



GUIDE DE RÉFÉRENCE – 30 avril 2020

- Allocation de repas et de déplacement
- Rémunération et conditions de travail applicables lors d'un déplacement inter établissement d'une personne salariée

Le présent guide de référence vise l'application des allocations de repas et de déplacement, de même que la rémunération et les conditions de retour au travail applicables lors d'un déplacement inter établissement d'une personne salariée.

Les dispositions locales et nationales des conventions collectives de l'établissement prêteur continuent de s'appliquer pour la personne salariée déplacée, sauf si elles sont autrement modifiées par les mesures prévues aux arrêtés ministériels ou aux ententes sectorielles (COVID-19).

ALLOCATIONS DE REPAS ET DE DÉPLACEMENT

Q.1 Quels sont les frais de déplacement auxquels la personne salariée a droit lorsqu'elle se déplace vers un autre établissement?

R La personne salariée a droit au remboursement des frais suivants : les allocations de repas, les allocations de déplacement, les frais de stationnement, ainsi que les frais d'hébergement suivant les modalités déjà prévues aux dispositions locales et nationales des conventions collectives en vigueur. Si l'établissement receveur fournit l'hébergement à la personne salariée, celle-ci ne pourra pas réclamer les frais d'hébergement.

Q.2 De quelle façon doivent se faire les réclamations pour les dépenses encourues dans le cadre du déplacement?

R La personne salariée doit soumettre sa réclamation de dépenses encourues à son établissement prêteur, selon les politiques en vigueur et conformément aux règles applicables prévues aux conventions collectives.

Les frais de déplacement seront assumés par l'établissement receveur. Cependant, afin de faciliter la procédure de remboursement, les réclamations seront traitées et payées à la personne salariée par l'établissement prêteur. Les modalités de remboursement des frais entre les deux établissements seront communiquées ultérieurement.

Q.3 Est-ce que les dispositions nationales des conventions collectives concernant les « allocations de repas conventionnés » s'appliquent à la personne salariée déplacée?

R Oui. Les dispositions relatives aux repas s'appliquent pour la personne salariée déplacée, et ce, en vertu des dispositions locales et nationales des conventions collectives en vigueur.

RÉMUNÉRATION APPLICABLE LORS D'UN DÉPLACEMENT INTER ÉTABLISSEMENT

Q.1 Quelle est la rémunération de la personne salariée déplacée dans un autre établissement?

R La personne salariée déplacée chez l'établissement receveur doit être rémunérée selon le taux prévu à l'échelle de salaire de son poste d'origine, ou celui qu'elle occupe si le taux est plus élevé, et ce, en fonction des heures travaillées suivant le déplacement.

De plus, elle continue de bénéficier des primes et des 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), si elle ne les subit pas.

Toutefois, selon les arrêtés ministériels [2020-015](#) et [2020-020](#), la personne salariée qui bénéficie d'une prime rattachée au milieu dans lequel elle travaille habituellement et qui doit être déplacée dans un milieu où une prime différente y est rattachée, bénéficie de la prime la plus avantageuse des deux milieux.

Q.2 Est-ce que le temps de déplacement vers un autre établissement doit être rémunéré à la personne salariée?

R Oui. La personne salariée a droit d'être rémunérée pour son temps de déplacement d'un établissement à un autre, le tout en fonction des modalités prévues aux politiques ou aux dispositions locales des conventions collectives de l'établissement prêteur.

Q.3 Si la personne salariée déplacée dans un autre établissement effectue du temps supplémentaire, comment est-il calculé?

R Le temps supplémentaire de la personne salariée doit être calculé de la même façon que dans l'établissement prêteur, selon les dispositions applicables. Il faut également considérer la modalité prévue à l'[arrêté ministériel 2020-007](#), lequel prévoit que la journée régulière de travail peut être modifiée, mais qu'elle ne peut toutefois excéder 12 heures. Dans ce cas, aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail est alors celle prévue au nouvel horaire de la personne salariée déplacée.

CONDITIONS DE RETOUR AU TRAVAIL APPLICABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT INTER ÉTABLISSEMENT

Q.1 Quelle est la durée pour laquelle la personne salariée peut être déplacée dans un autre établissement?

R Les déplacements se font pour une période minimale de sept jours, laquelle peut être prolongée selon la volonté et la disponibilité de la personne salariée, le tout en fonction de la situation de l'établissement receveur et celle de l'établissement prêteur.

Q.2 Quelles sont les modalités applicables lors du retour de la personne salariée dans son établissement?

R Selon les recommandations émises par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) le 25 avril 2020, la personne salariée asymptomatique de retour dans son établissement doit :

- Porter le masque en continu, comme recommandé par le Comité sur les infections nosocomiales du Québec (CINQ) pour toute personne salariée dans le contexte d'une transmission communautaire soutenue;

- Respecter les mesures de distanciation physique;
- Éviter au maximum les espaces communs (salle à manger, salle de repos, etc.);
- Procéder à l'hygiène des mains dès que cela est indiqué;
- Surveiller ses symptômes et prendre sa température deux fois par jour pendant les 14 jours suivant son retour;
- S'abstenir de rentrer au travail et obtenir un test si elle développe des symptômes.

Par ailleurs, aucune quarantaine n'est requise pour la personne salariée ayant travaillé dans une zone chaude ou tiède d'un CHSLD si le port de l'équipement de protection individuelle respecte les recommandations du CINQ¹.

De plus, en date du 25 avril, le test de dépistage n'est généralement pas indiqué pour la personne salariée qui est asymptomatique.

Les recommandations émises par l'INSPQ étant évolutives, les établissements doivent assurer une vigie et appliquer les mises à jour des recommandations, dès qu'elles sont disponibles.

Q.3 Quelle est la rémunération de la personne salariée qui doit être mise en isolement lors de son retour dans son établissement?

R S'il s'agit d'un isolement obligatoire décrété par le Directeur national de la santé publique du Québec, la personne salariée est rémunérée comme si elle était au travail, incluant l'ensemble des primes auxquelles elle a droit, à l'exception des primes d'inconvénient (soir, nuit, fin de semaine, quart de rotation, heures brisées, primes temporaires de 4 % ou 8 %), conformément à l'[arrêté ministériel 2020-015](#) et aux ententes sectorielles particulières concernant les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19.

La personne salariée à temps partiel occasionnel ou la personne salariée à temps partiel régulier a droit à la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail. Si aucun quart de travail n'était prévu à son horaire dans l'établissement prêteur, les quarts de travail qui ont été travaillés en temps régulier durant les 14 derniers jours chez l'établissement receveur seront comptabilisés aux fins de rémunération, à l'exception des primes d'inconvénient (soir, nuit, fin de semaine, quart de rotation, heures brisées, primes temporaires de 4 % ou 8 %).

¹ Évaluation du niveau de risque d'exposition des travailleurs de la santé lors de soins à un cas confirmé COVID-19. INSPQ. En ligne : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2905-evaluation-risque-exposition-ts-lors-de-soins-covid19.pdf>