

## GUIDE PORTANT SUR LA MESURE RELATIVE À LA PÉRIODE ESTIVALE — version amendée du 27 juillet 2022

Ce guide amendé vise à vous informer des plus récentes modifications ou précisions concernant la mesure relative à la période estivale.

**Texte surligné** : informations amendées    ~~Texte barré~~ : informations retirées

Afin de répondre aux interrogations concernant la directive sur la mesure relative à la période estivale 2022, voici une foire aux questions permettant aux directions des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) d'appliquer uniformément certaines dispositions.

Le présent guide a été élaboré pour les personnes salariées des catégories 1 à 4 du réseau de la santé et des services sociaux. Il s'applique avec les adaptations nécessaires aux autres personnes visées par la mesure.

### PERSONNES ADMISSIBLES

**Q.1** Qui est admissible à cette mesure?

**R** Les personnes visées sont :

- les personnes salariées des catégories 1 à 4, **incluant les employés syndicables non syndiqués et les employés non syndicables**;
- le personnel d'encadrement;
- le personnel des RI-RTF, à l'exception des responsables et de leurs cadres;
- le personnel de la catégorie 5 (ex. : sage-femmes), à l'exclusion du personnel des centres de recherches;
- le personnel d'Héma-Québec, à l'exception des cadres supérieurs;
- le personnel à l'emploi des titulaires de permis d'exploitation de services ambulanciers, des centres de communication santé ou la Corporation d'urgences santé, à l'exception des cadres supérieurs;
- le personnel des EPNC et les RPA;
- le personnel des congrégations religieuses;
- le personnel de tout autre organisme ou personne ayant conclu avec un établissement une entente pour la dispensation de certains services de santé ou de services sociaux requis par un usager de cet établissement en vertu du paragraphe 1 de l'article 108 de la LSSSS.

**Q.2** Les personnes visées par la directive sont-elles admissibles à la mesure, peu importe le centre d'activité dans lequel elles travaillent?

**R** Oui. Pourvu qu'elles répondent aux modalités d'application.

## MODALITÉS D'APPLICATION

**Q.1** La personne salariée qui accepte un quart en temps supplémentaire dans un autre titre d'emploi, a-t-elle droit au taux double sur son titre d'emploi principal?

**R** Dans cette situation, la mesure ne modifie pas les règles prévues aux conventions collectives. La rémunération à taux double sera accordée sur le taux horaire déterminé en fonction de ces règles.

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

**R** Lorsque la prestation de travail est à temps complet (semaine normale de travail) :

La personne salariée qui a effectivement travaillé 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), sans égard à ce qu'elle soit titulaire d'un poste à temps complet ou non, et qui effectue un ou des quarts de travail complets en sus de la journée ou de la semaine normale de travail, verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé. **Sujet aux mêmes conditions, il en va de même si cette personne effectue deux demi-quarts de travail (4 h) au cours d'une même semaine.**

Lorsque la prestation de travail est à temps partiel :

La personne salariée qui ne travaille pas le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature (semaine normale de travail) et qui effectue un ou des quarts de travail complet en temps supplémentaire ou deux demi-quarts de travail (4 h) entre le début du quart de travail de soir le vendredi et la fin du quart de travail de nuit le lundi, est également admissible à la mesure, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé.

L'admissibilité aux demi-quarts n'est effective qu'à compter du **29 juillet 2022**.

Exemple 1: Prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure, car elle travaille le nombre d'heures prévues à la Nomenclature

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir					Travaille quart complet TSx2		

Exemple 2 : Prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure, car deux demi-quarts de travail sont effectués en temps supplémentaire pendant la semaine

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste	Travaille ½ quart TSx2	Régulier Poste	Régulier poste	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir	Travaille ½ quart TSx2						

Exemple 3: Prestation de travail à temps partiel / non admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué en dehors de la période visée

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit			Travaille quart complet TSx1,5				
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste			Régulier Poste	
Soir							

Exemple 4: Prestation de travail à temps partiel / non admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué en dehors de la période visée

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	
Jour						Travaille quart 12h-20h TSx1,5	
Soir							

Exemple 5: Prestation de travail à temps partiel / admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué en temps supplémentaire pendant la fin de semaine

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier poste	Régulier Poste	
Soir	Travaille quart complet TSx2						

Exemple 6: Prestation de travail à temps partiel / admissible à la mesure, car deux demi-quarts de travail sont effectués en temps supplémentaire pendant la fin de semaine

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir	Travaille ½ quart TSx2					Travaille ½ quart TSx2	

**Q.3** La personne salariée qui effectue un quart de travail en temps supplémentaire alors qu'elle s'est absentée pendant les sept jours précédents et les jours suivants perd-elle l'admissibilité?

