



## GUIDE DE RÉFÉRENCE – 7 avril 2020

- Mesures prévues à l'arrêté ministériel 2020-015
- Ententes sectorielles particulières concernant les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19

Le présent guide de référence vise l'application des mesures qui découlent de [l'arrêté ministériel numéro 2020-015](#) (ci-après l'Arrêté) et des ententes sectorielles particulières concernant les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19 (ci-après Ententes COVID-19), lesquelles doivent être mises en place dès maintenant par les établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Lesdites ententes sont intervenues avec les syndicats suivants :

- Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ);
- Fédération des professionnelles – Confédération des syndicats nationaux (FP-CSN);
- Fédération de la santé du Québec - Centrale des syndicats du Québec (FSQ-CSQ);
- Syndicat canadien de la fonction publique – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SCFP-FTQ);
- Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SQEES-FTQ);
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

**Il est important de souligner que l'Arrêté ne modifie pas les Ententes COVID-19, sauf si celui-ci prévoit des mesures plus avantageuses.**

Par ailleurs, seules les clauses prévues à l'Arrêté s'appliquent aux personnes salariées représentées par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et par la Fédération de la santé et des services sociaux - Confédération des syndicats nationaux (FSSS-CSN) compte tenu de l'absence d'entente sectorielle. Elles s'appliquent également au personnel non syndiqués (SNS).

De plus, l'ensemble des mesures prévues dans la série d'ordonnances émises, dont les décrets [numéro 177-2020 \(13 mars 2020\)](#), [numéro 222-2020 \(20 mars 2020\)](#) et [numéro 388-2020 \(29 mars 2020\)](#) relatifs à l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois adoptés en vertu de la *Loi sur la santé publique* (chapitre S-2.2) ainsi que [l'arrêté ministériel 2020-007](#) publié le 21 mars 2020 continuent de s'appliquer.

Enfin, les informations fournies dans le présent guide ne visent que le personnel des catégories 1 à 4, de même que les SNS.

## MESURES PRÉVUES À L'ARRÊTÉ CONCERNANT LES PRIMES DE 4 % ET DE 8 %

**Q.1** Est-ce que toutes les personnes salariées des catégories de personnel 1 à 4 et les SNS ont droit à l'une ou l'autre des primes de 4 % ou 8 %?

**R** Pour bénéficier de la prime, les personnes salariées doivent effectuer une prestation de travail, incluant le télétravail. La prime de 4 % est offerte aux personnes salariées qui ne travaillent pas dans l'un des secteurs visés par la prime de 8 %.

**Q.2** Que signifie « heures travaillées » au sens de l'application des primes de 4 % ou de 8 %?

**R** Ces primes sont assimilées à des primes d'inconvénient, par conséquent, elles s'appliquent sur les heures régulières et supplémentaires effectivement travaillées. Ainsi, la personne salariée qui est absente (ex. : isolement, invalidité, etc.) ne reçoit aucune prime, puisque celle-ci s'applique uniquement sur les heures bel et bien travaillées. Conséquemment, la personne salariée absente, même dans la situation où elle est dans l'attente d'un résultat de test de la COVID-19, ne reçoit aucune des deux primes de 4 % et 8 %.

**Q.3** Qui est éligible à la prime de 8 %?

**R** Peu importe le titre d'emploi, la personne salariée qui travaille dans l'un des secteurs suivants reçoit, pour les heures travaillées dans ces secteurs, la prime de 8 % :

- a) les urgences (à l'exception des urgences psychiatriques);
- b) les unités de soins intensifs, lorsqu'au moins un cas de diagnostic à la COVID-19 a été confirmé (à l'exception des soins intensifs psychiatriques);
- c) les cliniques dédiées (dépistage et évaluation) à la COVID-19;
- d) les unités identifiées par l'établissement afin de regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19;
- e) les unités d'hébergement des centres d'hébergement et de soins de longue durée;
- f) les autres unités d'hébergement, lorsqu'au moins un cas de diagnostic à la COVID-19 a été confirmé;
- g) les unités de pneumologie.

