



GUIDE DE RÉFÉRENCE – 11 mai 2020

Arrêt ministériel 2020-035 portant sur les mesures incitatives visant à favoriser la présence au travail à temps complet

Le présent guide de référence vise l'application des mesures qui découlent de l'arrêté ministériel 2020-035 du 10 mai 2020 (ci-après l'Arrêté).

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.

De plus, les informations fournies dans le présent guide ne visent que le personnel syndiqué, le personnel syndicable non syndiqué et non syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) (catégorie 1 à 4).

Enfin, 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.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Q.1 Quels sont les milieux visés par l'Arrêté?

R Les milieux visés sont les suivants :

- Les centres d'hébergement et de soins de longue durée ou les milieux d'hébergement pour personnes âgées exploités par un employeur privé (EPNC, RPA, RI-RTF) lorsque la personne salariée y est affectée (ci-après nommé collectivement CHSLD).
- Les centres hospitaliers de soins généraux et spécialisés qui sont déclarés par la ministre de la Santé et des Services sociaux (la ministre) comme affectés par la COVID-19 (ci-après nommé CH désigné).
- Les sites non traditionnels désignés par la ministre comme affectés par la COVID-19. À cet égard, pour être visés, ceux-ci doivent s'apparenter à l'un des milieux mentionnés précédemment. Par conséquent, une clinique dédiée seulement au dépistage ne peut être visée. L'analyse des soins et services offerts dans le site non traditionnel permettra de déterminer les montants forfaitaires applicables aux personnes salariées y œuvrant.

Q.2 Qui est éligible aux montants forfaitaires applicables en CHSLD?

R Toute personne salariée œuvrant dans ce secteur, peu importe son titre d'emploi, et qui travaille effectivement le nombre d'heures régulières 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).

La main-d'œuvre indépendante ainsi que la personne salariée qui ne fournit pas de soins ou de services aux usagers ou qui ne contribue pas aux soins ou aux services aux usagers n'est pas éligible, et ce, même si elle travaille dans ce secteur.

Exemples illustrant la dispensation de soins ou de services aux usagers :

- L'aide-cuisinier (6299) qui prépare les repas qui seront servis aux usagers;
- Le préposé à l'entretien ménager;
- L'agente administrative classe 2 (5315) qui travaille sur une unité de soins.

Exemple illustrant l'absence de dispensation de soins ou de services aux usagers :

- Le personnel de l'Administration d'un établissement (ex. : l'agent de gestion du personnel (1101)) dont les bureaux sont situés dans un CHSLD.

Q.3 Qui est éligible aux montants forfaitaires applicables en CH désigné?

R La personne salariée détenant un ou plusieurs des titres d'emploi mentionné ci-dessous est éligible auxdits montants, peu importe son statut d'emploi, à la condition qu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature.

Sont visés les titres d'emploi ou un des titres d'emploi des regroupements de titres d'emploi visés suivants :

- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou infirmière;
- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne et infirmier praticien ou infirmière praticienne;
- Regroupement des titres d'emploi d'infirmier ou infirmière auxiliaire;
- Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeute;
- Externe en soins infirmiers;
- Externe en inhalothérapie;
- Regroupement des titres d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires;
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588);
- Aide de service (3244);
- Préposé ou préposée à l'entretien ménager (6334 et 6335).

La personne salariée détenant plus d'un titre d'emploi aura droit aux montants forfaitaires pourvu qu'elle travaille plus de la moitié des heures régulières dans l'un des titres d'emploi visés. Le montant du forfaitaire sera alors payé au prorata des heures travaillées dans le titre d'emploi visé.

Par exemple, une personne salariée qui travaille 21 heures comme préposé à l'entretien ménager (6334) et 14 heures comme préposé au service alimentaire (6386) aura droit à 60 % des montants forfaitaires applicables.

Q.4 Est-ce que tout le CH est désigné ou seulement certaines unités?

R Tout le CH est désigné. Par conséquent, les personnes salariées identifiées à la question précédente qui y travaillent sont visées.

MONTANTS FORFAITAIRES OFFERTS DANS LES MILIEUX VISÉS

Q.1 À quels montants forfaitaires a droit la personne salariée éligible en CHSLD?

R Elle a droit à un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine, tant et aussi longtemps qu'elle répond aux conditions d'éligibilité.

De plus, si elle travaille dans un CHSLD désigné par la ministre, elle aura droit un montant forfaitaire additionnel de 200 \$ pour la première période de travail de deux semaines

consécutives et de 400 \$ pour la période de travail de deux semaines consécutives subséquente.

