

Application de mesures incitatives temporaires COVID-19 découlant des arrêtés ministériels 2022-003 et 2022-008 applicables à certaines ressources intermédiaires

L'Arrêté ministériel 2022-003 du 15 janvier 2022 et ayant pris effet le 16 janvier 2022 ainsi que l'arrêté 2022-008 du 23 janvier 2022 (les arrêtés) prévoient de nouvelles mesures monétaires qui s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux personnes salariées des milieux de vie privés, dont certaines ressources intermédiaires. Le présent document vise ainsi à préciser l'application de ces mesures temporaires à ces dernières.

Les informations fournies dans le présent document visent les personnes salariées travaillant dans les ressources intermédiaires du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA), non visées par la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (RLRQ, c. R 24.0.2) (LRR).

Rappelons que ces mesures incitatives s'ajoutent à celles déjà en vigueur dans le *Communiqué Coronavirus COVID-19* du 31 mars 2021, et applicables aux ressources intermédiaires non visées par la LRR.

Pour toute question en lien avec les mesures exceptionnelles de soutien monétaires versées aux ressources intermédiaires, nous vous invitons à communiquer à l'adresse courriel suivante : mrnv@msss.gouv.qc.ca.

MODALITÉS D'APPLICATION – MESURES MONÉTAIRES

A) MODALITÉS GÉNÉRALES

Q1 : Quelles sont les nouvelles mesures?

R1 : Les Arrêtés ajoutent cinq nouvelles mesures monétaires qui sont les suivantes :

1. rémunération à taux double pour une personne salariée qui travaille à temps complet et qui effectue un quart de travail complet, en plus de la totalité des heures prévues à sa semaine normale de travail;
2. rémunération à taux double, applicable une seule fois par semaine, pour une personne salariée qui travaille à temps partiel et qui effectue un quart de travail complet, en plus de la totalité des heures prévues à sa semaine normale de travail;
3. montant forfaitaire correspondant à une demi-journée de vacances pour tout quart de travail complet effectué par une personne salariée à temps complet, en plus de la totalité des heures prévues à sa semaine normale de travail;
4. rémunération à taux double pour deux quarts supplémentaires de 4 heures et montant forfaitaire correspondant à 4 heures de vacances pour la personne salariée à temps complet ayant un horaire atypique qui travaille, en plus de la totalité des heures prévues à sa semaine normale de travail;
5. montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour la personne salariée à temps partiel si elle travaille au moins 30 heures.

Q2 : Quelle est la durée de ces mesures?

R2 : Ces mesures sont en vigueur pour une période de 12 semaines, à compter du dimanche 16 janvier 2022 et prendront fin le 9 avril 2022.

Q3 : À qui s'adressent ces nouvelles mesures?

R3 : Ces mesures s'adressent à toute personne salariée d'une ressource intermédiaire du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées, sous réserve du respect des conditions d'application de celles-ci. La personne salariée inclut les catégories suivantes :

- personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;
- personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers;
- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;
- les techniciens et les professionnels de la santé et des services sociaux.

Q4 : Est-ce que les cadres des ressources intermédiaires sont visés par l'arrêté?

R4 : Non, les cadres des ressources intermédiaires ne sont pas visés par l'arrêté.

Q5 : Que désignent les termes « semaine normale de travail »?

R5 : La personne salariée doit minimalement effectuer 35 heures de travail par semaine pour être considérée à temps plein.

La notion de « temps plein » réfère au nombre d'heures prévues 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 les ressources intermédiaires, l'équivalent du temps plein prévu à la Nomenclature pour les occupations comparables est d'au minimum 35 heures par semaine.

Q6 : La personne salariée en télétravail est-elle admissible aux mesures prévues aux Arrêtés?

R6 : Oui, sous réserve des besoins de l'employeur.

Q7 : La personne salariée qui travaille selon un modèle d'horaire atypique de type 4 jours avec réduction du temps de travail (ex. 4/32) a-t-elle droit aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps complet?

R7 : Non. Comme elle ne travaille que 32 heures par semaine, elle n'aura accès qu'aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps partiel.

Admissibilité aux mesures pour la personne salariée ayant un horaire atypique 4/32

Mesures	Admissibilité
Taux double temps complet	Non
Taux double temps partiel	Oui
100 \$ temps partiel	Oui

Q8 : Est-ce que le fait de reprendre les heures effectuées en temps supplémentaire (reprise de temps) fait perdre l'admissibilité aux montants forfaitaires ?

R8 : Oui, la reprise des heures effectuées en temps supplémentaire est un type d'absences qui fait perdre l'admissibilité pour la semaine en cours. C'est pourquoi, dans le contexte actuel, il est recommandé de payer les heures effectuées en temps supplémentaire.

B) PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS COMPLET : MESURE TAUX DOUBLE ET VACANCES MONNAYABLES

Q9 : Quelle personne salariée peut bénéficier de cette mesure?

R9 : La personne salariée qui :

- travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi;
- effectue un ou des quarts de travail complet en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

Q10 : En quoi consiste cette mesure?

R10 : Cette personne verra ces quarts de travail rémunérés en temps supplémentaire à taux double. De plus, pour chaque quart complet effectué en temps supplémentaire, répondant aux mêmes critères, la personne accumulera l'équivalent d'une demi-journée de vacances qui sera automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

Q11 : 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?

R11 : Cela dépend. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés 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

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour							Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances monnayable
Soir	Poste régulier	Congé Mobile		Ajout quart complet Tx régulier	Poste régulier	Poste régulier	
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée détenant un poste à temps complet et non admissible à la mesure

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour			Ajout quart complet TS : Tx x1,5				
Soir	Poste régulier		Poste régulier	Absence Maladie	Poste régulier	Poste régulier	
Nuit							

Q12 : La personne salariée travaillant à temps complet sur un horaire atypique, réparti sur 2 semaines, est-elle admissible à la mesure?

