



GUIDE DE RÉFÉRENCE *amendé*

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

PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS D'APPLICATION DES ARRÊTÉS MINISTÉRIELS

2022-003 ET 2022-008 PORTANT SUR LES MESURES INCITATIVES TEMPORAIRES COVID-19

****PRENDRE NOTE QUE LES AJOUTS SERONT SURLIGNÉS DE CETTE COULEUR ORANGE DANS LE DOCUMENT****

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

LES NOUVELLES MESURES PRÉVUES À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2022-008 ENTRENT EN VIGUEUR LE 23 JANVIER 2022 ET PRENNENT FIN LE 9 AVRIL 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'activité 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 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

TABLEAU :

MESURES	ADMISSIBILITÉ
AM 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.6 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.

Tableau d'Informations générales

Arrêtés ministériels modifiant l'AM 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 et 24 janvier 2022
Heures effectivement travaillées	Heures régulières; vacances; jours 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 isolement à la suite d'un résultat positif; congés mobiles; visites médicales pour grossesse.
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 \$ par semaine

	200 \$ après la première période de travail de deux semaines consécutives 400 \$ après la seconde période de travail de deux semaines consécutives
Application	Semaine 1 : 100 \$ Semaine 2 : 100 \$ + 200 \$ Semaine 3 : 100 \$ Semaine 4 : 100 \$ + 400 \$

Q.7 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).

Les titres d'emploi visés sont :

Agent administratif, classe 1 - secteur administration ou agente administrative, classe 1 - secteur administration (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 1 - secteur secrétariat (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 2 - secteur administration ou agente administrative, classe 2 - secteur administration (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 2 - secteur secrétariat (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 3 - secteur administration ou agente administrative, classe 3 - secteur administration (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 3 - secteur secrétariat (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 4 - secteur administration ou agente administrative, classe 4 - secteur administration (secteurs cliniques)
 Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 4 - secteur secrétariat (secteurs cliniques)
 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 général ou aide générale
 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 1
Biochimiste clinique chef de laboratoire, niveau 2
Boucher ou bouchère
Brancardier ou brancardière
Buandier ou buandièr
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
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 praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée
Infirmier premier assistant en chirurgie ou infirmière première assistante en chirurgie
ingénieur biomédical
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
Nettoyeur ou nettoyeuse
Orthophoniste
Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère
Perfusionniste clinique
Pharmacien
Pharmacien-chef
Pharmacien-chef adjoint
Physicien médical ou physicienne médicale
Physiothérapeute
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
Réviseur ou réviseuse
Secrétaire médicale
Sexologue
Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne
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 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 en hémodynamique ou technologue en hémodynamique
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

Q.8 *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'enchaînent tant et aussi longtemps que les désignations en vigueur pour la personne salariée qui a déjà une séquence en cours, celle-ci se poursuit.

Q.9 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.10 Est-ce que les nouvelles désignations viennent interférer dans la séquence d'admissibilité des personnes salariées déjà admissibles?

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

Q.11 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 personnes salariées ayant un titre d'emploi d'agentes administratives, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques.

Q.12 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
- Jours 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.13 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.

Q.14 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.15 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.

MODALITÉS D'APPLICATION – MESURES MONÉTAIRES

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

Q.16 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.17 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.

Note : La personne salariée qui effectue une prestation de travail à temps complet pour une semaine donnée verra tous ses quarts de travail complets rémunérés à taux double. Concernant la personne salariée effectuant une prestation de travail à temps complet avec horaire atypique de 12h, l'ajout d'un quart complet de 8 h ou 12 h sera en taux double.

Par contre, la personne à temps partiel qui effectue un quart de travail complet à taux double est limitée à un seul par semaine, sauf si elle effectue l'équivalent d'une prestation à temps complet.

La personne salariée qui est de garde et qui a complété sa semaine normale de travail pourra bénéficier du taux double si elle effectue un quart complet en temps supplémentaire.

Q.18 À quel moment les vacances accumulées par le biais de cette mesure pourront-elles être prises?

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

Q.19 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.20 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 à compter du 1^{er} mai 2022.

Q.21 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.22 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
 - Jours 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	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR							Ajout quart complet TS : Tx x 2 + 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	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR			Ajout quart complet TS : Tx x 1,5				
SOIR	Régulier poste		Régulier poste	Absence maladie	Régulier poste	Poste régulier	
NUIT							

Q.23 La personne salariée travaillant à temps complet sur un horaire atypique, réparti sur deux semaines, est-elle admissible à la mesure?

R. : Oui.

Exemple :

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier 12 h	Régulier 12 h		Régulier 12 h	Régulier 12 h	Ajouter quart complet TS : Tx x 2 + ½ journée de vacance en banque	
SOIR							
NUIT							

Q.24 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 deux quarts de 4 heures dans la même semaine (l'équivalent d'un ajout de quart complet).

