

**Document sur les conditions de travail
applicables
aux ressources humaines alternatives
dans un contexte de pandémie**

**29 mars 2006
Direction générale du personnel réseau et ministériel**

PANDÉMIE

RESSOURCES HUMAINES ALTERNATIVES

Conditions de travail applicables

Le gouvernement et les autorités sanitaires du Québec prennent au sérieux l'alerte médicale lancée par l'Organisation mondiale de la Santé concernant une possible pandémie d'influenza. Le risque est réel et les conséquences d'un tel phénomène sur la santé de la population ainsi que sur notre capacité à assurer les soins pourraient être considérables. C'est pourquoi nous nous préparons depuis plusieurs mois à intervenir rapidement et adéquatement en cas de crise.

Selon le scénario retenu actuellement par le ministère aux fins de la planification, jusqu'à 35 % du personnel du réseau de la santé et des services sociaux pourrait être touché par l'influenza en cas de pandémie au Québec. Ceci représente plus de 80 000 de nos employés. Toujours selon ces simulations, près de 20 000 de ces personnes pourraient être atteintes par la maladie en même temps. Une disponibilité accrue de la main-d'œuvre serait alors requise, notamment pour la dispensation des soins et des services dans les établissements du réseau, dans les cliniques privées et possiblement dans des sites non traditionnels ainsi que pour une vaccination de masse.

L'utilisation du personnel de l'établissement demeure toutefois la première source de main-d'œuvre avant l'utilisation de ressources humaines alternatives. Cependant, considérant les éléments énoncés ci-haut, nous devons constituer un bassin de personnes extérieures au réseau (ressources humaines alternatives) qui seraient disponibles dans toutes les catégories de personnel.

Les ressources humaines alternatives sont composées de personnel salarié, de personnel d'encadrement, de professionnels de la santé et de médecins.

Recensement des ressources humaines alternatives

L'objectif poursuivi par les autorités sanitaires du Québec est de faire en sorte que chaque établissement du réseau dispose d'une liste de toutes les personnes disponibles pour soutenir le personnel régulier lors d'une pandémie. Ces personnes volontaires pourraient être des anciens employés et professionnels du réseau (retraités ou non), des employés de la fonction publique, du réseau de l'éducation ou des

agences, des nouveaux diplômés, des étudiants ou du personnel actif à l'extérieur du réseau.

Pour les membres, les étudiants ou ex-membres d'un ordre professionnel, la collaboration des ordres professionnels est essentielle afin de mieux cerner le profil des personnes recherchées et de procéder à leur recensement.

Pour les catégories de personnel qui ne sont pas regroupées dans un ordre professionnel, les établissements devront contacter eux-mêmes leurs anciens employés; les agents payeurs leur transmettront les dernières coordonnées de ces personnes au besoin.

Les secteurs de la fonction publique et de l'éducation seront aussi mis à contribution pour recruter des ressources humaines alternatives susceptibles de provenir de leur milieu.

La CARRA sera sollicitée pour informer les retraités du réseau qu'ils peuvent se porter volontaires auprès de leur ordre professionnel ou de leur ancien employeur, le cas échéant.

Droit de pratique et formation

Plusieurs des professions du domaine de la santé sont des professions d'exercice exclusif ; par conséquent, seuls les membres de ces ordres peuvent exercer l'activité professionnelle réservée.

Les mécanismes habituels de délivrance de permis nécessitent des contrôles et de nombreux délais dans le but de vérifier la compétence des candidats dans une perspective de protection du public. Dans un cas d'urgence, aucune mesure spécifique n'est prévue pour pouvoir habiliter de façon accélérée de nouveaux ou d'anciens membres des ordres professionnels. Il s'agit d'un sujet en discussion avec les ordres professionnels.

Pour référence, on se rappellera que la Loi sur la santé publique et la Loi sur la sécurité civile contiennent des dispositions qui permettraient d'élaborer un mécanisme accéléré.

Une formation d'appoint peut être requise afin d'assurer une pratique professionnelle adéquate. À cet égard, des échanges devront avoir lieu avec les ordres professionnels pour bien cerner les besoins de formation.

Rémunération et conditions de travail des ressources humaines alternatives

Statut

Toute ressource humaine alternative salariée ou d'encadrement est considérée travailleur temporaire à durée déterminée. Ses conditions de travail sont celles des salariés ou des cadres à temps partiel du réseau de la santé et des services sociaux à l'exception des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire qui demeurent compensés en pourcentage pour la durée de leur engagement.