**R** Cela dépend de la situation. Aux fins de l'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- les heures régulières;
- les vacances;
- les congés fériés prévus au calendrier, excluant les reprises de congés compensatoires;
- les libérations syndicales (internes et externes);
- la conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Absences reliées à la COVID-19 (attente de résultat ou test positif);
- les congés mobiles;
- les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
- les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières (ex. : horaire 9/10, horaire 4/32, etc.);
- les congés sociaux prévus à la convention collective.

Pour les prestations non complètes (ATT), aucune journée sans solde n'est utilisée pour combler l'ATT, c'est pourquoi celles-ci sont considérées à temps complet.

Dans les cas suivants, où des journées sans solde sont présentes à l'horaire, les modalités pour les personnes salariées offrant une prestation de travail à temps partiel s'appliquent :

- les congés sans solde aux fins de pré-retraite;
- les congés partiels sans solde avec entente (ex. : congé partiel pour études);
- les horaires 7/7 (compte tenu de la nature de la composition de l'horaire, celles-ci font partie de la présente catégorie.)

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

Exemple 1: Prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							Ajout quart complet TSx2
Jour	Régulier Poste	Congé Mobile		Régulier Poste	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir							

Exemple 2: Prestation de travail à temps complet / non admissible à la mesure en raison de l'absence maladie.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit			Ajout quart complet TSx1,5				
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste	Absence Maladie	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir							

**Q.4** La personne salariée travaillant à temps complet sur un horaire atypique, réparti sur deux semaines, est-elle admissible à la mesure?

**R** Oui. À la condition qu'elle ait effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature. Dans ce cas, le quart en temps supplémentaire est considéré complet lorsqu'il atteint le nombre d'heures prévues au poste, et non le nombre d'heures prévues à l'horaire atypique.

Exemple 1 :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier 12 h CLSC	Régulier 12 h CLSC		Régulier 12 h CLSC	Régulier 8 h CLSC	Travaille quart complet de 7,5 heures Unité de médecine <b>TSx2</b>	
Soir							

Exemple 2 :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier 12 h CLSC	Régulier 12 h CLSC		Régulier 12 h CLSC	Régulier 8 h CLSC	Travaille ½ quart Unité de médecine <b>TSx2</b>	
Soir		Travaille ½ quart (4h) CHSLD <b>TSx2</b>					

**Q.5** 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 lui offrir un déplacement volontaire.

**Q.6** Est-ce que le besoin doit être exclusivement relié à une situation en lien avec la COVID-19?

**R** Non. Tout quart de travail effectué en temps supplémentaire, à la demande de l'établissement, peut être rémunéré à taux double, lorsque la personne répond aux modalités d'application.

**Q.7**

Est-ce que le fait de reprendre les heures effectuées en temps supplémentaire (reprise de temps) fait perdre l'admissibilité à la mesure?

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

Une exception est toutefois permise pour les personnes salariées des blocs opératoires qui effectuent des quarts de garde et qui doivent s'absenter à la suite d'un rappel au travail.

**Q.8** Est-ce que les mesures contenues dans l'arrêté ministériel 2022-033 continuent de s'appliquer?

**R** Oui et celles-ci sont cumulatives.

Exemple :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit	Régulier Poste	Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	Régulier Poste	Travaille quart complet <b>TSx2</b> + 200 \$
Jour							
Soir							

**Q.9** Est-ce que la personne salariée participant à un horaire 7/7 est admissible à la mesure?

**R** Oui. Dans le cas où l'horaire de la personne salariée est comblé seulement par des jours de vacances, celle-ci demeure admissible comme une salariée à temps complet.

Toutefois, dans le cas où son horaire comporte des congés non admissibles, tels que congés de maladie ou congés fériés reportés, elle sera alors assujettie aux modalités s'appliquant à la personne salariée offrant une prestation de travail à temps partiel. Cela signifie qu'elle aura accès à la mesure seulement à compter du début du quart de soir le vendredi, jusqu'à la fin du quart de nuit le lundi.

Enfin, toute absence non prévue à l'horaire 7/7 qui n'est pas considérée comme des heures effectivement travaillées aux fins de la mesure et qui surviennent dans les 7 jours avant le quart ou dans les 7 jours suivants feront perdre l'admissibilité.

Exemples :

Dans les tableaux suivants, les codes de présence ou d'absence identifiés « 7/7 » signifient qu'ils font partie de l'horaire élaboré en fonction de l'entente 7/7.

