

PANDÉMIE



Bulletin n° 1, 28 octobre 2009

Campagne de vaccination massive pour contrer la pandémie du virus de la grippe A (H1N1) : les conventions collectives seront respectées

D'entrée de jeu, la FSSS-CSN estime qu'il faut faire confiance aux autorités médicales de la santé publique lorsque celles-ci recommandent la vaccination comme moyen efficace et sécuritaire de combattre la grippe A (H1N1). Conséquemment, nous encourageons nos membres à se faire vacciner. Toutefois, il s'agit d'un choix libre et volontaire qui doit être respecté sans aucune forme de menace ni de mesure disciplinaire advenant un refus.

Les travailleuses et les travailleurs de la santé et des services sociaux sont sur la ligne de front, et comme d'habitude, nous ferons preuve d'ouverture d'esprit, de professionnalisme et de responsabilité citoyenne afin de donner des soins de qualité à la population, mais dans le respect de nos conventions collectives.

Lors d'une rencontre tenue à Montréal, le vendredi 23 octobre 2009, le ministère de la Santé et des Services Sociaux nous a donné la garantie que les droits des travailleuses et des travailleurs de la santé et des services sociaux seront respectés dans le cadre de la campagne de vaccination massive. De plus, un canal de communication sera instauré entre les organisations syndicales et les autorités gouvernementales de façon à traiter puis à régler rapidement les difficultés qui pourraient survenir en cours de route.

Mise en place des cliniques de vaccination

La campagne de vaccination massive sera en œuvre dès cette semaine et se poursuivra jusqu'à la mi-décembre 2009. La mise en place des cliniques de vaccination constitue une ressource supplémentaire qui nécessitera le déplacement de plusieurs salarié-es du réseau ainsi que l'embauche de personnel additionnel (ex. : infirmière ou préposé-e aux bénéficiaires à la retraite).

Pour ce faire, les établissements pourront fermer ou délester un service afin d'affecter le personnel aux cliniques de vaccination, et cela, en vertu des dispositions locales sur le déplacement.

Pour la fédération, ce redéploiement des ressources doit se faire sans contraintes et uniquement sur la base du volontariat de nos membres.

Les conditions de travail à baliser pour la mise en place des cliniques de vaccination sont les suivantes :

1- Registre d'appellation d'emploi nécessaire à la mise en place d'une clinique de vaccination

L'employeur devra constituer un registre d'appellation d'emploi nécessaire à la mise en place des cliniques de vaccination. Les travailleuses et les travailleurs peuvent s'inscrire sur une base volontaire à ce registre. Les modalités de fonctionnement du registre devront faire l'objet d'une entente verbale.

2- Horaire de travail des cliniques

Les cliniques de vaccination devraient être ouvertes sept jours par semaine. Les heures d'ouverture devraient s'échelonner de 7 h 30 à 20 h 30 avec les horaires de travail suivants :

- 7 h 30 à 15 h 30
- 10 h à 18 h
- 12 h à 20 h 30

3- Frais de déplacement et frais de stationnement

La ou le salarié qui accomplit ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit aux allocations de déplacement prévues à l'article 27 de la convention collective. De plus, les frais de stationnement sont remboursés par l'employeur.

4- Congé sans solde, congé à traitement différé ou autre congé prévu à la convention collective

La ou le salarié pourrait, sur une base volontaire, suspendre temporairement son congé. Ce congé serait prolongé du même nombre de jours équivalant au travail effectué.

5- Personnel retraité

Le personnel retraité embauché pour la période de vaccination avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée est régi par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel (lettre d'entente n° 29).

6- Activités syndicales

En vertu de l'article 12 de la *Loi sur les normes du travail* l'employeur ne peut soustraire en totalité les activités syndicales.

7- Retrait préventif

La travailleuse enceinte fait sa demande de retrait et indique, sur la feuille prévue à cet effet, les dangers reliés à son travail.

Si l'employeur veut la réaffecter, il doit fournir à la travailleuse les nouvelles tâches liées à cette nouvelle affectation et décrire l'environnement de travail. La travailleuse remettra ces informations à son médecin. Si celui-ci juge que les tâches ne sont pas conformes, il émet un arrêt de travail immédiat.

