IAMAW/AIMTA



Priorités de négociation collective

Canada

**Considérations relatives aux négociations (Canada) en raison de la pandémie de COVID-19**

La pandémie de COVID-19 qui sévit partout dans le monde continue d’avoir d’énormes répercussions sur les membres de l’AIM, les économies américaine, canadienne et mondiale, les employeurs dont les employés sont représentés par l’AIM, les politiques publiques ainsi que la santé publique au sens large. Voici quelques sujets relatifs à la COVID-19 que les représentants de l’AIM pourraient vouloir aborder dans le cadre de leurs négociations avec des employeurs.

Nota : Les dispositions énumérées ci-dessous sont des considérations aux fins de la négociation; elles peuvent ou non être exigées par la loi fédérale ou provinciale

**Santé et sécurité**

Les employeurs doivent procéder à un nettoyage quotidien (ou plus fréquent) du lieu de travail. Toutes les surfaces doivent être désinfectées fréquemment, en particulier :

* avant et après les pauses;
* tout équipement qui se tient dans la main (volants, commandes, etc.);
* tout équipement touché par plusieurs employés ou clients.

L’employeur doit payer et fournir aux employés de l’équipement de protection individuelle ainsi que des produits de nettoyage, dont :

* des masques (N95 si possible);
* des mouchoirs;
* des gants de latex;
* des réceptacles pour l’élimination de l’équipement de protection individuelle usagé;
* du désinfectant pour les mains contenant 60 % ou plus d’alcool;
* des affiches montrant comment se laver correctement les mains;
* des distributeurs d’eau, de savon et de serviettes mains libres.

Les employeurs devraient autoriser davantage de pauses pour se laver les mains, le cas échéant, afin de se conformer aux directives du Centre américain de contrôle des maladies (CDC) et de l’Agence de santé publique du Canada ainsi que d’agences provinciales de santé ou d’agences sectorielles.

Dans la mesure du possible, les employeurs devraient installer davantage de matériel « sans contact » comme des robinets et des distributeurs de serviettes automatiques, des ouvre-porte automatiques, des tourniquets, etc.

Les employeurs et le syndicat devraient avoir recours à leur comité de santé et de sécurité existant, ou en créer un nouveau, pour garantir le respect et le suivi de tous les processus et protocoles de santé et de sécurité.

* Les comités de sécurité peuvent envisager d’évaluer chaque site de travail ou d’effectuer une analyse des risques liés à l’emploi pour voir quelles modifications peuvent être apportées afin de protéger les travailleurs et formuler des recommandations appropriées aux employeurs.
* Le comité doit procéder à une évaluation des risques afin de déterminer le niveau de risque et l’EPI nécessaire.
* Il y a lieu d’examiner et de mettre à jour les plans de lutte contre la pandémie ou les protocoles relatifs aux maladies infectieuses – nouveaux ou existants. Les employeurs n’ayant pas un tel plan en place doivent en élaborer un conformément aux directives de santé publique, aux directives du Centre canadien d’hygiène et de sécurité au travail et aux lignes directrices sectorielles.

Dans la mesure du possible, l’employeur doit mettre en œuvre des mesures de distanciation sociale comme :

* la modification des horaires de travail pour éloigner les gens les uns des autres (voir la section « Horaires de travail » ci-dessous);
* le déplacement des sièges dans les salles de repos afin de maintenir une distance d’au moins deux mètres (six pieds) entre les personnes
* l’étalement dans le temps des pauses repas et autres pauses, afin de réduire la taille des rassemblements dans les aires de pause;
* concernant les réunions, dans la mesure du possible, l’utilisation d’outils de téléconférence ou d’autres moyens de communication pour remplacer les réunions en personne. Si des réunions doivent être tenues en personne, la tenue de réunions multiples afin de réduire le nombre de personnes réunies en même temps. Les réunions ne doivent en aucun cas dépasser le nombre de participants autorisé en vertu des directives des autorités provinciales ou fédérales;
* la modification de la méthode de pointage en début/fin de quart de travail pour éviter que les membres ne touchent la même surface ou ne se rassemblent;
* l’installation de panneaux de plexiglass ou de types de parois similaires, s’il y a lieu;
* le déplacement des zones de travail vers les parties actuellement inutilisées de vos installations.

**Dépistage dans le lieu de travail**

Pour les employés qui sont renvoyés à la maison en raison de la COVID-19, l’employeur doit :

* avoir des politiques claires et communiquées au syndicat concernant la manière dont les employés seront contrôlés (s’il y a lieu) et le moment où ils pourront revenir au travail;
* avoir un plan de communication pour informer ceux qui ont été en contact avec un ou plusieurs travailleurs infectés;
* continuer de verser à ces employés leur salaire normal pendant toute la durée de leur absence;
* maintenir la couverture, pour ces employés, du même régime collectif de santé, aux mêmes taux de cotisation, pendant toute la durée de leur absence.

