



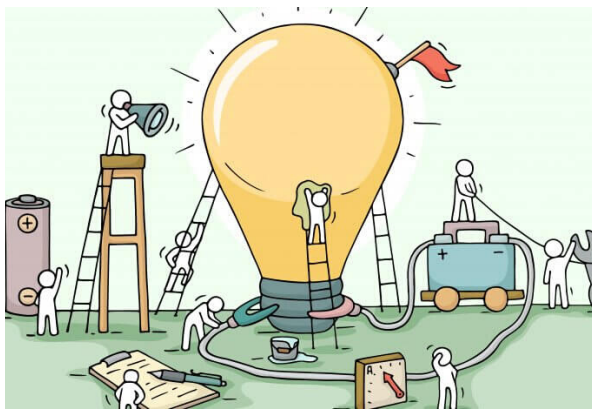
# QUESTIONS À VOUS POSER



POUR ÉVITER DE METTRE VOTRE PERSONNEL  
EN SITUATION DE PRÉCARITÉ



27 MARS 2020 • OUTIL POUR LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES  
EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX  
EN LIEN AVEC LA SITUATION DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19



Aidons-nous  
mutuellement, la  
charge de nos maux  
en sera plus légère

JEAN-PIERRE FLORIAN



La Coalition des Tables Régionales  
d'Organismes Communautaires

## Dans ce bulletin

des questions à adresser aux  
conseils d'administration

**Les montants confirmés pour votre  
financement vous permettent-ils de  
maintenir les salaires?**

**Quelles sont vos options dans le contexte  
actuel?**

**Pouvez-vous recourir au télétravail?**

*Cette situation est exceptionnelle  
alors prenez des mesures exceptionnelles!  
Votre priorité n'est pas d'être "efficaces" mais bien  
de prendre des mesures pour assurer la sécurité  
physique et économique de votre équipe.*



## LES MONTANTS CONFIRMÉS DE VOTRE FINANCEMENT VOUS PERMETTENT-ILS DE MAINTENIR LES SALAIRES?

OUI



**Maintenez les salaires jusqu'au retour à la normale**

Gardez à l'esprit que la suspension des activités, ou autres mesures semblables, aura un impact sur vos prévisions budgétaires. Le maintien des salaires vous évitera de vous retrouver avec des surplus non affectés.

NON



**Quelles sont vos possibilités de revenus supplémentaires?**

Avez-vous des options de revenus supplémentaires? (Par exemple fonds d'urgence du CISSS/CIUSSS, municipalités, Centraide). Si oui, vous devrez effectuer les démarches nécessaires pour accéder à ces fonds.

### RAPPEL

Le MSSS a confirmé le maintien de tous les types de financement même en cas de ralentissement ou de fermeture

**Si vous prévoyez manquer de liquidités à court terme**

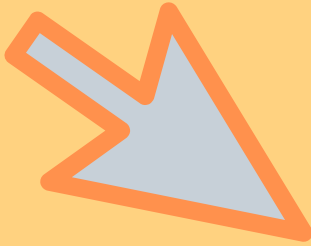
Devriez-vous envisager de fermer l'organisme, ou de réduire considérablement les activités? Nous vous rappelons de faire attention aux surplus non affectés qui pourraient s'ensuivre.

Il vous faudra peut-être vous résoudre à procéder à des mises à pied.

Dans tous les cas, il est important d'informer votre équipe de travail des démarches et des décisions que vous effectuez. Cela contribuera à entretenir la confiance des travailleuses et travailleurs et leur sentiment de sécurité.



**SI VOUS DEVEZ PROCÉDER À DES MISES À PIED**



**Assurez-vous:**

**Que toutes les options possibles ont été envisagées en tenant compte des valeurs que nous portons (équité, justice sociale, solidarité).**

**D'avoir en main toute l'information dont vous avez besoin concernant les mesures de soutien gouvernemental (assurance-chômage ou prestation canadienne d'urgence, etc.).**

**Quelques mesures qui pourraient être bénéfiques pour votre personnel**



**Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)**

Le RPSC peut s'appliquer s'il est déjà en place dans votre organisme. Ce régime permet de bonifier les salaires jusqu'à 90% lorsque les personnes touchent des prestations. Par exemple, une employée reçoit 55% de son salaire par le biais de l'assurance-chômage, et l'organisme paie 30% en appliquant le RPSC. L'employée recevra ainsi 85% de son salaire habituel.



**Prestation canadienne d'urgence (PCU)**

Étant donné la difficulté de traiter le volume important de demandes d'assurance-chômage dans le contexte actuel, le gouvernement fédéral offre un soutien de 2 000\$ par mois pendant 4 mois pour les personnes sans emploi en raison de la pandémie (voir [communiqué de presse sur le site du Gouvernement du Canada](#)).



## SI VOUS DEVEZ RECOURIR AU TÉLÉTRAVAIL

### Si votre équipe au complet est en télétravail, nous recommandons:

De faire preuve de souplesse et de ne pas exiger le même rendement que si votre équipe travaillait au bureau. Plusieurs auront à composer avec des enfants ou d'autres proches dont il faudra s'occuper.

