

INFO COVID-19

Précisions sur les modalités d'application des arrêtés ministériels 2022-003 et 2022-008 portant sur les mesures incitatives temporaires COVID-19 — 24 janvier 2022 (amendé le 28 janvier 2022)

Le présent document amendé remplace le guide de référence du 15 janvier 2022 pour tenir compte de l'arrêté ministériel 2022-008 en plus de présenter des informations additionnelles pertinentes. Les informations ajoutées dans l'INFO COVID du 24 janvier 2022 sont surlignées en gris. Les informations amendées ou ajoutées en date du 28 janvier 2022 sont surlignées en bleu.

Le présent guide de référence vise l'application des mesures qui découlent des arrêtés ministériels 2022-003 et 2022-008 (les Arrêtés) et modifient certaines mesures prévues à l'arrêté ministériel 2020-035.

Rappelons que l'ensemble des mesures prévues dans la série d'ordonnances émises, dont les décrets relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois, continue de s'appliquer.

Les informations fournies dans le présent guide visent le personnel syndiqué et les employés syndiqués non syndiqué et les employés non syndiqués du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) (catégorie 1 à 4) ainsi que le personnel non visé par la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (catégorie 5), sous réserve des adaptations nécessaires.

Les personnes salariées recrutées par le processus des embauches temporaires, le personnel des commissions scolaires et des collèges, ainsi que le personnel de la fonction publique et des organismes gouvernementaux redéployé dans le RSSS selon les arrêtés ministériels 2020-019 du 10 avril 2020 et 2020-028 du 25 avril 2020 sont également visés, avec les adaptations nécessaires.

De plus, une section est consacrée aux mesures applicables aux cadres des établissements de santé et de services sociaux.

LES MESURES PRÉVUES À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2022-003 SONT EN VIGUEUR À COMPTER DU 16 JANVIER 2022.

LES MESURES PRÉVUES À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2022-008 SONT EN VIGUEUR À COMPTER DU 23 JANVIER 2022.

MODALITÉS GÉNÉRALES D'APPLICATION DES ARRÊTÉS 2022-003 ET 2022-008

Q.1 La personne salariée présentement en retraite progressive est-elle admissible aux différentes mesures prévues aux Arrêtés?

R Non. Cependant, elle peut faire des démarches auprès de Retraite Québec et évaluer ses options de report.

Q.2 Est-ce que toutes les mesures des Arrêtés nécessitent que la personne salariée soit visée par une désignation faite en vertu de l'arrêté ministériel 2020-035?

R Non. Seuls les montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 sont assujettis à ces désignations.

Q.3 Que désignent les termes « semaine normale de travail »?

R Il s'agit du nombre d'heures prévu au titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature). Pour des personnes salariées détenant le même titre d'emploi ce peut être un nombre d'heures égal à 35, 36,25 ou 37,50, selon le centre d'activités où elles œuvrent.

Q.4 La personne en télétravail est-elle admissible aux mesures prévues aux Arrêtés?

R Oui. Sous réserve des besoins de l'employeur. Cependant, elle ne peut se prévaloir des compensations relatives aux repas et aux frais de taxi, car elle ne se déplace pas dans une installation. Toutefois, celle qui payait tout de même un stationnement verra ses paiements suspendus jusqu'au 10 avril 2022.

Q.5 La personne salariée sur un modèle d'horaire de travail atypique de type quatre (4) jours avec réduction du temps de travail (ex. 4/32) a-t-elle droit aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps complet?

R Non. Comme elle ne travaille pas le nombre d'heures prévu à la Nomenclature pour son titre d'emploi, elle aura accès seulement aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps partiel.

Admissibilité aux mesures pour la personne salariée ayant un horaire atypique 4/32

Mesures	Admissibilité
Arrêté ministériel 2020-035	Non
Taux double temps complet	Non
Taux double temps partiel	Oui
100 \$ temps partiel	Oui
Taxi	Oui
Repas	Oui
Stationnement	Oui

MODIFICATIONS À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-035

Q.1 Est-ce que les Arrêtés modifient l'application de l'arrêté ministériel 2020-035?

R Non. Les Arrêtés prévoient uniquement l'ajout de plusieurs missions et titres d'emploi donnant droit aux montants forfaitaires.

