LA COVID-19 ET LES CONSEILS D'ADMINISTATION DE DISTRICT DES SERVICES SOCIAUX

SCFP

Le 16 avril, le gouvernement de l'Ontario a introduit un nouveau règlement qui autorise les conseils d'administration de district des services sociaux (CADSS) à déroger à certaines dispositions des conventions collectives tant et aussi longtemps que la mesure prise en est une qui soit « raisonnablement nécessaire » pour « répondre, prévenir et atténuer » l'épidémie de COVID-19 et ses effets sur les « services essentiels » fournis par les employés du CADSS.

Il convient de noter que ce règlement ne s'applique pas aux salariés d'un CADSS qui sont normalement employés… dans l'exploitation des services d'ambulance… y compris les ambulanciers paramédicaux… »

Aux fins du présent règlement, les « services essentiels » sont :

- Exploitation de refuges pour sans-abris et prestation de services aux itinérants
- Ontario au travail
- Administration, opération et financement des programmes et services de garde d'enfants

Le décret permet aux CADSS d'identifier les priorités de dotation et de redéploiement sans devoir nécessairement respecter les dispositions de la convention collective, y compris celles qui concerne les mises à pied, l'ancienneté et les supplantations.

Ces plans peuvent comprendre :

- Redéployer le personnel sur les différents sites du CADSS
- Modifier l'affectation du travail, notamment l'affectation de sous-traitants ou de personnes n'appartenant pas a l'unité de négociation pour effectuer le travail de l'UN
- 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 intérimaire, ou des sous-traitants, y compris pour effectuer des tâches de l'UN
- Recourir à des bénévoles pour effectuer le travail, y compris celui de l'UN
- Fournir une formation ou un enseignement approprié, selon les besoins, au personnel et aux bénévoles pour atteindre l'objectif du plan de redéploiement

Les CADSS sont également autorisés à :

- Inventorier les compétences et l'expérience du personnel afin d'identifier d'autres rôles alternatifs dans des domaines prioritaires.
- Demander au personnel, aux contractants ou aux bénévoles des informations sur leur disponibilité à fournir des services au CADSS.
- Demander et collecter des informations auprès du personnel, des contractants ou des bénévoles 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.

Avant qu'un CADSS n'exerce ces pouvoirs pour mettre en œuvre son plan de redéploiement, il doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures au syndicat. Rien n'oblige les municipalités constitutives à déclarer un état d'urgence.

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. Ces preuves seront cruciales dans le cadre de procédures judiciaires ou de négociations futures avec le gouvernement.
- Exigez 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 infraction et votre représentant syndical peut être invité à fournir des mises à jour à tout moment.
- Utilisez le préavis de vingt-quatre heures pour tenter de persuader l'employeur qu'il peut réaliser ses objectifs sans prendre la mesure extrême de passer outre à la convention collective.

copesepo