de la rémunération (salaire, primes et autres montants) à la suite d'un déplacement.
10. Que dans les cas de déplacement vers un autre type d'emploi où le salaire est supérieur, que la personne salariée soit rémunérée à ce taux de salaire.
11. Que dans tous les cas de déplacement vers un site autre que le port d'attache de la personne salariée, l'employeur rembourse les frais de déplacement.
12. Que malgré les dispositions prévues à l'annexe G (Annexe des professionnels ou professionnelles) de la convention collective FSSS-CSN 2016-2020, les professionnels puissent être rémunérés au taux du temps supplémentaire pour l'ensemble des heures effectuées au-delà de la semaine ou de la journée régulière de travail.

Axe 6 – Autres dispositions

1. Que les parties conviennent de se rencontrer pour discuter et convenir des modalités et conditions de travail applicables aux personnes salariées en provenance de la fonction publique et des autres réseaux.
2. Que soient accordées les autres modalités convenues avec les autres organisations syndicales, après approbation de la FSSS-CSN.