À titre indicatif nous vous rappelons les principaux éléments d'application de l'arrêté ministériel 2020-035 :

Informations générales	
Arrêtés ministériels modifiant 2020-035	2020-044 / 2020-064/ 2020-067/ 2021-036/ 2021-055/ 2021-071/ 2021-094 / 2022-003 / 2022-008
Guides de référence	11 mai 2020 16 juin 2020 30 septembre 2020 7 juin 2021 24 janvier 2022
Heures effectivement travaillées	Heures régulières Vacances Congés fériés Libérations syndicales internes Isolement pendant que la personne est en attente d'un résultat de test de dépistage de la COVID-19 ou est en isolement suite à un résultat positif Congés mobiles Visites médicales pour grossesse
Application en centre d'hébergement et de soins de longue durée public et privé conventionné	
Qui est visé?	Personne salariée qui travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi; Personne salariée qui fournit des soins ou des services aux usagers ou contribue à ceux-ci.
Montant forfaitaire	139,75 \$/ semaine pour les préposées aux bénéficiaires 100,00 \$/ semaine pour les autres personnes salariées 200,00 \$ après la première période de travail de 2 semaines consécutives 400,00 \$ après la seconde période de travail de 2 semaines consécutives
Application	Semaine 1 : 100,00 \$ (139,75 \$) Semaine 2 : 100,00 \$ (139,75 \$) + 200,00 \$ Semaine 3 : 100,00 \$ (139,75 \$) Semaine 4 : 100,00 \$ (139,75 \$) + 400,00 \$

Application en centre hospitalier et autres lieux désignés par le ministre	
Qui est visé?	Personne salariée qui travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi;
Montant forfaitaire	Selon la liste des titres d'emploi visés. 100,00 \$/ semaine 200,00 \$ après la première période de travail de 2 semaines consécutives 400,00 \$ après la seconde période de travail de 2 semaines consécutives
Application	Semaine 1 : 100,00 \$ Semaine 2 : 100,00 \$ + 200,00 \$ Semaine 3 : 100,00 \$ Semaine 4 : 100,00 \$ + 400,00 \$

Q.1 Quels sont les principaux changements apportés par les Arrêtés?

R Ils ajoutent plusieurs missions et titres d'emploi donnant droit aux montants forfaitaires.

Q.2 Les critères d'admissibilité ont-ils été modifiés?

R Non. Pour bénéficier des mesures prévues à l'arrêté ministériel 2020-035, la personne salariée doit travailler effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature).

Q.3 De quelle façon les liens doivent-ils être faits entre les titres d'emploi visés à l'arrêté ministériel 2020-035 et les missions désignées?

R En centre d'hébergement et de soins de longue durée public et privé conventionné :

L'ensemble des titres d'emploi prévus à la Nomenclature est visé en autant que les personnes salariées travaillent effectivement le nombre d'heures prévu à leur titre d'emploi et **qu'elles fournissent des soins ou des services aux usagers ou qu'elles contribuent à ceux-ci.**

En centre hospitalier, centre de protection de l'enfance et de la jeunesse, centre de réadaptation et centre local de services communautaires :

Les personnes salariées ayant l'un des titres d'emploi visés aux annexes I ou II sont admissibles aux montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 en autant qu'elles travaillent effectivement le nombre d'heures prévu à leur titre d'emploi et qu'elles travaillent pour une installation désignée, et ce, peu importe la mission.

Les titres d'emploi visés pour les missions autres que les CHSLD sont les suivants :

Annexe I

Agent ou agente de planification, de programmation et de recherche
Agent ou agente de relations humaines

Agent ou agente d'intervention
 Agent ou agente d'intervention en milieu chef d'équipe
 Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal
 Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe
 Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique
 Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe
 Aide de service
 Aide social ou aide sociale
 Aide-cuisinier ou aide-cuisinière
 Assistant ou assistante en pathologie
 Assistant ou assistante en réadaptation
 Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie
 Assistant ou assistante technique aux soins de la santé
 Assistant ou assistante technique en pharmacie
 Assistant ou assistante technique senior en pharmacie
 Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire)
 Assistant-chef inhalothérapeute ou assistante-chef inhalothérapeute;
 Assistant-chef physiothérapeute ou assistante-chef physiothérapeute
 Assistant-chef technicien en diététique ou assistante-chef technicienne en diététique
 Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale
 Assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie
 Assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat
 Audiologiste
 Audiologiste-orthophoniste
 Auxiliaire aux services de santé et sociaux
 Bactériologiste
 Biochimiste
 Biochimiste clinique
 Biochimiste clinique chef de laboratoire niveau I
 Biochimiste clinique chef de laboratoire niveau II
 Boucher ou bouchère
 Brancardier ou brancardière
 Buandier ou buandière
 Caissier ou caissière à la cafétéria
 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire
 Candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée
 Chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle
 Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)
 Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie)
 Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle
 Chef de module
 Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)
 Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation
 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers
 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)
 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)
 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale
 Criminologue

