



Bulletin de nouvelles de la RCN

Volume 1, Numéro 4

5 octobre 2020

Dans ce numéro

1 - Message du CER de la RCN

2 à 4 - Mise à jour de l'AFPC

4 à 10 - AFPC - COVID-19 (novel coronavirus)

10 – Radio-Canada - Statistiques canadiennes sur la pandémie de maladie Corona (COVID-19)

10 - Maladie coronavirus (COVID-19) au Québec

10 - Données sur les cas de COVID-19 : l'Ontario dans son ensemble

10 & 11 - Mise à jour du site Web SEIC-RCN

11 - Mot de la fin du Conseil exécutif régional de la RCN

Message du CER de la RCN

Le SEIC-NCR continue de suivre de très près les nouvelles régionales et l'évolution du COVID-19 et continue de partager des informations et des mises à jour avec nos membres.

- CER-RCN, éditeur

Mise à jour de l'AFPC

*** Négociation ***



La négociation collective est la façon dont l'AFPC et la direction établissent les conditions d'emploi de nos membres. La législation du travail provinciale ou fédérale établit des règles sur la façon dont ces négociations se déroulent et sur la façon dont les conflits sont traités.

Chaque agent négociateur a également des règles sur la façon dont il négocie au nom de ses membres:

- comment les commentaires des membres sont recueillis,
- comment les décisions sont prises concernant les propositions de négociation,
- qui négocie.

Les règles de l'AFPC sont énoncées dans le règlement 15 de nos [Statuts](#).

Des questions? bargaining@psac-afpc.com .

*** Dernières nouvelles de l'AFPC ***

25 Septembre 2020

[Le groupe FB entame les pourparlers économiques avec le Conseil du Trésor et l'ASFC](#)

25 Septembre 2020

[Un discours du Trône porteur d'espoir : encore faut-il agir](#)

25 Septembre 2020

[L'AFPC dans la lutte contre le changement climatique et pour la transition équitable](#)

24 Septembre 2020

[Victoire pour les services de garde : le gouvernement s'engage à créer un système national](#)

22 Septembre 2020

[Sharon DeSousa devient vice-présidente exécutive nationale](#)

18 Septembre 2020

[Investissons dès maintenant dans les services de garde](#)

18 Septembre 2020

[ACIA : La trousse de ratification et le texte intégral de l'entente maintenant disponibles.](#)

18 Septembre 2020

[Discours du Trône : une opportunité pour une reprise économique juste, résiliente et verte](#)

18 Septembre 2020

[Rappel aux groupes du Conseil du Trésor et de l'ARC : inscrivez-vous aux votes de ratification avant le 29 septembre](#)

16 Septembre 2020

[Groupe PA : Séance d'information pour les conseillers en rémunération](#)

16 Septembre 2020

[Démission de la vice-présidente exécutive nationale](#)

14 Septembre 2020

[David et Goliath : une membre de l'AFPC défie le premier ministre du Nouveau-Brunswick](#)

14 Septembre 2020

[Parcs Canada: La trousse de ratification et le texte intégral de l'entente maintenant disponibles](#)

4 Septembre 2020

[L'AFPC conclut une entente avec Parcs Canada](#)

4 Septembre 2020

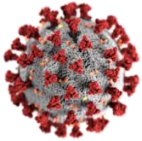
[Dates de négociation fixées pour le groupe FB; dédommagement Phénix pour tous les membres à l'ASFC](#)

4 Septembre 2020

[Fête du Travail 2020 : le Canada doit aller de l'avant](#)

4 Septembre 2020

[L'AFPC conclut une entente avec l'ACIA](#)



AFPC - COVID-19 (novel coronavirus)

*** Congé de pandémie " 699 " ***

25 juillet 2020

[Rapport du DPB sur les congés 699 : utilisation modérée et coût peu élevé](#)

4 juin 2020

[Garde d'enfants en temps de pandémie : l'AFPC défend l'utilisation des congés payés 699](#)

