



GUIDE DE RÉFÉRENCE – 15 janvier 2022

Arrêt ministériel 2022-003 portant sur les mesures incitatives temporaires COVID-19

Le présent guide de référence vise l'application des mesures qui découlent de l'arrêt ministériel 2022-003 (l'Arrêté) et modifient certaines mesures prévues à l'arrêt 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).

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 SUIVANTES SONT EN VIGUEUR POUR UNE PÉRIODE DE 12 SEMAINES, À COMPTER DU DIMANCHE 16 JANVIER 2022 ET PRENDRONT FIN LE 9 AVRIL 2022

MODIFICATIONS À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-035

Q.1 Quels sont les principaux changements apportés par l'Arrêté?

R Il ajoute 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'arrêt 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 Est-ce que les nouvelles désignations viennent interférer dans la séquence d'admissibilité des personnes salariées déjà admissibles?

R Non. Elles poursuivent leur séquence telle que débutée.

Q.4 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.5 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.6 Est-ce que toutes les personnes dont le titre d'emploi est visé par l'Arrêté sont éligibles aux montants forfaitaires?

R Pour recevoir ces sommes, les personnes doivent travailler dans un milieu désigné. Cependant, dans le cas des agentes administratives, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques.

Q.7 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);
- 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 de ces absences mentionnées précédemment survient.

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

Q.8 Les titres d'emploi mentionnés à l'Arrêté 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.

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.

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

R Non.

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

R Non.

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 La personne salariée à temps complet bénéficie d'autres mesures.

Q.4 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);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

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

Q.5 Est-ce que toutes les personnes salariées sont admissibles à cette mesure, peu importe le milieu où elles travaillent?

R Oui.

Q.6 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.7 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							

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 à l'Arrêté.

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, 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 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 à l'Arrêté.

Q.5 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 à l'Arrêté.

MODALITÉ SPÉCIFIQUE D'APPLICATION DE L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2022-003

Q.1 Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire sont-elles éligibles aux mesures prévues à l'Arrêté?

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 – 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 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.