Cuisinier ou cuisinière
 Cytologiste
 Diététiste-nutritionniste
 Éducateur ou éducatrice
 Ergothérapeute
 Externe en inhalothérapie
 Externe en soins infirmiers
 Externe en technologie médicale
 Gardien ou gardienne de résidence
 Hygiéniste dentaire
 Infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe
 Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation
 Infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire
 Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe
 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne
 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (Institut Pinel)
 Infirmier clinicien spécialisé ou infirmière clinicienne spécialisée
 Infirmier en dispensaire ou infirmière en dispensaire
 Infirmier en stage d'actualisation ou infirmière en stage d'actualisation
 Infirmier moniteur ou infirmière monitrice
 Infirmier ou infirmière
 Infirmier ou infirmière (Institut Pinel)
 Infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée
 Infirmier premier assistant en chirurgie ou infirmière première assistante en chirurgie
 Ingénieur biomédical ou ingénieure biomédicale
 Inhalothérapeute
 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
 Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité (Institut Pinel)
 Magasinier ou magasinière
 Moniteur ou monitrice en loisirs
 Orthophoniste
 Nettoyeur ou nettoyeuse
 Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère
 Perfusionniste clinique
 Pharmacien
 Pharmacien chef I
 Pharmacien chef II
 Pharmacien chef III
 Pharmacien chef IV
 Pharmacien chef-adjoint I
 Pharmacien chef-adjoint II
 Physicien médical
 Physiothérapeute
 Préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon
 Préposé ou préposée à la buanderie
 Préposé ou préposée à l'accueil
 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)
 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux lourds)
 Préposé ou préposée au service alimentaire
 Préposé ou préposée au transport

Préposé ou préposée au transport des bénéficiaires handicapés physiques
 Préposé ou préposée aux bénéficiaires
 Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe
 Préposé ou préposée aux magasins
 Préposé ou préposée en établissement nordique
 Préposé ou préposée en physiothérapie ou ergothérapie
 Préposé ou préposée en retraitement des dispositifs médicaux
 Préposé ou préposée en salle d'opération
 Presseur ou presseuse
 Psychoéducateur ou psychoéducatrice
 Psychologue
 Puéricultrice / garde-bébé
 Responsable de milieu de vie (correspond au titre d'emploi Responsable d'unité de vie ou de réadaptation » (2694). Une coquille s'est glissée dans l'arrêté ministériel.)
 Responsable des services de sage-femme
 Réviseur ou réviseure
 Sage-femme
 Secrétaire médicale
 Sexologue
 Sexologue clinicien
 Sociothérapeute (Institut Pinel)
 Spécialiste clinique en biologie médicale
 Spécialiste en activités cliniques
 Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires
 Surveillant ou surveillante en établissement
 Technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée
 Technicien ou technicienne classe B
 Technicien ou technicienne d'intervention en loisir
 Technicien ou technicienne en alimentation
 Technicien ou technicienne en cytogénétique clinique
 Technicien ou technicienne en diététique
 Technicien ou technicienne en éducation spécialisée
 Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire
 Technicien ou technicienne en travail social
 Technologiste médical ou technologiste médicale
 Technologue en électrophysiologie médicale
 Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire
 Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic
 Technologue en physiothérapie
 Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)
 Technologue en radio-oncologie
 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - pratique autonome
 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale
 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie
 Travailleur ou travailleuse communautaire
 Travailleur social ou travailleuse sociale. »;

Annexe II (les personnes salariées qui détiennent un des titres d'emploi suivant lorsqu'elles sont affectées au soutien administratif au sein d'un secteur clinique)

Agent administratif, classe 1 - secteur administration ou agente administrative, classe 1 - secteur administration
 Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 1 - secteur secrétariat

Agent administratif, classe 2 - secteur administration ou agente administrative, classe 2 - secteur administration
 Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 2 - secteur secrétariat
 Agent administratif, classe 3 - secteur administration ou agente administrative, classe 3 - secteur administration
 Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 3 - secteur secrétariat
 Agent administratif, classe 4 - secteur administration ou agente administrative, classe 4 - secteur administration
 Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 4 - secteur secrétariat »;

Q.4 Considérant que les désignations sont valides pour une durée de quatre semaines, quel est l'impact généré par de nouvelles désignations effectuées au cours de cette même période pour la personne salariée qui avait déjà débuté sa séquence?

R Il faut distinguer la désignation d'un établissement et la séquence d'une personne salariée.

Ainsi, il est possible que la séquence de cette dernière ne soit pas synchronisée avec la désignation de son établissement pour divers motifs, notamment une nouvelle embauche ou un changement d'établissement. Ces séquences s'enchainent tant et aussi longtemps que les désignations sont en vigueur.

Voici un exemple où la personne travaille dans un établissement désigné à compter du 9 janvier et où survient, le 16 janvier, un nouveau bloc de désignation pour 4 semaines.

Désignations	Établissement	Personne salariée
9 janvier : nouvelles désignations	Semaine 1	Semaine 1
16 janvier : nouvelles désignations	Semaine 1	Semaine 2
	Semaine 2	Semaine 3
	Semaine 3	Semaine 4
	Semaine 4	Semaine 1

Q.5 La personne salariée qui travaille pour deux employeurs distincts peut-elle cumuler ses heures afin de bénéficier des mesures?