**Q.4** Est-ce que toutes les personnes salariées qui travaillent en CHSLD ont droit à la prime de 8 %?

**R** Non. Seules les personnes salariées travaillant dans les unités de soins d'hébergement auront droit à la prime de 8 %, sans égard à leurs titres d'emploi.

En effet, même si le poste de la personne salariée n'est pas rattaché administrativement aux unités visées, le fait qu'elle travaille dans l'unité lui donne droit à la prime de 8 % pour les heures travaillées.

Par exemple, un travailleur social qui est appelé à travailler dans une unité de soins d'hébergement aura droit à la prime de 8 % même si son poste est rattaché administrativement à un autre secteur.

Les personnes salariées travaillant dans un centre d'activités autre qu'une unité de soins d'hébergement en CHSLD reçoivent la prime de 4 %.

**Q.5** Quelle prime s'applique au préposé à l'entretien ménager qui travaille deux heures à l'urgence et cinq heures au service alimentaire?

**R** Dans cet exemple, le préposé à l'entretien ménager aura droit à la prime de 8 % pour les deux heures de travail effectuées à l'urgence (secteur visé) et à la prime de 4 % applicable sur le salaire prévu à l'échelle de son titre d'emploi pour les cinq heures de travail effectuées au service alimentaire (secteur non visé par la prime de 8 %).

**Q.6** Qu'est-ce qu'on entend par « autres unités d'hébergement »?

**R** Ce sont des milieux de vie où sont hébergés (ou admis) des usagers de diverses missions du RSSS, autres que celles des centres hospitaliers ou CHSLD. Par exemple, une unité de vie pour jeunes en centre jeunesse ou une ressource résidentielle d'assistance continue (RAC) sont considérées comme des milieux de vie pour ces usagers. Il en est de même pour les unités d'hébergement des partenaires du RSSS, tels que les résidences pour personnes âgées, les ressources intermédiaires, les établissements privés non conventionnés, où le personnel du RSSS est appelé à dispenser des soins et des services.

Également, les personnes salariées des services de soutien à domicile font partie de ces unités d'hébergement lorsqu'un usager, chez qui elles doivent se déplacer, est diagnostiqué de la COVID-19.

**Q.7** À quel moment s'applique la prime de 8 % dans les secteurs visés de soins intensifs et autres unités d'hébergement?

**R** Pour ces deux secteurs exclusivement, il doit obligatoirement y avoir un usager diagnostiqué de la COVID-19 pour que la prime de 8 % s'applique.

S'il n'y a pas d'usager diagnostiqué de la COVID-19 dans le secteur ou lorsque les usagers sont tous rétablis, c'est la prime de 4 % qui devient applicable et qui est versée aux personnes salariées du secteur.

**Q.8** Pourquoi est-il précisé que la prime s'applique sur le « salaire prévu à l'échelle du titre d'emploi »?

**R** Parce que cette prime n'est pas cumulable sur une autre prime et qu'elle ne s'applique pas, non plus, sur la rémunération additionnelle.

**Q.9** Quelle prime recevra la personne salariée dont le poste d'origine est dans l'un des secteurs visés par la prime de 8 % et qui se voit déplacée dans un secteur non visé?

**R** La personne salariée déplacée reçoit la prime applicable à son nouveau secteur.

Par exemple, la personne salariée dont le poste d'origine est à l'urgence (secteur visé) et qui est déplacée à Info-Santé (secteur non visé) recevra la prime de 4 %. Toutefois, rappelons qu'en vertu des autres dispositions de [l'arrêté ministériel 2020-007](#), elle conservera sa prime de soins critiques (urgence).

**Q.10** Y-a-t-il un minimum d'heure à travailler par jour dans les secteurs visés pour obtenir la prime de 8 % ?

**R** Non. La prime s'applique sur le nombre d'heures réellement travaillées. Aucun minimum d'heure n'est requis.

**Q.11** Le versement de ces primes est-il rétroactif?

**R** Non. Toutefois, un montant forfaitaire équivalent à la prime que la personne salariée aurait eue droit entre le 13 mars 2020 et le 4 avril 2020 lui sera versé. Une particularité devra être prise en compte pour les secteurs visés des « soins intensifs » et des « autres unités d'hébergement » qui devront valider s'il y a eu au moins un cas confirmé de la COVID-19, pendant cette période, pour déterminer quelle prime doit servir au calcul du versement du montant forfaitaire.