Toutefois, les ressources humaines alternatives qui proviennent du secteur de la fonction publique (ministères, organismes) ou du secteur de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités) et qui viennent soutenir le réseau, maintiennent leur lien d'emploi, leurs conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux auprès de leur employeur d'origine et demeurent salariés de cet employeur, mais prêtés pour un temps limité au réseau de la santé et des services sociaux.

Rémunération

Le personnel alternatif est rémunéré conformément aux conventions collectives et aux décrets applicables.

Les pourcentages de compensation des avantages sociaux applicables aux salariés à temps partiel s'appliquent aux ressources humaines alternatives, peu importe qu'elles travaillent à temps complet ou à temps partiel.

Toute ressource humaine alternative qui provient du secteur de la fonction publique (ministères, organismes) ou du secteur de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités) est rémunérée selon leurs conventions collectives et les décrets applicables.

Les ententes avec les fédérations médicales s'appliquent également.

Frais de déplacement et d'hébergement

La ressource humaine alternative qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura à se déplacer pour fournir sa prestation de travail, verra ses frais de déplacement et d'hébergement remboursés par l'établissement qui requiert ses services, selon les tarifs applicables.

Assurance-responsabilité professionnelle

La couverture d'assurance-responsabilité dont bénéficient les employés réguliers sera étendue aux ressources humaines alternatives.

Santé – Sécurité au travail

Les ressources humaines alternatives bénéficieront des mêmes mesures de protection que celles appliquées au personnel régulier.

Rente de retraite

Dans le cas d'une personne retraitée, elle participe automatiquement à son régime de retraite, sauf si elle choisit de ne pas le faire.

Si elle y participe, sa rente est temporairement suspendue, elle cotise au régime et elle accumule du service; si elle n'y participe pas, elle continue de recevoir sa rente¹.

Conditions de travail s'appliquant au personnel salarié

Les conditions de travail s'appliquant au personnel salarié sont celles qui portent sur les matières nationales prévues à la convention collective applicable aux salariés à temps partiel, selon la catégorie de personnel prévue par la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, (Loi 30) (L.R.Q., chapitre U-0.1).

En ce qui concerne les conditions de travail portant sur les matières locales, elles sont définies par l'employeur, en vertu de la mise en application de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*.

Conditions s'appliquant au personnel d'encadrement

Les dispositions relatives à la rémunération et aux primes prévues aux décrets stipulant les conditions de travail et de rémunération du personnel d'encadrement à temps partiel s'appliquent.

Les bénéfices marginaux applicables aux cadres à temps partiel non couverts par les régimes d'assurances s'appliquent au personnel alternatif d'encadrement.

1. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux participants des programmes de départ volontaire à la retraite.

Conditions s'appliquant aux professionnels de la santé

Pour les médecins omnipraticiens en pratique et ceux retraités ayant le droit d'exercice requis

La rémunération des médecins interpellés dans le cadre d'activités relevant de la santé publique est régie par l'entente particulière relative à la santé publique.

Ladite entente a pour objet la détermination de certaines conditions particulières d'exercice et de rémunération du médecin qui exerce dans le cadre de la santé publique. En vertu de cette entente, les activités rémunérées le sont : en situation de sinistre, de catastrophe ou d'épidémie réelle ou appréhendée, et ce, pour la dispensation, à titre exceptionnel et temporaire, de services cliniques, ceux-ci comprenant, en pareille situation, les vaccinations de population-cible.

Si des médecins omnipraticiens sont interpellés pour dispenser des services dans les autres secteurs d'activités, les activités professionnelles sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'entente générale.

Pour les médecins spécialistes en pratique et ceux retraités ayant le droit d'exercice requis

Les médecins spécialistes en santé communautaire sont rémunérés selon les dispositions prévues à l'annexe 14 de l'accord-cadre.

Pour les autres médecins spécialistes, les activités professionnelles sont rémunérées selon les dispositions prévues à l'accord-cadre.

Pour les retraités omnipraticiens et spécialistes ayant le droit d'exercice requis, le remboursement des primes d'assurance-responsabilité sera possible dans la mesure où ils ne bénéficient pas déjà d'une telle couverture.

Pour informations supplémentaires sur la pandémie d'influenza

Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec :

http://www.msss.gouv.qc.ca/sujets/prob_sante/influenza.html

Organisation mondiale de la Santé : <http://www.who.int/fr/>

Santé-Canada : http://www.hc-sc.gc.ca/dc-ma/avia/index_f.html