

# GUIDE D'APPLICATION

## Arrêté ministériel 2020-007

L'arrêté ministériel 2020-007 (ci-après « l'Arrêté ») en vigueur depuis le 21 mars 2020, lequel est pris en vertu des décrets numéro 177-2020 (13 mars 2020) et numéro 222-2020 (20 mars 2020) relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois prolongé jusqu'au 29 mars 2020, modifie l'application de certaines conditions de travail prévues aux conventions collectives.

Voici un guide d'application visant les mesures qui peuvent être mises en place dès maintenant. Cependant, il est nécessaire de rencontrer préalablement les syndicats locaux et les associations concernés afin de les consulter quant à la mise en œuvre des mesures.

À ce stade-ci, seules les mesures ciblées pour une application qui pourrait être immédiate sont identifiées au présent document explicatif. Une autre communication suivra pour fournir des explications additionnelles sur les autres mesures prévues à l'Arrêté.

### CONSULTATION DES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS

#### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*QU'un établissement de santé et de services sociaux doive, avant d'appliquer une mesure prévue par le présent arrêté, consulter les syndicats locaux ou les associations concernés, à moins que l'urgence de la situation ne permette pas de le faire. Dans ce cas, les syndicats devront être avisés dans les meilleurs délais.*

#### Explications additionnelles

La consultation des syndicats locaux et des associations a pour objectif de permettre aux parties d'échanger, et non de négocier, à propos des moyens pour assurer la mise en œuvre des mesures. Il doit s'agir d'une consultation véritable et simplifiée où les échanges sont axés sur la recherche de moyens efficaces répondant aux besoins et aux circonstances évolutives.

L'employeur est responsable de mettre en place les mesures pour s'assurer d'avoir le personnel nécessaire afin de maintenir la continuité des soins et des services à la population.

## APPLICATION DE L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*QUE les dispositions nationales et locales des conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux de même que les conditions de travail applicables au personnel salarié non syndiqué soient modifiées, afin de permettre à l'employeur de répondre aux besoins de la population, selon les conditions suivantes :*

### Explications additionnelles

Comme mentionné dans la lettre transmise aux directeurs et directrices des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) des établissements publics de santé et de services sociaux, le présent guide vise à clarifier l'application de l'Arrêté aux personnes salariées syndiquées assujetties aux conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), ainsi qu'aux employés syndiqués non syndiqués et aux employés non syndiqués du RSSS.

Bien que l'Arrêté prévoie des mesures extraordinaires, les établissements sont invités à les appliquer progressivement après évaluation de leurs besoins. En effet, le respect des dispositions prévues aux conventions collectives et le recours au volontariat des personnes salariées sont privilégiés. Toutefois, selon l'évolution des circonstances, il pourrait être nécessaire d'utiliser le déploiement de certaines mesures prévues à l'Arrêté.

### Questions – Réponses

**Q** Quelle est la durée de la mise en application des mesures prévues au présent Arrêté ?

**R** Les mesures s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de l'Arrêté, et pour toute la durée prévue aux décrets numéro 177-2020 (13 mars 2020) et numéro 222-2020 (20 mars 2020) relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois prolongé jusqu'au 29 mars 2020, lequel peut être renouvelé pour des périodes maximales de dix jours ou avec l'assentiment de l'Assemblée nationale, pour des périodes maximales de trente jours, selon les modalités prévues à *Loi sur la santé publique*.

**Q** Quelles sont les conséquences pour la personne salariée qui refuse de se soumettre à l'une ou des dispositions du présent Arrêté suivant les décisions qui auront été prises par l'établissement ?

**R** La personne salariée qui contrevient aux dispositions du présent Arrêté pourrait s'exposer à des mesures disciplinaires.

Également, la *Loi sur la santé publique* prévoit ce qui suit :

*139. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 000 \$ à 6 000 \$ quiconque, dans le cadre de l'application du chapitre XI, entrave ou gêne le ministre, le directeur national de santé publique, un directeur de santé publique ou*

*une personne autorisée à agir en leur nom, refuse d'obéir à un ordre que l'un d'eux est en droit de donner, refuse de donner accès ou de communiquer un renseignement ou un document que l'un d'eux est en droit d'exiger ou cache ou détruit un document ou toute autre chose utile à l'exercice de leurs fonctions.*

Les décrets numéro 177-2020 et numéro 222-2020 relatifs à l'état d'urgence sanitaire, ainsi que l'Arrêté adopté en vertu de ceux-ci, sont visés par le chapitre XI de la *Loi sur la santé publique*. Conséquemment, la personne salariée est donc passible d'une amende de 1 000 \$ à 6 000 \$, si elle y contrevient.

## RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*- le régime d'assurance salaire est modifié afin de permettre à une personne salariée en invalidité d'effectuer une période d'assignation temporaire dans le but d'accomplir certaines fonctions correspondant à ses capacités résiduelles, avec la recommandation du médecin désigné par l'employeur. Cette assignation ne peut avoir pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations;*

### Explications additionnelles

Actuellement, seules les conventions collectives APTS et FIQ prévoient le processus d'assignation temporaire. Cette mesure prévue à l'Arrêté vise à permettre à l'employeur d'imposer une assignation temporaire à une personne salariée affiliée à un autre syndicat, si les besoins le justifient, dans le respect de ses capacités résiduelles.

Bien que les conventions collectives APTS et FIQ prévoient que l'employeur puisse assigner la personne salariée prioritairement à la liste de rappel, cette modalité ne s'applique pas aux personnes salariées réassignées temporairement assujetties à une autre convention collective.

Dans tous les cas, l'employeur peut assigner temporairement une personne salariée en invalidité pour la totalité des heures correspondant à celles de son poste ou, dans le cas de la personne salariée à temps partiel, pour le nombre d'heures ayant servi à déterminer sa prestation d'assurance salaire.

Lorsque l'assignation temporaire s'effectue sur un poste autre que celui de la personne salariée, elle peut se faire sur un autre quart de travail, même dans le cas où le quart de travail est un élément constitutif du poste, sauf s'il y a contre-indication médicale. En effet, pendant l'assignation temporaire, la personne salariée ne travaille pas sur son poste, de sorte que l'employeur n'est pas limité par les caractéristiques du poste.

Conformément à ce qui a été véhiculé dans les Infos COVID-19, la possibilité de télétravail sera également à évaluer par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

## AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*- les articles relatifs aux aménagements du temps de travail sont modifiés afin de permettre à l'employeur de suspendre ou d'annuler les aménagements de temps de travail consentis ainsi que de refuser l'octroi de nouveaux aménagements;*

### Question – Réponse



Quels types d'aménagement du temps de travail peuvent être suspendus ou annulés ?



Par exemple, sont visés les horaires de quatre jours, le congé de nuit pour la personne salariée détentrice d'un poste stable de nuit ou tout autre aménagement convenu localement.

## DISPONIBILITÉ ADDITIONNELLE DE LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*- la personne salariée à temps partiel est réputée avoir donné une disponibilité hebdomadaire équivalente au nombre d'heures d'une personne salariée à temps complet dans le titre d'emploi où elle accomplit la plus grande partie de ses tâches. La disponibilité supplémentaire requise pour atteindre la disponibilité maximale peut être répartie également entre les employeurs du réseau de la santé et des services sociaux où la personne salariée travaille;*

### Explications additionnelles

La disposition de l'Arrêté ne vise pas à contraindre d'emblée toutes les personnes salariées à temps partiel à travailler à temps complet. Il est recommandé de respecter le plus possible les heures au poste et les disponibilités offertes, mais en cas de besoin, il pourrait être requis d'utiliser toutes les ressources disponibles afin de disposer de main-d'œuvre en nombre suffisant pour éviter les bris de services, ce qui inclut la disponibilité additionnelle des personnes salariées à temps partiel régulier ou occasionnel pour atteindre la disponibilité maximale.

Certains motifs pourraient expliquer qu'une personne salariée ne puisse offrir une disponibilité additionnelle. L'employeur pourra utiliser son pouvoir discrétionnaire lors de l'évaluation des motifs invoqués par celle-ci.

## Questions – Réponses

**Q** Si une personne salariée travaille normalement deux jours à un établissement et deux jours à un autre, comment sera répartie l'offre de disponibilité additionnelle d'une journée ?

**R** La personne salariée devra identifier un premier choix quant à son offre de disponibilité additionnelle. Cependant, en fonction des besoins et des priorités, les employeurs concernés pourraient aussi convenir d'affecter la personne salariée à un seul établissement.

