

## POLITIQUE DE GESTION DES CONGÉS SABBATIQUE, DE MALADIE, DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ POUR LES MÉDECINS, DENTISTES ET PHARMACIENS

N° d'identification : PO-PS-SProf.042

Procédure(s) associée(s) à la politique :

### CE DOCUMENT S'ADRESSE AUX PERSONNES SUIVANTES :

Membres du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean

### CE DOCUMENT EST ACCESSIBLE :

Répertoire commun     Site Internet     Intranet     Autre Précisez :

<b>NOMBRE DE PAGES</b>	11 pages
<b>RESPONSABLE DE L'APPLICATION</b>	CMDP du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean
<b>RESPONSABLE DE LA CODIFICATION ET DE LA CONSERVATION DU DOCUMENT</b>	La Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques
<b>INSTANCE(S) CONSULTÉE(S)</b>	Comité exécutif du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CECMDP) et contentieux du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean
<b>RESPONSABLE DE L'ADOPTION OU DE LA RÉVISION FINALE</b>	Conseil d'administration
<b>DATE DE LA MISE EN VIGUEUR</b>	29 janvier 2020
<b>DATE DE L'ADOPTION OU DE LA RÉVISION ET NUMÉRO DE RÉSOLUTION DU C.A.</b>	Date de l'adoption : 29 janvier 2020 Numéro de résolution : CA-34-2020-1488
<b>RÉVISION</b>	2023



# Politique

**Politique de gestion des congés sabbatique, de maladie, de maternité et de paternité pour les médecins, dentistes et pharmaciens**

**N° PO-PS-SProf.042**

**01-2020**



## Table des matières

CHAMPS D'APPLICATION .....	7
DÉFINITIONS.....	7
PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	7
1. LE CONGÉ SABBATIQUE.....	8
MODALITÉS D'APPLICATION.....	8
Procédure de demande de congé sabbatique.....	8
Contenu obligatoire de la demande de congé sabbatique.....	8
Critères d'évaluation de la demande .....	9
Discrétion du CECMDP .....	9
Droits et obligations des médecins et dentistes en cas d'acceptation de la demande .....	9
2. LE CONGÉ D'INVALIDITÉ.....	10
Congé d'invalidité de moins de 30 journées consécutives .....	10
Procédure en cas d'invalidité de plus 12 mois .....	10
Procédure en cas d'invalidité de plus de 24 mois.....	10
Responsabilité et obligation des dentistes et médecins en cas d'invalidité .....	11
Discrétion afin de procéder à une expertise .....	11
3. LIMITATION DE PRATIQUE .....	11
4. LES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAUX .....	12
MODALITÉS D'APPLICATION.....	12
Médecins spécialistes.....	12
Médecins omnipraticiens .....	12
Dentistes .....	12
Annexe .....	13



## CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique de gestion est présentée dans le cadre du Règlement de régie interne du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean, ci-après le (CMDP) qui stipule à son article 15.3 que « *Le CMDP doit adopter une politique de gestion des congés de maladie, maternité et paternité, en plus des congés de service ou sabbatique* ».

## DÉFINITIONS

Le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens du CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, ci-après le CMDP reconnaît la nécessité de s'assurer d'une *Politique de gestion des congés de service, sabbatique, de maladie, de maternité et de paternité* afin de s'assurer d'une saine gestion et d'une cohérence dans leur administration.

À l'usage de la présente politique, les expressions ci-dessous signifient :

<b>Médecin spécialiste :</b>	Professionnel détenant un permis de pratique au titre d'une spécialité médicale, autre que la médecine familiale, décerné par le Collège des médecins du Québec.
<b>Médecin omnipraticien :</b>	Professionnel détenant un permis de pratique au titre d'un médecin de famille décerné par le Collège des médecins du Québec.
<b>Dentiste :</b>	Dentiste détenant un permis de pratique décerné par l'Ordre des dentistes du Québec.
<b>Pharmacien :</b>	Pharmacien détenant un permis de pratique décerné par l'Ordre des pharmaciens du Québec.
<b>CMDP :</b>	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens d'un établissement.
<b>DSP :</b>	Directeur des services professionnels.
<b>Chef de département :</b>	Défini selon les articles 189 et 190 de la LSSSS.
<b>Chef de service :</b>	Médecin délégué par le chef de département ayant les mêmes fonctions pour un service en particulier.

