



**Guide pour mieux comprendre les nouveaux
montants forfaitaires
(Version 1)**

Arrêté ministériel 2020-035 du 10 mai 2020

20 mai 2020

Table des matières

L'accès aux montants forfaitaires	3
Portée et paramètres de l'arrêté ministériel 2020-035	3
L'admissibilité aux montants forfaitaires	7
Comment les lieux sont-ils désignés?	11
Le calcul du versement des montants forfaitaires	11
Libellés de griefs suggérés	12
Exemples d'admissibilité et de versement	14

L'accès aux montants forfaitaires

L'accès à ces nouveaux montants forfaitaires (MF) est littéralement une course à obstacles ce qui n'est pas la bienvenue dans le contexte de crise sanitaire actuelle. Néanmoins, voici une explication qui se veut la plus simple et la plus compréhensible possible afin de vous permettre d'accéder à ces nouvelles sommes temporaires.

Nous avons confectionné ce document à partir de l'arrêté ministériel 2020-035 du 10 mai 2020 et du guide de référence du 11 mai 2020 rédigé par le CPNSSS.

Cet arrêté provoque plusieurs questions qui demeurent à clarifier. En ce sens, le présent document constitue le sommaire de nos positions et de nos interprétations. Malgré tout, nos positions ne sont pas immuables, et selon les réponses que nous obtiendrons au cours des prochaines semaines, il se peut que des ajustements au présent document soient nécessaires.

Portée et paramètres de l'arrêté ministériel 2020-035

D'entrée de jeu, il est à mentionner que le présent arrêté s'applique exclusivement au personnel du réseau de la santé et des services sociaux. En ce sens, quand il est question d'un lieu de travail qui est normalement « sous la gouverne » d'un établissement public ou privé conventionné, les personnes bénéficiant des nouveaux montants forfaitaires sont uniquement les salariées de l'établissement public ou privé conventionné, qui sont déplacées par exemple dans une résidence privée pour aînés.

Par ailleurs, une personne salariée qui refuserait un déplacement à l'intérieur de l'établissement ou à l'extérieur, celle-ci perdrait le bénéfice des montants forfaitaires dès la date du refus pour la période en cours, mais également pour toutes les périodes suivantes.¹

¹ Arrêté ministériel 2020-035, page 5

	Lieu	Qui	Combien
(1)	Tous les CHSLD et les autres lieux d'affectation : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Résidence privée pour aînés ➤ Ressources intermédiaires ou de type familial en soutien à l'autonomie des personnes âgées 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous les titres d'emploi, à l'exception des personnes salariées qui effectuent des tâches dans les services administratifs de l'établissement ➤ Avoir travaillé à temps complet² dans la semaine visée 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 100\$ par semaine ➤ Le MF est payé au prorata du temps travaillé dans le CHSLD
(2)	Les CHSLD, dans les lieux désignés par la ministre et les autres lieux d'affectation désignés par la ministre ³ : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Résidence privée pour aînés ➤ Ressources intermédiaires ou de type familial en soutien à l'autonomie des personnes âgées 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous les titres d'emploi, à l'exception des personnes salariées qui effectuent des tâches dans les services administratifs de l'établissement ➤ Avoir travaillé à temps complet dans la période visée 	<ul style="list-style-type: none"> a) 200\$ pour une période de travail de deux semaines consécutives b) 400\$ pour une période de deux semaines consécutives à celle prévue au point a) ➤ Le MF de 100\$ hebdomadaire couvrant les CHSLD s'ajoute également ➤ Les MF sont payés au prorata du temps travaillé dans les lieux désignés

² L'arrêté 2020-035 précise que pour être éligible aux montants forfaitaires, la personne salariée doit avoir 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*

³ La liste des centres d'hébergement et de soins de longue durée privés conventionnés (EPC) désignés et la liste des centres d'hébergement et de soins de longue durée publics désignés en vertu de l'arrêté ministériel 2020-035 du 10 mai 2020 nous sont communiquées par le MSSS. Nous vous enverrons les mises à jour.

	Lieu	Qui	Combien
(3)	Les centres hospitaliers désignés par la ministre ⁴	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir travaillé à temps complet dans la période visée ➤ Les titres d'emploi suivants : <ul style="list-style-type: none"> • 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; 	<ul style="list-style-type: none"> a) 200\$ pour une période de travail de deux semaines consécutives b) 400\$ pour une période de deux semaines consécutives à celle prévue au point a) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le MF de 100\$ hebdomadaire couvrant les CHSLD s'ajoute également ➤ Les MF sont payés au prorata du temps travaillé dans les lieux désignés et dans les titres d'emploi désignés

⁴ La liste des centres hospitaliers de soins généraux et spécialisés (CHSGS) et lieux désignés en vertu de l'arrêté ministériel 2020-035 du 10 mai 2020 nous est communiquée par le MSSS. Nous vous enverrons les mises à jour.