**Q** Quelles sont les journées où la personne salariée est réputée avoir donné une disponibilité additionnelle ?

**R** La personne salariée devra offrir ses disponibilités à l'employeur. À défaut, l'employeur pourra assigner la personne salariée selon ses besoins.

Il est recommandé d'utiliser en premier lieu la liste de rappel selon les règles habituelles, et ce, avant de contraindre la personne salariée à temps partiel régulier ou occasionnel qui n'aurait pas offert initialement de disponibilité additionnelle.

**Q** Qu'arrive-t-il si la personne salariée refuse de donner des disponibilités additionnelles ou de travailler le nombre d'heures d'une personne salariée à temps complet après avoir été assignée par son employeur ?

**R** Selon les motifs et les circonstances invoqués par la personne salariée, l'employeur pourrait lui imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. De plus, elle pourrait se voir imposer des sanctions pénales en vertu de l'article 139 de la *Loi sur la santé publique*.

## RÈGLEMENT DES LITIGES ET ARBITRAGE DE GRIEFS

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*- les délais pour le dépôt d'un grief et les délais prévus à la procédure d'arbitrage sont suspendus;*

*- tout arbitrage de grief en cours ou à venir est reporté à une date ultérieure à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, à moins que les parties et l'arbitre de grief ne conviennent d'adopter des mesures alternatives. Advenant que de telles mesures ne puissent être convenues et qu'il y ait remise de l'audience, les règles d'annulation des audiences ne s'appliquent pas;*

## Explications additionnelles

- **Arbitrage de griefs et de différends**

L'Arrêté impose l'annulation de tout arbitrage, à moins que des mesures alternatives soient convenues entre les parties. Ainsi, si l'une des parties refuse de convenir de mesures alternatives, telles que l'utilisation de la visioconférence, il y aura remise de l'audience à une date ultérieure. Contrairement à ce qui est indiqué dans l'avis de la Conférence des arbitres en ce qui concerne les frais d'annulation des audiences, l'Arrêté prévoit que les frais d'annulation des audiences ne s'appliquent pas.

L'Arrêté prévaut sur l'avis transmis par la Conférence des arbitres, lequel prévoit des recommandations quant au maintien ou à l'annulation des arbitrages de griefs et de différends. Pour plus d'information, consultez le lien suivant : <http://www.conference-des-arbitres.qc.ca>.

### **NON VISÉS PAR L'ARRÊTÉ :**

- **Arbitrage médical**

L'arbitrage médical n'est pas visé par l'Arrêté. Toutefois, les parties et le médecin arbitre pourront user de discrétion quant au maintien ou à la remise de l'arbitrage.

- **Tribunal administratif du travail**

Concernant les procédures pendantes ou à venir sous la juridiction du Tribunal administratif du travail (TAT), un avis a été transmis avisant de l'annulation de toutes les audiences et séances de conciliation, à l'exception des cas urgents, et ce, jusqu'au 17 avril 2020. Pour plus d'information, consultez le lien suivant : <https://www.tat.gouv.qc.ca/menu-utilitaire/actualites/coronavirus-covid-19-avis-important-mise-a-jour>.

- **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et Bureau d'évaluation médicale**

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a pris la décision d'annuler toutes les expertises prévues auprès des professionnels de la santé désignés, ainsi que des pneumologues pour une évaluation médicale relative aux maladies pulmonaires professionnelles, jusqu'au vendredi 3 avril 2020 inclusivement.

Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) a également annulé les rendez-vous prévus cette semaine.

- **Tribunaux civils**

Les tribunaux civils, tels que la Cour du Québec, la Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec, ont suspendu toutes leurs activités normales pour les deux prochaines semaines. Ainsi, toutes les audiences et les séances sont annulées pour la même période. Pour plus d'information, veuillez consulter le site suivant : [www.tribunaux.qc.ca](http://www.tribunaux.qc.ca).

De plus, l'arrêté ministériel 2020-4251 pris par la juge en chef du Québec et la ministre de la Justice prévoit la suspension des délais de prescription extinctive et de déchéance en matière civile, ainsi que des délais de procédure civile jusqu'à l'expiration de la période de la déclaration d'état d'urgence sanitaire.

## CONTRATS À FORFAIT ET CONTRATS D'ENTREPRISE

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

- *les articles relatifs aux contrats à forfait ou aux contrats d'entreprise sont inopérants;*

### Explications additionnelles

Cette mesure rend inopérant tout article prévu aux conventions collectives encadrant la gestion des contrats à forfait ou des contrats d'entreprise (ex. : délai d'avis obligatoire à la partie syndicale aux fins d'appel d'offres, rencontres préalables, etc.).