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le présent document a pour objectif premier d'établir la procédure de la gestion des congés de maladie, maternité, paternité et des congés sabbatique des médecins, des dentistes et des pharmaciens exerçant leur fonction au CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de préciser la teneur des droits et des obligations y découlant.

## 1. LE CONGÉ SABBATIQUE

Un congé sabbatique désigne un arrêt complet de toute activité professionnelle d'un médecin ou d'un dentiste à l'intérieur de l'établissement pour des raisons personnelles, aux fins d'études, de spécialisation ou de perfectionnement.

Cette section ne s'applique pas aux pharmaciens, sauf en ce qui concerne la cotisation. La convention collective entre l'APES et le MSSS s'applique pour les autres des modalités.

### MODALITÉS D'APPLICATION

#### Procédure de demande de congé sabbatique

- Un médecin ou un dentiste doit demander une prolongation ou une première demande de congé sabbatique à son chef de département, s'il a l'intention de s'absenter de l'installation où il exerce sa profession pour une période de plus d'un mois.

Toute demande doit être faite au moins six mois avant la date prévue du congé sabbatique. Un médecin ou un dentiste peut demander un congé sabbatique pour une durée maximale de douze mois.

#### Contenu obligatoire de la demande de congé sabbatique

Afin d'être traitée, la demande doit contenir les éléments suivants :

- les motifs de la demande de congé;
- la date d'entrée en vigueur de cette cessation d'activités;
- la durée;
- la date de retour envisageable;
- l'obtention de l'autorisation écrite du DSP, du chef de département et du chef de service;
- l'engagement du médecin, du dentiste ou du pharmacien à payer sa cotisation annuelle.



### **Critères d'évaluation de la demande**

À la suite de la réception des informations au regard de la demande de congé sabbatique, le CECMDP devra l'évaluer et rendre une décision.

Le CECMDP rend une décision dans le délai de soixante jours suivant la réception de la demande; il en informe le demandeur et le conseil d'administration, si celle-ci est positive.

### **Discrétion du CECMDP**

Le CECMDP se réserve le droit de refuser le congé sabbatique s'il juge que la cessation d'exercice aura pour effet d'affecter la qualité ou la suffisance des services médicaux ou dentaires offerts à la population desservie par l'installation visée.

### **Droits et obligations des médecins et dentistes en cas d'acceptation de la demande**

Lorsqu'un congé lui est accordé, il doit fournir son modèle d'organisation du service pour assurer le suivi des examens et des patients pendant son absence.

Lorsqu'un congé lui est accordé, un médecin ou un dentiste est exempté de l'obligation d'assister aux réunions du conseil, aux réunions de département et aux réunions de service.

Un médecin qui obtient un tel congé conserve sa place au plan des effectifs médicaux de l'établissement et peut être remplacé de façon temporaire.

Pour les congés de plus de deux mois, le médecin ou le dentiste doit signifier au DSP ainsi qu'à son chef de département s'il revient exercer ou non au sein de l'établissement au moins deux mois avant la fin de son congé sabbatique. À défaut d'un tel avis dans les délais mentionnés, le CECMDP communiquera avec le médecin ou le dentiste afin de s'enquérir de la situation.

À la fin du congé sabbatique, si le médecin ou le dentiste néglige de reprendre ses activités professionnelles au sein de l'établissement, il pourra voir son statut et ses privilèges révoqués, à la discrétion du conseil d'administration, sur recommandation du CECMDP, après consultation du chef de département, du chef de service et du DSP.

## 2. LE CONGÉ D'INVALIDITÉ

Un médecin ou un dentiste est considéré comme étant en invalidité s'il cesse toute activité professionnelle à l'intérieur de l'établissement pour des raisons médicales pour une période de plus de 30 jours consécutifs. Il doit en aviser son chef de service et son chef de département le plus tôt possible.

