



GUIDE DE RÉFÉRENCE – 7 janvier 2021

Interdiction de travailler pour le personnel salarié du réseau de la santé et des services sociaux lors d'un retour au Canada.

Le présent guide de référence vise uniquement l'application des mesures relatives à l'interdiction de travailler pour une période de 14 jours suivant le retour au Canada d'une personne salariée qui travaille dans le domaine de la santé et des services sociaux en vertu de [l'arrêté ministériel 2020-107](#) du 23 décembre 2020 (ci-après « l'Arrêté »). Ce guide a été rédigé en collaboration avec la Direction principale des conditions de travail – cadres et salariés du réseau et hors établissement et il vise à encadrer le retour au travail des personnes dont les conditions de travail sont sous la responsabilité de cette direction ainsi que celle du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, lorsqu'elles ont voyagé à l'extérieur du Canada durant la période de l'état d'urgence sanitaire.

L'ensemble des mesures prévues dans la série d'ordonnances émises, dont les décrets relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois, continuent de s'appliquer.

MODALITÉS D'APPLICATION

Q.1 Quelle est la définition du mot « personne » au sens de l'Arrêté?

R Ce terme vise quiconque travaille ou exerce sa profession dans le domaine de la santé et des services sociaux, au sens large de cette expression. Cela inclut notamment :

- Toute personne travaillant ou exerçant une profession pour un établissement public ou privé conventionné;
- Les personnes responsables d'une ressource intermédiaire ou de type familial (RI-RTF) dont la résidence principale correspond également au lieu dans lequel elles travaillent ou exercent leur profession;
- Les remplaçants des personnes responsables et les employés travaillant dans une RI-RTF;
- Le personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Q.2 Que signifie « personne salariée » au sens de l'Arrêté?

R L'expression « personne salariée » correspond globalement à une relation « employeur-employé » ou « prestataire de services », du point de vue de l'établissement. Il ne faut donc pas limiter l'interprétation de l'Arrêté à la définition de « personne salariée » au sens des conventions collectives du RSSS comme il est d'usage dans le vocabulaire usuel du RSSS.

Q.3 Quels sont les lieux où il est interdit de venir au travail?

R L'Arrêté vise tout milieu de vie et tout lieu où des soins ou des services sont offerts, sans distinction de leur caractère privé ou public. Cela inclut donc, par exemple, les cabinets et cliniques de médecine, les centres de dentisterie et d'optométrie, les

ressources d'hébergement communautaire en dépendance, les ressources communautaires en santé mentale, les maisons de soins palliatifs, les résidences pour personnes âgées, les RI-RTF et les milieux de vie qui font l'objet d'un contrat signé en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. Ainsi, dans le cadre de son emploi, une personne salariée du RSSS ne peut être affectée à l'un de ces lieux.

Q.4 Les services à domicile sont-ils considérés comme des lieux où il est interdit de venir au travail?

R Non. Cependant, l'Arrêté interdit à une personne qui fournit des services à domicile ou dans tout autre milieu de vie de les dispenser s'ils sont rendus à des usagers du RSSS.

Q.5 L'Arrêté prévoit-il une quarantaine obligatoire lors d'un retour au Canada?

R Non. L'imposition ou non de quarantaines lorsqu'une personne traverse la frontière du Canada est de compétence fédérale (*Loi sur la quarantaine* (L.C. 2005, ch. 20) et décret 2020-0967 du 29 mars 2020). L'Arrêté quant à lui prévoit une interdiction de se présenter sur les lieux de travail visés par l'Arrêté, et ce, pour toute personne qui revient au Canada ou qui y entre pour la première fois. Il ne s'agit donc pas d'une quarantaine à proprement parler.

Q.6 La personne salariée qui entre au Canada pour la première fois ou qui y revient et qui ne peut exécuter sa prestation de travail en raison de l'Arrêté est-elle rémunérée durant ses journées d'absence?

R Non. Elle n'est pas rémunérée.

Q.7 Une personne salariée qui, à son retour au Canada, ne peut exécuter sa prestation de travail en raison de l'Arrêté peut-elle être sujette à des mesures disciplinaires ou administratives?

R Oui. Il est de la responsabilité de la personne salariée de s'assurer que ses vacances et, au besoin, ses congés ou son congé sans solde, préalablement autorisés incluent **l'ensemble des 14 jours** où elle ne peut travailler suivant l'Arrêté. Si elle ne le fait pas ou si elle quitte sans avoir obtenu cette approbation, elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives allant jusqu'à la perte d'ancienneté ou de service continu, selon le cas, le tout suivant les conditions de travail en vigueur chez son employeur.

Q.8 Une personne salariée qui avait déjà quitté le Canada au moment de l'entrée en vigueur de l'Arrêté peut-elle aussi faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives?

R Oui. Sous réserve que l'absence de cette personne puisse être sujette à l'imposition de telles mesures en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

Dans le cas d'une personne salariée du RSSS, les conventions collectives et autres conditions de travail (ex. : le *Répertoire des conditions de travail des employés syndiqués et des employés non syndiqués du RSSS* ou le *Règlement sur certaines conditions de travail applicables au personnel d'encadrement*

du RSSS) permettent de prendre des mesures comme la perte d'ancienneté ou de service continu, selon le cas.

Q.9 Le télétravail peut-il permettre à une personne salariée qui revient au Canada d'être rémunérée et d'éviter des mesures disciplinaires ou administratives pour les 14 jours suivant son retour?

R Non. La règle est la même pour l'ensemble des personnes salariées du RSSS. Le télétravail ne peut constituer une dérogation à celle-ci, à moins de circonstances exceptionnelles convenues préalablement avec l'employeur.

Q.10 Une personne salariée du RSSS peut-elle écouler ses vacances et ses congés accumulés, quels qu'ils soient, afin d'être rémunérée durant la période de 14 jours suivant son retour?

R Oui. Toutefois, l'écoulement des vacances et des congés doit avoir été convenu préalablement avec son employeur.

Q.11 La personne responsable d'une RI ou d'une RTF qui accueille à son lieu principal de résidence des usagers du RSSS et qui revient de voyage à l'extérieur du Canada :

A. Peut-elle réintégrer sa résidence qui se trouve être le lieu dans lequel elle travaille ou exerce sa profession?

R Oui. À la condition qu'elle s'isole des usagers hébergés à sa résidence pendant une période de 14 jours et qu'elle s'assure, si elle a recours à un remplaçant ou un employé, de conserver la direction et la responsabilité de l'exécution de la prestation de services en tout temps.

B. Continue-t-elle de recevoir sa rétribution?

R Oui. Sous réserve qu'elle assume les frais reliés à son remplacement. Ces frais ne sont d'ailleurs pas remboursables par l'établissement ou le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le cadre des mesures temporaires de soutien pour la COVID-19.