

**ENTENTE SECTORIELLE PARTICULIÈRE CONCERNANT LES
MESURES RELATIVES À L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE
DÉCOULANT DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19**

INTERVENUE ENTRE

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)**

ET

**LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU
QUÉBEC (FIQ)**

30 MARS 2020

CONSIDÉRANT la déclaration par l'Organisation mondiale de la santé de la pandémie de la COVID-19 le 11 mars 2020;

CONSIDÉRANT la série d'ordonnances émises, dont les décrets numéro 177-2020 (13 mars 2020), numéro 222-2020 (20 mars 2020) et numéro 388-2020 (29 mars 2020) relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois adoptés en vertu de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de veiller sur le personnel du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) pour assurer la continuité des soins et services à la population dans le contexte exceptionnel de l'actuelle pandémie;

CONSIDÉRANT la juridiction des parties.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. La présente est en vigueur pour une durée de six mois à compter de sa signature et les parties pourront convenir de son renouvellement si les établissements du RSSS ne sont pas en mesure d'offrir de nouveau les soins et services, tels qu'ils étaient dispensés avant la déclaration initiale d'urgence sanitaire du 13 mars 2020.

Seules les dispositions du paragraphe 7 s'appliquent rétroactivement au 13 mars 2020.

3. Les établissements du RSSS s'engagent à déployer les efforts requis pour respecter les recommandations publiques émises par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) relativement aux travailleurs de la santé et des services sociaux concernant les équipements de protection individuelle (ÉPI) et à appliquer les mises à jour des recommandations, dès qu'elles sont disponibles.
4. Les établissements du RSSS fournissent et entretiennent (selon la disponibilité et la faisabilité propres à chacun des établissements) les uniformes dans les secteurs priorités, lesquels incluent, entre autres, l'urgence, la médecine-chirurgie, les soins intensifs, l'inhalothérapie, l'imagerie, la pneumologie, les cliniques et unités dédiées, les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) où il y a un foyer d'infection de la COVID-19, ainsi que lors des transferts inter-établissements.
5. Les établissements du RSSS s'engagent à déployer les efforts requis pour respecter les recommandations en vigueur émises par l'INSPQ relativement aux travailleurs de la santé et des services sociaux, notamment, la salariée enceinte ou qui allaite, de même qu'à appliquer les mises à jour de ces recommandations, dès qu'elles sont disponibles.
6. 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'inconvénient, et pour la salariée à temps partiel, elle est rémunérée de la même façon selon les quarts prévus à son horaire de travail.

7. Quant au régime de rémunération ou d'indemnisation applicable, le cas échéant, les parties conviennent de ce qui suit :

7.1 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 (cha. A-3.001) (LATMP), selon les conditions et modalités qui y sont prévues;

7.2 Pour la salariée qui contracte la COVID-19 dans d'autres circonstances : elle peut être admissible au régime d'assurance salaire en conformité avec les dispositions prévues à la convention collective;

7.3 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'inconvénient, et pour la salariée à temps partiel, elle est rémunérée de la même façon selon les quarts prévus à son horaire de travail;

7.4 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;

7.5 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'inconvénient, et pour la salariée à temps partiel, elle est rémunérée de la même façon selon les quarts prévus à son horaire de travail.

Si le résultat du test est positif, elle peut être admissible aux bénéfices de la LATMP selon les conditions et modalités qui y sont prévues (conformément au paragraphe 7.1) ou au régime d'assurance salaire, en conformité avec les dispositions prévues à la convention collective (conformément au paragraphe 7.2). Si le résultat du test s'avère négatif, elle retourne au travail.

La salariée est présumée avoir débuté son délai de carence prévu au régime de l'assurance salaire, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement. De plus, suite au résultat de test, aucune somme ne peut être récupérée auprès de la salariée par l'employeur.

8. 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 :

8.1 Des primes et suppléments rattachés à son poste avant le déplacement, à l'exception des primes d'inconvénient. Toutefois, pour la salariée qui convertit normalement la prime de soir (pour les salariées visées par l'entente relative au statut particulier de la région de l'Outaouais) ou de nuit en temps chômé, aucune récupération ne peut être effectuée en lien avec le montant de la prime ainsi convertie. Pour la salariée qui bénéficie de congés mobiles, celle-ci continue de les accumuler;

8.2 Des allocations de déplacement calculées en fonction du port d'attache qu'elle détenait avant le déplacement.

9. La salariée qui effectue une prestation de travail en temps supplémentaire se voit offrir, lorsqu'une période de repas est prévue durant ce quart de travail, une compensation financière de 15,00 \$, à l'exception de la salariée en télétravail et de celle qui se qualifie pour l'allocation de repas lors de déplacements en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective, le cas échéant.
10. 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.
11. Les parties locales évaluent la possibilité de mettre en place un service de consultation en matières psychologique ou psychosociale, par le personnel disponible faisant l'objet d'une réaffectation et détenant les compétences nécessaires. Ce service pourrait être disponible par l'entremise de consultations téléphoniques ou d'autres moyens technologiques pour la salariée qui en exprime le besoin, en lien avec le contexte de pandémie.
12. Les délais en lien avec les sujets suivants sont suspendus pour toute la durée de l'entente :
 - a. La procédure de grief et d'arbitrage;
 - b. La procédure liée à une plainte de fardeau de tâches au comité de soins. Par la suite, une évaluation locale sera réalisée afin de déterminer, s'il y a lieu, de la reprendre ou non.
13. Dans le cadre de l'application de la procédure d'arbitrage médical prévue à la convention collective, les établissements du RSSS ne pourront réclamer à titre de récupération, le cas échéant, les sommes versées à la salariée en prestations d'assurance salaire pour une période excédant 60 jours.
14. Les parties reconnaissent l'importance d'avoir des discussions locales pour maintenir un nombre suffisant de libérations syndicales, au palier local, en conformité avec l'Arrêté ministériel 2020-007 du 21 mars 2020.
15. Les parties conviennent de mandater le Comité national de relations de travail prévu à l'article 36 de la convention collective pour assurer une transmission efficace d'informations, échanger et tenter d'atténuer les problématiques particulières de relations de travail dans le contexte de pandémie liée à la COVID-19, incluant toute mésentente en lien avec la présente entente.
16. Les parties conviennent que cette entente particulière constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée à titre de précédent.
17. La présente entente particulière ne constitue d'aucune manière un droit acquis pour les salariées visées et ne peut être considérée comme un engagement, notamment pour les parties, à l'inclure dans la convention collective actuelle ou future.

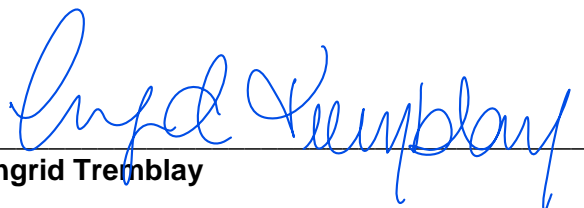
EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ, LE 30 mars 2020.

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FIQ)

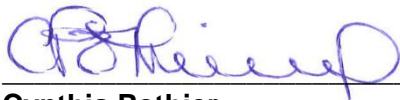
LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)



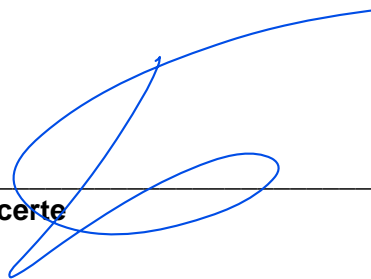
Roberto Bomba



Ingrid Tremblay



Cynthia Pothier



Kim Lacerte