**Q.12** Pour combien de temps ces primes sont-elles en vigueur?

**R** Les primes prendront fin lorsque l'état d'urgence sanitaire sera levé.

**Q.13** Est-ce que les personnes salariées qui demeurent libérées pour actions syndicales bénéficient d'une prime? Le cas échéant, est-ce la prime de 4 % ou de 8 %?

**R** Considérant que les libérations syndicales nécessaires pour faire face à la situation d'urgence ont été maintenues, la prime de 4 % sera octroyée pour les heures faites en libérations syndicales internes.

## ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI)

Non prévue à l'Arrêté

**Q.1** Quelles sont les mesures applicables aux personnes salariées concernant les équipements de protection individuelle (ÉPI)?

**R** Les établissements du RSSS doivent déployer les efforts requis pour respecter les recommandations publiques émises par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) relativement aux travailleurs de la santé et des services sociaux concernant les ÉPI. Une telle façon de faire implique notamment de veiller à ce que les personnes salariées fassent une utilisation judicieuse des ÉPI selon les règles préconisées par l'INSPQ et non selon leur évaluation personnelle de la situation.

Les recommandations émises par l'INSPQ étant évolutives, les établissements doivent également assurer une vigie et appliquer les mises à jour des recommandations, dès qu'elles sont disponibles. L'actualisation de ces documents est publiée sur leur site Web (<https://www.inspq.qc.ca/publications>).

Par ailleurs, bien que non prévus dans l'Arrêté, les établissements doivent se gouverner de la même façon sur cet élément.

## UNIFORMES

Non prévue à l'Arrêté

**Q.1** Quelle est l'obligation des établissements concernant les uniformes, particulièrement au regard du concept de faisabilité?

**R** Les établissements du RSSS doivent fournir et entretenir les uniformes selon la disponibilité et la faisabilité propre à leur établissement dans les secteurs priorités. Ils devront déterminer les besoins et ce qui peut être mis en place dans les circonstances, notamment quant au type d'uniformes fournis, les moyens relatifs à l'entretien, et ce, dans le respect des Ententes COVID-19. Quant aux uniformes fournis, il est entendu que ceux disponibles pour le bloc opératoire ou autres secteurs peuvent être utilisés avant de procéder à l'achat de nouveaux uniformes.

Les établissements doivent évaluer la faisabilité de mettre en place certaines mesures pour l'entretien des uniformes, par exemple :

- étendre le service de buanderie de l'établissement qui est habituellement réservé pour le linge souillé des usagers ou pour le bloc opératoire;
- convenir de contrats de service avec un autre établissement du RSSS;
- recourir à un service de buanderie externe (les articles relatifs aux contrats à forfait ou aux contrats d'entreprise sont inopérants en vertu de [l'arrêté ministériel 2020-007](#)).

Les établissements qui seraient en mesure uniquement de fournir les uniformes et non de les entretenir, pourraient le faire en identifiant la méthode pour procéder à l'entretien de celui-ci.

Assurément, les établissements ne peuvent se contenter d'affirmer qu'il n'y a pas de mécanisme en place.

Rappelons qu'un uniforme n'est pas un équipement de protection individuelle.

**Q.2** Quels secteurs doivent être priorités concernant les uniformes?

**R** Selon les Ententes COVID-19 intervenues avec les syndicats FIQ, la FSQ-CSQ, le SCFP-FTQ, le SQEES-FTQ, les secteurs à prioriser pour la fourniture et l'entretien d'uniformes sont les suivants :

- l'urgence;
- la médecine-chirurgie;
- les soins intensifs;
- l'inhalothérapie;
- l'imagerie;
- la pneumologie;
- les cliniques et unités dédiées (COVID-19);
- les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) où il y a un foyer d'infection de la COVID-19;
- au personnel qui effectue des transferts d'usagers entre deux établissements.

