

MISE À JOUR DU 12 mai 2020

Questions et réponses concernant le redéploiement du personnel du réseau scolaire ou du réseau collégial vers le réseau de la Santé et des Services sociaux

1. ENGAGEMENT

Q : Qui est le véritable employeur?

R : Le lien d'emploi de l'employé redéployé est maintenu avec la commission scolaire ou le collège.

Q : Est-ce qu'un employé peut refuser la demande de redéploiement?

[MODIFIÉE] R : À moins de contre-indications particulières de santé, un employé ne peut refuser une affectation. Il est toutefois demandé aux employeurs du RSSS de prioriser le redéploiement du personnel de la santé avant celui de l'éducation.

Q : Comment les ressources seront redéployées?

R : Compte tenu que plusieurs établissements se sont déjà dotés de procédures, il est recommandé que chaque établissement convienne de ses propres procédures.

Q : Est-ce que l'employé qui refuse le redéploiement et qui n'a pas de contre-indications particulières de santé justifiant un refus peut démissionner afin de ne pas être contraint à offrir une prestation de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS)? Et si oui, pourra-t-il bénéficier de la Prestation canadienne d'urgence (PCU)?

[MODIFIÉE] R : L'employé peut toujours démissionner avec toutes les conséquences sur le lien d'emploi dans la commission scolaire ou le collège. Les règles d'obtention de la PCU relèvent du gouvernement fédéral.

Q : Comment faire l'arbitrage entre les services à maintenir dans la commission scolaire ou le collège versus les besoins identifiés par le RSSS?

[MODIFIÉE] R : L'urgence sanitaire actuelle nécessite de tout mettre en place pour pouvoir prêter main forte au RSSS, plus spécifiquement dans les CHSLD et autres établissements de santé et services sociaux offrant des services aux aînés. Dans ces circonstances, il est demandé au réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur de mettre en œuvre tout ce qui est nécessaire pour venir en aide au RSSS, selon les besoins qui leur sont communiqués par les établissements identifiés dans le RSSS. Compte tenu que ces besoins sont spécifiques à certains établissements et à certaines régions, il est également demandé à ce que le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur maintienne les services éducatifs et d'enseignement.

Q : Quelles seront les nouvelles fonctions de la personne redéployée?

R : Le RSSS déterminera les conditions de travail du personnel redéployé relativement aux tâches et aux fonctions, à l'affectation, à l'horaire de travail, à la journée régulière de travail et à la prise de congés avec ou sans solde, et ce, selon le titre d'emploi occupé.

Q : Est-ce que l'horaire de travail de la personne redéployée sera maintenu dans le réseau de la santé et des services sociaux?

R : Non, les horaires de travail seront établis selon les besoins du RSSS. Toutefois, il est demandé aux dirigeants de ces établissements d'assurer une intégration adéquate et respectueuse du personnel temporaire au sein de leurs établissements en tenant compte de la situation particulière de ce dernier.

Q: Est-ce que l'employé redéployé pourra bénéficier d'un accueil et d'un accompagnement?

[MODIFIÉE] R: Oui, il est de la responsabilité du RSSS de s'assurer que le personnel redéployé reçoit l'accueil, l'accompagnement et la formation nécessaire pour l'accomplissement de ses fonctions.

Q : Qui a la responsabilité de fournir l'équipement et le matériel de protection nécessaire aux employés redéployés ?

R : Il relève de la responsabilité du RSSS de fournir tout l'équipement et le matériel de protection nécessaire.

Q : Qui peut intervenir auprès des ressources humaines d'un CIUSSS ou d'un CISSS si les droits de la personne redéployée ne sont pas respectés?

R : La direction générale et sa direction des ressources humaines de la commission scolaire ou du collège de la personne redéployée.

[NOUVEAU] Q : Qu'advient-il si le contrat de travail d'un employé se termine pendant son redéploiement?

R : Le contrat de travail prendra fin à la date prévue. Si la personne souhaite poursuivre ses activités au sein du RSSS, elle pourrait voir à se faire engager de manière temporaire dans le RSSS ou poursuivre en volontariat via le site jecontribue.qc.ca.

