

Mesures additionnelles visant à contrer la pénurie de main-d'œuvre en contexte de COVID-19 pour le personnel du RSSS (Arrêtés 2022-003 et 2022-008) | Questions-Réponses aux intervenants

CONDITIONS DE TRAVAIL

Mise à jour : 2022-04-01

Ce Questions-Réponses est évolutif et sera mis à jour régulièrement (voir en jaune).

Informations complémentaires :

- ciusssmcc.ca > intranet > Conditions de travail
- Votre gestionnaire
- Par téléphone à la ligne RH au 1-833-992-1220

MESSAGE IMPORTANT :

Prendre note que dans le cadre des annonces concernant la décroissance des mesures incitatives octroyées au personnel du RSSS, le gouvernement du Québec annonçait le 11 mars 2022 que les arrêtés ministériels relatifs à certaines mesures prendront fin le 14 mai 2022 :

Mesures	Maintien des mesures	Fin des mesures
Rémunération à taux double pour la salariée à temps complet		X
Rémunération à taux double pour la personne salariée à temps partiel		X
Accumulation d'une demi-journée de vacances		X
Montant forfaitaire de 100 \$ pour la personne salariée à temps partiel, si elle travaille au moins 30 heures par semaine		X
Remboursement de déplacement en taxi		X
Cessation du prélèvement des frais de stationnement		X
Compensation financière de 15 \$ pour le repas		X
Modification de l'Arrêté Ministériel 2020-035 permettant à plus de types d'établissements et de titres d'emploi d'en bénéficier		X

1. Le 13 janvier 2022, le gouvernement du Québec a annoncé une série de mesures visant à contrer la pénurie de main-d'œuvre en contexte de COVID-19 pour le personnel du réseau de la santé et des services sociaux. Quelles sont ces mesures ?

Les mesures annoncées qui seront mises en place pour le personnel adéquatement vaccinée (Pour connaître la définition de adéquatement vaccinée, consulter le [Questions/réponses-Conditions de travail en lien avec la COVID-19](#)) sont les suivantes (liste à titre indicatif et non limitative) pour tout le personnel des catégories d'emploi 1, 2, 3, 4 et 5:

- **Rémunération à taux double** pour chaque quart de travail complet effectué en sus des heures prévues à la semaine normale de travail tel que mentionné à la

Nomenclature des titres d'emploi pour la personne salariée qui offre une prestation de travail à temps complet; ([Voir point 7](#))

- **Rémunération à taux double** pour la personne salariée à temps partiel (poste ou affectation) si, dans la même semaine elle a travaillé dans un secteur d'activités où des services sont dispensés 24/7 sur un quart défavorable à taux régulier, en sus des heures prévues à la semaine normale de travail et que celui-ci effectue un quart additionnel et effectue, de façon consécutive à son quart de travail, un quart de travail en temps supplémentaire; ([Voir point 8](#))
- **Accumulation d'une demi-journée de vacances** pour tout quart de travail complet effectué en sus de la totalité des heures prévues à la semaine normale de travail tel que mentionné à la Nomenclature des titres d'emploi. À l'exception de la personne embauchée via **Je Contribue** ou pour la personne **retraîtée réembauchée** pour lesquelles la demi-journée de vacances est suppléée par un **montant forfaitaire** équivalent à une demi-journée de vacances pour tout quart de travail complet effectué en sus de la totalité des heures prévues à la semaine normale de travail tel que mentionné à la Nomenclature; ([Voir point 7](#))
- **Montant forfaitaire de 100 \$** pour la personne salariée à temps partiel, si elle travaille au moins 30 heures par semaine, sans atteindre le nombre d'heures prévues à la semaine normale de son titre d'emploi; ([Voir point 9](#))
- **Remboursement de déplacement en taxi** pour chaque quart de travail effectué en temps supplémentaire; ([Voir point 10](#))
- **Cessation du prélèvement des frais de stationnement** lorsqu'il est disponible et géré par l'établissement; ([Voir point 11](#))
- **Compensation financière de 15 \$ pour le repas** pour un quart de travail complet effectué en temps supplémentaire; ([Voir point 12](#))
- **Modification de l'Arrêté Ministériel 2020-035 permettant à plus de types d'établissements et de titres d'emploi d'en bénéficier.** Cet arrêté prévoit le versement de montants forfaitaires pouvant aller jusqu'à 1000 \$ pour le personnel œuvrant à temps complet dans les milieux désignés COVID-19. ([Voir point 13](#))

