

Ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, RLRQ, c. S-2.2, r. 2020-007

1. La ministre de la santé et des services sociaux,

Vu l'article 118 de la *Loi sur la santé publique* (chapitre S-2.2) qui prévoit que le gouvernement peut déclarer un état d'urgence sanitaire dans tout ou partie du territoire québécois lorsqu'une menace grave à la santé de la population, réelle ou imminente, exige l'application immédiate de certaines mesures prévues à l'article 123 de cette loi pour protéger la santé de la population;

Vu le décret numéro 177-2020 du 13 mars 2020 qui déclare l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois pour une période de 10 jours;

Vu le décret numéro 222-2020 du 20 mars 2020 qui renouvelle l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois pour une période de 10 jours et qui ordonne notamment que les mesures prévues par le décret numéro 177-2020, sauf exception, continuent de s'appliquer jusqu'au 29 mars 2020 ou jusqu'à ce que le gouvernement ou la ministre de la Santé et des Services sociaux les modifie ou y mette fin;

Vu que le décret numéro 177-2020 prévoit que la ministre de la Santé et des Services sociaux peut prendre toute autre mesure requise pour s'assurer que le réseau de la santé et des services sociaux dispose des ressources humaines nécessaires;

Considérant qu'il y a lieu d'ordonner certaines mesures pour protéger la santé de la population;

Arrête ce qui suit:

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:

— les articles relatifs aux libérations syndicales sont modifiés pour permettre à l'employeur d'annuler les libérations syndicales déjà accordées ou de refuser d'en accorder de nouvelles. Cependant, les libérations syndicales nécessaires pour faire face à la situation d'urgence sanitaire sont accordées en autant que l'employeur puisse assurer la continuité des activités;

— les articles relatifs aux congés de toute nature, avec ou sans solde, incluant les vacances, sont modifiés pour permettre à l'employeur de suspendre ou d'annuler les congés déjà autorisés, ainsi que de refuser l'octroi de nouveaux congés. Suivant l'annulation des vacances, la personne salariée, actuellement en vacances ou ayant une période de vacances planifiée, se voit automatiquement monnayer 50 % de celles-ci à taux simple, sans possibilité de report. Quant à l'autre 50 % de ses vacances en cours ou planifiées, la personne salariée se voit offrir l'une des options suivantes:

– reporter cette période de vacances à une date ultérieure à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, qui devra être convenue avec l'employeur;

– monnayer à taux simple cette période de vacances.

Aux fins d'application de cette disposition, si le nombre de jours de vacances restants ou planifiés est impair, une journée est d'abord retranchée aux fins du calcul. Cette journée sera, au choix de la personne salariée, reportée à une date ultérieure à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, qui devra être convenue avec l'employeur ou monnayée à taux simple;

— les articles relatifs aux mouvements de personnel ayant trait, notamment, à la promotion, au transfert, à la rétrogradation, aux mutations volontaires, à la procédure de supplantation, au poste temporairement dépourvu de son titulaire, au remplacement, à l'affectation, à la réaffectation ou au déplacement du personnel sont modifiés pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel, à l'endroit, au moment ou à des tâches d'un autre titre d'emploi, centre d'activités, service ou unité d'accréditation, chez son employeur ou chez un autre employeur du réseau de la santé et des services sociaux ou dans tout autre lieu désigné, dans la mesure où l'employé visé répond aux exigences normales de la tâche, et ce, sans égard à la notion de poste, de centre d'activités, de service, de quart de travail ou de toute autre disposition limitant la mobilité du personnel.

Aucune personne salariée ne subit de diminution du salaire horaire à la suite d'un déplacement temporaire;

— 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,

— les articles relatifs aux horaires de travail, aux quarts de travail et aux postes sont modifiés afin de permettre à l'employeur de

..... 

disposer des ressources humaines nécessaires. La journée régulière de travail peut être modifiée, mais ne peut toutefois excéder 12 heures. Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière travail est alors celle prévue au nouvel horaire;

— 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;

— 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;

— 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;

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

— 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;

Que les conditions de travail du personnel d'encadrement et du personnel non visé par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (chapitre U-0.1) soient modifiées de la même manière pour les matières concernées.

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.

Que la mise en oeuvre 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.