**Horaires de travail**

Dans la mesure du possible, l’employeur doit modifier les horaires de travail pour se conformer à l’exigence de distanciation sociale, notamment :

* en déplaçant des travailleurs vers des équipes qui comptent actuellement moins de personnes, en fonction de l’ancienneté;
* en faisant une rotation entre ceux qui travaillent et ceux qui restent à la maison (avec solde);
* en raccourcissant la durée des quarts de travail comptant pour une pleine journée de travail;
* en prévoyant des quarts de fin de semaine.

Dans la mesure du possible, l’employeur doit autoriser le télétravail et communiquer au syndicat ses politiques en matière de :

* la procédure de pointage des employés;
* comptabilisation des heures travaillées;
* d’accommodements pour les employés ayant des besoins en matière de matériel ergonomique entre autres besoins.

**Prime au maintien**

L’employeur doit verser une indemnité supplémentaire aux employés qui risquent leur propre exposition en continuant de travailler (c’est-à-dire une rémunération pour services essentiels ou prime de maintien dans l’emploi).

Cette prime peut être versée à toute personne travaillant ou en fonction du lieu de travail, du type de travail en question ou encore du risque d’exposition.

Une prime au maintien peut prendre plusieurs formes :

* une majoration du taux horaire;
* des primes uniques;
* l’accumulation de congés payés supplémentaires.

**Santé publique et protections de l’emploi**

Comme le recommandent le CDC et le gouvernement fédéral canadien, l’employeur devrait accorder un congé payé aux employés qui :

* sont malades ou développent des symptômes;
* s’occupent de membres de leur famille qui sont malades;
* sont exposés à la COVID-19;
* ont fait l’objet d’une ordonnance de confinement; et/ou
* s’occupent d’enfants en raison de la fermeture des écoles et des garderies au-delà des exigences du gouvernement provincial ou fédéral.

Les employeurs doivent actualiser et étendre leurs politiques en matière de congés de maladie, de congés personnels et d’autres congés payés afin de permettre à un plus grand nombre d’employés de rester à la maison, au besoin, pour leur propre santé ou celle du lieu de travail.

Les congés liés à COVID-19 qui sont pris par des employés ne doivent pas être comptabilités aux fins de programmes de présence « sans égard à la faute » ou à points.

L’employeur ne doit pas exiger un billet de médecin au moment du retour au travail. Cette exigence serait suspendue au Canada jusqu’à nouvel ordre.

Les employés doivent continuer de bénéficier d’une couverture de soins de santé pendant leur congé.

Les employés doivent bénéficier d’une protection l’emploi à leur retour d’un congé de maladie.

Si des cas de COVID-19 ont été confirmés dans le lieu de travail, l’employeur ne doit pas contester si d’autres personnes dont le test est positif déposent une demande de prestations d’accidenté du travail.

Minimiser la nécessité de recourir à des licenciements ou la fermeture du lieu de travail

Avant de procéder à des licenciements ou à la fermeture du lieu de travail en raison des conditions économiques, l’employeur doit prendre en considération les éléments suivants (lorsque cela est approprié et possible) :

Avoir recours à toutes les mesures gouvernementales d’aide financière, dont :

* les programmes fédéraux, provinciaux ou municipaux de subventions et de prêts auxquels l’employeur peut être admissible (surtout de nouveaux programmes adoptés dans la foulée de la pandémie de COVID-19);
* la Subvention salariale d’urgence du Canada (SSUC), etc.;
* le partage d’emploi et l’assurance-emploi.

Limiter le nombre de jours de travail (ce qui permettrait à la fois de réduire le nombre total d’heures et de faciliter le respect des protocoles de distanciation physique)

Prévoir un plan de retraite anticipée pour réduire la taille de la main-d’œuvre sur une base volontaire

Convertir des opérations de fabrication existantes pour permettre la production d’équipement de protection individuelle, de fournitures médicales ou de tout autre produit en pénurie en raison de la COVID-19

**Licenciements et fermetures de lieux de travail**

Dans le cas où l’entreprise licencie ou met à pied des travailleurs, ou encore que tout le lieu de travail ferme en raison de la COVID-19 :

L’employeur devrait envisager de proposer un plan de retraite anticipée pour réduire le nombre de licenciements ou de mises à pied involontaires.

L’employeur devrait envisager de limiter le nombre de jours pendant lesquels les personnes entrent au travail, ce qui permettrait à la fois de réduire le nombre total d’heures et de favoriser le respect des protocoles de distanciation sociale.

Les employés qui ne travaillent pas devraient continuer d’être rémunérés.

Les employés qui ne travaillent pas devraient maintenir leur couverture d’assurance maladie pendant toute la durée de la fermeture.

Les employés ayant été licenciés devraient avoir un droit de rappel au moment de la réouverture du lieu de travail.

**Voyages**

L’employeur doit éliminer tout voyage non essentiel.

L’employeur doit se conformer à toutes les interdictions de voyager décrétées par les gouvernements.

L’employeur doit avoir une politique claire et communiquée au syndicat concernant les employés qui sont mis en quarantaine pendant un déplacement professionnel.

**Communications**

L’employeur doit adopter un plan de communication pour tenir le syndicat et les employés informés des politiques et des changements au fur et à mesure qu’ils se développent.