[NOUVEAU] Q : Comment le cas du personnel qui travaillait déjà dans les deux réseaux doit-il être traité? Est-ce que le RSSS peut exiger que ce personnel soit disponible à temps plein conformément à l'arrêté ministériel 2020-007 et ce, malgré ses engagements auprès de son employeur du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur ou doit-il plutôt agir conformément à l'arrêté ministériel 2020-019?

R : Pour éviter les cas de double rémunération, il est recommandé que les établissements du RSSS agissent conformément à l'arrêté ministériel 2020-019 pour le redéploiement de tout le personnel ayant actuellement un lien d'emploi avec une commission scolaire ou un collège.

[NOUVEAU] Q : Lorsqu'une personne n'est pas membre d'un ordre professionnel et qu'elle est redéployée dans un corps d'emploi qui l'exige, qui doit faire les démarches pour obtenir une autorisation spéciale de l'ordre professionnel?

R : Le ministère ne peut répondre à cette question. Tel que prévu à l'arrêté ministériel 2020-004, nous vous référons à l'ordre de la profession visée pour obtenir davantage d'informations à cet égard.

[NOUVEAU] Q : Qui sera l'employeur des étudiants qui travailleront dans le RSSS? Qui sera en charge de leur rémunération?

R : C'est le RSSS qui sera l'employeur et qui sera en charge de la rémunération des étudiant(e)s redéployé(e)s dans le RSSS.

2. UNITÉ D'ACCREDITATION

Q : Est-ce que la personne redéployée conservera la même unité d'accréditation à laquelle elle est rattachée dans le réseau de l'éducation, le cas échéant? Est-ce qu'elle continuera de payer les mêmes cotisations syndicales, le cas échéant?

R : Oui, la personne redéployée conserve la même unité d'accréditation et continue de payer les mêmes cotisations syndicales.

3. RÉMUNÉRATION

Q : Quelle sera la rémunération de la personne redéployée?

R : La rémunération de la personne redéployée sera celle à laquelle elle aurait droit au sein de la commission scolaire et du collège, et ce, conformément aux heures prévues et connues à son contrat de travail. La personne redéployée bénéficiera également de certaines primes (voir section 4).

Pour le personnel professionnel et de soutien :

Toute heure travaillée en sus de celles prévues au contrat de travail sera rémunérée selon le taux prévu à l'échelle de traitement de la classe d'emploi occupé par l'employé du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur redéployé au RSSS.

De plus, les dispositions des conventions collectives du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur continueront de s'appliquer quant à la rémunération du temps ou du travail supplémentaire.

Pour le personnel enseignant :

Le travail exécuté par le personnel enseignant redéployé au-delà de la semaine normale de travail est rémunéré à un taux horaire correspondant à 1/1280 de la rémunération annuelle d'une prestation équivalente à 32 heures par semaine, lequel est majoré de 50 % pour tout travail exécuté au-delà de 40 heures au cours d'une même semaine.

Pour le personnel enseignant à la leçon, à taux horaire ou le suppléant occasionnel?

[MODIFIÉE] Le travail exécuté par le personnel enseignant à la leçon, à taux horaire ou le suppléant occasionnel redéployé au-delà de l'horaire de travail déjà connu et convenu au sein de la commission scolaire sera rémunéré comme s'il était engagé à titre d'enseignant régulier, et ce,

conformément à sa scolarité et son expérience. Afin de déterminer le taux horaire applicable, le traitement annuel reconnu sera calculé selon la formule établie à l'arrêté pour le personnel enseignant.

Pour le personnel chargé de cours

[MODIFIÉE] Le travail exécuté au-delà de l'horaire de travail déjà connu et convenu pour le chargé de cours redéployé du collègue sera rémunéré comme si ce dernier était engagé à titre d'enseignant régulier, et ce, conformément à sa scolarité et à son expérience.

Pour le personnel d'encadrement

Le travail exécuté par le personnel d'encadrement redéployé au-delà de la semaine normale de travail est rémunéré à un taux horaire correspondant à 1/1826,3 de la rémunération annuelle, lequel sera majoré de 50 % pour tout travail exécuté au-delà de 40 heures au cours d'une même semaine.