AJOUT TABLEAU :

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier 12 h	Régulier 12 h		Régulier 12 h	Régulier 12 h		
SOIR	Ajouter quart de 4 heures TS : $T_x \times 2$ si travaille en TS 4 heures jeudi soir				Ajouter quart de 4 heures TS : $T_x \times 2$ + 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.

AJOUT TABLEAU :

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	Régulier 12 h	
SOIR	Ajouter quart de 4 heures TS : $T_x \times 1,5$						
NUIT							

Q.25 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.26 Est-ce que le besoin doit être exclusivement relié à une situation en lien avec la COVID-19?

R.: Non

Q.27 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.28 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 41e 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.29 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.30 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	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier poste				Régulier poste		
SOIR	Ajout quart complet défavorable TS : Tx x 1,5		Ajout quart complet défavorable Tx régulier		Ajout quart complet TS : Tx x 2		
NUIT							

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

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier poste	Régulier poste		Ajout quart complet TX régulier	Régulier poste		
SOIR					Ajout quart complet TS : Tx x 1,5		
NUIT							

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

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier poste			Ajout quart complet TX régulier	Régulier poste		
SOIR		Ajout quart complet défavorable TX régulier					
NUIT							

Q.31 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
- Jours 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	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier poste		Visite grossesse		Régulier poste		
SOIR				Ajout quart complet défavorable Tx régulier	Ajout quart complet TS : Tx x 2		
NUIT							

Exemple 2 : Personne salariée non admissible à la mesure

	Dim	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR	Régulier poste	Régulier poste	Absence maladie				
SOIR		Ajout quart complet TS : Tx x 1,5		Ajout quart défavorable TX régulier			
NUIT							

Q.32 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.33 La personne salariée non titulaire de poste et non détentrice d'une affectation peut-elle être admissible à cette mesure (TPO)?

R. : Non.

Q.34 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.

Q.35 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.

Note : Concernant le montant forfaitaire de 100 \$ de l'arrêté 2020-035, tous les titres d'emploi sont admissibles.

Q.36 En quoi consiste la mesure?

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

Q.37 Pourquoi faut-il que la prestation ne soit pas à temps complet?

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

Q.38 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.39 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
- Jours 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.40 Est-ce que toutes les personnes salariées sont admissibles à cette mesure, peu importe le milieu où elles travaillent?

R.: Oui.

Q.41 La personne salariée à temps partiel qui travaille effectivement cinq 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 cinq jours de travail de six heures serait admissible.

Q.42 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	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
JOUR		Régulier poste			Régulier poste		Régulier poste
SOIR				Ajout quart complet défavorable TX régulier	Ajout quart complet TS : Tx x 2		
NUIT							

MODALITÉS D'APPLICATION – MESURES BIEN-ÊTRE

COUPON DE TAXI

Q.43 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.44 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.45 Comment la personne peut-elle se procurer le coupon?

R. : Pour bénéficier d'un coupon de taxi, la personne salariée doit en faire la demande auprès de son supérieur immédiat.

Q.46 Est-ce que tous les milieux de travail sont visés?

R. : Oui.

Q.47 Est-ce applicable dans toutes les régions?

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

Q.48 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.49 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.50 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.51 Comment la personne salariée peut-elle obtenir cette mesure?

R. : Par le versement de 15 \$ par quart de travail complet en temps supplémentaire (taux double et taux et demi) sera fait directement sur votre paie selon le calendrier de versement de la paie.

FRAIS DE STATIONNEMENT

Q.52 À qui s'adresse cette mesure?

R. : À l'ensemble des personnes salariées des catégories 1 à 5 ainsi qu'aux employés syndiqués non syndiqués et les employés non syndiqués.

Q.53 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.54 Les personnes salariées ayant un prélèvement de frais de stationnement sur le salaire verront-elles ce prélèvement cessé?

R. : Oui. Un arrêt de la perception automatique sur le salaire sera appliqué.

Note : Les personnes salariées pour qui les droits de stationnement sont non perçus sur la paie et qui acquittent en argent (ou débit) directement au Bureau de gestion des stationnements se verront créditer l'équivalent de cette mesure en semaines renouvelées lors de leurs prochaines transactions sur place. La mesure sera aussi appliquée aux personnes salariées des catégories 1 (SIIQ), 2 et 3 (SCFP) et 4 (APTS) (incluant les personnes en télétravail).

Q.55 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'arrêt.

Q.56 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'arrêt.

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

Q.57 Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire sont-elles éligibles aux mesures prévues à l'arrêt?

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'arrêt 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 sept 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'arrêt ministériel 2020-007, ainsi que la main-d'œuvre indépendante.