Tout membre qui, pour une raison médicale, s'absente de ses activités cliniques incluant la garde doit fournir un billet médical au DSP à l'intérieur d'un mois. Dans le cas où il y a un bris de service, tout membre doit aviser la DSP le plus tôt possible.

Le membre qui peut poursuivre ou désire réintégrer ses activités cliniques, mais qui pour une raison médicale ne peut les accomplir entièrement, y compris les services de garde si applicable, doit également fournir un billet médical. Ces modalités ne s'appliquent pas aux pharmaciens exerçant dans l'établissement.

### **Congé d'invalidité de moins de 30 journées consécutives**

Dans le cas d'absence de moins de 30 journées consécutives, le professionnel de la santé n'est pas tenu de fournir un billet médical au DSP sous réserve que l'absence se produise alors qu'une période de garde est prévue et qu'aucune entente entre collègues n'a eu lieu afin de s'assurer de la continuité des soins.

Dans cette situation, il devra remettre avant le début de la garde pour laquelle il est assigné, un certificat médical au DSP, au chef de département, au chef de service, indiquant son invalidité.

### **Procédure en cas d'invalidité de plus de 12 mois**

Une évaluation de la situation sera effectuée par le CECMDP pour tout médecin ou dentiste qui demeure en invalidité pour une période de plus de douze mois, et le CECMDP pourra demander au conseil d'administration de suspendre le statut et les privilèges du membre en invalidité.

Dans un tel cas, le membre sera dispensé de payer la cotisation pour la durée de son absence.

### **Procédure en cas d'invalidité de plus de 24 mois**

Tout membre dont la période d'invalidité se poursuit au-delà d'un délai de vingt-quatre mois ou qui néglige de reprendre ses activités professionnelles au sein de l'établissement alors que sa période d'invalidité est terminée pourra voir son statut et ses privilèges révoqués, à la discrétion du conseil d'administration, sur recommandation du CECMDP, après consultation du chef de département, du chef de service et du DSP (si le membre ne répond pas aux exigences demandées pour la reprise des activités).

### **Responsabilité et obligation des dentistes et médecins en cas d'invalidité**

Le membre en période d'invalidité n'est pas tenu d'assister aux assemblées du CMDP ni aux réunions de son département ou service. Il ne fait plus partie d'aucun comité.

- *Pour les médecins omnipraticiens rémunérés à honoraires fixes* – Les conditions qui prévaudront sont celles décrites à l'entente relative à l'assurance maladie et à l'assurance hospitalisation intervenue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.
- *Pour les pharmaciens* – Les conditions qui prévalent sont celles décrites à l'entente intervenue entre le MSSS et l'APES relative aux conditions de travail des pharmaciens exerçant en établissement de santé.

### **Discrétion afin de procéder à une expertise**

Lorsque des motifs suffisants le justifient durant un arrêt de travail d'un professionnel pour raison de santé, le DSP pourra demander une expertise.

## **3. LIMITATION DE PRATIQUE**

- Un médecin ou un dentiste dont la condition de santé fait en sorte qu'il a des limitations permanentes ou temporaires au niveau de sa capacité physique ou psychique ne lui permettant pas d'accomplir certaines de ses activités professionnelles au sein de l'établissement doit sans délai remettre un certificat médical à cet effet au DSP.

Le CECMDP se réserve le droit de demander au conseil d'administration la modification jusqu'à la révocation du statut et des privilèges du membre concerné.

*En aucun temps les dispositions de la présente politique, n'ont pour effet de contrevenir aux lois et règlements en vigueur en lien avec la gestion des congés de maladie, maternité et paternité, en plus des congés de service ou sabbatique aux médecins, dentistes et pharmaciens exerçant leur fonction au Québec. Dans le cas contraire, les dispositions dans les lois et règlements auront préséance sur la présente politique.*

#### 4. LES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAUX

##### MODALITÉS D'APPLICATION

###### Médecins spécialistes

En application du protocole d'accord (voir extrait en annexe) intervenu le 14 mars 2018 entre le MSSS et la FMSQ ayant trait au renouvellement de l'accord-cadre pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2020, un médecin spécialiste est justifié de s'absenter temporairement en raison de congés prévus dans cette entente jusqu'à concurrence de la durée mentionnée, sans que cela remette en question le maintien de sa nomination et de ses privilèges.

