



Québec, le 20 décembre 2017

Objet : Statut des cadres médecins
N/Réf. : 17-040094-001

*****,

Nous donnons suite à votre demande ***** concernant le sujet mentionné ci-dessus.

Plus particulièrement, vous nous demandez si des cadres médecins, ci-après désignés « Cadres », qui œuvrent dans des agences et des établissements de santé et de services sociaux ont un statut de salarié ou de travailleur autonome.

Les faits

Vous nous avez transmis les informations suivantes, qui proviennent du ministère de la Santé et des Services sociaux, concernant les conditions qui s'appliquent aux Cadres :

- Le salaire des Cadres peut varier selon la classification.
- Les Cadres bénéficient de ***** congés pour les jours fériés et d'un maximum de ***** semaines de vacances. Si le Cadre travaille à temps partiel, il a droit à ces avantages au prorata du temps travaillé.
- Les Cadres sont admissibles à la prime de disponibilité lorsque celle-ci est nécessaire. Celle-ci correspond à 1 heure payée par quart de disponibilité.
- Les Cadres ont accès aux mesures de stabilité d'emploi.
- Les Cadres ont accès à un régime d'assurance-salaire de courte durée.

- À quelques exceptions près, les Cadres sont admissibles au régime de retraite RRAS santé (classe C et +).
- Les Cadres ont accès à un régime d'assurance collective avec contribution de l'employeur.
- Les Cadres peuvent bénéficier d'une majoration du taux de salaire lorsqu'ils travaillent dans l'un des territoires prévus aux ententes avec la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec et la Fédération des médecins spécialistes du Québec.

Vous nous avez également fait parvenir, à titre d'exemple, un appel de candidatures du Centre intégré de santé et services sociaux de la Gaspésie (CISSSG) dans lequel on retrouve, notamment, les informations suivantes :

« Le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie est à la recherche de candidates et de candidats pour pourvoir le poste de directrice ou de directeur des services professionnels (DSP). Notre établissement comprend environ 3 000 équivalents temps complet (ETC) pour un budget de 290 M\$.

Le DSP sera appelé à œuvrer dans un contexte de changement majeur et de grande complexité à la suite de la fusion et de l'intégration de plusieurs établissements à multiples installations, missions, et professions. Il aura à diriger, coordonner et surveiller les activités professionnelles, cliniques et scientifiques de multiples intervenants pour que les soins et les services offerts aux clientèles des divers programmes soient de haute qualité. Il aura à s'assurer de l'application des articles 202, 203 et 204 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS) et de remplir les obligations s'y rattachant.

S'ajoutent à cette transformation le devoir de conjuguer avec un cadre légal vaste et complexe, de même que des obligations de performance et de transparence. La présente conjoncture requiert des candidats ayant démontré un sens très élevé des responsabilités et d'imputabilité, un courage de gestion, des compétences de haut niveau en gestion du changement et en amélioration continue de la qualité, en performance, efficacité et efficacie ainsi qu'une grande rigueur budgétaire.

L'expérience patient (client) et la responsabilité populationnelle ou clientèle seront aussi au cœur de tous les processus afin d'améliorer l'accès, la continuité et la fluidité des services.

Sommaire du rôle et des responsabilités

Sous l'autorité de la directrice générale adjointe (DGA) au programme santé physique générale et spécialisée, vous exercerez votre leadership dans un contexte de transformation et d'amélioration continue en fonction des orientations ministérielles et des résultats attendus. Vous planifierez et veillerez au développement et à la mobilisation de l'ensemble des ressources humaines sous votre responsabilité, dans l'objectif de pouvoir relever les défis d'une organisation d'envergure.

Vous assumerez la responsabilité de positionner stratégiquement la gestion des ressources médicales, dentaires et pharmaceutiques, en collaboration avec le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP). Vous serez membre actif du comité de coordination clinique et exercerez vos fonctions en cogestion clinico-administrative et médicale.

