LA COVID-19 ET LES SERVICES D'AIDE AUX VICTIMES DE VIOLENCE DOMESTIQUE

SCFP

Le 14 avril, le gouvernement de l'Ontario a adopté un nouveau règlement qui permet aux employeurs de passer outre à certaines dispositions des conventions collectives pourvu que la mesure prise en est une qui soit « raisonnablement nécessaire » pour répondre, prévenir et atténuer l'épidémie de COVID-19 et ses impacts sur les services d'aide aux femmes victimes de violence domestique.

Le règlement couvre des services résidentiels ou résidentiels d'urgence dans le cadre du Programme des services de soutien pour les femmes victimes de violence ou du Programme de soutien communautaire à la lutte contre la traite des personnes et des lignes téléphoniques d'écoute provinciales dans le cadre du Programme de services de soutien pour les femmes victimes de violence.

Le décret permet aux employeurs d'identifier les priorités de dotation et les mesures de redéploiement sans devoir nécessairement respecter certaines dispositions de la convention collective, notamment celles relatives à la mise à pied, à l'ancienneté/au service ou à la supplantation. Ces mesures peuvent comprendre :

- Redéployer le personnel sur les sites ou entre les sites où un organisme de services fournit des soutiens.
- Modifier l'affectation du travail, notamment l'affectation d'employés ou de sous-traitants n'appartenant pas à l'unité de négociation pour effectuer les tâches de l'unité de négociation.
- Modifier l'horaire de travail ou les affectations de quart.
- Reporter ou annuler les congés annuels et autres congés, même s'il s'agit de congés statutaires.
- Embaucher du personnel supplémentaire à temps partiel ou temporaire ou des sous-traitants, y compris pour effectuer des tâches de l'unité de négociation.
- Recourir à des bénévoles pour effectuer le travail, y compris celui de l'unité de négociation.
- Fournir une formation ou un enseignement approprié, selon les besoins, au personnel et aux bénévoles pour atteindre l'objectif du plan de redéploiement.

De plus, l'employeur est autorisé à :

- Inventorier les compétences et l'expérience du personnel afin d'identifier d'autres rôles alternatifs dans les domaines prioritaires.
- Demander au personnel, aux contractants ou aux bénévoles des informations sur leur disponibilité à fournir des services à l'organisme de service.
- Demander et collecter des informations auprès du personnel ou des contractants concernant leur exposition probable ou réelle à la COVID-19 ou à d'autres conditions sanitaires, susceptibles d'affecter leur capacité à fournir des services et des soutiens.
- Suspendre la procédure de règlement des griefs concernant toute question visée par le Règlement pendant la durée de celui-ci.
- Se conformer à toute ordonnance ou directive émise en vertu de la Loi sur la protection et la promotion de la santé en ce qui concerne un organisme de services.

DEVRIONS-NOUS NOUS INQUIÉTER DE CES POUVOIRS?

Nous devrions nous inquiéter chaque fois qu'un gouvernement autorise un employeur à passer outre à nos droits constitutionnels. Tout pouvoir qui outrepasse les droits de négociation collective peut facilement être abusé par les employeurs et peut faire partie d'une attaque gouvernementale plus large contre les droits de négociation collective en utilisant la crise actuelle comme couverture.

Que doit faire ma section locale?

- Tenez des comptes détaillés de l'utilisation par l'employeur des pouvoirs qui lui sont conférés par ce règlement s'il en résulte des infractions à la convention collective, y compris l'impact financier sur le travailleur. Ces preuves seront cruciales dans le cadre de procédures judiciaires ou de négociations futures avec le gouvernement.
- Exiger que l'employeur explique par écrit pourquoi il estime nécessaire de passer outre à la convention collective.
- Logez des griefs. Bien que le nouveau règlement permette aux employeurs de « suspendre » le processus de règlement des griefs, il n'est pas interdit de loger des griefs.
- Informez votre représentant syndical national du SCFP de toute infraction. Il est impératif de faire le suivi de ces infractions et votre représentant syndical peut être invité à fournir des mises à jour à tout moment.

copesepo