

Entente particulière FIQ concernant des mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la covid-19

Considérant la série d'ordonnances émises, en vertu de la *Loi sur la santé publique*.

Dans le contexte exceptionnel de l'actuelle pandémie, dans sa volonté de veiller à la sécurité des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) la FIQ a convenu d'une entente pour une durée de six mois.

En voici le résumé:

- ♦ **Respect par les employeurs**, CISSS de l'Outaouais en ce qui nous concerne, des recommandations émises par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) concernant les **équipements de protection individuelle (ÉPI)** et à appliquer les mises à jour, dès qu'elles sont disponibles.
- ♦ **Employeur doit fournir et entretenir les uniformes dans les secteurs priorisés**, entre autres:
 - * l'urgence * la médecine-chirurgie * les soins intensifs
 - * l'inhalothérapie * pneumologie * cliniques et unités dédiées

Les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) sont aussi priorisés s'il y a un foyer d'infection de la COVID-19, ainsi que lors des transferts inter-établissements.
- ♦ **Pour les travailleuses enceintes** ou qui allaitent **l'employeur doit respecter** les recommandations (ex. distanciation de 2 mètres) en vigueur émises par l'INSPQ, de même qu'à appliquer les mises à jour de ces recommandations, dès qu'elles sont disponibles.
- ♦ **La salariée immunodéprimée et la salariée âgée de 70 ans et plus**, dont l'état de santé nécessite une réaffectation, sont retirées du travail si l'employeur n'a pu mettre en place du télétravail ou offrir une réaffectation. Celles-ci continuent de recevoir leur rémunération comme si elles étaient au travail, à l'exception des primes d'inconvénients, et pour la salariée à temps partiel, elle est rémunérée de la même façon selon les quarts prévus à son horaire de travail.
- ♦ Les parties locales évaluent la possibilité de mettre en place un service de consultation en matière psychologique ou psychosociale en lien avec le contexte de pandémie.
- ♦ Les **délais** en lien avec la procédure de **grief, d'arbitrage et plainte de fardeau de tâches** au comité de soins sont **suspendus**.
- ♦ Dans le cadre de l'arbitrage médicale, l'employeur ne pourra réclamer, s'il y a lieu, à la salariée une période excédant 60 jours en prestations d'assurance salaire.

- ◆ **La salariée qui doit être déplacée** en vue d'assurer la continuité des soins et services, dans le contexte de la pandémie liée à la COVID-19, bénéficie :
 - * Des primes et suppléments rattachés à son poste avant le déplacement, à l'exception des primes d'inconvénients.
 - * **Des allocations de déplacement** calculées en fonction du port d'attache qu'elle détenait avant le déplacement.
- ◆ Pour le **travail en temps supplémentaire**, la salariée se voit offrir, lorsqu'une **période de repas** est prévue durant ce quart de travail, **une compensation financière de 15,00\$**.
- ◆ Pour la salariée qui effectue un **quart complet de travail en temps supplémentaire** de soir, de nuit ou de fin de semaine elle peut bénéficier d'une allocation:
 - * Équivalant à un montant fixe de **30,00 \$ par famille, en compensation de frais de garde d'enfant(s)** de treize ans ou moins, sous réserve de la présentation de pièces justificatives.

Quant au régime de rémunération ou d'indemnisation applicable, les parties conviennent de ce qui suit :

Pour la salariée qui contracte la COVID-19 après y avoir été exposée au sein de son milieu de travail:

- ◆ Elle peut être admissible aux bénéfices de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;

Pour la salariée qui contracte la COVID-19 dans d'autres circonstances:

- ◆ Elle peut être admissible au régime d'assurance salaire.

Pour la salariée à temps complet qui a quitté en voyage avant le 16 mars à 23 h 59 et qui est en isolement obligatoire:

- ◆ Elle continue de recevoir sa rémunération comme si elle était au travail, à l'exception des primes d'inconvénients.

Pour la salariée qui est partie en voyage après le 16 mars à 23 h 59 et qui est en isolement obligatoire:

- ◆ Elle peut anticiper des journées de vacances ou des congés de maladie, si applicable.

Pour la salariée en attente d'un résultat du test de dépistage de la COVID-19 et en isolement décrété par l'INSPQ ou autres autorités compétentes:

- ◆ Elle continue de recevoir sa rémunération comme si elle était au travail, à l'exception des primes d'inconvénients.
- ◆ Si le résultat du test est positif, elle peut être admissible aux bénéfices de la LATMP ou au régime d'assurance salaire. Si le résultat du test s'avère négatif, elle retourne au travail.

Maintien des primes

Les professionnelles en soins œuvrant en CHSLD ou travaillant auprès de personnes présentant des troubles graves de comportement conserveront les montants forfaitaires auxquels elles avaient droit.