2. Qui est éligible à ces mesures?

La personne salariée adéquatement vaccinée appartenant aux catégories d'emploi* suivantes :
(pour connaître la définition de adéquatement vaccinée permettant l'admissibilité aux primes, voir [Questions-Réponses Conditions de travail](#))

- Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio respiratoires;
- Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers;
- Catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration;
- Catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;
- Catégorie du personnel non visé par la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (Exemple : Pharmaciens, Biochimistes, etc.).

Pour la personne salariée Je Contribue faisant partie de l'un des regroupements ci-dessus, celle-ci est également éligible aux mesures. Il est toutefois important de comprendre que le contrat peut arriver à échéance à tout moment et ainsi contrevenir aux conditions d'admissibilité.

**Inclus la personne salariée syndicable non syndiquée.*

3. Quelle est la période pendant laquelle les mesures visées par l'Arrêté ministériel 2022-003 seront en vigueur ?

Les mesures seront en vigueur à compter du dimanche 16 janvier 2022 et ce, jusqu'au 9 avril 2022.

4. Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire car non-adéquatement vaccinées sont-elles éligibles aux mesures prévues à l'Arrêté?

Non. De la même façon qu'elles ne peuvent bénéficier des mesures prévues aux autres arrêtés ministériels, la personne salariée doit être adéquatement vaccinée.

5. La personne salariée présentement en retraite progressive est-elle admissible aux différentes mesures prévues aux Arrêtés?

Non. Cependant, elle peut faire des démarches auprès de Retraite Québec et évaluer ses options de report.

6. La personne salariée sur un modèle d'horaire de travail atypique de type quatre (4) jours avec réduction du temps de travail (exemple : 4/32, 4/33, 4/36) a-t-elle droit aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps complet?

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 :

Mesures	Admissibilité
AM 2020-035 (100 \$, 200 \$, 400 \$)	Non
Taux double temps complet	Non
Taux double temps partiel	Oui
100 \$ temps partiel (minimum 30h)	Oui
Taxi	Oui
Repas	Oui
Stationnement	Oui

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

7.1. Qui peut bénéficier de cette mesure et quelles sont les conditions applicables?

La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi selon la Nomenclature et qui effectue un ou des quarts de travail complet(s) en sus de sa journée ou de sa semaine normale de travail verra ceux-ci rémunérés en TS à taux double. De plus, pour chaque quart complet effectué en TS, 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 Je Contribue, les vacances sont automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

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

À compter du 1^{er} mai et après entente avec l'employeur.

7.3. Y-a-t-il une date limite à laquelle les vacances accumulées devront avoir été prises?

Non. À titre d'exemple, une personne pourrait utiliser les journées cumulées dans cette banque pour quitter à la retraite de façon anticipée.

7.4. Les vacances accumulées dans cette banque peuvent-elles être monnayées?

Oui. Elles peuvent être monnayées à taux régulier à la demande de la personne salariées à compter du 1^{er} mai 2022.

7.5. La personne salariée pourrait-elle faire le choix de conserver ses vacances en banque, changer d'idée dans un an et se les faire monnayer?

Oui.

7.6. Que signifie « heures effectivement travaillées » qui permettent de conserver l'admissibilité à la rémunération à taux double ?

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.

Tout autre type d'absence, rémunérée ou non, fait perdre l'admissibilité.

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

La personne à **temps complet** peut cumuler plus d'un temps supplémentaire à taux double dans une semaine de travail. Toutefois, pour la personne à temps partiel le quart effectué à taux double est limité à un seul, **sauf si elle effectue l'équivalent d'une prestation à temps complet, auquel cas, c'est la mesure applicable à la personne à temps complet qui prend effet.**

Exemple 1: Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et admissible à la mesure :

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour							Ajout quart complet TS : Tx x2 + 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.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour			Ajout quart complet TS : Tx x1,5				
Soir	Régulier Poste		Régulier Poste	Absence Maladie	Régulier Poste	Régulier Poste	
Nuit							

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

Oui. À titre d'exemple :

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h	Régulier 12 h		Régulier 12 h	Régulier 8 h	Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances en banque	
Soir							
Nuit							

7.9. 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?

