

**A.M., 2020**

**Arrêté numéro 2020-040 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 28 mai 2020**

Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2)

Loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux (2019, chapitre 8)

Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX,

Vu le premier alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), lequel prévoit notamment que le ministre peut, par règlement, déterminer les normes et barèmes qui doivent être suivis par les agences, les établissements publics et les établissements privés conventionnés pour la sélection, la nomination, l'engagement, la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux cadres supérieurs et intermédiaires;

Vu le deuxième alinéa de l'article 1 de la Loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux (2019, chapitre 8), lequel prévoit que le premier règlement pris en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux après le 31 mai 2019 peut, s'il en dispose ainsi, s'appliquer à compter de toute date non antérieure au 23 mars 2015, mais uniquement dans la mesure où il concerne une matière prévue par le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux édicté par l'arrêté ministériel numéro 2015-003 (2015, G.O. 2, 712), dont notamment les mesures de stabilité d'emploi, l'indemnité de fin d'emploi et les congés de préretraite;

Vu le même alinéa qui prévoit que ce règlement s'applique à tout cadre, y compris ceux dont le poste a été aboli depuis sa prise d'effet et qu'il doit être édicté avant le 31 mai 2020;

Vu qu'il y a lieu de remplacer le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux édicté par l'arrêté ministériel numéro 2015-003 (2015, G.O. 2, 712);

Vu que le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1) a été édicté;

Vu qu'il y a lieu de modifier ce règlement à l'égard notamment de toute matière prévue par le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux édicté par l'arrêté ministériel numéro 2015-003 (2015, G.O. 2, 712), conformément à l'article 1 de la Loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux;

Vu l'autorisation obtenue du Conseil du trésor conformément au troisième alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

CONSIDÉRANT QU'il y a lieu d'édicter le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

Est édicté le «Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux» dont le texte apparaît en annexe.

*La ministre de la Santé et des Services sociaux,*  
DANIELLE MCCANN

**Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux**

Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2, a. 487.2)

Loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux (2019, chapitre 8)

1. L'article 94 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1) est remplacé par le suivant :

«**94.** Si le cadre ne peut être remplacé pendant cette période, l'employeur l'avise par écrit de l'abolition de son poste. Cet avis est communiqué au cadre au moins 30 jours avant la date de l'abolition de son poste. Une copie de cet avis est transmise à l'agence et à l'association de cadres concernée, le cas échéant.

Sur réception de cet avis, le cadre choisit par écrit, avant la date de l'abolition de son poste, l'une des 2 options suivantes :

1<sup>o</sup> le remplacement dans le secteur tel que prévu à la section 5 du présent chapitre;

2<sup>o</sup> le départ du secteur tel que prévu à la section 6 du présent chapitre.

Le choix du cadre prend effet à compter de la date de l'abolition de son poste.

Le cadre qui n'a pas transmis son choix à l'employeur à la date de l'abolition de son poste est réputé avoir choisi le remplacement dans le secteur.

L'employeur transmet à l'agence concernée le choix du cadre pris conformément aux deuxième et quatrième alinéas.

Le choix du cadre invalide, en congé parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé. Le cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide.

La période cumulative pendant laquelle un cadre bénéficie des mesures de stabilité d'emploi visées au deuxième alinéa ne peut excéder 36 mois. ».

**2.** L'article 95 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**95.** Un cadre qui a choisi l'option du remplacement dans le secteur maintient son statut de cadre pour une période de remplacement d'une durée qui ne peut excéder 36 mois à compter de la date de l'abolition de son poste.

Pendant la période de remplacement, avec l'autorisation de son employeur et, le cas échéant, celle de l'autre employeur, le cadre, dont le poste est aboli, peut se substituer à un cadre dont le poste n'a pas été aboli, chez son employeur ou chez un autre employeur. Dans ce cas, le cadre dont le poste n'a pas été aboli et qui accepte de se substituer à un cadre dont le poste est aboli, bénéficie de la partie résiduelle de la période de remplacement.

L'employeur maintient, pendant la période de remplacement, le salaire du cadre et, sous réserve de l'article 34.1, l'ensemble de ses conditions de travail de cadre, à la condition que ce dernier ne refuse pas, sans raison valable, de fournir les services demandés par son employeur dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation, de son expérience et, le cas échéant, de son plan de remplacement. Le cadre à temps partiel reçoit, pour sa part, son salaire au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Le salaire qui lui est versé ne peut être inférieur au salaire de la prestation régulière de travail prévue pour son poste.