	Lieu	Qui	Combien
		<ul style="list-style-type: none"> • Externe en inhalothérapie; • Regroupement des titres d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires; • Auxiliaire aux services de santé et sociaux; • Aide de service; • Préposé ou préposée à l'entretien ménager. 	
(4)	Pour les milieux visés aux points (2) et (3) les personnes salariées qui proviennent d'un établissement à plus de 70 kilomètres du domicile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tous les titres d'emploi, à l'exception des personnes salariées qui effectue des tâches dans les services administratifs de l'établissement ➤ Avoir travaillé à temps complet dans la période visée ➤ Il est possible de convenir d'un aménagement horaire autre que sur un 5 jours de travail à l'intérieur d'une semaine 	➤ 500\$ par semaine en plus des MF applicables aux points (1), (2) et (3)

L'admissibilité aux montants forfaitaires

Le concept de l'admissibilité (le droit au versement des montants) et le calcul du MF sont deux choses différentes. L'arrêté contient des distinctions entre les deux concepts. En plus de ce qui est prévu dans les modalités plus générales contenues au tableau précédent, il faut tenir compte de la définition des heures régulières effectivement travaillées prévue à l'arrêté pour constater le fait « d'avoir travaillé à temps complet ».

	Texte de l'arrêté	Interprétation patronale	Interprétation suggérée par la FSSS
(A)	«1° aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires, <u>les heures effectivement travaillées incluent les heures régulières, les vacances et les congés fériés et excluent le temps supplémentaire et tout autre type d'absence, rémunéré ou non;</u> » ⁵	Dans le guide patronal, en plus du temps supplémentaire comme exclusion au calcul de l'admissibilité, il est indiqué que les libérations syndicales ne sont pas considérées. ⁶	Le texte de l'arrêté est très restrictif sur la nature des congés incluent dans l'admissibilité. Par exemple, les congés familiaux, les congés de maladie, les libérations syndicales et le temps repris ne pourront être considérés.
(B)	« 3° la personne salariée qui <u>refuse un déplacement ou une affectation (intra ou inter établissement) demandé par son employeur perd le bénéfice des montants forfaitaires prévus au présent arrêté dès la date du refus pour la période en cours et les suivantes;</u> » ⁷	« 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. » ⁸	L'interprétation patronale est conforme à l'arrêté

⁵ Arrêté ministériel 2020-035, page 5

⁶ Guide de référence – 11 mai 2020, page 3

⁷ Idem

⁸ Guide de référence – 11 mai 2020, page 5

	Texte de l'arrêté	Interprétation patronale	Interprétation suggérée par la FSSS
(C)	<p>« QUE les dispositions nationales et locales des conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux, de même que les conditions de travail applicables au personnel salarié non syndiqué de ce réseau, soient modifiées afin que <u>la personne salariée qui travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi</u> 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 bénéficie des mesures suivantes, selon les conditions et les modalités prévues au présent arrêté : »</p>	<p>En plus d'avoir travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi (temps complet), le CPNSSS ajoute une condition. Pour être admissible aux MF (2) et (3), il faut avoir travaillé plus la moitié de la période dans un titre d'emploi visé ou dans un lieu désigné. Ainsi, le paiement d'un MF au prorata serait uniquement fait dans la mesure où la personne aurait travaillé plus de la moitié de la semaine dans un titre d'emploi ou un lieu désigné.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur une période de deux semaines, une préposée aux bénéficiaires ayant travaillé quatre jours dans un CHSLD désigné et six jours dans un CHSLD non désigné n'aurait droit à aucun MF. 	<p>L'interprétation patronale donne une portée non prévue à l'arrêté ministériel 2020-035. Le critère qui consiste à avoir travaillé plus de la moitié de la période dans un titre d'emploi ou un lieu désigné pour avoir droit au prorata du MF n'est pas prévu dans l'arrêté.</p> <p>Démarche syndicale suggérée</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Clarifier l'interprétation de cette règle avec votre employeur 2- Si l'interprétation est maintenue par l'employeur, dépôt d'un grief syndical⁹ 3- Dépôt de griefs individuels lorsque des membres sont pénalisés

⁹ Voir la section « Libellés de griefs suggérés »