Le cumul des montants forfaitaires ne peut dépasser 1 000 \$ par période de quatre semaines, si la personne salariée répond à toutes les conditions.

Au terme de la période de quatre semaines consécutives, la personne salariée qui maintient les conditions d'éligibilité peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence.

Un tableau illustrant cette séquence est disponible à la page 7 du présent guide.

Q.2 À quels montants forfaitaires a droit la personne salariée éligible en CH désigné?

R La personne salariée qui répond aux critères d'éligibilité a droit aux montants forfaitaires décrits à la question précédente. La séquence sur la période de quatre semaines et les modalités relatives au prorata s'appliquent également de la même façon.

Q.3 Que signifie « travaille effectivement » au sens de l'application de l'Arrêté?

R Ce sont les heures régulières effectivement travaillées, incluant les vacances annuelles et les congés fériés. Les heures supplémentaires et tout autre type d'absence, rémunéré ou non y compris les libérations syndicales, ne sont pas considérés.

Lorsqu'il y a eu prise de vacances ou de congés fériés pendant la période applicable, le montant forfaitaire est calculé et versé en proportion des heures effectivement travaillées.

Un tableau illustrant l'application des heures effectivement travaillées est disponible à la page 7 du présent guide.

Q.4 Est-ce que les montants forfaitaires peuvent être octroyés au prorata des jours travaillés?

R Oui. Certaines situations en permettent l'application, par exemple :

1. La personne salariée qui est déplacée à la demande de l'employeur en cours de semaine dans un milieu désigné à l'Arrêté;
2. La personne salariée bénéficie de vacances ou de congés fériés durant la période de référence;
3. La personne salariée nouvellement embauchée en cours de semaine.

Un tableau illustrant l'application du prorata est disponible à la page 8 du présent guide.

Q.5 Qu'arrive-t-il lorsqu'une personne salariée d'un CH désigné dont le titre d'emploi n'est pas visé par les montants forfaitaires est déplacée en CHSLD?

R Elle aura droit aux montants forfaitaires, sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'éligibilité décrites à la question 2 de la section précédente.

Par exemple, une ergothérapeute (1230) déplacée d'un CH vers un CHSLD recevra les montants forfaitaires.

Q.6 La personne salariée travaillant chez deux employeurs différents dans les milieux visés peut-elle cumuler les heures effectivement travaillées?

R Oui. Les heures effectivement travaillées pour chacun des employeurs pourront être cumulées aux fins d'application des montants forfaitaires. Toutefois, il est suggéré que les employeurs

discutent ensemble afin de déterminer le milieu ayant le plus grand besoin de main-d'œuvre et ainsi limiter le plus que possible les déplacements entre établissements.

Q.7 La personne salariée qui travaille à titre de préposée aux bénéficiaires dans un CHSLD désigné et dans un CH non désigné a-t-elle droit aux montants forfaitaires?

R Oui. Pourvu qu'elle travaille plus de la moitié des heures régulières dans le CHSLD désigné. Les montants forfaitaires sont alors payés au prorata des heures travaillées dans ce milieu.

Q.8 La personne salariée qui a convenu avec l'employeur d'une répartition de travail sur une base autre qu'hebdomadaire est-elle éligible aux montants forfaitaires?

R Oui. La personne salariée bénéficiant d'un étalement de ses heures de travail peut recevoir les montants forfaitaires. Toutefois, l'analyse pour l'éligibilité sera faite à la fin de la période étalon, ainsi que le paiement, le cas échéant.

Un tableau illustrant la répartition de travail est disponible à la page 9 du présent guide.

Cependant, la personne salariée bénéficiant d'un aménagement de temps de travail n'est pas éligible puisqu'elle ne travaille pas le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. Sont visés les horaires de quatre jours, le congé de nuit pour la personne salariée détentrice d'un poste stable de nuit ou tout autre aménagement convenu localement.

MONTANT FORFAITAIRE APPLICABLE LORS D'UN DÉPLACEMENT DANS UNE AUTRE RÉGION SOCIO-SANITAIRE

Q.1 La personne salariée qui est déplacée dans une autre région socio-sanitaire a-t-elle droit à une compensation?

R Oui. Si elle est déplacée à plus de 70 km de son domicile et travaille à temps complet dans une autre région socio-sanitaire que celle de son employeur laquelle doit être désignée « chaude » par la ministre, elle aura droit à un montant forfaitaire de 500 \$ par semaine.