1. Personne admissible à la mesure

Semaine #1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>Nuit</b>							
<b>Jour</b>			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
<b>Soir</b>							

Semaine #2

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>Nuit</b>							
<b>Jour</b>	Travaille 7/7	Travaille 7/7		Féié 7/7	Vacances 7/7	Maladie 7/7	
<b>Soir</b>	Travaille quart complet TSx2						

2. Personne non admissible à la mesure, selon les modalités prévues aux personnes offrant une prestation de travail à temps partiel

Semaine #1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>Nuit</b>							
<b>Jour</b>			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
<b>Soir</b>							

Semaine #2

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>Nuit</b>							
<b>Jour</b>	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Maladie 7/7	Féié 7/7	Vacances 7/7		Travaille quart complet TSx1,5
<b>Soir</b>							

3. Personne non admissible à la mesure, car l'horaire 7/7 inclus des fériés et des congés maladies et puisque le quart en temps supplémentaire est fait pendant la semaine

Semaine #1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<b>Nuit</b>							
<b>Jour</b>			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
<b>Soir</b>							

Semaine #2							
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Maladie 7/7	Féié 7/7	Vacances 7/7		
Soir		Travaille quart complet TSx1,5					

4. Personne non admissible à la mesure, car ajout d'un congé faisant perdre l'admissibilité

Semaine #1							
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
Soir							

Semaine #2							
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Travaille 7/7	Maladie non prévue 7/7	Maladie 7/7	Féié 7/7	Vacances 7/7		
Soir	Travaille quart complet TSx1,5						

5. Personne admissible à la mesure

Semaine #1							
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
Soir							

Semaine #2							
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Travaille 7/7	Congé (non prévu) décès 7/7	Maladie 7/7	Féié 7/7	Vacances 7/7		
Soir	Travaille quart complet TSx2						



**Q.10** La personne salariée dont le poste nécessite un baccalauréat et qui bénéficie du temps supplémentaire après 40 heures (professionnel), a-t-elle droit au taux double dès la 36<sup>e</sup> heure ou après 40 heures?

**R** Après 40 heures.

## RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL (RI-RTF)

**Q.1** Quelles sont les modalités d'application pour le personnel en RI-RTF?

**R** Un guide sera élaboré et transmis sous peu aux milieux concernés.

## SAGES-FEMMES

**Q.1** Quelles sont les conditions d'application pour une sage-femme?

**R** Voici des exemples adaptés à la profession de sage-femme ou de responsable des services de sage-femme.

**Sage-femme ou responsable des services de sage-femme qui a conclu un contrat de service temps complet ou 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 des périodes supplémentaires d'activités professionnelles.**

Exemple 1 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le lundi de 17 h à 21 h à taux simple. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de 7 heures;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles dans la nuit du samedi de 1 h à 6 h et ajout d'une période d'activités professionnelles dans la journée du samedi de 14 h à 16 h. Ces ajouts sont à taux double puisqu'ils sont au-delà de la semaine régulière d'activités professionnelles et peuvent s'apparenter à la notion d'heures brisées totalisant une période minimale de sept heures dans une même journée.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour		Régulier 8h à 16h	Régulier 8h30 à 16h30	Régulier 8h à 16h	Régulier 7h à 15h	Régulier 8h à 16h	
Soir		Ajout de 17h à 21h <b>TS x simple</b>					Ajout de 14h à 16h <b>TSx2</b>
Nuit						Ajout de 1h à 6h <b>TSx2</b>	

Exemple 2 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles dans la soirée du mardi au mercredi de 19 h à 2 h 30 à taux double. Quoiqu'elle chevauche deux journées, cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles dans la journée du jeudi de 17 h à 22 h. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaires minimales de sept heures par jour;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles supplémentaire dans la nuit du vendredi de 1 h à 6 h, ainsi que de 19 h à 23 h le vendredi soir. Ces deux ajouts sont rémunérés à taux double puisqu'ils peuvent s'apparenter à la notion d'heures brisées totalisant une période minimale de sept heures dans une même journée.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h		
Soir			Ajout de 19h à 00h00 <b>TSx2</b>		Ajout de 17h à 22h <b>TS x simple</b>	Ajout de 19h à 23h <b>TSx2</b> (vendredi)	
Nuit			Ajout de 00h00 à 2h30 <b>TSx2</b>		Ajout de 1h à 6h <b>TSx2</b> (vendredi)		

Exemple 3 :

- Ajout de périodes d'activités professionnelles de 16 h à 19 h le lundi, mardi, jeudi et vendredi à taux simple. Ces ajouts ne correspondent pas à des périodes d'activités professionnelles supplémentaires minimales de sept heures par jour.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour		Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	
Soir		Ajout de 16h à 19h <b>TS x simple</b>	Ajout de 16h à 19h <b>TS x simple</b>		Ajout de 16h à 19h <b>TS x simple</b>	Ajout de 16h à 19h <b>TS x simple</b>	
Nuit							