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

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	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 + 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.

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	Régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : Tx x1,5						
Nuit							

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

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.

7.11. 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?

La salariée professionnelle a droit au paiement du taux double dès qu'elle dépasse le nombre d'heures prévues à la Nomenclature pour son titre d'emploi lorsqu'elle effectue un quart complet additionnel prévu à la mesure taux double de l'AM 2022-003 à condition que celle-ci réponde aux critères d'admissibilité.

Toutefois, pour un quart incomplet en temps supplémentaire ou lorsque la salariée ne répond pas aux critères d'admissibilité, les règles habituelles s'appliquent.

8. RÉMUNÉRATION À TAUX DOUBLE POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

8.1. Qui peut bénéficier de cette mesure?

La personne salariée qui :

- Effectue sa prestation de travail à temps partiel prévue à son poste ou à son affectation temporaire;
- Effectue un quart défavorable (soir, nuit, fin de semaine) dans un secteur 24/7 dans la semaine de travail;
- Ajoute à son horaire un quart additionnel et le travaille ;
- Effectue, de façon consécutive à son quart de travail, un quart de travail en temps supplémentaire (Par exemple : 16 heures) autre que le quart défavorable (soir, nuit, fin de semaine) ajouté à son horaire.

8.2. Est-ce que la personne salariée peut cumuler plus d'un quart en temps supplémentaire consécutif à taux double dans une semaine de travail ?

Non. Un seul quart de travail à taux double est autorisé par semaine, sauf si la personne salariée effectue l'équivalent d'une prestation à temps complet, auquel cas, c'est la mesure applicable à la personne à temps complet qui prend effet.

Exemple 1: Personne salariée admissible à la mesure :

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste				Régulier Poste		
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 (soir, nuit, fin de semaine))

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste		Ajout quart compet Tx régulier	Régulier Poste		
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))

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste			Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste		
Soir		Ajout quart complet défavorable Tx régulier					
Nuit							

8.3. Que signifie « heures effectivement travaillées » qui permettent de conserver l’admissibilité à la rémunération à taux double ?

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.

Toutefois, tout autre type d’absence, rémunérée ou non, fait perdre l’admissibilité.

Exemple 1: Personne salariée admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste		Visite Grossesse			Régulier Poste	
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier		Ajout quart complet TS : Tx x2	
Nuit							

Exemple 2: Personne salariée non admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste	Absence Maladie				
Soir		Ajout quart complet TS : Tx x1,5		Ajout quart défavorable Tx régulier			
Nuit							

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

Non. Seulement la personne salariée temps partiel occasionnel (TPO) détentrice d'une affectation pour bénéficier de la présente mesure et répondre aux critères d'admissibilité.

8.5. Est-ce que l'établissement est tenu d'accepter une offre de travail en temps supplémentaire en lien avec cette mesure?

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.

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

Non.

8.7. Une personne salariée à temps partiel en horaire atypique de 12 h peut-elle se voir payer un temps supplémentaire à taux double?

Oui. Tout comme la personne salariée qui effectue une prestation de travail à temps complet détenant un horaire atypique de 12h, la personne salariée à temps partiel a accès à la mesure du taux double pour la personne salariée à temps partiel et doit également répondre aux conditions d'admissibilité de la mesure à taux double pour la personne salariée à temps partiel. Afin d'offrir un quart consécutif, celle-ci peut effectuer 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 consécutif.

9. MESURES POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT MINIMALEMENT 30 HEURES PAR SEMAINE

9.1. Qui est visé par cette mesure?

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.

9.2. En quoi consiste la mesure?

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

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

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

9.4. La personne salariée qui s'absente perd-elle l'admissibilité?

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.

Toutefois, tout autre type d'absence, rémunérée ou non, fait perdre l'admissibilité, même si la personne effectue 30 heures de travail dans sa semaine.

9.5. 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 \$?

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

9.6. Est-ce que toutes les personnes salariées sont admissibles à cette mesure, peu importe le milieu où elles travaillent?

Oui.

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

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.

9.8. Les mesures mises en place sont-elles cumulatives?

Oui. Certaines le sont.

Exemple 1 : 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 (soir, nuit, fin de semaine) et qu'elle effectue un 16 h.

