

COVID-19 / Vigie relations de travail : modifications importantes des conventions collectives du personnel scolaire par arrêté ministériel le 18 mars 2020

Québec, 19 mars 2020

État de situation :

La prévention contre la propagation de la COVID-19, au cœur des préoccupations actuelles, a mené le Gouvernement du Québec à mettre en place des mesures en conformité avec la *Loi sur la santé publique*. Ces mesures peuvent avoir des effets considérables dans les différents milieux du secteur de l'éducation qui doivent composer rapidement avec celles-ci, organiser leurs services et veiller à assurer la présence du personnel afin de répondre aux besoins en constante évolution.

Le 13 mars dernier, le gouvernement déclare, notamment par décret, la suspension des services éducatifs et d'enseignements. De plus, il est également prévu que des services d'urgence doivent être organisés pour les enfants dont l'un des parents occupe un emploi jugé essentiel, suivant une liste élargie le 17 mars.

Conjuguer les conditions de travail du personnel scolaire avec les « nouveaux horaires », l'affectation et la mobilisation du personnel s'avère un défi de taille. L'objet du présent bulletin est d'exposer les modifications aux conventions collectives (ententes nationales, locales et arrangements locaux) occasionnées par l'arrêté ministériel du 18 mars 2020.

Nous commenterons chacune de ces modifications afin de vous outiller quant à la teneur de celles-ci et que vous ayez en main les réponses utiles pour mettre en œuvre les mesures prises par le gouvernement.

Modifications aux conventions collectives

L'arrêté ministériel prévoit :

Les conventions collectives ou ententes, de niveau national, local ou régional en vigueur entre les commissions scolaires d'une part, et l'ensemble des syndicats d'autre part, sont modifiées suivant ce qui suit

1° les articles relatifs au mouvement de personnel ayant trait, notamment, au comblement des absences ou au remplacement, à l'affectation, la réaffectation ou au déplacement du personnel sont modifiés pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à l'endroit et au moment où les besoins le justifient. Le personnel peut ainsi être affecté à des tâches d'un autre titre d'emploi, dans une autre unité d'accréditation ou chez un autre employeur;

Nos commentaires :

Par cette modification, le gouvernement donne une latitude importante aux commissions scolaires, notamment en leur permettant d'affecter son personnel, sans considération des statuts d'engagement, des listes de priorité et des séquences de remplacement, dans les cas où les besoins le justifient. En d'autres mots, une fois les besoins identifiés, l'employeur a la discrétion de choisir le moment et les salariés qu'il assigne. La seule limite est le respect de son obligation de bonne foi, et donc que la décision ne soit pas abusive, arbitraire ou discriminatoire.

L'employeur peut également affecter un employé dans n'importe quel poste, et ce, même s'il s'agit d'une autre classe d'emploi et même d'une autre accréditation, sous réserve de la capacité et des connaissances requises. Toutefois, notons que si une commission scolaire demande à un salarié d'effectuer des tâches d'une classe d'emploi inférieure, il ne peut pas y avoir de diminution de traitement. De même, toute personne ainsi requise devra être rémunérée à taux simple pour les heures additionnelles à sa semaine régulière de travail.

Par exemple, dans le contexte actuel, les commissions scolaires pourraient affecter tant les enseignants, les professionnels que le personnel de soutien pour veiller au fonctionnement des services de garde. Autre exemple, des employés tels que des secrétaires d'école pourraient aussi être affectés à la paie pour permettre le maintien de ce service.

L'arrêté ministériel prévoit :

2° les articles relatifs aux horaires de travail sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins;

Nos commentaires :

Pour ce qui est du personnel de soutien, selon notre interprétation, ce paragraphe modifie l'article 8-2.00 intitulé « Semaine et heures de travail » des différentes conventions collectives applicables dans votre milieu. Toujours si les besoins le justifient, les commissions scolaires pourraient ne pas appliquer la répartition des jours de travail dans la semaine, ce qui inclut les journées consécutives de congé. Par ailleurs, l'employeur pourrait également modifier l'horaire de travail sans devoir donner un préavis écrit de 30 jours au syndicat.

Concernant le personnel professionnel, l'article 8-2.00 - « Horaire de travail » est modifié. Les commissions scolaires peuvent alors modifier les horaires sans devoir consulter les professionnels et leur donner un préavis de 2 semaines. Au surplus, la période de repos de 12 heures prévue à la clause 8-2.05 ne serait plus obligatoire.

Pour ce qui est du personnel enseignant, il est généralement prévu dans les ententes locales que la commission scolaire ne peut modifier la tâche d'un enseignant après le 15 octobre. Or, ces dispositions ne s'appliqueraient plus si l'employeur a un besoin, celui-ci pouvant affecter un enseignant à un autre poste et à un autre moment que ce qui est indiqué dans sa tâche.

L'arrêté ministériel prévoit :

3° les articles relatifs à l'octroi d'une rémunération ou d'une compensation additionnelle à celle versée pour la rémunération des heures normales et des heures supplémentaires lorsque des services doivent être maintenus, notamment en raison d'un cas de force majeure, sont inapplicables.

Nos commentaires:

Par ce paragraphe, il est prévu que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne sont pas applicables, le COVID-19 étant un cas de force majeure. Par exemple, dans le cas où une commission scolaire modifierait l'horaire d'un salarié et le réaffecterait dans un autre poste, ce dernier ne pourrait réclamer des heures supplémentaires si l'employeur l'affecte en dehors de sa semaine régulière de travail, de sa journée régulière ou de son horaire.

L'employeur doit tout de même respecter la Loi sur les normes du travail qui prévoit notamment le calcul des heures supplémentaires au-delà des 40 heures par semaine.

De plus, il est possible de croire que l'article 59.0.1 de cette loi, lequel permet à un employé de refuser de travailler si l'employeur ne lui a pas remis son horaire 5 jours à l'avance, ne s'appliquerait pas en l'espèce. En effet, en vertu du second alinéa de cet article, lequel prévoit les cas d'exception, il pourrait s'agir d'une situation où « il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population » ou un cas de force majeure.

Conclusion

Malgré ce décret, nous sommes conscients que des questions demeurent. Par ailleurs, étant donné l'évolution rapide des derniers jours, nous ne sommes pas à l'abri de l'adoption de nouvelles mesures par le gouvernement ou encore une modification de cet arrêté ministériel afin de l'adapter à de nouveaux enjeux.

En toute situation, nous sommes assurés que vous saurez prendre les décisions requises et que vous les mettrez en œuvre en informant votre personnel de leur fondement et des principes de santé publique et d'équité qui vous auront gouvernés.

Pour une situation particulière ou encore si vous deviez avoir des questionnements plus particuliers en lien avec l'organisation du travail ou encore les conditions de travail des membres de votre personnel, n'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre équipe qui assure une vigie quotidienne de la situation.

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.