Ce montant est cumulable avec les montants forfaitaires offerts dans les milieux visés par l'Arrêté, sous réserve que les conditions d'éligibilité soient remplies. Ainsi, le cumul de tous les montants forfaitaires pourra être de 3 000 \$ par période de quatre semaines.

Voici deux exemples illustrant l'application dudit forfaitaire :

Personne salariée qui y a droit	Personne salariée qui n'y a pas droit
Établissement receveur : CISSS Montérégie-Est	Établissement receveur : CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal
Établissement d'origine de la personne salariée : CIUSSS de l'Estrie – CHUS	Établissement d'origine de la personne salariée : CISSS Montérégie-Est
Domicile de la personne salariée : Sherbrooke	Domicile de la personne salariée : Longueuil
Distance entre l'établissement receveur et le domicile : > 70 km	Distance entre l'établissement receveur et le domicile : ≤ 70 km

Q.2 Le déplacement doit-il s'effectuer sur une période minimale?

R Oui. La personne salariée doit faire minimalement une semaine ou la période étalon convenue, le cas échéant. Toutefois, étant donné les démarches administratives associées à un tel déplacement, il est suggéré de considérer une période plus longue afin de faciliter la gestion.

Q.3 Quelles sont les conséquences si la personne salariée refuse un déplacement intra ou inter établissement demandé par son employeur?

R À compter de la date de son refus, la personne salariée perd le bénéfice de tous les montants forfaitaires pour la période en cours et les suivantes, et ce, même si elle respecte les conditions d'éligibilité.

Q.4 L'établissement est-il tenu d'accepter la demande de la personne salariée qui souhaite être déplacée dans une autre région?

R Non. Une analyse des besoins pour le maintien des services doit être effectuée avant de refuser.

PROCESSUS DE DÉSIGNATION DES MILIEUX VISÉS PAR L'ARRÊTÉ

Q.1 Comment va s'effectuer la désignation des CH ou CHSLD visés par l'Arrêté?

R Elle s'effectuera selon les étapes suivantes:

- Un courriel du sous-ministre adjoint est transmis au président-directeur général de l'établissement concerné;
- La désignation se fait le vendredi pour entrer en vigueur le dimanche;
- La désignation sera valable minimalement pour des blocs de quatre semaines.

CODES DE PAIE AUX FINS DE VERSEMENT DES MONTANTS FORFAITAIRES

Q.1 Est-ce que des codes de paie seront créés pour le versement des montants forfaitaires?

R Les indications nécessaires seront fournies aux agents payeurs afin qu'ils puissent à leur tour transmettre toutes les indications requises pour le déploiement de ces mesures, notamment l'identification des codes de primes à utiliser.

VACANCES ANNUELLES MONNAYABLES

Q.1 La personne salariée peut-elle monnayer ses vacances accumulées?

R Oui. Après autorisation de son employeur, la personne salariée pourra monnayer ses vacances accumulées qui excèdent celles prévues à la *Loi sur les normes du travail* ou une partie de celles-ci (jours ou semaines). Les vacances lui seront alors monnayées au taux et demi du salaire régulier.

QUESTIONS DIVERSES

- Q.1** L'établissement est-il tenu de faire travailler la pleine disponibilité (temps complet) offerte par les personnes salariées visées par l'Arrêté, et ce, même si cela génère de la main-d'œuvre en surplus?
- R** Oui. Si cela génère des surplus, l'établissement peut utiliser l'arrêté ministériel [2020-007](#) pour déplacer les personnes salariées. Si le déplacement est refusé par la personne salariée, elle perd alors ses bénéfices.
- Q.2** Est-ce que ce sera le même mécanisme que celui de la prime 8 % versée en vertu des arrêtés ministériels [2020-015](#) et [2020-023](#) qui déclenchera l'admissibilité d'un CH au forfaitaire?
- R** Non. Chacun des bénéficiaires répond à des conditions d'éligibilité distinctes. La prime de 8 % et les montants forfaitaires s'appliquent en parallèle l'un de l'autre. En guise de rappel, la prime de 8 % est octroyée dans tous les CH pour certains centres d'activités, alors que les montants forfaitaires ne sont octroyés que pour les CH désignés par la ministre, et ce, sans égard aux centres d'activités.

DURÉE D'APPLICATION DE L'ARRÊTÉ

- Q.1** À quel moment débute l'application des mesures prévues à l'Arrêté?
- R** À compter du dimanche 10 mai, soit dimanche 00 h 01. Par la suite, les mesures s'appliquent à compter de chaque dimanche.
- Q.2** À quel moment cessera l'application des mesures prévues à l'Arrêté?
- R** Elles sont en vigueur jusqu'à ce que l'état d'urgence sanitaire soit décrété prendre fin.