R Oui. Les heures effectivement travaillées pour chacun des employeurs pourront être cumulées aux fins d'application des montants forfaitaires.

Q.6 Est-ce que le fait de reprendre les heures effectuées en temps supplémentaire (reprise de temps) fait perdre l'admissibilité aux montants forfaitaires?

R Oui. C'est pourquoi, dans le contexte actuel, il est recommandé de payer les heures effectuées en temps supplémentaire.

Q.7 La personne salariée qui est affectée aux activités de vaccination et qui bénéficie des montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2021-032, peut-elle bénéficier également des montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 maintenant que les CLSC sont des milieux désignés?

R Non. Ils ne sont pas cumulables. Elle conserve les montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2021-032.

Q.8 Est-ce que toutes les personnes dont le titre d'emploi est visé par les Arrêtés sont éligibles aux montants forfaitaires?

R Pour recevoir ces sommes, les personnes doivent travailler dans un milieu désigné. Cependant, dans le cas des personnes salariées ayant un titre d'agente administrative, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques.

Q.9 Dans le cas des personnes salariées ayant le titre d'emploi d'agente administrative que signifie être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques?

R Cela signifie qu'elles doivent contribuer directement à alléger le travail du personnel clinique.

Exemples de fonctions principales/secteurs	Admissibilité
Accueille la clientèle	Oui
Assiste le personnel sur les unités de soins (prise d'appel, classement de dossiers, etc.)	Oui
Secteur administratif (ressources humaines, paie, finances, etc.)	Non
Planification et confection des horaires	Non
Liste de rappel	Non
Archives	Non
Soutien administratif aux gestionnaires	Non

Q.10 La personne salariée qui s'est absentée pendant la semaine perd-elle son admissibilité?

R Non. Toutefois, aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif en conformité avec les recommandations de la santé publique);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, même si elles ne font pas perdre l'admissibilité, le montant forfaitaire est versé au prorata lorsqu'une des absences mentionnées précédemment survient.

Tout autre type d'absence, rémunéré ou non, fait perdre l'admissibilité.

Q.11 Les titres d'emploi mentionnés aux Arrêtés reçoivent-ils les montants forfaitaires, peu importe le milieu dans lequel ils travaillent?

R Non. Ils doivent travailler dans un milieu ayant fait l'objet d'une désignation par le sous-ministre associé. Par exemple, le gardien de résidence (6349) œuvrant en centre jeunesse ne pourra recevoir le forfaitaire de 2020-035 si son milieu n'est pas désigné.

Q.12 L'employeur peut-il refuser l'offre d'une personne salariée travaillant à temps partiel qui désire offrir une prestation de travail à temps complet afin d'être visée par l'arrêté ministériel 2020-035?

R Non. Dans le cas où le rehaussement à temps complet de la personne occasionnerait des surplus de main-d'œuvre dans un secteur, l'établissement pourrait la déplacer dans un autre secteur en utilisant les modalités de l'arrêté ministériel 2020-007.

Q.13 Les personnes en télétravail sont-elles admissibles aux nouvelles désignations de l'arrêté ministériel 2020-035?

R Oui. Le paragraphe qui les excluait a été abrogé.

Q.14 Est-ce que l'arrêté ministériel 2020-035 s'applique également à la personne salariée œuvrant dans les milieux carcéraux, de santé scolaire et groupes de médecine familiale (GMF)?

R Pour être admissible, elle doit être une personne salariée d'un établissement du RSSS et relever d'un milieu désigné par cet arrêté.

Par exemple, un GMF compte deux infirmières. La première est une personne salariée du CISSS (mission CLSC) et la seconde est embauchée directement par le groupe de médecins (aucune mission selon la LSSSS). Seule l'infirmière salariée du CISSS sera admissible.

MODALITÉS D'APPLICATION — MESURES MONÉTAIRES

MESURE TAUX DOUBLE ET ACCUMULATION DE VACANCES POUR LES PERSONNES EFFECTUANT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

Q.1 Qui est admissible à cette mesure?

R Toute personne salariée travaillant la totalité des heures prévues à son titre d'emploi selon la Nomenclature.

Q.2 Quelles sont les conditions d'application de la mesure?

R La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature et qui effectue un ou des quarts de travail complet, en sus de la journée ou de la semaine normale de travail verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double. De plus, pour chaque quart complet effectué en temps supplémentaire, répondant aux mêmes critères, elle accumulera une demi-journée de vacances qui sera mise en banque de façon indépendante de sa banque de vacances actuelle. Cependant, pour les retraités réembauchés et les personnes embauchées via JeContribue, les vacances sont automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

Q.3 À quel moment les vacances accumulées par le biais de cette mesure pourront-elles être prises?