*** Vos droits au travail ***

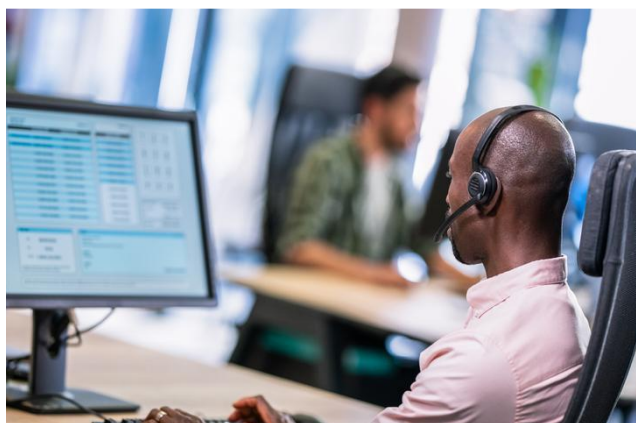


Dans le cadre du Bulletin de nouvelles de la RCN (volume 1, numéro 3), nous avons fourni aux membres des liens qu'ils peuvent utiliser, si nécessaire. Afin de pouvoir faire face à la pandémie de COVID-19, nous sommes maintenant heureux de partager quelques informations supplémentaires.

Veillez noter que cet article est mis à jour régulièrement, au lien suivant ci-dessous, car nous restons en contact étroit avec les employeurs et les membres pendant cette crise sanitaire.

[En savoir plus](#)

***** Voici à quoi ressemble un plan de retour au travail réussi *****



27 mai 2020

L'AFPC travaille d'arrache-pied pour s'assurer que le gouvernement fédéral prend toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que le retour dans les bureaux et les espaces de travail fédéraux partout au pays est sécuritaire pour les employés, leurs familles et le grand public.

L'AFPC insiste sur le fait que les droits en matière de santé, de sécurité, de bien-être et de protection de la vie privée des travailleurs de la fonction publique doivent être au centre du plan de retour au travail et qu'il reflète le fait que, jusqu'à ce qu'un vaccin COVID-19 soit créé, le virus pose un problème permanent et une menace pour la santé physique et mentale des travailleurs.

L'AFPC est également d'avis que:

- Toutes les dispositions relatives au retour au travail doivent être conformes aux conventions collectives et aux obligations légales.
- Étant donné que des groupes d'équité spécifiques ont été touchés de manière disproportionnée par le COVID-19, le plan doit être créé avec une forte perspective d'équité et de droits de l'homme.

- Le plan global et toute mesure spécifique doivent suivre les instructions des autorités de santé publique et les évaluations d'experts professionnels afin de contenir la propagation du coronavirus.

De plus, l'AFPC demande instamment les mesures suivantes:

Conditions de retour au travail

- Fournir des directives claires pour déterminer qui sera sélectionné pour retourner dans les espaces de travail et qui continuera à travailler à domicile. Les décisions ne devraient pas être laissées à la discrétion de la direction pour éviter la discrimination.
- Accorder aux employés qui retournent au travail un délai de préavis raisonnable d'au moins deux semaines pour leur permettre de gérer la transition et de le faire progressivement.
- Permettre aux travailleurs vivant avec une personne immunodéprimée de continuer à travailler à distance pour minimiser l'exposition au sein de leur foyer jusqu'à ce qu'un vaccin soit disponible.
- Poursuivre l'accès de nos membres aux «Autres congés payés» (699) pour tenir compte de diverses circonstances, y compris, mais sans s'y limiter, les responsabilités de garde d'enfants liées au COVID-19, y compris si les parents ne peuvent ou choisissent de ne pas envoyer leur les enfants retournent à l'école ou à la garderie.
- Reconnaissez que la productivité sera affectée négativement par la pandémie et que les évaluations du rendement des employés ne devraient pas être affectées négativement par conséquent.
- Permettre une véritable consultation et négociation avec les agents négociateurs sur toute réorganisation du travail. Surtout dans le cas où des changements entraîneraient des obligations de réaménagement des effectifs.

Transport en commun et espaces partagés

- Réfléchissez à la manière dont le retour aux bureaux ou aux espaces de travail augmente le risque d'exposition des travailleurs au virus, car cela peut les obliger à déposer les enfants à l'école ou à la garderie, à prendre un bus ou un train, à utiliser les toilettes publiques ou à prendre un ascenseur.
- Inclure une stratégie pour s'assurer que les travailleurs peuvent rester à une distance physique de 2 mètres des autres, y compris dans des espaces partagés, tout en ayant toujours accès aux nécessités telles que les toilettes, les ascenseurs, les micro-ondes et les réfrigérateurs.
- Expliquez comment un employeur procédera lorsque la distance physique de 2 mètres n'est pas possible dans les ascenseurs, les entrées, les cages d'escalier, les toilettes et les itinéraires vers et depuis les transports en commun.
- Tenez compte de l'impact sur les travailleurs qui ne peuvent pas emprunter le transport en commun en raison du risque d'exposition, et par conséquent, soutenez l'hébergement comme le stationnement supplémentaire ou à prix réduit disponible pour ceux qui peuvent se rendre au chantier en voiture.