	Texte de l'arrêté	Interprétation patronale	Interprétation suggérée par la FSSS
		<ul style="list-style-type: none"> Sur une période de deux semaines, une personne ayant travaillé quatre jours comme préposé à l'entretien ménager dans un CH désigné et six jours comme préposé au service alimentaire dans un CH désigné, n'aurait droit à aucun MF. 	
(D)	<p>« QUE les dispositions nationales et locales des conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux, de même que les conditions de travail applicables au personnel salarié non syndiqué de ce réseau, soient modifiées afin que <u>la personne salariée qui travaille 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</u> bénéficie des mesures suivantes, selon les conditions et les modalités prévues au présent arrêté :</p>	<p>Les personnes salariées qui ne fournissent/ne contribuent pas aux soins ou aux services aux usagers ne sont pas éligibles.¹⁰ Exemples de personnes éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Aide-cuisinier qui prépare les repas servis aux usagers Préposé à l'entretien ménager 	<p>L'interprétation patronale donne une portée non prévue à l'arrêté ministériel 2020-035. Tous les titres d'emploi devraient avoir accès au MF. La seule exception prévue à l'arrêté est ceci : « QUE les mesures prévues au présent arrêté ne s'appliquent pas à la personne salariée qui effectue des tâches dans les services administratifs de l'établissement ».¹¹</p>

¹⁰ Guide de référence – 11 mai 2020, page 1

¹¹ Arrêté ministériel 2020-035, page 6

	Texte de l'arrêté	Interprétation patronale	Interprétation suggérée par la FSSS
	<p>1° <u>en centre d'hébergement et de soins de longue durée</u>, dans son lieu de rattachement habituel ou lors d'une affectation dans un tel centre, ou lors d'une affectation dans une résidence privée pour aînés, dans une ressource intermédiaire ou dans une ressource de type familial du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées, un montant forfaitaire de 100,00 \$ par semaine de travail est versé; »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agente administrative travaillant sur une unité de soins <p>Exemple de personnes non éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agent de gestion du personnel dont les bureaux sont situés dans un CHSLD 	<p>Démarche syndicale suggérée</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Nous vous suggérons d'être vigilant dans la mise en application de ceci par l'employeur. En ce sens, nous vous suggérons dès maintenant d'interpeller la direction de l'établissement afin de clarifier la couverture d'application des MF rattachés aux CHSLD. 2- Dépôt d'un grief syndical 3- Dépôt de griefs individuels lorsqu'un membre est pénalisé

Comment les lieux sont-ils désignés?

Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté, trois listes de désignation ont été rendues disponibles. Néanmoins, pour l'heure, nous sommes en attente de précision sur les critères menant aux désignations. Au fur et à mesure que les listes seront disponibles, nous vous les acheminerons.

Il est également important de préciser que selon le guide de référence¹² produit par le CPNSSS et les listes de désignations produites par le ministère, il appert qu'une désignation d'établissement ou d'installation sera effective pour une période minimale de quatre (4) semaines. La date de fin d'application de la désignation apparaît sur les listes produites par le MSSS.

Le calcul du versement des montants forfaitaires

Prorata

Une fois que l'admissibilité à l'un ou l'autre des montants forfaitaires est rencontré par une personne salariée, s'applique alors un calcul au prorata des heures effectivement travaillées dans un CHSLD, dans les autres lieux désignés ou dans un titre d'emploi donnant accès aux MF, le cas échéant. En ce sens, si la personne salariée n'a travaillé que 4 jours sur 5 dans un endroit désigné, elle aura droit à 80 % du MF.

Exclusions

À l'inverse de ce qui est prévu pour l'admissibilité aux montants forfaitaires, les vacances et les congés fériés ne seront pas visés dans le calcul des MF. Ainsi, seules les heures effectivement travaillées dans les milieux visés par les MF seront prises en compte dans le calcul.

¹² Guide de référence – 11 mai 2020, page 5

Libellés de griefs suggérés

Grief individuel (prorata-erreur de calcul)

En vertu de la convention collective, de l'arrêté ministériel 2020-035 et des autres lois applicables, je conteste le calcul erroné que l'employeur fait du montant forfaitaire rattaché à l'arrêté 2020-035 et des sommes qui s'y rattachent. En effet, ce calcul ne correspond pas au prorata des heures que j'ai effectivement travaillé dans un titre d'emploi visé ou dans les lieux désignés.

Je réclame que l'employeur calcule et m'octroie correctement le montant forfaitaire de l'arrêté 2020-035 en fonction du prorata des heures que j'ai effectivement travaillé dans un titre d'emploi visé ou les lieux désignés, et ce, rétroactivement à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Grief individuel (prorata 50 % et +)

En vertu de la convention collective, de l'arrêté ministériel 2020-035 et des autres lois applicables, je conteste la décision de l'employeur de refuser mon éligibilité aux montants forfaitaires rattachés à l'arrêté 2020-035 au motif que je n'ai pas travaillé plus de la moitié de la période d'admissibilité dans un titre d'emploi visé ou dans un des lieux désignés.