R À compter du 1^{er} mai 2022 et après entente avec l'employeur.

Q.4 Y a-t-il une date limite à laquelle les vacances accumulées devront avoir été prises?

R Non. À titre d'exemple, une personne pourrait utiliser les journées cumulées dans cette banque pour quitter à la retraite de façon anticipée.

Q.5 Les vacances accumulées par le biais de cette mesure peuvent-elles être monnayées?

R Oui. Elles peuvent être payées à taux régulier à la demande de la personne salariée ~~dès la fin de la période de 12 semaines~~ à compter du 1^{er} mai 2022.

Q.6 La personne salariée pourrait-elle choisir de conserver ses vacances en banque, changer d'idée dans un an et se les faire monnayer?

R Oui.

Q.7 La personne salariée qui effectue un quart de travail en temps supplémentaire alors qu'elle s'est absentée pendant la semaine perd-elle l'admissibilité?

R Cela dépend. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif en conformité avec les recommandations de la santé publique);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Cependant, tout autre type d'absence, rémunérée ou non, fait perdre l'admissibilité.

Exemple 1 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour							Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances en banque
Soir	Régulier Poste	Congé Mobile		Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste	Régulier Poste	
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée détenant un poste à temps complet et non admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour			Ajout quart complet TS : Tx x1,5				
Soir	Régulier Poste		Régulier Poste	Absence Maladie	Régulier Poste	Régulier Poste	
Nuit							

Q.8 La personne salariée travaillant à temps complet sur un horaire atypique, réparti sur 2 semaines, est-elle admissible à la mesure?

R Oui.

Exemple :

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h	Régulier 12 h		Régulier 12 h	Régulier 8 h	Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances en banque	
Soir							
Nuit							

Q.9 Une personne salariée effectuant le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi en horaire de 12 heures, peut-elle se voir rémunérer à taux double la poursuite de son quart de travail?

R Non. Toutefois, si elle effectue 2 fois 4 heures à la suite de deux de ses quarts de travail régulier de 12 heures dans la même semaine, cela sera considéré comme un ajout de quart complet et permettra l'admissibilité à la mesure.

Exemple 1 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et admissible à la mesure avec l'ajout de 2 quarts de 4 heures dans la même semaine (l'équivalent d'un ajout de quart complet).

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	Régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : Tx x2 si travaille en TS 4 heures jeudi soir				Ajout quart de 4 h TS : Tx x2 + 4 heures de vacances en banque		
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et non admissible à la mesure.

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	Régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : Tx x1,5						
Nuit							

Q.10 Est-ce que l'établissement est tenu d'accepter une offre de travail en temps supplémentaire en lien avec cette mesure?

R Non. C'est l'établissement qui évalue et accepte les offres selon ses besoins.

Par exemple, une personne se rend disponible pour un quart en temps supplémentaire de soir, mais le besoin est de nuit. L'établissement est en droit de refuser l'offre de la personne salariée ou, encore, il pourrait accepter l'offre et affecter la personne salariée dans un secteur où il y a un besoin sur le quart de soir.

Q.11 Est-ce que le besoin doit être exclusivement relié à une situation en lien avec la COVID-19?

R Non.

Q.12 Les modalités de cette mesure s'appliquent-elles à la personne salariée en situation « de garde »?

R Oui. Cependant celle-ci doit avoir complété sa semaine normale de travail et travailler effectivement un quart complet supplémentaire pour être rémunérée à taux double. L'heure de disponibilité (prime de garde) n'est toutefois pas considérée dans le calcul des heures, car il ne s'agit pas d'une « heure effectivement travaillée » au sens des Arrêtés.

Q.13 La personne salariée professionnelle, au sens des conventions collectives, admissible aux mesures, a-t-elle droit au paiement du taux double dès qu'elle dépasse le nombre d'heures prévu à la Nomenclature pour son titre d'emploi ou uniquement à compter de la 41^e heure?

R Dès qu'elle dépasse le nombre d'heures prévues à la Nomenclature pour son titre d'emploi.

MESURES TAUX DOUBLE POUR LES PERSONNES EFFECTUANT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Q.1 Qui peut bénéficier de cette mesure?

R La personne salariée qui :

- Effectue sa prestation de travail à temps partiel prévue à son poste ou à son affectation temporaire;
- Ajoute à son horaire un quart défavorable (soir, nuit, fin de semaine) dans un secteur 24/7 et le travaille effectivement;
- Effectue, de façon consécutive à son quart de travail, un quart de travail en temps supplémentaire (16 heures) autre que le quart défavorable ajouté à son horaire.

Q.2 Est-ce que la personne salariée peut cumuler plus d'un temps supplémentaire à taux double dans une semaine de travail?