Cette mesure n'a pas d'effet sur les contrats en vigueur conclus avec la main-d'œuvre indépendante. Ce faisant, par exemple, elle ne vise pas à suspendre ou annuler les contrats en cours et ne peut avoir pour effet de contraindre le personnel d'agence de placement de personnel à modifier ses disponibilités ou à être embauché directement par le RSSS.

## EMBAUCHE D'UNE PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*- l'employeur peut procéder à l'embauche de personnel additionnel en octroyant le statut de personne salariée temporaire à toute personne ainsi embauchée. Le contrat d'embauche en vertu de ce statut est valide pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire. Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat de travail en tout temps avec un préavis d'une semaine.*

*La personne embauchée sous le statut de personne salariée temporaire bénéficie uniquement des dispositions des conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux relatives à la rémunération, incluant les primes, les suppléments et le temps supplémentaire. Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par les régimes d'assurance vie, d'assurance médicaments et d'assurance salaire.*

*L'employeur n'est pas tenu de respecter les exigences de la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » pour toute embauche de personnel additionnel, à l'exception des exigences liées aux ordres professionnels, en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.*

*Le personnel additionnel ainsi embauché ne bénéficie pas de droits acquis quant à une embauche future et devra se soumettre au processus de sélection habituel conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'établissement visé;*



## Explications additionnelles

Cette disposition vise à embaucher des personnes avec un statut d'emploi particulier dans le cadre d'un contrat de travail temporaire. Toutefois, cela n'exclut pas le fait que l'employeur puisse embaucher une personne de façon permanente, suivant son processus habituel de dotation de postes. Les conditions de travail applicables aux personnes embauchées temporairement seront uniquement les suivantes :

- Les dispositions portant sur la rémunération;
- Les dispositions portant sur les primes et les suppléments;
- Les dispositions portant sur le temps supplémentaire;
- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par les régimes d'assurance.

La personne embauchée avec le statut d'emploi temporaire ne bénéficie pas des autres dispositions des conventions collectives, dont notamment le régime de retraite ou l'ancienneté. Toutefois, elle pourrait utiliser les services de garde d'urgence mis en place par le ministère de la Famille et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, selon les mêmes modalités, car malgré son statut particulier, cette personne doit être considérée comme une personne salariée du RSSS pour la durée de son contrat.

La personne intégrera l'unité d'accréditation en place au sein de l'établissement où elle sera embauchée, le cas échéant.

Le contrat d'embauche est valide pour une durée déterminée et se termine le jour où l'état d'urgence sanitaire prend fin, et ce, sans autre préavis ni délai. Malgré cela, les parties peuvent convenir de résilier le présent contrat en tout temps avec un préavis d'une semaine. De plus, l'employeur peut mettre fin au présent contrat en tout temps, sans préavis, pour une cause juste et suffisante justifiant la résiliation du contrat.

La personne salariée s'engage à répondre aux exigences liées aux ordres professionnels prévues à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*, à être membre de son ordre professionnel pendant toute la durée du contrat, le cas échéant, ou encore à obtenir une autorisation spéciale d'état d'urgence sanitaire de l'ordre professionnel comme prévu aux lois et règlements.

Toutefois, la personne salariée ne bénéficie pas de droits acquis quant à une embauche future et devra, si elle veut obtenir un emploi chez l'employeur, se soumettre au processus de sélection habituel conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'employeur.

Il est à noter qu'un modèle de contrat de travail a été transmis aux DRHCAJ et qu'il devra être utilisé pour toute embauche d'une personne salariée temporaire qui se fera en vertu de l'Arrêté.



## APPROBATION

### EXTRAIT PERTINENT DE L'ARRÊTÉ :

*QUE la mise en œuvre des mesures locales découlant du présent arrêté ministériel fasse l'objet d'une approbation préalable du sous-ministre adjoint de la Direction générale du personnel réseau et ministériel du ministère de la Santé et des Services sociaux.*

### Explications additionnelles

Seule la mise en œuvre des dispositions de l'Arrêté qui ne sont pas présentées dans le présent guide devra faire l'objet d'une approbation préalable du sous-ministre adjoint de la Direction générale du personnel réseau et ministériel du ministère de la Santé et des Services sociaux.