Q : Comment la rémunération sera-t-elle versée?

R : La commission scolaire ou le collègue continue de verser la rémunération selon les modalités habituelles. De façon hebdomadaire, le RSSS transmet le nombre d'heures travaillées par jour pour chaque personne redéployée et indiquera les primes applicables.

[MODIFIÉE] Q : Qui va payer les heures effectuées en sus des heures prévues au contrat de travail des employés redéployés ainsi que les primes du RSSS?

R : La commission scolaire ou le collègue demeure responsable du versement du traitement des employés redéployés. Les éléments de rémunération versés en sus de ce qui était prévu au contrat de travail seront toutefois remboursés par le RSSS.

Q : De quelle façon les commissions scolaires et les collèges seront informées des heures travaillées par le personnel redéployé?

[MODIFIÉE] R : Le RSSS doit transmettre à la commission scolaire ou au collègue, sur une base hebdomadaire, l'information requise pour assurer la rémunération du personnel redéployé de même que les primes applicables s'il y a lieu. C'est la commission scolaire ou le collègue qui va procéder aux différents paiements.

[NOUVEAU] Q : Est-ce que le personnel redéployé est contraint d'accepter de faire du temps supplémentaire obligatoire?

R : L'arrêté ministériel 2020-019 prévoit que les conditions de travail relativement à l'horaire de travail et à la journée régulière de travail sont celles en vigueur dans le RSSS.

[NOUVEAU] Q : Pour plusieurs commissions scolaires et collèges, le personnel redéployé ne peut être couvert par l'assurance responsabilité dans le cadre de leurs fonctions dans le RSSS. Qui va couvrir ce personnel?

R : Actuellement en analyse

4. PRIMES

Q : Est-ce que l'employé redéployé aura droit aux primes versées dans le RSSS ?

[MODIFIÉE] R : À la rémunération, s'ajoutera l'octroi des primes et suppléments applicables au personnel salarié du RSSS ainsi que des mesures qui sont prévues aux arrêtés numéros 2020-015 du 4 avril 2020, 2020-017 du 8 avril 2020, 2020-020 du 10 avril 2020 et 2020-023 du 17 avril 2020, y compris des primes temporaires qui sont prévues à ces arrêtés, à moins qu'il bénéficie d'une prime comparable dans le secteur de l'éducation.

Q: Est-ce que le système de paie des commissions scolaires et des collèges seront adaptés pour le versement des primes du RSSS?

R: Les discussions sont en cours avec les fournisseurs de paie.

5. AUTRES CONDITIONS

Q : Est-ce que l'employé redéployé continuera d'accumuler de l'ancienneté ? Est-ce que cette période comptera aux fins d'avancement d'échelon? Est-ce que cette période sera comptabilisée pour l'accumulation de vacances?

R : Pour les fins de l'accumulation de vacances, de jours de congé de maladie, de l'ancienneté, de l'expérience et du service actif ou du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence, seule la prestation de service qui est prévue au contrat de travail connu et convenu avec la commission scolaire ou le collège sera comptabilisée.

Q : Est-ce que cette période sera considérée pour les périodes d'évaluation, de probation, d'adaptation ou d'essai?

Les heures de travail effectuées dans le RSSS ne seront pas considérées pour ces périodes.

Q : Sur quel salaire la personne redéployée cotisera-t-elle aux différents régimes étatiques (RRQ, Assurance emploi, RQAP)?

R : L'ensemble du salaire (éducation et santé) est cotisable aux différents régimes étatiques sous réserve de l'atteinte des cotisations maximales prévues.

Q : Sur quel salaire la personne redéployée cotisera-t-elle à son régime de retraite (RREGOP ou RRPE)?

R : L'ensemble du salaire (éducation et santé), à l'exception des primes applicables et du salaire découlant des heures supplémentaires, est cotisable au régime de retraite.

Q : Sur quel salaire la personne redéployée contribuera-t-elle à son régime d'assurance collective?

R : Les primes d'assurance versées au régime d'assurance collective seront en fonction du salaire prévu au contrat de travail connu et convenu dans le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

[NOUVEAU] Q : Est-ce que les vacances du personnel redéployé sont maintenues?