- Veiller à ce que les employeurs mettent en œuvre des stratégies de santé et de sécurité telles que la planification échelonnée, le contrôle ou la restriction de l'accès aux espaces communs, le nettoyage / désinfection plus fréquent du lieu de travail, la préparation et la formation aux situations d'urgence, ainsi que la formation et la communication sur la santé et la communication liées au COVID les procédures de sécurité et l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI).

Santé et sécurité générales, assainissement et besoins des travailleurs

- Fournir un plan d'assainissement solide et une évaluation des risques des espaces de travail du gouvernement fédéral.
- Inclure un plan pour suivre les cas de COVID-19 dans la fonction publique, y compris les procédures à suivre après un test positif d'un travailleur.
- Répondre aux besoins en équipement de protection individuelle (EPI) et aligner ces besoins sur les recommandations des agences de santé provinciales et territoriales qui ont appelé à l'utilisation de masques et de gants, surtout lorsque la distance physique n'est pas possible.
- Décrire le soutien aux télétravailleurs en termes de soutien ergonomique, de santé mentale et d'équipement de travail approprié.
- Fournir aux gestionnaires et aux comités de santé et de sécurité au travail une formation supplémentaire spécifique à la situation pour faire face à l'éventail de problèmes de santé mentale qui sont susceptibles de résulter, ou ont déjà, dus au COVID-19.
- Fournir une recherche médicale suffisante et une évaluation par un professionnel technique pour déterminer comment les systèmes de ventilation peuvent contribuer à la transmission du virus.
- Inclure un plan pour s'assurer que tous les systèmes d'assainissement et de ventilation sont en conformité continue avec le [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail \(RCSST\)](#).
- Envisagez de ralentir le rythme de la conversion au travail basé sur l'activité. Toutes les modalités de travail doivent être considérées et évaluées dans le contexte du COVID-19.

Garde d'enfants

- Fournir des directives claires sur la façon d'accommoder les employés qui pourraient devoir continuer à fournir des services de garde tout en travaillant également en raison du COVID-19.
- Permettre aux parents d'utiliser «Autre congé payé» (699) pour répondre aux besoins de garde d'enfants liés au COVID-19, y compris si certains parents peuvent être contraints de garder leurs enfants à la maison malgré la réouverture de certaines écoles et garderies.
- Inclure des plans de négociation avec l'AFPC à la table de négociation afin que sa proposition de garde d'enfants puisse être mise en œuvre dans le cadre de conventions collectives.

Violence domestique et familiale

- Fournir un aperçu des mesures qui seront prises pour s'assurer que les employés sont soutenus et se sentent protégés contre la violence à la maison; s'ils retournent au travail ou continuent de travailler à domicile.
- Inclure un plan pour finaliser une entente avec l'AFPC sur le congé pour violence conjugale.

Équité en matière d'emploi et droits de la personne

- Inclure une approche de gestion qui reconnaît l'impact disproportionné du COVID-19 sur des groupes spécifiques, tels que les personnes handicapées, les femmes, les personnes racialisées et les peuples autochtones.
- Incorporer des lignes directrices qui garantiront que l'employeur respecte les droits de la personne, le droit à la vie privée et les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.
- Inclure des plans de consultation avec le [Comité mixte d'équité en matière d'emploi](#) du CNM et les comités ministériels d'équité en matière d'emploi sur les changements à toutes les pratiques, processus et politiques qui peuvent potentiellement affecter les travailleurs (télétravail, changements technologiques, espaces de travail, etc.) en raison de l'impact disproportionné du COVID 19 sur les groupes d'équité.

Confidentialité

- Préciser que toute information désagrégée (âge, sexe, race, etc.) recueillie qui pourrait être pertinente pour la négociation collective sera fournie à l'AFPC afin que nous puissions déterminer tout impact disproportionné du COVID-19 sur nos membres.
- Veiller à ce que toutes les données sur la santé ou l'emploi collectées par un employeur respectent les obligations de confidentialité et soient conservées de manière sécurisée.

L'AFPC exige que le gouvernement continue de consulter sérieusement les syndicats fédéraux tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan de retour au travail.

Jusqu'à ce qu'un plan global acceptable soit élaboré, l'AFPC recommande fortement que nos membres continuent de travailler à domicile dans la mesure du possible.

Nous fournirons d'autres mises à jour sur l'élaboration d'un plan à mesure que de plus amples informations seront disponibles.