Je réclame que l'on me déclare éligible aux montants forfaitaires conformément aux conditions inscrites dans l'arrêté 2020-035, c'est-à-dire au prorata des heures que j'ai effectivement travaillé dans un titre d'emploi visé ou les lieux désignés, et que l'on me verse les sommes correspondantes, et ce, rétroactivement à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Grief syndical (prorata 50 % et +)

En vertu de la convention collective, de l'arrêté ministériel 2020-035 et des autres lois applicables, nous contestons la décision de l'employeur d'octroyer les montants forfaitaires rattachés à l'arrêté 2020-035 uniquement aux personnes salariées ayant travaillé plus de la moitié de la période d'admissibilité dans un titre d'emploi visé ou dans un des lieux désignés.

Nous considérons que la décision de l'employeur est non conforme aux conditions d'admissibilités inscrites dans l'arrêté 2020-035 et ainsi, nous réclamons que toutes les personnes salariées qui travaillent dans un titre d'emploi visé ou dans un lieu désigné bénéficient

des montants forfaitaires, et ce, au prorata des heures effectivement travaillées. Nous réclamons également que le paiement conforme de ces montants forfaitaires s'effectue rétroactivement à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Grief individuel (personne salariée devant être visée par les MF CHSLD)

En vertu de la convention collective, de l'arrêté ministériel 2020-035 et des autres lois applicables, je conteste la décision de l'employeur de refuser mon éligibilité aux montants forfaitaires inscrits à l'arrêté 2020-035 au motif que je ne contribue pas aux soins ou aux services des usagers.

Cette décision est contraire aux conditions d'admissibilité prévues à l'arrêté 2020-035. Ainsi, je réclame que l'on me déclare éligible aux montants forfaitaires et aux bénéfices s'y rattachant, et ce, rétroactivement à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Grief syndical (personne salariée devant être visée par les MF CHSLD)

En vertu de la convention collective, de l'arrêté ministériel 2020-035 et des autres lois applicables, nous contestons la décision de l'employeur de refuser l'éligibilité des titres d'emploi (ou des services) suivants : (énumération des titres d'emploi ou services) aux montants forfaitaires inscrits à l'arrêté 2020-035 et aux bénéfices de celle-ci au motif que les personnes salariées y travaillant ne contribuent pas aux soins ou aux services des usagers.

Nous considérons que la décision de l'employeur est non conforme aux conditions d'admissibilités inscrites dans l'arrêté 2020-035 et ainsi, nous réclamons que toutes les personnes salariées travaillant dans les services ou titres d'emploi ci-haut énumérés puissent bénéficier des montants forfaitaires, et ce, rétroactivement à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Exemples d'admissibilité et de versement

Exemple 1a – Montant forfaitaire hebdomadaire de 100\$ CHSLD

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Résultat
Admissibilité	7 h	7 h	7 h	Congé hebdomadaire	Férié (7 h)	7 h	Congé hebdomadaire	Considérant que le congé férié est inclus pour l'admissibilité, la personne salariée rencontre le critère d'avoir travaillé à temps complet (35 h).
Calcul du MF	7 h	7 h	7 h			7 h		Les congés fériés sont exclus du calcul du MF. Ainsi, la personne salariée aura droit à 80 % du MF de 100 \$, soit 80 \$.

Exemple 1b - Montant forfaitaire hebdomadaire de 100\$ CHSLD

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Résultat
Admissibilité	7 h	7 h	7 h	Congé hebdomadaire	Maladie	7 h	Congé hebdomadaire	Le congé de maladie n'est pas considéré pour l'admissibilité aux MF.
Calcul du MF								Aucun MF

Exemple 2a – Application des montants forfaitaires sur une période de quatre (4) semaines dans un CHSLD désigné

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	
Heures travaillées	35 h	35 h	35 h	28 h	La personne salariée a rencontré l'admissibilité pour les quatre semaines.
Heures travaillées admissibles au calcul du MF	35 h	35 h	35 h	28 h	Un congé férié a été pris pendant la semaine 4. La règle du prorata va s'appliquer.
Montants forfaitaires	100 \$ (MF 1 ¹³)	100 \$ (MF 1) + 200 \$ (MF 2a)	100 \$ (MF 1)	80 \$ (MF 1 – prorata de la semaine) 360 \$ (MF 2b – prorata des deux dernières semaines)	Total de la période de quatre semaines : 940 \$

¹³ Référence en lien avec le premier tableau du présent guide

Exemple 2b – Application des montants forfaitaires sur une période de quatre (4) semaines dans un CHSLD désigné

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	
Heures travaillées	35 h	28 h (un congé de maladie)	35 h	35 h	La personne salariée n'a pas rencontré les conditions d'admissibilité pour la semaine 2. Elle pourra reprendre une série de 4 quatre semaines à partir de la semaine 3.
Heures travaillées admissibles au calcul du MF	35 h	0 h	35 h	35 h	
Montants forfaitaires	100 \$ (MF 1)	Aucun MF	100 \$ (MF 1)	100 \$ (MF 1) + 200 \$ (MF 2a)	Total de la période de quatre semaines : 500 \$