Selon l'Entente COVID-19 intervenue avec la FP-CSN, les secteurs à prioriser pour la fourniture et l'entretien d'uniformes sont les mêmes que ceux énumérés précédemment, à l'exception de l'inhalothérapie qui ne couvre pas cette catégorie de personnel et en y ajoutant les centres de prélèvement.

Selon l'Entente COVID-19 intervenue avec le SPGQ, les secteurs à prioriser pour la fourniture et l'entretien d'uniformes sont les mêmes que ceux énumérés précédemment, à l'exception de l'inhalothérapie.

Pour les personnes salariées SNS et celles représentées par les syndicats APTS et FSSS-CSN, l'employeur n'est pas dans l'obligation de fournir et d'entretenir un uniforme, bien qu'il puisse le faire selon son droit de gérance.

Tel que mentionné précédemment, l'uniforme n'est pas un équipement de protection individuelle. Par conséquent, le fait de ne pas fournir et d'entretenir les uniformes ne met pas la santé et la sécurité du personnel à risque.

**Q.3** Est-ce que l'ensemble des personnes salariées du secteur visé peut bénéficier de l'uniforme et de son entretien?

**R** Non. Seules les personnes salariées qui habituellement portent un uniforme et qui sont en contact avec la clientèle sont visées par cette mesure. Par exemple, l'agente administrative à l'accueil de l'urgence n'est pas visée par cette mesure puisqu'elle ne porte habituellement pas un uniforme.

**Q.4** Que se passe-t-il lorsque les dispositions locales des conventions collectives de l'établissement prévoient des mesures différentes concernant l'uniforme et son entretien de celles prévues aux Ententes COVID-19?

**R** Dans tous les cas, ce sont les Ententes COVID-19 qui ont préséance, et ce, pour la durée des ententes, à moins que les dispositions locales des conventions collectives soient plus avantageuses.

**Q.5** Qu'arrive-t-il si les dispositions locales des conventions collectives prévoient la fourniture et l'entretien des uniformes dans des secteurs autres que ceux prévus dans les Ententes COVID-19?

**R** L'établissement est tenu de fournir et entretenir tant les uniformes des secteurs visés dans les Ententes COVID-19 que ceux prévus aux dispositions locales des conventions collectives, avec la nuance que les Ententes COVID-19 prévoient tout de même une notion de faisabilité pour l'établissement. Il se peut que des uniformes spécifiques à certains secteurs (ex. : bloc opératoire) soient aussi utilisés dans les secteurs visés par les Ententes COVID-19.

**Q.6** Dans les établissements où il y a des uniformes distinctifs selon les titres d'emploi, est-ce que d'autres types d'uniformes peuvent être fournis si la quantité est insuffisante pour répondre à l'engagement des Ententes COVID-19?

**R** Oui. L'exigence est de fournir les uniformes, sans égard aux signes distinctifs des uniformes habituellement fournis selon les titres d'emploi.

**Q.7** Peut-on accepter que la personne salariée utilise son propre uniforme ou entretienne elle-même l'uniforme fourni?

**R** Il n'est pas interdit à la personne salariée d'utiliser son propre uniforme ou d'entretenir l'uniforme fourni.

## PERSONNE SALARIÉE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Non prévue à l'Arrêté

**Q.1** Quelles sont les mesures applicables à la personne salariée enceinte?

**R** Les établissements du RSSS doivent déployer les efforts requis pour respecter les recommandations en vigueur émises par l'INSPQ relativement aux travailleurs de la santé et des services sociaux, notamment pour la personne salariée enceinte ou qui allaite, de même qu'à appliquer les mises à jour de ces recommandations, dès qu'elles sont disponibles.

Le processus visant à déterminer la nécessité de réaffecter la personne salariée dans un autre milieu ou en télétravail s'effectue selon les recommandations de l'INSPQ émises le 27 mars dernier publiée sur le site Web de l'INSPQ (<https://www.inspq.qc.ca/publications>).

À noter que ce sont les bureaux de santé des établissements qui doivent évaluer les situations au cas par cas et assurer l'application des recommandations de l'INSPQ.

Par ailleurs, bien que non prévus dans l'Arrêté, les établissements doivent se gouverner de la même façon sur cet élément.