8- Droit de refus

L'application du droit de refus :

- D'abord, déposer des plaintes pour dénoncer les conditions dangereuses;
- consulter le délégué en santé et sécurité du syndicat (en cas d'absence d'un tel délégué dans l'établissement, il faut contacter la personne responsable en santé et sécurité de l'exécutif ou du conseil syndical);
- aviser le supérieur immédiat que l'on exerce son droit de refus.
- l'employeur doit convoquer le syndicat (s'il n'est pas déjà impliqué);
- des discussions doivent s'amorcer concernant le refus et les mesures correctives à prendre.

Note : La personne salariée qui a exercé le droit de refus doit rester disponible au travail.

Mesures de protection universelle (article 51 de la LSST)

En ce qui a trait aux mesures de protection universelle, l'employeur doit fournir le matériel sécuritaire et en assurer le maintien en bon état.

Advenant le cas où, pendant l'exercice de ses fonctions, la travailleuse ou le travailleur qui travaille auprès d'un patient soupçonné ou confirmé avoir la grippe A (H1N1) il y a un manque d'équipement ou un bris (déchirure du masque, perte d'étanchéité), la travailleuse ou le travailleur peut refuser d'exécuter le travail (voir le thème précédent *Droit de refus*).

9- Que faut-il faire en cas de symptômes d'allure grippale

Dans le cadre des mesures préventives mises de l'avant par le programme de santé publique, les employeurs doivent mettre en place des mesures permettant de faire du dépistage auprès des employé-es présentant certains symptômes, et ce, dans le but de protéger la clientèle et les collègues de travail.

Il est possible que l'employeur vous demande de rester à votre domicile pour quelques jours.

Puisque vous n'êtes pas invalide au sens de la convention collective et que c'est à la demande de l'employeur, vous devez être rémunéré-e par l'employeur et non à même votre banque de congés maladie.

L'article 30.04 de la convention collective est assez clair à ce sujet :

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

De tels examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes salariées.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des secteurs d'activité établis au paragraphe 15.05).

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activité, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congés maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la CSST, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

Par contre, si vous faites partie du personnel à risque, si vous avez été en contact avec un patient connu ou suspecté d'avoir l'influenza pandémique, nous vous recommandons de faire une déclaration à la CSST.

10- Comité paritaire

Durant la période de vaccination, les parties locales se rencontrent minimalement une fois par semaine. Les rencontres ont notamment pour but :

- de faire le suivi de la mise en place des cliniques de vaccination;
- d'échanger toute information pertinente;
- de traiter des dossiers litigieux.

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres dispositions pourront faire l'objet d'ententes locales durant la période de vaccination, notamment la question des périodes de repas et de repos.

La FSSS a mis sur pied un comité de gestion de crise composé de Guy Laurion vice-président de la catégorie 2, Raymond Laroche, conseiller syndical à la santé et à la sécurité, Richard Dufort, conseiller syndical. Ce comité est sous la responsabilité de Nadine Lambert vice-présidente de la catégorie 1.

Ce comité se rencontre toutes les semaines. Il a, entre autres, pour objectifs :

- d'échanger toute information pertinente;
- de traiter des dossiers litigieux;
- de faire le suivi et les représentations auprès du MSSS.

PANDÉMIE



Bulletin n° 1, 28 octobre 2009

Important

Nous ne sommes pas en situation d'urgence sanitaire telle que stipulée aux articles 118 et 123 de la *Loi sur la santé publique*. Il faut donc retenir que toutes les dispositions de la convention collective ainsi que les lois relatives s'appliquent. Le fait d'être en situation de pandémie ne vient aucunement changer ces règles.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation.

La vice-présidente responsable du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires et responsable du dossier pandémie,

NADINE LAMBERT

Références : Site Internet : www.fsss.qc.ca, onglet *Pandémie*;
Aide-mémoire concernant la pandémie influenza, 10 juillet 2009
Power point « Pandémie aux grands maux les grands moyens »,
19 octobre 2009
Site Internet : www.msss.gouv.qc.ca, onglet *Pandémie influenza, professionnels de la santé*
et des services sociaux, coffre à outils des gestionnaires fiche 3-4 et 7.