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour		Régulier Poste			Régulier Poste		Régulier Poste
Soir				Ajout quart complet défavorable Tx régulier	Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

10. DÉPLACEMENT EN TAXI

10.1. À qui s'adresse cette mesure?

À toutes les personnes salariées effectuant un quart complet de travail en temps supplémentaire, à l'exception des personnes en télétravail et du personnel n'étant pas adéquatement vacciné.

10.2. Y a-t-il un montant maximum d'alloué?

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. L'employeur se réserve le droit de refuser une réclamation si celle-ci n'est pas jugée raisonnable.

10.3. Comment la personne salariée doit-elle procéder pour obtenir le remboursement de ses frais de taxi ?

La personne salariée doit défrayer les frais de taxi et elle doit faire la réclamation en complétant une demande de remboursement des frais de déplacement en y incluant le reçu du fournisseur de taxi selon la procédure prévue à cet effet. (FOR-ADM-09-003).

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

Oui.

10.5. Est-ce applicable dans toutes les régions?

Oui. Pourvu que le service de taxi soit offert.

10.6. Est-ce que la personne peut être indemnisée autrement si la mesure est non applicable dans sa région?

Non.

11. STATIONNEMENT

11.1. À qui s'adresse cette mesure?

À l'ensemble des personnes salariées, à l'exception du personnel n'étant pas adéquatement vacciné.

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

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.

11.3. Quelle est la durée d'application de la mesure concernant la cessation du prélèvement des frais de stationnement ?

La mesure est applicable pour la période du 16 janvier 2022 au 9 avril 2022.

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

Oui. À la condition que le stationnement soit géré par l'établissement.

11.5. 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?

Non.

11.6. 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?

Non.

11.7. Est-ce que l'employé peut se stationner dans n'importe quel stationnement et faire une réclamation de son coupon de stationnement?

L'utilisation de la vignette de stationnement demeure obligatoire, tout comme le respect des zones identifiées. La personne salariée, n'ayant pas de vignettes, pourra demander une vignette temporaire auprès de son gestionnaire qui en fera la demande pour la personne salariée à l'adresse : 04ciusssmcq_vignettes_stationnement@ssss.gouv.qc.ca

Rappel : La vignette de stationnement ne garantit pas une place de stationnement, elle en autorise l'utilisation.

12. REPAS

12.1. À qui s'adresse cette mesure?

À toutes les personnes salariées effectuant un quart complet de travail en temps supplémentaire, à l'exception des personnes en télétravail et du personnel n'étant pas adéquatement vacciné.

12.2. Est-ce que la mesure prévue à l'arrêté ministériel 2020-015 prévoyant un remboursement de 15.00 \$ pour frais de repas demeure en vigueur?

Oui. Toutefois, l'Arrêté ministériel 2022-003 vient modifier l'Arrêté ministériel 2020-015. Ainsi depuis le 16 janvier 2022, seules les personnes salariées effectuant un quart de travail complet en temps supplémentaire pourront bénéficier de cette mesure.

12.3. Comment la personne salariée peut-elle obtenir cette mesure?

La personne salariée éligible recevra automatique la compensation financière de 15.00 \$ directement sur leur paie.

13. MONTANTS FORFAITAIRES DE 100 \$, 200 \$ ET 400 \$ (Arrêté ministériel 2020-035)

(Détails dans le [Questions/réponses-Conditions de travail en lien avec la COVID-19](#)) :

13.1. Quels sont les principaux changements apportés par l'Arrêté?

Il ajoute plusieurs missions et titres d'emploi donnant droit aux montants forfaitaires. Rappelons que les désignations sont pour une durée de 12 semaines.

13.2. Les critères d'admissibilité ont-ils été modifiés?

Non. Pour bénéficier des mesures prévues à l'Arrêté ministériel 2020-035, la personne salariée doit travailler effectivement le nombre d'heures prévues 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.

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

Non. Elles poursuivent leur séquence telle que débutée.

14. À qui dois-je me référer si j'ai des questions quant à l'application des mesures incitatives ?

Pour toutes questions supplémentaires, vous devez vous référer à votre gestionnaire et vous pouvez également vous référer à la ligne RH au 1-833-992-1220. Pour tout appel en dehors des heures d'ouverture, vous pouvez laisser un message vocal et un retour vous sera fait dès que possible.