## PERSONNE SALARIÉE IMMUNODÉPRIMÉE OU ÂGÉE DE 70 ANS ET PLUS

Prévue à l'Arrêté

**Q.1** Quelles sont les mesures applicables à la personne salariée immunodéprimée ou âgée de 70 ans et plus?

**R** L'employeur doit analyser chaque situation afin d'évaluer la possibilité de télétravail ou d'offrir une réaffectation à la personne salariée immunodéprimée ou âgée de 70 ans et plus, dans la mesure où son état de santé le requiert en lien avec les fonctions qu'elle exerce, selon les recommandations intérimaires de l'INSPQ pour la protection des travailleurs immunodéprimés en date du 26 mars 2020.

Les recommandations émises par l'INSPQ étant évolutives, l'actualisation de ces documents est publiée sur le site Web de l'INSPQ (<https://www.inspq.qc.ca/publications>).

## RÉMUNÉRATION OU RÉGIME D'INDEMNISATION APPLICABLE SELON LES CIRCONSTANCES

Les différentes mesures de rémunération ou d'indemnisation pouvant être mises en place dans le contexte de la pandémie de COVID-19 sont les suivantes :

La personne salariée...	Recevra...
qui contracte la COVID-19 suite à une exposition à son travail : (non prévue à l'Arrêté)	les bénéfices prévus à <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP), sous réserves que les conditions d'admissibilité soient rencontrées.
qui contracte la COVID-19 dans d'autres circonstances : (non prévue à l'Arrêté)	les prestations d'assurance salaire selon les modalités prévues aux conventions collectives.
qui a reçu un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique : (prévue à l'Arrêté)	sa rémunération comme si elle était au travail, sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à <u>temps complet</u> ).  sa rémunération selon les quarts prévus à son horaire de travail sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à <u>temps partiel</u> ).
qui a quitté le Canada <u>après</u> le 16 mars 23h59 et qui a reçu un ordre d'isolement d'une autorité de santé publique suite à son retour ou qui le sera à son retour : (non prévue à l'Arrêté)	aucune rémunération. Elle pourra anticiper des journées de vacances ou des congés de maladie ou autres moyens alternatifs.
qui est en attente de résultat du test de dépistage de la COVID-19 et est en isolement suivant un ordre d'une autorité de santé publique : (prévue à l'Arrêté)	a) sa rémunération comme si elle était au travail, sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à <u>temps complet</u> ).  b) sa rémunération selon les quarts prévus à son horaire de travail sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à <u>temps partiel</u> ).  Si le <u>test est positif</u> , la personne peut être admissible aux bénéfices prévus à la LATMP ou à l'assurance salaire, dépendamment si la personne a contracté la COVID-19 à la suite d'une exposition au sein du milieu de travail ou dans d'autres circonstances. La personne salariée est présumée avoir débuté son délai de carence, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.  Si le <u>test est négatif</u> , la personne devant demeurer en isolement conformément aux modalités prévues à l'Arrêté, sera rémunérée selon les modalités prévues aux points a) ou b).

Lorsque ces mesures sont prévues aux Ententes COVID-19, elles sont rétroactives au 13 mars. Pour les personnes salariées non visés par une entente, elles s'appliquent à compter du 4 avril, correspondant à la date de l'Arrêté.

**Q.1** Comment rémunérer la personne salariée à temps partiel « selon les quarts prévus à son horaire de travail », alors que son absence excède l'horaire de travail déjà établi?

**R** Aux fins d'application de ces mesures, la rémunération de la personne salariée à temps partiel est établie selon les quarts de travail prévus à l'horaire. Au terme de cet horaire, si la personne salariée à temps partiel est toujours absente, la rémunération sera établie en fonction de l'horaire des deux dernières semaines de l'horaire sans toutefois excéder le nombre d'heures prévu au titre d'emploi.

Sont également considérés les quarts de travail en temps supplémentaire et ceux effectués pendant une période de disponibilité, pourvu qu'ils soient prévus à l'horaire.

Cette réponse s'applique pour tous les cas de figure où il est fait mention de la rémunération de la personne salariée à temps partiel « comme si elle était au travail ».