Par ailleurs, pendant cette absence, des privilèges temporaires peuvent être octroyés à un médecin spécialiste afin de remplacer le médecin en congé et soutenir les autres membres de son département.

###### Médecins omnipraticiens

En application de l'accord-cadre (voir extrait en annexe) devant trouver application jusqu'au 31 mars 2020 ayant trait au renouvellement de l'entente générale intervenue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.

Le médecin omnipraticien est justifié de s'absenter temporairement jusqu'à concurrence de la durée qui y est mentionnée, sans que cela remette en question le maintien de sa nomination et de ses privilèges.

Pendant cette absence, des privilèges temporaires peuvent être octroyés à un médecin omnipraticien afin de remplacer le médecin en congé et de soutenir les autres membres de son département.

###### Dentistes

Les modalités pour les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parentaux pour les dentistes s'appliquent selon les règlements du département et/ou service auquel appartient le dentiste.

### Conditions de pratique des médecins omnipraticiens

- 12.00** Les parties conviennent qu'il est primordial de favoriser la qualité des soins dispensés à la population et d'améliorer l'accessibilité aux services.

Les parties reconnaissent que les médecins omnipraticiens québécois doivent pouvoir disposer de conditions de pratique optimales pour exercer leur profession et répondre aux besoins de leurs patients et que la qualité des conditions de pratique a une incidence sur les conditions de prestation des soins aux patients, sur l'organisation du travail des médecins et sur le niveau de rétention et de recrutement de médecins omnipraticiens au Québec.

Quant aux conditions de pratique des médecins omnipraticiens, les parties conviennent de ce qui suit :

1. De mettre en place un comité conjoint portant sur des questions d'intérêts communs touchant l'organisation des soins, la qualité et l'accessibilité des soins et les conditions de pratique des médecins omnipraticiens. L'entente de principe intervenue entre le MSSS et la FMOQ de façon concomitante au présent Accord-cadre détermine la composition de ce comité, son mandat et son mode de fonctionnement.
2. De mettre en place un comité de conciliation permanent afin d'aborder toute problématique spécifique ponctuelle touchant les conditions de pratique des médecins en vue de la résoudre. Les parties conviennent de la composition de ce comité et de son mode de fonctionnement.
3. De donner suite aux ententes concernant la détermination de certaines conditions de pratique applicables aux médecins exerçant en établissement :
  - 3.1 Dans le cadre de l'octroi d'une nomination et de privilèges à un médecin omnipraticien, un établissement doit lui fournir les ressources raisonnables nécessaires pour exercer sa profession, satisfaire aux obligations rattachées à ses privilèges et répondre aux besoins de ses patients.
  - 3.2 Nonobstant ce qui précède, les établissements doivent en tout temps mettre à la disposition des médecins qui y détiennent des privilèges, et ce, sans compensation de la part des médecins, les équipements et services suivant requis pour satisfaire à leurs obligations : services de dictée, téléavertisseur, systèmes informatiques et logiciels requis pour la gestion du système de garde.
  - 3.3 Dans le cadre de l'exercice de ses privilèges en établissement, un médecin omnipraticien est justifié de s'absenter temporairement en raison des congés prévus à l'article 3.4 et jusqu'à concurrence de la durée qui y est mentionnée, sans que cela ne remette en question le maintien de sa nomination et de ses privilèges. Pendant cette absence, des privilèges temporaires peuvent être octroyés à un médecin omnipraticien afin de remplacer le médecin en congé et de soutenir les autres membres de son département.
  - 3.4 Les congés suivants s'appliquent :
    - i) Congé de maternité : jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines, auxquelles s'ajoute toute absence pour maladie ou congé préventif.
    - ii) Congé de paternité : jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines.
    - iii) Congé parental : jusqu'à concurrence de trente-quatre (34) semaines qui s'ajoutent au congé de maternité ou de paternité et partageables entre les parents.
    - iv) Congé d'adoption : jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.
    - v) Congé de ressourcement : selon la période requise du ressourcement et sur autorisation du chef de département. »