### Si une partie de votre équipe est au travail ou en télétravail, et l'autre non, devez-vous maintenir les salaires pour toutes et tous? Nous recommandons:

De vous rappeler qu'il s'agit d'un contexte exceptionnel qui nécessite des mesures exceptionnelles. Cette situation peut susciter un sentiment d'iniquité. Par contre, les personnes qui se retrouvent sans travail et sans salaire n'ont pas de pouvoir sur la situation. Tentons d'éviter de les placer en situation de précarité.

### Si des membres de votre équipe se déclarent indisponibles:

#### Pour des motifs d'incapacité (jeunes enfants, maladie, anxiété...)

Nous recommandons de continuer à leur verser un salaire dans la mesure où le financement de votre organisme le permet. C'est l'occasion idéale de mettre en pratique vos valeurs de solidarité, d'équité et de justice sociale.

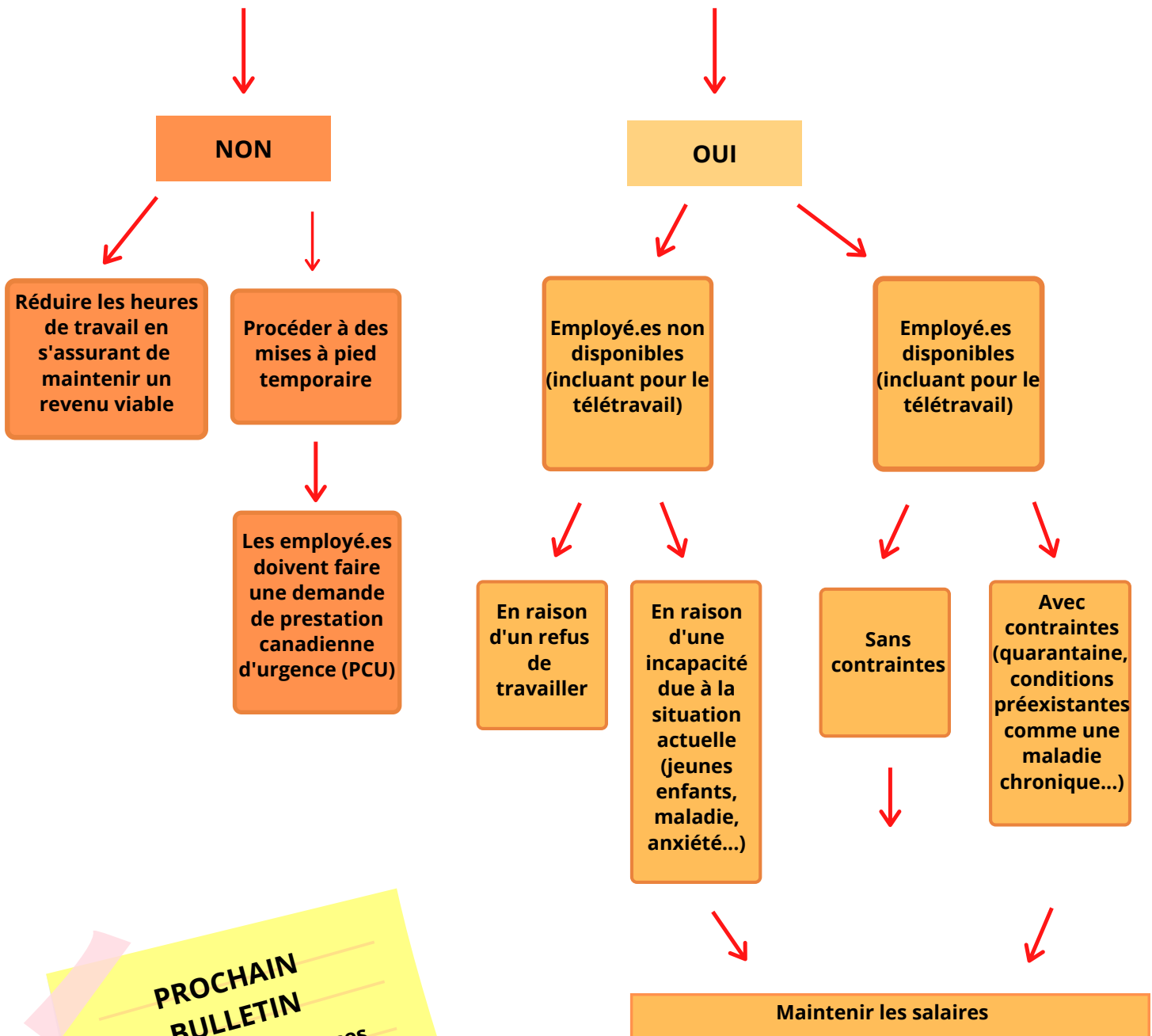
#### Parce qu'ils ou elles refusent de travailler

Le personnel ne peut pas refuser de travailler en autant que **vous prenez toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité**. Si c'est le cas, et que toutes les options possibles d'aménagement ont été refusées, vous devrez sans doute vous résoudre à une mise à pied ou un congédiement.



Mesures en un coup d'oeil à la page suivante

Les montants confirmés de votre financement et l'accès à des fonds d'urgence vous permettent-ils de maintenir les salaires?



**PROCHAIN BULLETIN**

La gestion des ressources humaines en temps de pandémie (obligations légales, responsabilités, organisation du travail, ressources, etc.)

À venir très bientôt!