R Non. Un seul quart de travail à taux double est autorisé par semaine.

Exemple 1 : Personne salariée admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste				Régulier Poste		
Soir	Ajout quart complet défavorable TS : Tx x1,5		Ajout quart complet défavorable Tx régulier		Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée non admissible à la mesure (n'effectue aucun ajout de quart régulier défavorable)

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste		Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste		
Soir					Ajout quart complet TS : Tx x1,5		
Nuit							

Exemple 3 : Personne salariée non admissible à la mesure (n'effectue pas de quarts consécutifs [16 heures])

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste			Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste		
Soir		Ajout quart complet défavorable Tx régulier					
Nuit							

Q.3 La personne salariée effectue un quart de travail en temps supplémentaire, mais elle doit s'absenter pour une visite de suivi de grossesse, perd-elle l'admissibilité?

R Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif en conformité avec les recommandations de la santé publique));
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, tout autre type d'absence, rémunérée ou non, fait perdre l'admissibilité.

Exemple 1 : Personne salariée admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste		Visite Grossesse			Régulier Poste	
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier		Ajout quart complet TS : Tx x2	
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée non admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste	Absence Maladie				
Soir		Ajout quart complet TS : Tx x1,5		Ajout quart défavorable Tx régulier			
Nuit							

Q.4 Une personne salariée à temps partiel en horaire atypique de 12 h peut-elle se voir payer un temps supplémentaire à taux double?

R Non.

Q.5 La personne salariée non titulaire de poste et non-détentrice d'une affectation peut-elle être admissible à cette mesure (TPO)?

R Non.

Q.6 Que signifie le terme « affectation » au sens des Arrêtés?

R Il s'agit d'affectation long terme, d'une durée variable, respectant les dispositions locales en vigueur au sein de l'établissement.

**MESURES POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL
TRAVAILLANT MINIMALEMENT 30 HEURES PAR SEMAINE**

Q.1 Qui est visé par cette mesure?

R La personne salariée, incluant la personne salariée non-détentrice de poste (TPO), qui travaille minimalement 30 heures par semaine, mais qui n'effectue pas une prestation de travail à temps complet.

Q.2 En quoi consiste la mesure?

R La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de 100 \$/semaine.

Q.3 Pourquoi faut-il que la prestation ne soit pas à temps complet?

R D'autres mesures s'appliquent à ces personnes salariées.

Q.4 La personne salariée à temps partiel qui effectue des quarts de travail en temps supplémentaire et qui, par ces quarts, atteint une prestation à temps complet, perd-elle l'admissibilité à la mesure permettant le versement d'un montant forfaitaire de 100 \$?

R Non. Seules les heures régulières sont comptabilisées aux fins de l'admissibilité à cette mesure.

Q.5 La personne salariée qui s'absente perd-elle l'admissibilité?

R Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif en conformité avec les recommandations de la santé publique);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, tout autre type d'absence, rémunérée ou non, fait perdre l'admissibilité, même si la personne effectue 30 heures de travail dans sa semaine.

Q.6 Une personne salariée à temps complet bénéficiant d'un programme de retraite progressive est-elle admissible à cette mesure, si sa prestation de travail, incluant la journée d'absence pour retraite, atteint 30 heures par semaine?

R Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent uniquement :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif en conformité avec les recommandations de la santé publique);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

La situation serait la même pour une personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde.

Q.7 Est-ce que toutes les personnes salariées sont admissibles à cette mesure, peu importe le milieu où elles travaillent?

R Oui.

Q.8 La personne salariée à temps partiel qui travaille effectivement 5 jours dans la semaine a-t-elle droit à cette mesure?

R Oui. À la condition qu'elle n'effectue pas une prestation à temps complet et qu'elle travaille minimalement 30 heures. Par exemple, une personne qui effectue 5 jours de travail de 6 heures serait admissible.

Q.9 Les mesures mises en place sont-elles cumulatives?

R Oui. Certaines le sont.

Exemple

Une personne salariée détenant un poste à temps partiel au secteur d'hygiène et salubrité (secteur 24/7).

La personne :

- Effectue une prestation de travail de 7,75 heures par jour pour un total de 31 heures à taux régulier.
- Son milieu de travail est visé par l'arrêté ministériel 2020-035, mais elle ne satisfait pas les critères d'admissibilité puisqu'elle n'offre pas une prestation à temps complet.

Elle reçoit donc :

- 100 \$ pour une prestation de travail minimale de 30 heures;
- Une rémunération à taux double pour le temps supplémentaire effectué puisqu'il y a ajout et prestation de travail lors d'un quart défavorable et qu'elle effectue un 16 h.

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour		Régulier Poste			Régulier Poste		Régulier Poste
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier	Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

Q.10 La mesure permet-elle le versement du montant forfaitaire de 100 \$ au prorata des heures travaillées?