**Q.2** L'employeur peut-il exiger les preuves des tests de la COVID-19?

**R** Oui. Selon les méthodes habituelles, notamment parce que cela répond à l'obligation de l'établissement de protéger la santé et la sécurité des usagers et des autres personnes salariées œuvrant dans l'établissement. Par ailleurs, il serait souhaitable que la personne salariée informe son employeur de la date à laquelle son rendez-vous de prélèvement est prévu.

**Q.3** Qu'est-ce qui est considéré comme une autorité de santé publique?

**R** Il pourrait notamment s'agir de la Direction générale de la santé publique du MSSS ou de la ministre de la Santé et des Services sociaux. Quant à l'INSPQ, il émet des recommandations et non des ordres d'isolement.

**Q.4** Comment faut-il appliquer le délai de carence pour la personne salariée en attente du résultat de son test de dépistage et qui est en isolement?

**R** Aux fins du calcul du délai de carence (5 ou 7 jours, selon la convention collective applicable), la personne salariée se verra soustraire les jours d'attente du résultat de son test de dépistage et d'isolement.

Exemples :

1. la convention collective applicable à la personne salariée prévoit un délai de carence de 7 jours. La personne salariée attend 4 jours pour les résultats de son test de dépistage alors qu'elle est en isolement. Il restera donc 3 jours à son délai de carence à prendre à même sa banque de maladie (ou par anticipation) ou, à défaut, les 3 jours seront sans solde, conformément aux dispositions prévues à la convention collective;
2. la convention collective applicable à la personne salariée prévoit un délai de carence de 5 jours. La personne salariée attend 6 jours pour les résultats de son test de dépistage alors qu'elle est en isolement. Il ne restera aucune journée à faire dans son délai de carence et les 6 jours seront payés à 100 %.

À noter qu'il y a des adaptations à faire pour les personnes salariées à temps partiel pour les exemples ci-haut.



## PERSONNE SALARIÉE DÉPLACÉE

Prévu à l'Arrêté

**Q.1** Quelle est la rémunération applicable à la personne salariée devant être déplacée en vue d'assurer la continuité des soins et services dans le contexte de la pandémie liée à la COVID-19?

**R** La personne salariée ne subit aucune diminution de salaire horaire (mesure prévue à [l'arrêté ministériel 2020-007](#)). De plus, elle continue de bénéficier des primes et suppléments rattachés à son poste avant le déplacement, à l'exception des primes d'inconvénient (soir, nuit, fin de semaine, quart de rotation, heures brisées, primes temporaires de 4 % ou 8 %), et ce, dans le cas où le déplacement s'effectue dans un milieu où aucune prime n'y est rattachée.

Exemples :

1. la personne salariée qui travaille au bloc opératoire et qui bénéficie de la prime spécifique de soins critiques, qui est déplacée dans une unité visée par la prime de soins critiques, bénéficiera désormais de la prime de soins critiques, et non de la prime spécifique de soins critiques. Les deux primes ne sont pas cumulables;
2. la personne salariée qui travaille au bloc opératoire et qui bénéficie de la prime spécifique de soins critiques, qui est déplacée vers le service Info-Santé continuera de bénéficier de sa prime spécifique de soins critiques.

Par ailleurs, la personne salariée qui bénéficie de congés mobiles avant son déplacement continue de les accumuler.

**Q.2** La personne salariée qui est déplacée sur un quart de travail de jour ou de soir alors qu'elle bénéficiait d'un ou deux jours de congés chômés par période de paie dû à la conversion de la prime de nuit en journée chômée, continue-t-elle d'en bénéficier pendant la durée de son déplacement?

**R** [L'arrêté ministériel 2020-007](#) permet l'annulation de ce type de congé. Les Ententes COVID-19 prévoient quant à elles le maintien des sommes équivalentes à la prime de nuit seulement pour les personnes qui bénéficiaient d'une conversion en journée chômée.

La même application est prévue dans le cas de la personne salariée à temps complet qui convertie habituellement sa prime de soir (entente relative au statut particulier de la région de l'Outaouais).