EXEMPLE D'APPLICATION DES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES

Heures travaillées	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
Admissibles	7 h	7 h	Férieré	Congé hebdo	7 h	7 h	Congé hebdo	35 h
Non admissibles	7 h	7 h	Férieré	Congé hebdo	Maladie	7 h	Congé Hebdo	28 h

EXEMPLE D'APPLICATION DES MONTANTS FORFAITAIRES

	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8
Exemple 1 : Personne salariée œuvrant en CH désigné								
Heures travaillées	35 h	35 h	35 h	35 h	35 h	35 h	35 h	35 h
Montants forfaitaires	100 \$	100 \$ + 200 \$	100 \$	100 \$ + 400 \$	100 \$	100 \$ + 200 \$	100 \$	100 \$ + 400 \$
Exemple 2 : Personne déplacée de Sherbrooke vers Montréal (pour une période de 8 semaines)								
Heures travaillées	35 h	35 h	21 h	35 h	35 h	35 h	35 h	21 h
Montants forfaitaires	100 \$	100 \$ + 200 \$	0 \$	100 \$	100 \$ + 200 \$	100 \$	100 \$ + 400 \$	0 \$
Montant forfaitaire pour déplacement	500 \$	500 \$	0 \$	500 \$	500 \$	500 \$	500 \$	0 \$

EXEMPLE D'APPLICATION ILLUSTRANT L'APPLICATION DU PRORATA

➤ pour un congé férié ou une journée de vacances durant la période de référence

- Semaine 1 : 4 jours de travail effectivement travaillés x 7 heures/jour = 28 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 80 %.
- Semaine 2 : 5 jours de travail effectivement travaillés x 7 heures/jour = 35 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 100 %.
- Montants forfaitaires: (80 % x 100 \$ pour la première semaine) + 100 \$ pour la deuxième semaine + (90 % x 200 \$ pour la période de deux semaines consécutives) = 360 \$

Semaine 1								
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
Heures travaillées	7 h	7 h	Férié	Congé hebdo	7 h	7 h	Congé hebdo	
Montant forfaitaire CHSLD								80 \$
Semaine 2								
Heures travaillées	Congé hebdo	7 h	Congé hebdo	7 h	7 h	7 h	7 h	Total
Montant forfaitaire CHSLD								100 \$
Montant additionnel pour la période de 2 semaines consécutives								180 \$
Total pour les 2 semaines								360 \$

EXEMPLE D'APPLICATION ILLUSTRANT L'APPLICATION DU PRORATA

➤ pour une personne salariée déplacée ou nouvellement embauchée en cours de semaine

- Semaine 1 : 2 jours de travail effectivement travaillés x 7 heures/jour = 14 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 40 %;
- Semaine 2 : 5 jours de travail effectivement travaillés x 7 heures/jour = 35 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 100 %;
- Montants forfaitaires: (40 % x 100 \$ pour la première semaine) + 100 \$ pour la deuxième semaine + (70 % x 200 \$ pour la période de deux semaines consécutives) = 280 \$.

Semaine 1								
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
Heures travaillées						7 h	7 h	
Montant forfaitaire CHSLD								40 \$
Semaine 2								
Heures travaillées	7 h	7 h	Congé hebdo	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	Total
Montant forfaitaire CHSLD								100 \$
Montant additionnel pour la période de 2 semaines consécutives								140 \$
Montant total des 2 semaines								280 \$

EXEMPLE D'APPLICATION ILLUSTRANT L'ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE DE 2 SEMAINES

- Période étalon prévoit 4 quarts de travail de 12 heures pour la semaine 1 et 3 quarts de travail de 8 h pour la semaine 2.

	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6
Exemple 1						
Heures travaillées	4 X 12 h	3 X 8 h	4 X 12 h	3 X 8 h	4 X 12 h	3 X 8 h
Montants forfaitaires	100 \$	100 \$ + 200 \$	100 \$	100 \$ + 400 \$	100 \$	100 \$ + 200 \$
Exemple 2						
Heures travaillées	3 X 12 h + 1 congé de maladie	3 X 8 h	4 X 12 h	3 X 8 h	4 X 12 h	3 X 8 h
Montants forfaitaires	0 \$	100 \$	100 \$ + 200 \$	100 \$	100 \$ + 400 \$	100 \$