Exemple 4 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le dimanche de 8 h à 12 h à taux simple. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le samedi de 13 h à 16 h à taux simple. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour	Ajout de 8h à 12h <b>TS x simple</b>	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	
Soir							Ajout de 13h à 16h <b>TS x simple</b>
Nuit							

Exemple 5 :

- Ajout d'une période d'activité le lundi de 00 h 00 à 3 h 00 à taux simple. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de 7 h.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour	Régulier 9h à 13h	Régulier 9h30 à 17h30	Régulier 8h30 à 17h	Régulier 13h à 17h	Régulier 10h à 16h		
Soir	Régulier 19h à 23h59			Régulier 19h à 21h			
Nuit	Ajout 0h00 à 3h <b>TS x simple (lundi)</b>						

**Sage-femme ou responsable des services de sage-femme qui a conclu un contrat de service temps partiel, qui n'effectue pas le nombre d'heures d'activités professionnelles régulières prévues à un contrat de service à temps complet de l'Entente et qui effectue des périodes supplémentaires d'activités professionnelles.**

Exemple 1 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le vendredi de 8 h à 18 h à taux simple. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures qui toutefois fut effectuée en dehors de la période visée;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le samedi de 13 h à 16 h à taux simple. Cet ajout ne correspond pas à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures, malgré qu'elle soit effectuée à l'intérieur de la période visée.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour		Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 9h à 17h	Ajout de 8h à 18h <b>TS x simple</b>	
Soir							Ajout de 13h à 16h <b>TS x simple</b>

Nuit							
------	--	--	--	--	--	--	--

Exemple 2 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le lundi de 18 h à 1 h à taux simple. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures qui toutefois fut effectuée en dehors de la période visée;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le vendredi de 8 h à 18 h à taux double. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures effectuée au-delà d'une période d'activités professionnelles prévue à un contrat de service temps complet;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le samedi de 7 h à 16 h à taux double. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour		Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 9h à 17h	Ajout de 8h à 18h <b>TSx2</b>	Ajout de 7h à 16h <b>TSx2</b>
Soir		Ajout de 18h à 23h <b>TS x simple</b>					
Nuit		Ajout de 23h à 1h <b>TS x simple</b>					

Exemple 3 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le lundi de 18 h à 23 h à taux simple. Cet ajout ne correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures et fut effectué en dehors de la période visée;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le vendredi de 8 h à 18 h à taux simple. Quoique cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures, elle ne représente toutefois pas une période de sept heures d'activités professionnelles au-delà d'une période d'activités professionnelles prévue à un contrat de service temps complet;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le samedi de 7 h à 16 h à taux double. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures à l'intérieur de la période visée.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour		Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h	Régulier 9h à 17h	Ajout de 8h à 18h <b>TS x simple</b>	Ajout de 7h à 16h <b>TSx2</b>
Soir		Ajout de 18h à 23h <b>TS x simple</b>					
Nuit							

Exemple 4 :

- Ajout d'une période d'activités professionnelles le dimanche de 7 h à 16 h à taux double. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures effectuée à l'intérieur de la période visée;
- Ajout d'une période d'activités professionnelles le vendredi de 8 h à 18 h à taux simple. Cet ajout correspond à une période d'activités professionnelles supplémentaire minimale de sept heures qui toutefois fut effectuée en dehors de la période visée.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Jour	Ajout de 7h à 16h <b>TSx2</b>	Régulier 8h à 16h	Régulier 8h à 16h		Régulier 9h à 17h	Ajout de 8h à 18h <b>TS x simple</b>	
Soir							
Nuit							

## CADRES

**Q.1** Est-ce que le cadre est visé par cette mesure?

**R** Oui. À la condition que le cadre effectue un quart de travail en remplacement d'une personne salariée, et ce, en dehors de son horaire habituel de travail.

La mesure vient bonifier, par une rémunération à taux double, les modalités d'application usuelle 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.

Cela dit, advenant le cas où la rémunération à taux double à titre de personne salariée est moins élevée que la rémunération à titre de cadre, l'établissement est alors invité à maintenir le salaire du cadre.

Par exemple :

Un cadre remplace une infirmière dont l'horaire normal de travail est de 37,5 h / semaine. Ce cadre verra le taux double s'appliquer après sa 37,5<sup>e</sup> heure de travail dans une même semaine. À titre de précision, pour fixer le taux de salaire applicable, il faut se baser sur le taux de salaire de la personne salariée remplacée.

À noter que l'ensemble des modalités prévues au présent guide s'appliquent aux cadres, en faisant les adaptations nécessaires. Par exemple, « le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature » doit être remplacé par « l'horaire habituel de travail ».