***** RAPPEL sur les consignes de sécurité *****



Garder une distance de sécurité

Utiliser des techniques de distanciation physique, telles que l'utilisation du téléphone, de la visioconférence ou d'Internet pour mener autant d'affaires que possible (y compris dans le même bâtiment), permettre aux employés de travailler à domicile ou de travailler à des horaires flexibles pour éviter les heures de pointe des transports en commun ou l'encombrement le lieu de travail.

C'est à ce stade que se trouvent de nombreux lieux de travail et à l'origine de la plupart des problèmes, lorsque certains sont essentiels (ou critiques) au fonctionnement du lieu de travail.

Si vous avez des questions sur le droit de refus, que ce soit en vertu du Code canadien du travail ou de votre compétence provinciale, communiquez avec votre bureau régional de l'AFPC.

Veuillez noter que les liens ci-dessous ont déjà été fournis dans le Bulletin de nouvelles de la RCN, volume 1, numéro 3.

Renseignez-vous!

AFPC : <http://syndicatafpc.ca/covid-19>

Santé Canada : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>

Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail :
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html>

Code canadien du travail : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-23.html#h-332798>

Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec: <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail : www.cchst.ca

Ergonomie: <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1688700/teletravail-covid-19-ergonomie-troubles-muscles-squelettes>

Q&R juridiction québécoise: <http://afpcquebec.com/fr/nouvelles/covid-19-foire-questions-de-l%E2%80%99afpc-qu%C3%A9bec-l%E2%80%99intention-membres-sections-locales-charte>

***** Statistiques canadiennes sur la pandémie de maladie Corona (COVID-19) *****



Radio-Canada

Comme vous le savez tous, le coronavirus n'a pas de frontières et il se propage à une vitesse fulgurante. Les membres peuvent suivre l'évolution de la pandémie du COVID-19 au Canada et dans le monde grâce au tableau de bord CBC qui utilise les dernières données officielles des autorités de santé publique.

Dans le cadre du Bulletin de nouvelles de la RCN (volume 1, numéro 3), nous avons fourni aux membres un lien leur permettant de consulter les statistiques quotidiennes liées à la pandémie COVID-19. Pour les membres intéressés à suivre ces statistiques, nous sommes heureux de partager à nouveau ce lien.

[En savoir plus](#)

***** Maladie coronavirus (COVID-19) au Québec *****

Le lien ci-dessous est la carte détaillée quotidienne des niveaux d'alerte COVID-19 par région pour l'ensemble du Québec et des statistiques.

[En savoir plus](#)

***** Données sur les cas de COVID-19 : l'Ontario dans son ensemble *****

Le lien ci-dessous est la carte détaillée quotidienne des niveaux d'alerte COVID-19 par région pour l'ensemble de l'Ontario et des statistiques.

[En savoir plus](#)

***** Mise à jour du site Web SEIC-RCN *****

Des ajouts ont été apportés aux pages suivantes:

Procès-verbaux

- 2019 - Rapport d'activité VPN-RCN
- 2020 - 29 juillet - Réunion du Conseil des présidents de la fin du printemps

RCN - Statuts, règlements & politiques

- Règlement 8 - Allocations de la Présidente suppléante du comité sur la condition féminine de la RCN
- Règlement 9 - Allocations du Président ou de la présidente du comité sur les DPRI du SEIC-RCN
- Règlement 10 - Allocations du chef ou de la cheffe délégué-e syndical-e du SEIC-RCN

Nous continuerons à conseiller nos membres, via nos Bulletins de nouvelles régionales, et les encouragerons à consulter ces changements sur notre site Web.



«S'il vous plaît, faites attention et restez en sécurité!»

" Mot de la fin du Conseil exécutif régional de la RCN "

Nous traversons encore des moments difficiles et ensemble nous passerons à travers!

En ces temps difficiles, et face à une éventuelle deuxième vague, il est impératif que nous restions unis pour nous soutenir les uns les autres.

Au nom du SEIC - Conseil exécutif régional et du Conseil des présidents de la RCN, veuillez rester en sécurité - restez forts - nous surmonterons cela.

Avec respect et solidarité,



Votre conseil exécutif régional (CER)

Jacques Perrin (VPN-RCN)
Claude Mayer (S/VPN-RCN)
Daniel Carrière (S/VPN-RCN)
Julia Duckworth (S/VPN-RCN)
Linda Delaney (S/VPN-RCN)

www.ceiuncr.ca