Vous aurez un rôle-conseil et de soutien auprès de l'ensemble des directions avec lesquelles vous évoluerez en étroite collaboration. Vous serez responsable, outre des chefs de département, des cadres hiérarchiques notamment des services suivants : blocs opératoires, endoscopie, urgences, soins critiques, centre de cancérologie et gestion des lits. Vous assumerez la responsabilité des services transversaux suivants : la pharmacie, l'accueil/rendez-vous et les archives et vous assumerez la responsabilité d'une de ces directions. Vous veillerez à l'évolution des pratiques cliniques transversales, soit la qualité et l'évolution de la pratique, le processus d'agrément, l'interdisciplinarité et l'expérience patient en collaboration avec la Direction de la qualité, évaluation, performance et éthique.

Vous dirigerez, soutenu par des gestionnaires, la création de corridors de services, la mise en œuvre de différentes stratégies et programmes essentiels à l'organisation. Vous vous assurerez de l'efficacité de ces processus et de leur amélioration constante par une implication active au niveau de la révision des processus de travail, la détermination des profils de compétences adaptés aux clientèles desservies, de même qu'à l'application et au respect des normes professionnelles. Vous veillerez au bon fonctionnement du CMDP et des comités gérés par ce conseil. »

NOTRE RÉPONSE

Bulletin d'interprétation RRQ. 1-1/R2

La version en vigueur du bulletin d'interprétation RRQ. 1-1/R2 intitulé *Statut d'un travailleur*, ci-après désigné « Bulletin », énonce et commente les principaux critères retenus par Revenu Québec pour déterminer le statut d'un travailleur. Le Bulletin précise qu'en l'absence de dérogation aux principes du droit civil dans les lois fiscales, les notions de droit civil s'appliquent afin de déterminer si nous sommes en présence d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise ou de service.

L'article 2085 du Code civil du Québec, ci-après désigné « CCQ », prévoit que le contrat de travail est celui par lequel une personne s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. Ainsi, il ressort de notre droit civil que le lien de subordination quant à l'exécution du travail caractérise un contrat de travail.

Au contraire, le contrat d'entreprise ou de service est défini à l'article 2098 du CCQ comme celui par lequel, une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. L'article 2099 du CCQ précise à cet égard que l'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et qu'il n'existe aucun lien de subordination quant à son exécution.

Pour déterminer si un travailleur doit être considéré comme salarié ou autonome en regard d'un principal, la jurisprudence nous enseigne qu'il faut évaluer le degré de subordination existant entre eux et, à cette fin, analyser l'ensemble des faits entourant les relations du travailleur avec le principal.

L'importance du critère de subordination fait en sorte que Revenu Québec procède à l'analyse du statut d'un travailleur en deux étapes : premièrement, la subordination effective et deuxièmement, les autres critères qui sont le critère économique, la propriété des outils, l'intégration des travaux effectués par le travailleur, le résultat spécifique et l'attitude des parties quant à leur relation. À cet égard, nous estimons que l'intention des parties ne devient un critère pertinent que si les parties se comportent en conséquence de leur engagement.

Ainsi, lorsque le critère de subordination effective est concluant en lui-même, il n'y aura pas lieu d'analyser les autres critères. Par contre, s'il existe un doute, les autres critères accessoires s'avéreront utiles pour confirmer l'existence d'un contrat de travail entre les parties.

Le niveau de contrôle qu'un principal exerce sur son employé tend à diminuer avec l'élévation du degré de spécialisation de l'emploi. Dans cette perspective, le salarié est celui qui accepte de s'intégrer dans le cadre du fonctionnement d'une entreprise pour la faire bénéficier de son travail et la subordination est axée non pas sur la manière d'exécuter le travail, mais plutôt sur la régularité de son accomplissement et sur la qualité de son exécution.

Analyse

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la présence d'un lien de subordination entre le principal et le travailleur est déterminante dans l'analyse du statut d'un travailleur. Dans *Seitz c. Entraide populaire de Lanaudière inc.*¹, la Cour a fait les commentaires suivants au sujet du lien de subordination :

« [60] La jurisprudence exige, pour qu'il y ait un contrat de travail, l'existence d'un droit de surveillance et de direction immédiate. Le simple fait qu'une personne donne des instructions générales sur la manière d'effectuer le travail, ou qu'elle se réserve un droit d'inspection et de supervision sur le travail, ne suffit pas à convertir l'entente en un contrat de travail.

