

COVID-19 / Vigie relations de travail en éducation : le redéploiement des ressources dans le réseau de la santé

Québec, 14 avril 2020

Dans la foulée de la gestion de la crise actuelle, la ministre de la Santé et des Services sociaux a adopté le 10 avril dernier l'arrêté ministériel 2020-019 (ci-après « l'Arrêté »). Suivant cet arrêté, toute personne des commissions scolaires et collèges institués en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* peut être redéployée pour effectuer d'autres tâches ou fonctions dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le 14 avril dernier, le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (ci-après « le Ministère ») transmettait un outil aux commissions scolaires, collèges et partenaires du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur, comportant certaines questions-réponses suscitées par l'Arrêté, à des fins d'interprétation.

Bien que plusieurs questions demeurent en analyse actuellement, voici certaines pistes de réflexion et recommandations complémentaires, liées à la gestion des ressources humaines dans cette situation.

Assurance responsabilité des employés

Nous vous invitons à vous interroger sur la question de la responsabilité civile des employés redéployés dans le cadre de l'application de l'Arrêté.

En effet, les polices d'assurance responsabilité auxquelles souscrivent les commissions scolaires en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* prévoient que les assureurs prennent fait et cause pour les employés en cas de poursuite. Les bénéficiaires d'une telle police d'assurance ne sont pas tenus d'indemniser eux-mêmes la victime s'ils sont reconnus responsables de dommages. Ces polices d'assurance comportent des limitations et tiennent compte du risque divulgué par la commission scolaire au moment de la souscription.

Ainsi, il est important de se demander si les protections sont assez larges pour couvrir des actes commis par les employés alors qu'ils exécutent des fonctions dans le réseau de la santé et des services sociaux à la suite d'un redéploiement.

Par ailleurs, en vertu des dispositions du *Code civil du Québec* portant sur les assurances de dommages, toutes les circonstances qui aggravent les risques stipulés dans la police devraient être divulguées.

Dans la situation actuelle, les fonctions des employés sont appelées à évoluer et à s'éloigner de leur réalité habituelle, ce qui pourrait engendrer une augmentation des risques pour l'assureur.

Nous vous invitons donc à faire les vérifications qui s'imposent auprès de vos assureurs en gardant à l'esprit votre obligation de divulgation et la nature évolutive des circonstances actuelles.

Une autre avenue à envisager est d'entreprendre des démarches afin d'évaluer s'il est possible que les employés redéployés soient couverts par l'assurance responsabilité applicable dans le réseau de la santé et des services sociaux.

CNESST

Dans le communiqué publié hier, le ministère indique qu'il s'est interrogé sur différentes questions en lien avec la survenance d'un accident de travail subi par un employé redéployé.

Des vérifications sont en cours notamment afin de déterminer quel employeur serait responsable de faire les suivis des dossiers d'accidents du travail survenus dans ces circonstances et à qui seraient imputés les coûts en lien avec ceux-ci. Nous suivons de près les développements à cet effet.

Nous désirons souligner que selon nous, si la commission scolaire devait être considérée comme responsable de la gestion de ces accidents du travail et être celle à qui doivent être imputés les coûts en lien avec ceux-ci, des demandes de transferts de coûts pourraient être déposées.

En effet, nous avons répertorié de la jurisprudence suivant laquelle un transfert de coûts a été accordé dans le cadre d'un accident survenu lors d'un prêt de service temporaire entre commissions scolaires, à l'époque de la crise du verglas. Ces principes pourraient être applicables au redéploiement requis en raison de la COVID-19.

Refus du redéploiement par l'employé

À moins que la situation ne soit justifiée par exemple par des motifs de santé, notre compréhension est à savoir que l'employé ne peut refuser le redéploiement. À défaut d'une démission, nous sommes d'avis que les mesures usuelles en pareilles circonstances pourraient s'appliquer, soit la coupure de traitement afférente (mesure administrative) et/ou l'imposition d'une mesure disciplinaire. Chaque situation doit toutefois être évaluée à son mérite, en fonction de toutes les circonstances applicables.