**Q.3** De quelle façon doivent être appliquées les règles relatives aux allocations de déplacement pour la personne salariée déplacée?

**R** La personne salariée bénéficie des allocations de déplacement calculées en fonction du port d'attache de son poste ou de son affectation qu'elle détenait avant le déplacement.

L'application des allocations de déplacement est celle prévue aux dispositions locales des conventions collectives. En effet, la personne salariée qui est déplacée à l'extérieur de son port d'attache, à la demande de l'employeur, reçoit les allocations de déplacement prévues aux conventions collectives (dont notamment les repas et les frais de stationnement) comme si elle devait accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache.

## MESURES APPLICABLES À LA PERSONNE SALARIÉE EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Prévu à l'Arrêté

**Q.1** Quelles sont les mesures particulières applicables à la personne salariée qui effectue du temps supplémentaire?

**R** La personne salariée qui effectue une prestation de travail en temps supplémentaire a droit à :

- Une compensation financière pour les repas :

La personne salariée a droit à une compensation financière de 15 \$, si elle est appelée à travailler en temps supplémentaire, à la condition qu'il y ait une période de repas prévue durant le quart de travail effectué en temps supplémentaire. D'ailleurs, selon la *Loi sur les normes du travail*, une période de repas de 30 minutes doit être octroyée à la personne salariée qui travaille au-delà de cinq heures consécutives.

Puisque cette compensation n'est pas fractionnable, il n'est pas possible d'accorder un prorata de cette compensation selon le nombre d'heures effectuées pour une période de moins de cinq heures.

La personne salariée en télétravail ou qui bénéficie de l'allocation de repas en vertu des allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales des conventions collectives (ex. : lors d'un déplacement à l'extérieur du port d'attache) n'a pas droit à cette compensation financière.

- Une compensation pour frais de garde :

La personne salariée qui travaille un quart complet en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine a droit à une compensation de 30 \$ par famille pour les frais de garde d'enfant(s) de 13 ans ou moins (indépendamment du nombre d'enfants).

Puisque cette compensation n'est pas fractionnable, il n'est pas possible d'accorder un prorata de cette compensation selon le nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire.

**Q.2** Quelles sont les exigences pour la recevabilité d'une pièce justificative lors de demande d'allocation de frais de garde?

**R** Les établissements sont invités à faire preuve d'une certaine souplesse dans leurs exigences concernant les pièces justificatives requises pour les frais de garde. À titre d'exemple, lorsqu'il s'agit d'un membre de la famille ou une connaissance qui s'occupe de garder les enfants, un simple reçu daté et signé par la personne ayant fourni le service peut suffire. L'établissement pourra alors valider la concordance avec les quarts de travail en temps supplémentaire réalisés par la personne salariée.

## MESURES LOCALES

Non prévu à l'Arrêté

Les Ententes COVID-19 intervenues avec la FIQ, la FSQ-CSQ, le SCFP-FTQ, le SQEES-FTQ et le SPGQ prévoient que les établissements doivent évaluer la possibilité de mettre en place un service de consultation en matières psychologique ou psychosociale pour la personne salariée qui en exprime le besoin, par le personnel disponible faisant l'objet d'une réaffectation et détenant les compétences nécessaires.

L'Entente COVID-19 intervenue avec la FP-CSN ne prévoit pas explicitement une telle mesure. Conséquemment, les discussions pourraient également se tenir au palier national.

**Q.1** Qui composera cette équipe de consultation en matières psychologique ou psychosociale?

**R** Plusieurs options sont possibles dont notamment le fait de libérer des professionnels de la catégorie 4, habituellement dédiés à la gestion de crise lors de situations exceptionnelles dans le cadre de leurs fonctions, ou encore des personnes salariées retirées de leur poste ou en affectation en raison de leur état de santé.

Par ailleurs, la bonification du Programme d'aide aux employés de l'établissement ou encore la mise en place d'un tel programme par le MSSS pourrait répondre à cet engagement.