R Non.

MODALITÉS D'APPLICATION — MESURES BIEN-ÊTRE

COUPON DE TAXI

Q.1 À qui s'adresse cette mesure?

R À toutes les personnes salariées effectuant un quart complet de travail en temps supplémentaire, à l'exception des personnes en télétravail.

Q.2 Y a-t-il un montant maximum d'alloué?

R Non. Toutefois, il doit s'agir d'un montant raisonnable afin que la personne salariée puisse se rendre de son domicile à son lieu de travail et vice-versa.

Q.3 Comment la personne peut-elle se procurer le coupon?

R Selon la procédure établie par l'établissement.

Q.4 Est-ce que tous les milieux de travail sont visés?

R Oui.

Q.5 Est-ce applicable dans toutes les régions?

R Oui. Pourvu que le service de taxi soit offert.

Q.6 Est-ce que la personne peut être indemnisée autrement si la mesure est non applicable dans sa région?

R Non. Aucune mesure alternative n'est prévue aux Arrêtés.

REPAS

Q.1 À qui s'adresse cette mesure?

R À toutes les personnes salariées effectuant un quart complet de travail en temps supplémentaire, à l'exception des personnes en télétravail.

Q.2 Est-ce que la mesure prévue à l'arrêté ministériel 2020-015 prévoyant un remboursement de 15 \$ pour frais de repas demeure en vigueur?

R Oui. Toutefois, la personne ne peut bénéficier des deux mesures, celles-ci n'étant pas cumulables. Le choix de la mesure privilégiée est fait par la personne salariée, selon les options rendues disponibles par l'employeur. Dans le cas où le service de repas ne serait pas rendu disponible par l'employeur en raison, notamment, de l'éloignement, il devra verser le montant prévu pour les frais de repas.

Q.3 Comment la personne salariée peut-elle obtenir cette mesure?

R Selon les procédures établies par l'établissement. Celui-ci peut offrir un coupon de cafétéria, fournir des repas de type traiteur ou faire appel à un restaurateur. L'établissement pourra préciser les délais dans lesquels les repas doivent être commandés.

FRAIS DE STATIONNEMENT

Q.1 À qui s'adresse cette mesure?

R À l'ensemble des personnes salariées des catégories 1 à 5 ainsi qu'aux employés syndiqués non syndiqué et les employés non syndiqués, à l'exception des personnes en télétravail.

Q.2 Est-ce que tous les milieux de travail sont visés?

R Non. Seuls les établissements qui gèrent eux-mêmes leur stationnement pourront mettre cette mesure en place. Dans le cas où le stationnement est géré par toute autre entité, la mesure ne pourra être offerte.

Q.3 Les personnes salariées ayant un prélèvement de frais de stationnement sur le salaire verront-elles ce prélèvement cessé?

R Oui. À la condition que le stationnement soit géré par l'établissement.

Q.4 Que signifient les termes « stationnements gérés par l'établissement » au sens des Arrêtés?

R Ils désignent les stationnements qui sont à même le terrain où se situent les installations qu'ils soient gérés par l'établissement ou un tiers, telle une fondation

Q.5 S'il n'y a pas de stationnement dédié à l'établissement ou que celui-ci ne contient pas assez d'espaces de stationnement, la personne salariée peut-elle être compensée différemment?

R Non. Aucune mesure alternative n'est prévue aux Arrêtés.

Q.6 La personne salariée peut-elle stationner dans un stationnement privé ou avec un parcomètre et soumettre sa preuve de paiement à l'établissement pour obtenir un remboursement?

R Non. Aucune mesure alternative n'est prévue aux Arrêtés.

MODALITÉ SPÉCIFIQUE D'APPLICATION DES ARRÊTÉS

Q.1 Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire sont-elles éligibles aux mesures prévues aux Arrêtés?

R Non. De la même façon qu'elles ne peuvent bénéficier des mesures prévues aux autres arrêtés ministériels.

Rappelons que, les personnes qui doivent être dépistées selon l'arrêté ministériel 2021— 081 en raison de leur statut vaccinal sont les personnes salariées qui travaillent ou qui exercent leur profession dans les milieux visés et :

- Qui n'ont reçu aucune dose de vaccin;
- Qui ont reçu une seule dose de vaccin depuis moins de 7 jours ou plus de 60 jours (sauf s'il s'agit du vaccin Janssen);
- Qui n'ont pas contracté la COVID dans les 60 derniers jours;
- Qui ne sont pas assimilées à une personne adéquatement protégée.

Cela inclut notamment le personnel temporaire embauché en vertu de l'arrêté ministériel 2020— 007, ainsi que la main-d'œuvre indépendante.

MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES — CADRES

MESURE POUR LES CADRES

Q.1 Qui est visé par cette mesure?

