

## TABLEAU SYNTHÈSE DES ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

ARRÊTÉ NUMÉRO 2020-007 DATÉ DU 21 MARS 2020

ARTICLES RELATIFS À:	CE QUE L'ARRÊTÉ PERMET À L'EMPOYEUR	MODALITÉS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
LIBÉRATIONS SYNDICALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annuler les libérations syndicales déjà accordées;</li> <li>- Refuser d'accorder de nouvelles libérations syndicales;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur doit accorder les libérations syndicales nécessaires pour faire face à la crise, en autant qu'il puisse assurer la continuité des activités;</li> </ul>
CONGÉS DE TOUTES NATURES, AVEC OU SANS SOLDE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suspendre ou annuler les congés déjà autorisés;</li> <li>- Refuser l'octroi de nouveaux congés;</li> </ul>	<p>Annulation de vacances (en cours ou planifiées)* :</p> <p>50% des vacances sont monnayées à taux simple sans possibilité de report.</p> <p>Pour l'autre 50%, au choix de la personne salariée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reporter ces vacances après la fin de l'état d'urgence (date à convenir avec l'employeur)</li> </ul> <p style="text-align: center;">ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monnayer ces vacances à taux simple</li> </ul> <p>* Si le nombre de jour de vacances est impair, une journée sera retranchée pour fins de calcul et sera reportée ou monnayée, au choix du travailleur;</p>
MOUVEMENTS DE PERSONNEL  inclue: Promotion, rétrogradation, transfert, mutation volontaire, supplantation, poste temporairement dépourvu de titulaire, remplacement, affectation, réaffectation et déplacement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affecter le personnel:</li> </ul> <p>à l'endroit, au moment ou à des tâches d'un autre titre d'emploi, Centre d'activité, service ou unité d'accréditation, chez son employeur ou chez un autre employeur du réseau de la SSS ou tout autre lieu désigné</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employé visé doit répondre aux exigences normales de la tâche, sans égard à la notion de poste, de centre d'activité, service de quart de travail ou toute autre disposition limitant la mobilité du personnel.</li> <li>- Aucune personne salariées ne subit de diminution de salaire horaire à la suite d'un déplacement temporaire;</li> </ul>

**ARRÊTÉ NUMÉRO 2020-007 DATÉ DU 21 MARS 2020**

ARTICLES RELATIFS À:	CE QUE L'ARRÊTÉ PERMET À L'EMPOYEUR	MODALITÉS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
ASSURANCE SALAIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une personne salariée en invalidité peut effectuer une période d'assignation temporaire;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fonctions demandées doivent correspondent à ses capacités résiduelles;</li> <li>- Avec la recommandation du médecin désigné par l'employeur;</li> <li>- Cette assignation ne peut avoir pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations;</li> </ul>
HORAIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les articles relatifs aux horaires de travail, aux quarts de travail et aux postes sont modifiés pour permettre à l'employeur de disposer des ressources humaines nécessaires;</li> </ul>	
JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La journée régulière de travail peut être modifiée, mais sans excéder 12 heures;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux fins de qualification pour le temps supplémentaire, la journée de travail est celle prévue au nouvel horaire;</li> </ul>
AMÉNAGEMENT DE TEMPS DE TRAVAIL  ex: horaires comprimés et atypiques, annexe Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suspendre ou annuler les aménagements de temps de travail déjà accordés;</li> <li>- Refuser l'octroi de nouveaux aménagements;</li> </ul>	
TEMPS PARTIEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La personne salariée à temps partiel est réputée avoir donné une disponibilité à temps complet dans le titre d'emploi où elle accomplit la plus grande partie de ses tâches;</li> </ul>	<p><i>N/A au CHUM: La disponibilité additionnelle peut être répartie également entre les employeurs du réseau de la SSS où la personne travaille</i></p>
GRIEFS ET ARBITRAGES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les délais sont suspendus;</li> <li>- Les arbitrages en cours ou à venir sont reportés après la fin de l'urgence sanitaire, à moins que les parties et l'arbitre n'adoptent des mesures alternatives;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il y a remise d'audience, les règles d'annulation d'audiences ne s'appliquent pas;</li> </ul>
CONTATS À FORFAITS ET CONTRATS D'ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inopérants;</li> </ul>	

**ARRÊTÉ NUMÉRO 2020-007 DATÉ DU 21 MARS 2020**

ARTICLES RELATIFS À:	CE QUE L'ARRÊTÉ PERMET À L'EMPOYEUR	MODALITÉS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
EMBAUCHES	- Procéder à l'embauche de personnel additionnel (personne salariée temporaire);	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le personnel ainsi embauché a le statut de personne salariée temporaire;</li> <li>- Le contrat d'embauche est valide pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et l'employeur peut le résilier en tout temps avec un préavis d'une semaine;</li> <li>- Les personnes salariées ayant le statut temporaire bénéficient uniquement des dispositions des conventions collectives relatives à la rémunération (incluant primes, supplément et temps supplémentaire);</li> <li>- Les personnes salariées ayant le statut temporaire reçoivent les bénéfices marginaux applicable aux Temps Partiel non couverts par les régimes d'assurance vie, médicaments et salaire;</li> <li>- L'employeur n'est pas tenu de respecter les exigences de la Nomenclature, à l'exception des exigences liées aux ordres professionnels, en autant que la personne réponde aux exigences normales de la tâche;</li> <li>- Ne bénéficie pas de droits acquis quant à une future embauches et devra se soumettre au processus de sélection habituel;</li> </ul>

Qu'un établissement de SSS doive, avant d'appliquer une mesure prévue par le présent Arrêté, consulter les syndicats locaux ou les associations concernées à moins que l'urgence de la situationne permette pas de le faire. Dans ce cas, les syndicats devront être avisés dans les meilleur délais.

Que la mise en oeuvre des mesures locales découlant du présent Arrêté ministériel fasse l'objet d'une approbatopn préalable du sous=ministreadjoint de la Direction générale du personnel réseau et ministériel du MSSS.