R : L'arrêté ministériel 2020-019 permet que les conditions de travail du personnel redéployé relativement aux tâches et aux fonctions, à l'affectation, à l'horaire de travail, à la journée régulière de travail, et à la prise de congés avec ou sans solde, soient celles en vigueur dans le

réseau de la santé et des services sociaux selon le titre d'emploi occupé au sein de ce réseau, incluant les modifications prévues à l'arrêté numéro 2020-007 du 21 mars 2020, en faisant les adaptations nécessaires.

Il est prévu dans l'arrêté ministériel 2020-007 que 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.

6. FISCALITÉ

Q : Est-ce que les sommes versées à l'employé redéployé en sus de son traitement habituel seront imposables?

R : Oui, si ceux-ci représentent une rémunération.

Q : Est-ce que la commission scolaire ou le collège devra comptabiliser au T4 de l'employé redéployé la rémunération additionnelle perçue dans le cadre du déploiement?

R : Oui

7. ACCIDENT DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ

Q : Si, pendant la durée du mandat, l'employé de la commission scolaire ou du collège redéployé dans le RSSS subit un accident de travail ou débute une invalidité, qui aura la responsabilité de faire le suivi du dossier? Qui devra verser les prestations à l'employé? Est-ce que les primes, s'il y a lieu, seront considérées dans le calcul des prestations?

R : Actuellement en analyse.

Q : Si l'employé de la commission scolaire ou du collège devient invalide lors de son redéploiement, quelle sera sa prestation d'assurance salaire?

R : Les prestations d'assurance salaire seront calculées et versées sur la base du contrat de travail connu et convenu dans le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

Actuellement en analyse concernant les chargés de cours du réseau collégial.

Q : Si l'employé de la commission scolaire ou du collège subit un accident du travail lors de son redéploiement, quelle sera sa prestation d'invalidité?

R : À valider par la CNESST.

8. AUTRES CONSIDÉRATIONS

Q : Le personnel redéployé a-t-il droit à la compensation pour frais de garde de 30,00 \$?

[MODIFIÉE] R : Oui, le personnel redéployé qui effectue un quart complet de travail en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine peut bénéficier d'une allocation équivalant à un montant fixe de 30,00 \$ en compensation des frais de garde d'enfants âgés de 13 ans et moins, sur présentation de pièces justificatives. Le RSSS fournira à la commission scolaire ou au collège, toutes les informations relatives à la compensation pour frais de garde pouvant être versée à la personne redéployée via le formulaire prévu à cet effet.

Q : Le personnel redéployé a-t-il droit à la compensation pour l'allocation de repas de 15,00 \$?

[MODIFIÉE] R : Oui, le personnel redéployé qui se retrouverait dans une situation de temps supplémentaire si elle faisait partie du RSSS se voit offrir, lorsqu'une période de repas est prévue durant ce quart de travail, une compensation financière de 15,00 \$, à l'exception de la personne salariée en télétravail et de celle qui se qualifie pour l'allocation de repas lors de déplacements en conformité avec les dispositions applicables des conventions collectives. Le RSSS fournira à la commission scolaire ou au collège, toutes les informations relatives à la compensation pour l'allocation de repas pouvant être versée à la personne redéployée.

Q : Les montants octroyés pour frais de garde et allocation de repas sont-ils imposables?

[MODIFIÉE] R : Les frais de garde ne sont pas imposables, tandis que les allocations de repas le sont.

Q : Y'a-t-il une limite de distance entre la résidence de l'employé et le lieu du redéploiement?

[MODIFIÉE] R : L'arrêté ministériel ne prévoit aucune limite quant au rayon maximal de déplacement du personnel. Le RSSS assumera les frais de déplacement et d'hébergement, s'il y a lieu. Le RSSS devra par ailleurs s'occuper des modalités de déplacement et d'hébergement.

Q : Pour le remboursement des frais de déplacements, est-ce les modalités de la commission scolaire ou du collège qui s'appliquent ou celles de l'établissement de santé?

R : Ce sont les modalités de la commission scolaire ou du collège qui s'appliquent.