

COVID-19 / Arrêté ministériel 2020-24 publié le 18 mars 2020

Québec, 20 mars 2020

Hier, nous vous transmettions un avis portant sur cet arrêté ministériel, lequel traite notamment de la semaine régulière de travail et des heures supplémentaires en lien avec le travail d'employés des commissions scolaires dans le cadre de la pandémie, et ce, pour répondre aux besoins des secteurs publics et parapublics.

Bien qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun complément d'information sur cet arrêté ministériel, voici certaines pistes de réflexion additionnelles que le libellé de celui-ci suscite.

Il nous apparaît toujours clair que, par cet arrêté, le gouvernement du Québec modifie les conventions collectives pour permettre une grande souplesse afin de répondre aux besoins actuels qui sont en constante évolution. Toutefois, il nous apparaît tout aussi clair que cet arrêté ne vise aucunement la démobilisation du personnel.

En ce sens, nous soulignons qu'il est important, avant de requérir les services d'un employé au-delà de la semaine régulière de travail prévue à la convention collective applicable, de bien réfléchir aux autres avenues possibles. Cet arrêté permet de prétendre que les heures de travail supplémentaires ne seront versées qu'au-delà des 40 heures, comme le prévoit la Loi sur les normes du travail, mais le tout demeure sujet à interprétation.

En regard de la rémunération, tout employé a droit à sa rémunération normale, laquelle devrait être ajustée en fonction des tâches qui lui sont confiées. Dans un premier temps, cela nous semble exclure toute prime qui serait plutôt reliée à l'horaire de travail, par exemple des primes de soir ou de nuit. Toutefois, si des primes sont directement liées à l'exécution des fonctions, elles nous semblent demeurer applicables.

Bref, comme cet arrêté s'applique à l'ensemble des groupes du personnel, il devra être interprété à la lumière des conventions collectives applicables et n'exclure que les dispositions strictes qu'il vise. Il faut donc examiner chaque situation au cas par cas en utilisant des principes d'interprétation fondamentaux. À ce titre, il faut garder en tête notamment que les dispositions d'exception doivent s'interpréter restrictivement et que tout employeur est tenu d'agir de manière raisonnable dans l'exercice de ses droits de gérance, même si cette mesure a été adoptée dans l'objectif de répondre aux besoins spécifiques découlant de la présente situation sans précédent.

Nous vous invitons à communiquer avec l'un de nos professionnels pour toutes questions ou besoins que vous auriez en regard de vos milieux et nous vous assurons de notre grande disponibilité pour y répondre.

Notre équipe expérimentée de droit du travail et de l'éducation

Pierre Bégin

Serge Bouchard

Maryse Catelier Boulianne

Raphaëlle Chabot Fournier

Bernard Cliche

Geneviève Dechêne

Jonathan Desjardins Mallette

Émilie Dion

Jean-Hugues Fortier

Claire Fournier

Jean-Claude Girard

Martine Gravel

Samuel Gray

Carole-Ann Griffin

Bernard Jacob

Geneviève Lapointe

René Lapointe

Marianne Lefrançois

Stéphanie Lelièvre

Marjolaine Paré

Guillaume Saindon

Julien Sirois

* * * * *

Notre cabinet

Morency, société d'avocats en nom collectif à responsabilité limitée, offre depuis 1970 des services juridiques à la mesure des besoins d'une clientèle diversifiée.

Disposant de bureaux à Québec, Montréal, Lévis et Saint-Jean-sur-Richelieu, et compte tenu de la richesse et de la complémentarité de ses ressources, Morency propose à sa clientèle un ensemble de services juridiques de grande qualité à un coût raisonnable.

La philosophie de notre cabinet étant celle du travail d'équipe, les clients de Morency bénéficient de services adaptés pour tous les aspects de leurs affaires ou de leurs litiges. Une approche multidisciplinaire nous permet d'offrir les services les plus complets et les plus adéquats à notre clientèle.