R Les cadres intermédiaires et supérieurs visés par 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).

Q.2 ~~Les personnes salariées effectuant un intérim de cadres sont-elles visées par les mesures?~~

R ~~Oui. Dans la mesure où elles sont cadres intermédiaires ou supérieurs par intérim, mais qu'elles demeurent des personnes salariées de la catégorie 1 à 5 dans leur accréditation syndicale principale. Elles ne sont toutefois pas admissibles aux mesures prévues à 2020-035.~~

Q.2 Est-ce que, par cette mesure, l'article 10 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 modifié?

R Seul le dernier alinéa de l'article 10 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 suspendu temporairement et modifié par la mesure de l'Arrêté, sauf dans le cas où le remplacement vise un poste de hors-cadre ou un poste de cadre dont le salaire de base est supérieur au poste du cadre qui accepte de le remplacer. Dans ces situations, le cadre sera rémunéré selon les dispositions applicables au poste de hors-cadre ou de cadre de la personne qu'il remplace.

Q.3 Est-ce que les trois premiers alinéas de l'article 10 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) continuent de s'appliquer?

R Oui. Les trois premiers alinéas de l'article 10 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) continuent de s'appliquer.

Q.4 Est-ce que d'autres articles 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) sont impactés par cette mesure?

R Non. Hormis le dernier alinéa de l'article 10, aucun autre article 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) n'est impacté par cette mesure.

MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES – MESURES POUR LES PERSONNES SALARIÉES DES CATÉGORIES 1 À 5 EMBAUCHÉES TEMPORAIREMENT SUR UN POSTE DE CADRE

Q.1 Les personnes salariées des catégories 1 à 5 effectuant temporairement des fonctions de cadre sans être nommées sur le poste, tel que prévu à l'article 2 du décret 1218-96, sont-elles visées par les mesures des Arrêtés?

R Hormis une personne salariée de la catégorie 1 visée par l'Arrêté 2021-071 ou 2021-085, si une personne salariée syndiquée ou syndicable non syndiquée est embauchée temporairement sur un poste de cadre en vertu de l'article 2 du décret 1218-096, elle conserve l'ensemble de ses propres conditions de travail et n'a pas droit aux différentes mesures prévues aux arrêtés ministériels.

MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES — SAGE-FEMME ET RESPONSABLE DES SERVICES DE SAGE-FEMME

MESURE TAUX DOUBLE ET ACCUMULATION DE VACANCES

Q.1 Comment s'applique la mesure taux double et l'accumulation de vacances pour une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps complet?

R Aux fins de l'application des Arrêtés, la semaine régulière d'activités professionnelles prévue à l'entente intervenue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et le Regroupement Les Sages-femmes du Québec (Entente) est de 35 heures. De plus, une période journalière régulière d'activité professionnelle est évaluée à 7 heures.

La sage-femme ou la responsable des services de sage-femme qui a effectué le nombre d'heures d'activités professionnelles prévues à un contrat de service à temps complet de l'Entente et qui effectue une ou des périodes d'activités professionnelles de 7 h continues, en sus de la période journalière régulière ou de la semaine régulière, verra celles-ci rémunérées en temps supplémentaire à taux double.

Par ailleurs, pour chaque période d'activités professionnelles supplémentaires de 7 heures continues effectuées, répondant aux mêmes critères, la sage-femme ou la responsable des services de sage-femme accumulera 3,5 heures de vacances qui seront mises en banque de façon indépendante de sa banque de vacances annuelles. Cependant, pour la sage-femme ou la responsable sage-femme embauchée via JeContribue, les vacances sont automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

Q.2 La mesure taux double peut-elle s'appliquer à une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps partiel?

R Non.

MESURES POUR LES PERSONNES À TEMPS PARTIEL EFFECTUANT UNE PÉRIODE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE MINIMALE DE 30 HEURES PAR SEMAINES

Q.1 Comment s'applique cette mesure pour une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps partiel?

R La sage-femme ou la responsable des services de sage-femme ayant conclu un contrat de services avec un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c.S-4.2) un contrat de service à temps partiel avec l'établissement et qui effectue une période d'activités professionnelles minimale de 30 heures reçoit un montant forfaitaire de 100 \$/semaine.

MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DE L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2021-017 POUR LES PRÉPOSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES ET LES AUXILIAIRES AUX SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX

Q.1 À quels contrats cette modification s'applique-t-elle?

R Uniquement à de nouveaux contrats qui seront signés après la prise de l'arrêté ministériel 2022-008. Les contrats qui étaient en vigueur avant l'entrée la prise de cet arrêté ministériel ne sont pas visés, car une autre disposition de l'arrêté ministériel 2021-017 interdit aux agences de placement de personnel d'augmenter leurs taux horaires.