

ARRÊTÉ MINISTÉRIEL N°2021-024 : PRÉCISIONS ET DROITS

Les arrêtés ministériels : les droits et recours à leur égard

Un arrêté ministériel est un acte administratif émis par un ministre. Il doit s'appuyer sur l'exécution d'un décret ou d'une loi. Dans le cas de l'Arrêté 2021-024, le gouvernement s'appuie sur l'article 118 de la Loi sur la santé publique et sur le décret n°177-2020 du 13 mars 2020, lequel a déclaré l'état d'urgence sanitaire.

Cet arrêté spécifie qu'il modifie « (...) les dispositions nationales et locales des conventions collectives applicables dans le réseau de la santé et des services sociaux, de même que les conditions de travail applicables (...) ». Néanmoins, il ne rend pas invalide l'entièreté de la convention collective, mais modifie seulement les points qui y sont identifiés. De plus, puisqu'un arrêté n'a pas préséance sur d'autres lois, ses dispositions pourraient être contestées devant le tribunal. De plus, les syndicats ont le pouvoir de contester l'application qu'en fait l'employeur.

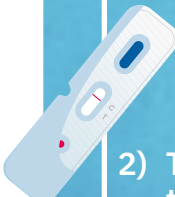
Milieus de travail des personnes salariées touchées par l'Arrêté 2021-024

- 1) Urgences (à l'exception des urgences psychiatriques);
- 2) Unités de soins intensifs (à l'exception des soins intensifs psychiatriques);
- 3) Cliniques dédiées à la COVID-19 (dont celles de dépistage, d'évaluation et de vaccination);
- 4) Unités identifiées par un établissement afin d'y regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19;
- 5) Centres d'hébergement et de soins de longue durée;
- 6) Autres unités d'hébergement (par exemple : unités de vie en centre jeunesse ou une ressource à assistance continue);
- 7) Unités de pneumologie.

Les personnes salariées effectuant des tâches dans les services administratifs et n'étant pas en contact direct avec les usagers ne sont pas visées par cet arrêté.



L'Arrêté 2021-024 oblige toute personne salariée à fournir à son employeur la preuve qu'elle a reçu une dose d'un vaccin contre la COVID-19, le cas échéant :

- 
- 1) Les personnes salariées suivantes doivent passer un minimum de trois tests de dépistage de la COVID-19 par semaine et en fournir les résultats à leur employeur (les tests rapides salivaires devraient être privilégiés) :
 - a) une personne salariée qui a reçu une dose d'un vaccin contre la COVID-19 depuis moins de 14 jours;
 - b) une personne salariée qui n'a pas reçu une dose d'un vaccin contre la COVID-19 ou qui refuse de fournir la preuve d'une telle vaccination à son employeur;
 - 2) Toute personne salariée qui refuse ou omet de passer un test de dépistage obligatoire ou d'en fournir les résultats doit, lorsque possible, être réaffectée à des tâches visées par son titre d'emploi dans un milieu de travail non visé par l'Arrêté.

Application de l'Arrêté

Puisque l'article 30.03 de la convention collective n'est pas touché par l'Arrêté, les tests doivent être administrés durant les heures de travail. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit rémunérer la personne salariée au taux applicable lorsqu'elle se fait tester hors des heures de travail. De plus, il doit lui rembourser ses frais de déplacement.

Toute personne salariée qui ne remet pas une preuve de vaccination et qui refuse de se faire tester se fera réaffecter lorsque possible (lieu(x) et quart(s) de travail à la discrétion de l'employeur). Si la réaffectation n'est pas possible ou si elle la refuse, il lui est impossible de réintégrer son milieu de travail et elle ne recevra aucune rémunération.

Elle pourra alors réintégrer le travail :

- 1) Si elle a passé un test de dépistage de la COVID-19 et qu'elle a transmis son résultat négatif à son employeur;
- 2) Si elle a reçu une dose d'un vaccin contre la COVID-19 et qu'elle en a fourni la preuve à son employeur;
- 3) Lorsque l'Arrêté ministériel ne sera plus en vigueur.

Application de l'Arrêté selon une situation particulière à une personne salariée :

Temps partiel travaillant moins de trois jours de travail par semaines : elle doit être testée une fois par quart de travail.

Réaffectée à l'extérieur de son port d'attache : l'employeur devra rembourser ses frais de déplacement.

Ayant une contre-indication médicale à recevoir le vaccin contre la COVID-19 : devra passer les tests et fournir les preuves des résultats négatifs.

Refusant sa réaffectation : en plus de ne pas réintégrer son travail et de perdre sa rémunération, elle s'expose à des mesures disciplinaires.

Ayant contracté la COVID-19 et n'ayant pas reçu le vaccin : n'est pas tenue de passer de test de dépistage dans les 90 jours suivant la date d'apparition du premier symptôme associé à la maladie ou, si elle était asymptomatique, la date du test de dépistage s'étant avéré positif.