[61] Une série d'indices développée par la jurisprudence permet au tribunal de déterminer s'il y a présence ou non d'un lien de subordination dans la relation des parties.

[62] Les indices d'encadrement sont notamment :

- la présence obligatoire à un lieu de travail
- le respect de l'horaire de travail
- le contrôle des absences du salarié pour des vacances
- la remise de rapports d'activité
- le contrôle de la quantité et de la qualité du travail
- l'imposition des moyens d'exécution du travail
- le pouvoir de sanction sur les performances de l'employé
- les retenues à la source
- les avantages sociaux

¹ 2001 CanLII 20256 (QC CQ).

- le statut du salarié dans ses déclarations de revenus
- l'exclusivité des services pour l'employeur ».

La présence de plusieurs de ces indices tend généralement à démontrer qu'il existe un lien de subordination.

Dans le cas des Cadres, nous allons analyser, à partir de l'appel de candidatures du CISSSG et des informations transmises par le MSSS, les indices d'encadrement suivants :

- **Contrôle et moyens d'exécution du travail**

Selon les informations contenues dans l'appel de candidatures, le Cadre exerce ses fonctions sous l'autorité de la « directrice générale adjointe (DGA au programme santé physique générale et spécialisée ». Dans ce contexte, il doit respecter les orientations ministérielles et rencontrer les résultats attendus.

On note également que le rôle et les responsabilités du Cadre sont circonscrits par le CISSSG. On s'attend à ce qu'il planifie et veille au développement et à la mobilisation de l'ensemble des ressources humaines sous sa responsabilité. Il est notamment responsable des cadres hiérarchiques des services des blocs opératoires, d'endoscopie et des urgences.

À la lumière de ce qui précède, on comprend que le Cadre s'engage à exercer ses fonctions dans le cadre établi par le CISSSG et sous son autorité.

La preuve favorise la présence d'un lien de subordination.

- **Le pouvoir de sanction**

Nous considérons que le pouvoir de sanction dont il est question ici est celui qu'un employeur peut utiliser à l'encontre de son employé dans le cadre de sa prestation de travail. Autrement dit, il faut déterminer si le CISSSG peut imposer des mesures disciplinaires aux Cadres.

À ce sujet, on note que plusieurs articles de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, chapitre S-4.2), ci-après désignée « LSSS », prévoient des sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Par exemple, l'article 234 de la LSSS mentionne qu'un cadre supérieur ou intermédiaire ne peut, sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au congédiement, contrevenir à l'une des normes édictées à son premier alinéa. Il s'agit de normes visant les conflits d'intérêts et l'exclusivité des fonctions.

- 7 -

Étant donné que le congédiement est une sanction, à l'initiative de l'employeur, dont la conséquence est une rupture définitive du lien d'emploi pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements du salarié, nous sommes d'avis que la preuve favorise la présence d'un lien de subordination.

- **Le contrôle des absences du salarié pour des vacances**

***** Selon les informations disponibles, le Cadre bénéficie d'un maximum de semaines de vacances et il doit obtenir une autorisation de son supérieur avant de les planifier.

La preuve favorise la présence d'un lien de subordination.

- **Rémunération et avantages sociaux**

Selon les informations transmises par le MSSS, le salaire est établi en fonction de la classification et les Cadres bénéficient des avantages sociaux suivants :

- mesures de stabilité d'emploi;
- régime d'assurance-salaire courte durée;
- régime de retraite;
- assurance collective avec contribution de l'employeur.

À notre avis, la classification des salaires et les avantages sociaux sont caractéristiques d'un contrat de travail.

La preuve favorise la présence d'un lien de subordination.

CONCLUSION

Les indices d'encadrement analysés démontrent clairement la présence d'un lien de subordination entre le CISSSG et le Cadre qui travaille pour lui. Conséquemment, il y a lieu de conclure qu'un contrat de travail au sens de l'article 2085 du CCQ lie le CISSSG au Cadre puisque ce dernier s'engage, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction du CISSSG.

Nous espérons le tout à votre convenance et nous vous prions d'agréer, *****, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Direction de l'interprétation relative aux
mandataires et aux fiducies