LA COVID-19 ET LES ORGANISMES DE SANTÉ MENTALE ET DE LUTTE CONTRE LA DÉPENDANCE

SCFP

Le 22 avril, le gouvernement de l'Ontario a adopté un nouveau règlement qui habilite les organismes communautaires à outrepasser certaines dispositions de la convention collective tant et aussi longtemps que la mesure prise en est une qui soit « raisonnablement nécessaire pour répondre à l'épidémie de COVID-19, la prévenir et l'atténuer » et pour « réagir aux conséquences découlant du virus ».

Le règlement s'applique à tous les organismes communautaires de santé mentale et de lutte contre les dépendances sans but lucratif de la province qui reçoivent des fonds du ministère de la Santé ou d'un Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS).

Le décret autorise les organismes à identifier les priorités de dotation et les dispositions de de redéploiement sans devoir nécessairement respecter les dispositions de la convention collective, notamment celles relatives à la mise à pied, à l'ancienneté et à la supplantation. Cela peut comprendre :

- Redéployer le personnel sur ses sites ou entre ses sites.
- 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 vacances et autres congés, même les congés statutaires.
- Embaucher du personnel 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, les employeurs sont autorisés à :

- Inventorier les compétences et l'expérience du personnel afin d'identifier d'autres rôles alternatifs.
- Demander au personnel, aux contractants ou aux bénévoles des informations sur leur disponibilité à fournir des services à l'organisme.
- 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.
- Suspendre la procédure de règlement des griefs concernant toute question visée par le Règlement pendant la durée de celui-ci.

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.

RÉAGIR AUX CONSÉQUENCES DÉCOULANT DU VIRUS

Contrairement aux précédentes ordonnances d'urgence, celle-ci autorise les organismes à « répondre aux conséquences découlant du virus ».

Bien que le décret n'explique pas ce que cela signifie, il permet probablement aux organismes d'accroître leurs effectifs et leurs services de santé mentale et de lutte contre la dépendance pour répondre à une hausse de la demande du grand public, en particulier en ce qui concerne les travailleurs de santé de première ligne, en raison de la pandémie.

QUE DOIT FAIRE MA SECTION LOCALE?

- Assurez-vous que tous les membres savent qu'ils ne sont pas tenus d'accepter de fournir les services demandés même si leur employeur accepte de redéployer ses employés en vertu de ce décret. Exiger que l'employeur explique par écrit pourquoi il estime nécessaire de passer outre à la convention collective.
- Assurez-vous que tous les membres savent que leur convention collective reste pleinement en vigueur.
- Informez les membres sur la manière dont leur droit de refuser un travail dangereux s'applique pendant la COVID-19.
- Insistez sur des mesures de protection et une formation appropriées pour tout membre redéployé sur un nouveau lieu de travail, dans une nouvelle situation ou dans un nouveau rôle.
- Logez des griefs si nécessaire. Contrairement aux décrets d'urgence similaires, celui-ci **ne suspend pas** le processus de règlement des griefs.
- Informez votre représentant syndical national du SCFP si votre employeur accepte de redéployer du personnel et de toute violation relative à ce décret. Il est impératif que nous répertorions ces violations et votre représentant syndical peut être invité à fournir des mises à jour à tout moment

cope491 CS:gb