Au cours de la période de remplacement, le cadre prend les vacances qu'il a accumulées au cours de la période de référence précédente. À la date de la rupture du lien d'emploi, l'employeur d'origine rembourse au cadre un montant équivalent aux vacances annuelles accumulées qui n'ont pas été prises.

Pendant la période de remplacement, le cadre conserve les bénéfices liés aux régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4. Toute période d'invalidité de plus de 3 semaines est exclue de la période de remplacement.

Le congé parental et le congé sans solde d'un cadre en remplacement est exclu de la période de remplacement.

Un prêt de service à la charge d'un autre employeur des secteurs public et parapublic est inclus dans la période de remplacement pour une période maximale de 36 mois et ce, pour l'équivalent en temps de la partie de ce prêt de service qui est à la charge de cet autre employeur.

À la fin de la période de remplacement, le cadre non remplacé est mis à pied par son employeur. À sa demande, le cadre est inscrit dans la banque des cadres en disponibilité ou sur la liste de rappel et reste éligible pour les concours de sélection pour la dotation des postes de cadres et de hors-cadres pour une période de 24 mois. ».

**3.** Ce règlement est modifié par la suppression de l'article 99.

**4.** L'article 100 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**100.** Le cadre qui a opté pour le remplacement dans le secteur peut, après approbation de son employeur, et conformément à son plan de remplacement, obtenir un ou des congés sans solde. L'employeur ne peut refuser ce congé sans solde sans motif valable. La durée totale de ces congés ne peut pas excéder 36 mois. Un tel congé sans solde est inclus dans la période de remplacement. Durant

son congé sans solde le cadre peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective conformément à l'article 33. ».

**5.** Le premier alinéa de l'article 116 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« Le cadre qui choisit l'indemnité de fin d'emploi reçoit une indemnité dont le montant équivaut à 4 mois de salaire par année de service continu, incluant le service à titre de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, chez un ou plusieurs employeurs du secteur public ou parapublic. Toutefois, le minimum de cette indemnité est de 6 mois de salaire et le maximum est de 12 mois de salaire. La base du calcul de cette indemnité est le salaire que le cadre recevait à la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix. Le cadre à temps partiel bénéficie de cette indemnité au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste. ».

**6.** Le quatrième alinéa de l'article 119.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« Le montant modifié de l'indemnité de fin d'emploi est égal à la différence entre le nouveau salaire du cadre et le salaire dont il bénéficiait au moment de l'abolition de son poste, et ce, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que le nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui que le cadre recevait à la date de son départ.

**7.** L'article 124 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **124.** Le montant total qui est versé, c'est-à-dire la somme du salaire versé pendant son congé de préretraite et du montant versé en indemnité de fin d'emploi, au moment où il prend sa retraite, au cadre qui a choisi le départ du secteur, équivaut à 12 mois du salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant. Le cadre à temps partiel bénéficie des mêmes conditions au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste. Pour le cadre qui choisit le congé de préretraite et la retraite, après avoir passé un temps dans la voie du remplacement, le montant total versé est réduit conformément à l'article 102.

L'indemnité de fin d'emploi prévue au premier alinéa est versée selon les critères et les conditions prévus à l'article 120.

La combinaison du montant prévu au premier alinéa et de celui qui équivaut au plus au 12 mois de salaire prévu à l'article 121 ne peut dépasser l'équivalent de 24 mois de salaire du cadre à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant. ».

**8.** L'article 125 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **125.** Pendant le congé de préretraite étalé, le salaire du cadre est établi comme suit :

le salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant	X	le montant total auquel le cadre a droit en vertu de l'article 124 exprimé en mois
		la durée en mois de son congé de préretraite

Ce salaire ne peut dépasser le salaire éventuellement redressé qu'il avait au moment de l'abolition de son poste ou à la date de son changement de choix.

Si le montant total auquel le cadre a droit est supérieur au salaire redressé versé pendant son congé de préretraite, la différence lui est versé en indemnité de fin d'emploi à la date de sa retraite.

L'étalement du congé de préretraite ne peut excéder 36 mois. Le cas échéant, il est réduit de toute période de remplacement et de toute période de report du congé de préretraite. ».

**9.** Ce règlement est modifié par l'addition, après l'article 135, de l'article suivant :

« **136.** Le cadre dont le choix d'une mesure de stabilité d'emploi a pris effet, en application du troisième alinéa de l'article 94, avant le 23 mars 2015, continue de bénéficier des dispositions du chapitre 5 en vigueur le 22 mars 2015. ».

**10.** Le présent règlement remplace le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux, édicté par l'arrêté ministériel numéro 2015-003 (2015, G.O. 2, 712).

**11.** Le présent règlement entre en vigueur le 23 mars 2015.

72676