## SUSPENSION DE CERTAINS DÉLAIS

Prévu à l'Arrêté pour fardeau de tâches

Sont suspendus les délais suivants :

- ceux en lien avec la procédure de grief et d'arbitrage;
- ceux en lien avec la procédure d'une plainte de fardeau de tâches au comité de soins ou au comité des relations de travail.

Les Ententes COVID-19 prévoient la suspension de ces délais pour la durée des ententes, alors que les arrêtés ministériels ([numéros 2020-007](#) et [2020-015](#)) prévoient la suspension des délais pour la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Tant en vertu des Ententes COVID-19 que de l'Arrêté, la procédure d'arbitrage médical prévue à la convention collective est maintenue. Toutefois, les établissements ne pourront réclamer à une personne salariée une période excédant 60 jours à titre de récupération, le cas échéant, des sommes versées en prestations d'assurance salaire.

En ce qui concerne la procédure de plainte de fardeau de tâches, les Ententes COVID-19 intervenues avec la FIQ, la FSQ-CSQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-FTQ prévoient, qu'à la suite de la suspension des délais, une évaluation locale sera réalisée afin de déterminer, s'il y a lieu, de la reprendre ou non. Bien que cela ne soit pas prévu dans les Ententes COVID-19 intervenues avec la FP-CSN et le SPGQ, rien n'empêcherait les parties locales de se gouverner de la même façon.

**Q.1** Pourquoi les Ententes COVID-19 prévoient une suspension des délais de la procédure de grief et d'arbitrage alors que l'arrêté ministériel 2020-007 la prévoyait déjà?

**R** L'[arrêté ministériel 2020-007](#) suspend les délais pour le temps de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire, alors que les Ententes COVID-19 prévoient la suspension pour un minimum de six mois.

**Q.2** Est-ce qu'une démarche d'arbitrage entamée avant le 13 mars 2020 est visée par le délai maximal de récupération du salaire fixé à 60 jours, dans le cas où le médecin-arbitre met fin à l'invalidité?

**R** Oui. Cela s'applique dans tous les cas, d'autant plus qu'il est possible que les délais s'allongent pour rencontrer un médecin-arbitre ou pour la préparation du dossier simultanément à la gestion de la COVID-19.

## DURÉE DES MESURES

**Q.1** Pendant combien de temps les mesures mises en place en vertu des Ententes COVID-19 sont-elles applicables?

**R** Les mesures prévues dans les Ententes COVID-19 sont en vigueur **pour une durée de six mois** à compter de la signature (30 mars 2020 : FIQ, 1<sup>er</sup> avril 2020 : FSQ-CSQ, 3 avril 2020 : SCFP-FTQ, SQEES-FTQ, FP-CSN et SPGQ). Les parties pourront toutefois convenir d'un renouvellement si pour les établissements du RSSS qui ne sont pas en mesure d'offrir de nouveau les soins et services, tel qu'ils étaient dispensés avant la déclaration initiale d'état d'urgence sanitaire du 13 mars 2020.

Il est à noter que l'ensemble des ordonnances gouvernementales émises et les Ententes COVID-19 convenues avec les organisations syndicales pourraient prendre fin à des dates différentes. Ainsi, si l'Arrêté devait prendre fin préalablement aux Ententes COVID-19, les mesures prévues à celles-ci continueraient de s'appliquer.

**Q.2** Pendant combien de temps les mesures mises en place en vertu de l'Arrêté sont-elles applicables?

**R** Elles sont en vigueur pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, à moins de décision contraire dans un arrêté ministériel subséquent.

## APPLICATION RÉTROACTIVE DES MESURES

**Q.1** Les mesures devant être mises en place doivent-elles être appliquées de façon rétroactive?

**R** Les Ententes COVID-19 intervenues avec la FIQ, la FP-CSN, la FSQ-CSQ, le SCFP-FTQ, le SQEES-FTQ et le SPGQ prévoient que seules les dispositions relatives au régime de rémunération ou d'indemnisation sont applicables rétroactivement au 13 mars 2020.

L'Arrêté n'a aucun effet rétroactif. **Cependant, la personne salariée se voit octroyer un montant forfaitaire équivalant à la prime qu'elle aurait reçue entre le 13 mars 2020 et le 4 avril 2020.**