



Aux médecins gestionnaires de cliniques médicales

Les mises à pied temporaires de personnel

Le 3 avril 2020

Docteur,

Voici des informations que la FMOQ croit utile de vous transmettre si vous êtes l'exploitant d'une clinique médicale.

Dans l'éventualité où votre clinique ne pourrait pas maintenir ses opérations régulières, vous pourriez alors envisager d'appliquer des **mises à pied temporaires**.

Voici les principes juridiques à considérer, le cas échéant :

1) Qu'est-ce que la mise à pied temporaire ?

Au Québec, cette mise à pied suspend temporairement le contrat de travail entre l'employeur et l'employé. Elle maintient toutefois la relation contractuelle afin de permettre un retour au travail. La mise à pied est dite « temporaire » si elle est d'une durée effective de moins de six (6) mois.

2) Comment choisir les employés que l'on mettra à pied?

Un employeur peut réduire le nombre de ses effectifs en fonction de ses besoins opérationnels. L'employeur détermine lui-même le choix des employés qu'il mettra à pied. Il le fera en fonction de ses besoins, pour autant qu'il n'agisse pas de manière discriminatoire ou abusive. Un principe d'ancienneté peut être favorisé, mais il n'est pas obligatoire d'y recourir, comme on le voit parfois dans certains milieux syndiqués.

3) Faut-il remettre un avis écrit à l'employé ?

Non. L'employeur n'a aucune obligation d'émettre un avis écrit. Des obligations devront toutefois être respectées si la mise à pied se prolonge au-delà d'une période de six (6) mois ou si elle devient permanente.

Cela dit, même si vous n'avez aucune obligation légale en ce sens, il est recommandé de produire un avis à l'employé affecté afin d'expliquer la situation de l'entreprise et ainsi exposer les motifs de cette mise à pied.

Aux médecins gestionnaires de cliniques médicales : Les mises à pied temporaires de personnel

Cette action favorisera la communication avec vos employés et vous permettra de documenter vos dossiers. Vous trouverez en pièce jointe un modèle de lettre de mise à pied temporaire.

Également, dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période de paie où il y a une mise à pied, vous devrez produire un Relevé d'Emploi à l'employé affecté par une mise à pied. Le Relevé d'emploi peut être produit par votre fournisseur de services de paie, ou en utilisant le service en ligne « Le Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) » de Service Canada.

4) Peut-on maintenir la communication avec l'employé mis à pied ?

Oui. Il s'agit d'une bonne pratique. Une communication constante par téléphone durant la période de la mise à pied permettra de les rassurer et facilitera un retour au travail le moment venu.

5) L'employeur doit-il payer les employés en mise à pied ?

Non. Sous réserve d'un contrat de travail spécifique, d'une politique d'entreprise applicable ou d'une convention collective qui en dispose autrement, il est reconnu que les périodes de mise à pied ne sont pas rémunérées.

Toutefois, vos employés pourraient être admissibles à l'assurance-emploi ou aux différents programmes offerts par les gouvernements en raison de la COVID-19.

Également, votre entreprise pourrait aussi être éligible au programme de *Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)*, lequel vise à aider les employeurs afin d'éviter les mises à pied.

Nous vous invitons à consulter la section « *Aide financière – obtenez le soutien dont vous avez besoin* » sur le site internet www.Canada.ca pour obtenir le détail des programmes et les mises à jour, le cas échéant.

CONCLUSION

Évidemment, la situation évolue de jour en jour et nous suivons de près les mesures que les gouvernements prendront pour aider les employeurs et les employés.