

# SOMMAIRE DU PLAN DE DÉPLOIEMENT DE L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL

## Balises générales d'application :

**Avant d'appliquer les mesures prévues dans l'arrêté ministériel, ainsi qu'à chaque étape, les syndicats doivent être consultés (moyens de mise en œuvre et non de la négociation);**

**La situation causant l'application de ces mesures doit découler de la pandémie;**

**Les mesures faisant déjà l'objet d'une autorisation (première partie du tableau) doivent être priorisées;**

**Nous sommes toujours en attente de l'approbation du MSSS pour la deuxième partie du plan**

## Avant d'appliquer les mesures de l'Arrêté ministériel (tableau ici-bas), les mesures 1 à 9 ici-bas doivent avoir été appliquées :

- 1- Solliciter les employés à temps partiel et occasionnels à émettre plus de disponibilités régulières et à temps supplémentaire;
  - a. Envisager à cet effet notamment, de mettre en place des surcroûts à long terme qui stabiliseraient les gens dans un secteur et une installation donnés;
- 2- Appliquer les déplacements de personnel en vertu des conventions collectives (volontariat ou ancienneté inverse dans un service visé si pas suffisamment de personnel);
- 3- Mettre l'emphase sur les possibilités de travaux légers CNESTT et pendant assurance salaire pour APTS;
- 4- Convenir avec nos syndicats sur des reports de mutations et sur l'annulation des périodes d'affichage;
- 5- Appliquer le roulement des quarts de travail prévu aux conventions collectives si besoin sur les quarts de soir ou de nuit;
- 6- Mettre en place des horaires 12 heures avec le personnel volontaire (explorer la possibilité de 12 heures TC ou fins de semaine seulement);
- 7- Solliciter les syndicats afin qu'ils annulent des libérations syndicales;
- 8- Demander aux employés volontaires de suspendre ou mettre fin à leur aménagement de temps de travail (ex. : 4-32);
- 9- Solliciter les employés en congés sans solde de toute nature (incluant les congés à traitement différé) et en vacances afin de voir s'ils sont volontaires à revenir au travail (fin ou suspension du congé à évaluer par l'employeur);

## Congés :

- Ne pas annuler de congé nordique.
- Ne pas annuler de congés différés, congés CTFÉ, possibilité de les suspendre sous certaines conditions émises par le CPNSSS.
- Le congé préretraite peut être seulement suspendu.

Suggestion de l'ordre suivant et toujours analyser les motifs de refus, d'annulation ou de suspension :

### 1- Refuser toute nouvelle demande de congés dans l'ordre suivant :

Congé de nature ponctuelle (fériés bancaés, motif personnel, etc.)  
Congés pour enseignement  
Congés pour études (exclure les secteurs où l'enseignement est maintenu)  
Congé partiel ou complet sans solde

### 2- Annuler

congés fériés bancaés prévues à l'horaire (à remettre d'ici le 30 juin)  
congés mobiles psy  
absences autorisées avec ou sans solde  
congés de maladie pour motifs personnels  
semaine sans solde pour mariage

### 3- Annulation / suspendre :

Congés pour enseignement  
Congés pour études (exclure les secteurs où l'enseignement est maintenu)  
Congé partiel ou complet sans solde  
Congé parental partiel sans solde - 2<sup>ième</sup> année  
Congé parental sans solde excédant - 2<sup>ième</sup> année

### 4- Solliciter les volontaires :

Congé parental après maternité (moins de 52 semaines)  
Congés pour responsabilités familiales (10 jours sans solde)  
Congés sans solde pour compassion (payé par Ass. Emploi)

Si la personne salariée demande à recevoir un préavis, il est suggéré de lui accorder un délai raisonnable entre le préavis et le retour au travail, le tout en tenant compte des besoins particuliers, le cas échéant. Si la personne salariée est volontaire pour revenir immédiatement au travail, le retour sans préavis est tout à fait possible.