R12 : Oui.

Exemple :

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier 12 h	Poste régulier 12 h		Poste régulier 12 h	Poste régulier 8 h	Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances monnayable	
Soir							
Nuit							

Q13 : Est-ce que le besoin doit être exclusivement relié à une situation en lien avec la COVID-19?

R13 : Non.

Q14 : 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 ?

R14 : Non. Toutefois, si elle effectue 2 X 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 si ajout de 2 quarts de 4 heures dans la même semaine (l'équivalent d'un ajout de quart complet).

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier 12 h			Poste régulier 12 h	Poste régulier 12 h	Poste régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : Tx x2 si travaille en TS. 4 heures jeudi soir				Ajout quart de 4 h TS : Tx x2 + ½ journée de vacances monnayables		
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et non admissible à la mesure.

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier 12 h			Poste régulier 12 h	Poste régulier 12 h	Poste régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : Tx x1,5						
Nuit							

Q15 : Les modalités de cette mesure s'appliquent-elles à la personne salariée en situation « de garde » ?

R15 : 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.

C) PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : MESURE TAUX DOUBLE

Q16 : Quelle personne salariée peut bénéficier de cette mesure ?

R16 : 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 de travail défavorable (soir, nuit, fin de semaine) dans un secteur 24/7, et qui 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.

Q17 : En quoi consiste cette mesure ?

R17 : Cette personne verra son quart de travail rémunéré à taux double.

Q18 : Est-ce que la personne salariée peut cumuler plus d'un temps supplémentaire à taux double dans une semaine de travail ?

R18 : Non. Un seul quart de travail à taux double est autorisé par semaine.

Exemple 1 : Personne salariée admissible à la mesure

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier				Poste régulier		
Soir	Ajout quart complet défavorable TS : Tx x1,5			Ajout quart complet défavorable Tx régulier	Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

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

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier	Poste régulier		Ajout quart complet Tx régulier	Poste régulier		
Soir					Ajout quart complet TS : Tx x1,5		
Nuit							

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

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier			Ajout quart complet Tx régulier	Poste régulier		
Soir		Ajout quart complet défavorable Tx régulier					
Nuit							

Q19 : Une personne salariée à temps partiel en horaire atypique de 12 heures peut-elle se voir payer un temps supplémentaire à taux double ?

R19 : Oui. Pourvu qu'elle ajoute à son horaire et travaille effectivement un quart défavorable, et qu'elle effectue 2 X 4 heures à la suite de deux de ses quarts de travail régulier

Exemple : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps partiel en 12 heures et admissible à la mesure, si ajout de quart défavorable.

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier 12 h				Poste régulier 12 h		
Soir	Ajout quart 4 h TS : Tx x2				Ajout quart 4 h TS : Tx x2		Ajout quart complet défavorable Tx régulier
Nuit							

Q20 : 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 ?

R20 : Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID-19 (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, tout autre type d'absences, rémunérées ou non, fait perdre l'admissibilité.

Exemple 1: Personne salariée admissible à la mesure

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier		Visite Grossesse			Poste régulier	
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier		Ajout quart complet TS : Tx x2	
Nuit							

Exemple 2: Personne salariée non admissible à la mesure

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour	Poste régulier	Poste régulier	Absence Maladie				
Soir		Ajout quart complet TS : Tx x1,5		Ajout quart défavorable Tx régulier			
Nuit							

Q21 : La personne salariée non titulaire de poste et non-détentrice d'une affectation peut-elle être admissible à cette mesure (TPO)?

R21 : Non.

D) PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : 30 HEURES PAR SEMAINE MINIMUM

Q22 : Quelle personne salariée peut bénéficier de cette mesure ?

R22 : La personne salariée qui travaille minimalement 30 heures par semaine, mais qui n'effectue pas une prestation de travail à temps complet.

Q23 : En quoi consiste la mesure ?

R23 : La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine.

Q24 : Pourquoi faut-il que la prestation de travail ne soit pas à temps complet ?

R24 : La personne salariée à temps complet bénéficie d'autres mesures.

Q25 : 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 \$?

R25 : Non. Seules les heures régulières sont comptabilisées aux fins de l'admissibilité à cette mesure.

Q26 : La personne salariée qui s'absente perd-elle l'admissibilité ?

R26 : Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID-19 (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, tout autre type d'absences, rémunérées ou non, fait perdre l'admissibilité.

Q27 : La personne salariée à temps partiel qui travaille effectivement 5 jours dans la semaine a-t-elle droit à cette mesure ?

R27 : 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 5 jours de travail de 6 heures serait admissible.

Q28 : Les mesures mises en place sont-elles cumulatives?

R28 : Oui. Certaines le sont.

Exemple : Une personne salariée détenant un poste à temps partiel.

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 la prime de reconnaissance de 4 % qui découle de l'arrêté ministériel 2020-015, mais elle ne satisfait pas aux critères d'admissibilité pour bénéficier des mesures incitatives de 100 \$, de 200 \$ et de 400 \$ prévues au *Communiqué Coronavirus COVID-19* du 31 mars 2021, 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 heures.

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Jour		Poste régulier			Poste régulier		Poste régulier
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier	Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

E) MODALITÉ SPÉCIFIQUE D'APPLICATION DES ARRÊTÉS

Q29 : Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire sont-elles éligibles aux mesures prévues à l'arrêté?

R29 : Non. De la même façon qu'elles ne peuvent bénéficier des mesures prévues aux autres mesures exceptionnelles de soutien monétaire ou, le cas échéant, aux arrêtés ministériels.

Rappelons que, les personnes qui doivent être dépistées selon l'arrêté 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 7 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.