6. D'adopter l'Annexe 46 concernant la détermination de certaines conditions de pratique applicables aux médecins exerçant en établissement :

« Annexe 46 concernant la détermination de certaines conditions de pratique applicables aux médecins exerçant en établissement

1. Dans le cadre de l'octroi d'une nomination et de privilèges à un médecin spécialiste, un établissement doit lui fournir les ressources raisonnables nécessaires pour exercer sa profession, satisfaire aux obligations rattachées à ses privilèges et répondre aux besoins de ses patients.
2. Nonobstant ce qui précède, les établissements doivent en tout temps mettre à la disposition des médecins qui y détiennent des privilèges, et ce, sans compensation de la part des médecins, les équipements et services suivants requis pour satisfaire à leurs obligations : services de dictée, téléavertisseur, systèmes informatiques et logiciels requis pour la gestion du système de garde.
3. Dans le cadre de l'exercice de ses privilèges en établissement, un médecin spécialiste est justifié de s'absenter temporairement en raison des congés prévus à l'article 4 et jusqu'à concurrence de la durée qui y est mentionnée, sans que cela ne remette en question le maintien de sa nomination et de ses privilèges. Pendant cette absence, des privilèges temporaires peuvent être octroyés à un médecin spécialiste afin de remplacer le médecin en congé et de soutenir les autres membres de son département.
4. Les congés suivants s'appliquent :
  - i. Congé de maternité : jusqu'à concurrence de dix-huit semaines, auxquelles s'ajoute toute absence pour maladie ou congé préventif.
  - ii. Congé de paternité : jusqu'à concurrence de cinq semaines.
  - iii. Congé parental : jusqu'à concurrence de trente-quatre semaines qui s'ajoutent au congé de maternité ou de paternité et partageables entre les parents.
  - iv. Congé d'adoption : jusqu'à concurrence de cinquante-deux semaines.
  - v. Congé de ressourcement : selon la période requise du ressourcement et sur autorisation du chef de département. »

**C) Autres dispositions**

1. Le Protocole d'accord de 2014 entre le MSSS et la FMSQ concernant l'étalement de certains montants consentis à la rémunération des médecins spécialistes cesse d'avoir effet le 1<sup>er</sup> avril 2015.
2. En remplaçant la Lettre d'entente n° 201 par celle jointe à l'Annexe 2 des présentes, et ce, au 1<sup>er</sup> avril 2016.
3. En apportant les modifications jugées nécessaires, le cas échéant, aux lettres d'entente n° 102, 112, 122, 135, 138, à l'article 2 de l'Annexe 32 et à l'Annexe 25 à la suite de l'adoption de l'Annexe 45 et des autres ententes spécifiques de soutien dans les spécialités de base.
4. Les parties s'engagent à mettre en place le comité prévu à l'article 10 du Protocole d'accord relatif au renouvellement de l'Accord-cadre MSSS-FMSQ pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2015.
5. La lettre d'entente 219 est modifiée en remplaçant la dernière phrase de l'article 4 par la suivante : «À compter de 2020-2021, l'enveloppe budgétaire globale prédéterminée est augmentée de façon récurrente de façon à traduire, le cas échéant, les ajouts effectués pour les années 2018-17 à 2019-2020.
6. En abrogeant la lettre d'entente 184.
7. Compte tenu des particularités des modes de rémunération des médecins spécialistes et dans un souci d'assurer la pertinence continue des divers tarifs et autres éléments de rémunération eu égard à l'évolution de la pratique médicale et à la saine gestion de l'enveloppe budgétaire des médecins spécialistes, la FMSQ convient de mettre en place un processus de révision continue des tarifs

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
du Saguenay-  
Lac-Saint-Jean

Québec 