Lieu d'affectation

Suivant l'avis du Ministère, l'Arrêté ne prévoit aucune limite quant au rayon maximal de déplacement du personnel redéployé.

Soulignons que l'Arrêté prévoit que les conditions de travail du personnel redéployé relativement à « l'affectation » sont celles en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux, sous réserve des modifications apportées par l'arrêté ministériel 2020-007. Ce dernier prévoit que les articles relatifs aux mouvements de personnel, incluant l'affectation, sont modifiés pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à un autre endroit.

Les conditions de travail autres que les tâches et fonctions, l'affectation, l'horaire de travail, la journée régulière de travail et la prise de congés sont quant à elles régies par la convention collective liant le syndicat de l'employé et la commission scolaire.

Les conventions collectives applicables dans le réseau de l'éducation prévoient une limite de 50 kilomètres dans le cadre des dispositions portant sur les mouvements de personnel. L'arrêté 2020-008 prévoyait néanmoins que les articles relatifs au mouvement de personnel de ces conventions étaient modifiés pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à l'endroit où les besoins le justifient.

Bien que l'interprétation des arrêtés milite en faveur de l'inapplication de cette limite de 50 kilomètres, nous recommandons d'agir avec prudence et de tenter, autant que possible, de respecter cette condition.

Suivant l'avis du Ministère, les frais de déplacement sont assumés par la commission scolaire selon les règles en place dans celle-ci. Certaines commissions scolaires ont des politiques qui prévoient le

remboursement de frais lorsque l'employé se rend à un lieu autre que le lieu principal ou le lieu habituel. Ces éléments amènent à faire preuve de prudence et nécessitent des réflexions et une vigie.

Communications avec le syndicat et le réseau de la santé et des services sociaux

L'Arrêté prévoit que les syndicats ou associations concernés doivent être consultés avant de redéployer du personnel, à moins que l'urgence de la situation ne permette pas de le faire, auquel cas les syndicats ou associations doivent être avisés dans les meilleurs délais.

De l'avis du Ministère, les commissions scolaires demeurent les employeurs des employés redéployés, et ces derniers demeurent représentés par leur syndicat habituel du réseau de l'éducation.

Dans les circonstances, nous recommandons que les commissions scolaires maintiennent des communications et consultations avec les syndicats sur les questions touchant les relations de travail des employés redéployés. Soulignons qu'avant même l'Arrêté du 10 avril 2020, l'arrêté 2020-008 prévoyait que la commission scolaire devait consulter les syndicats concernés, sauf urgence, avant d'appliquer une des mesures prévues quant à la réaffectation d'un employé, ce qui pouvait comprendre l'horaire de travail pour répondre aux besoins. Nous croyons que les mesures prévues à l'arrêté 2020-008 ont été modifiées par l'Arrêté du 10 avril 2020, mais maintenons tout de même qu'il est important d'assurer une vigie et des communications avec le syndicat en regard de l'horaire de travail de l'employé redéployé notamment.

Il est également recommandé qu'une vigie et des communications régulières soient entreprises par les commissions scolaires avec le milieu de santé et services sociaux où l'employé est redéployé pour assurer le respect des conditions de travail applicables.

Et pour la suite...

Comme nous avons tous pu le remarquer, la situation évolue très rapidement. Nous suivons de très près les développements et vous invitons à en faire tout autant, afin d'adapter votre position à la situation actuelle, au jour le jour.

Nous veillerons à vous faire part de toutes autres pistes de réflexion utiles pour la gestion en ressources humaines liée à cette situation particulière. Dans l'intervalle, notre équipe demeure

disponible pour vous soutenir et vous accompagner en regard des divers questionnements et problématiques soulevés.

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.