

# CONDITIONS DE TRAVAIL

Mise à jour : 2022-05-12

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

**Informations complémentaires :**

- [ciusssmcq.ca](http://ciusssmcq.ca) > intranet > COVID-19-Employés
- Votre gestionnaire

**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 |
|---|----------------------|-----------------|
| Primes de 4 % et de 8 %   |                      | X               |
| Montants forfaitaires (100 \$, 200 \$ et 400 \$) pour le personnel à temps complet en hébergement ou en centre hospitalier désigné COVID-19   |                      | X               |
| Compensation financière de 15 \$ pour le repas  |                      | X               |
| Compensation de frais de garde d'enfant(s)  |                      | X               |
| Monnayer les vacances à taux et demi  |                      | X               |
| Montants forfaitaires pour le personnel qui accompagne les candidats inscrits à la formation menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé |                      | X               |
| Maintien du salaire horaire et des primes durant un déplacement volontaire temporaire inter ou intraétablissement.  | X                    |                 |

1. Vaccination du personnel ([Voir point 1](#))
2. Quels sont les employés considérés adéquatement protégés pour bénéficier des primes COVID-19 ? ([Voir point 3](#))
3. Crise sanitaire : mes conditions de travail pourraient-elles être modifiées? ([Voir point 2](#))
4. Montants forfaitaires et primes
  - Primes de 4 % et de 8 % ([Voir point 4](#))
  - Autres mesures prévues ([Voir point 5](#))
  - Montants forfaitaires (100 \$, 200 \$ et 400 \$) pour le personnel à temps complet en hébergement ou en centre hospitalier désigné COVID-19 ([Voir point 6](#))
  - Montants forfaitaires pour le personnel qui accompagne les candidats inscrits à la formation menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé ([Voir point 7](#))
5. Rémunération

- Quels sont les codes horaires à inscrire par rapport à la COVID-19? ([Voir point 24](#))
  - Rémunération ou régime d'indemnisation applicable ([Voir point 9](#))
  - Conditions de rémunération des travailleurs qui doivent retourner à la maison après avoir déclaré leurs symptômes COVID-19 ([Voir point 10](#))
6. Frais de déplacement et repas
    - Repas lors de quarts supplémentaires non prévus en CHSLD ([Voir point 8](#))
    - Réclamations ([Voir point 21](#))
  7. Hébergement à l'hôtel ([Voir point 16](#))
  8. Directives concernant les mouvements de personnel ([Voir point 11](#))
  9. Isolement
    - Le personnel peut-il faire du télétravail ou autres lui permettant de travailler? ([Voir point 15](#))
  10. Mesures particulières
    - Pour la personne salariée immunosupprimée ou vivant avec une maladie chronique ([Voir point 17](#))
    - Pour la personne salariée âgée de 70 ans et plus ([Voir point 18](#))
  11. Maternité
    - La travailleuse enceinte peut-elle réintégrer continuer à travailler? ([Voir point 19](#))
    - L'employé sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) peut-il revenir au travail durant la pandémie? ([Voir point 20](#))
  12. Voyage
    - Règles en vigueur pour les employés qui partiraient en voyage à l'extérieur du Canada ([Voir point 12](#))
    - Exigences pour les employés qui partiraient en voyage à l'intérieur du Canada ([Voir point 13](#))
  13. La carte d'employé doit-elle continuer à être portée en tout temps? ([Voir point 22](#))
  14. Publications sur les médias sociaux des cas de COVID-19 dans mon établissement ([Voir point 23](#))
  15. Personne avec expérience ou formation en santé ou services sociaux peut-elle être embauchées pour apporter de l'aide quant à la situation de la COVID-19? ([Voir point 25](#))
  16. Des questions concernant les ressources humaines? ([Voir point 14](#))
  17. [Annexe 1](#)
  18. [Annexe 2](#)

## 1. Vaccination

### 1.1. Quelle est la définition de « Adéquatement protégé contre la COVID-19 »?

On considère « adéquatement protégée contre la COVID-19 », une personne qui, selon le cas :

- a reçu deux doses de l'un ou l'autre d'un vaccin à ARNm de Moderna ou de Pfizer BioNTech ou du vaccin AstraZeneca/COVISHIELD ou du vaccin à particules pseudo-virales de Medicago inc., avec un intervalle minimal de 21 jours entre les doses et dont la dernière dose a été reçue depuis sept jours ou plus;
- a contracté la COVID-19 et a reçu, depuis sept jours ou plus, une dose de l'un ou l'autre des vaccins visés au paragraphe 1° avec un intervalle minimal de 21 jours après la maladie;
- a reçu une dose du vaccin Janssen depuis au moins 14 jours;
- a reçu deux doses d'un vaccin contre la COVID-19, dont l'un est un vaccin reçu à l'extérieur du Canada, autre que ceux visés aux paragraphes 1° et 3°, et l'autre un vaccin à ARNm de Moderna ou de Pfizer BioNTech, avec un intervalle minimal de 21 jours entre les doses et dont la dernière dose a été reçue depuis sept jours ou plus;

Est également assimilée à une personne « Adéquatement protégée contre la COVID-19 », une personne qui, selon le cas :

- présente une contre-indication à la vaccination contre cette maladie attestée par un professionnel de la santé habilité à poser un diagnostic et qui est inscrite au registre de vaccination maintenu par le ministre de la Santé et des Services sociaux;
- a participé à l'étude clinique menée par Medicago inc. visant à valider la sécurité ou l'efficacité d'un candidat-vaccin contre la COVID-19;

### 1.2. L'obligation d'être adéquatement protégé est-elle toujours en vigueur?

Non. L'obligation d'être adéquatement protégé est remplacé par le dépistage obligatoire.

Veillez consulter le Questions-réponses Prélèvements et dépistages disponible dans la section [ciusssmcq.ca>intranet>Covid-19-Employés>Prélèvements et dépistages](https://ciusssmcq.ca/intranet/Covid-19-Employés/Prélèvements_et_dépistages).

Cependant, la vaccination demeure obligatoire à l'égard des personnes suivantes :

- des élèves, des étudiants et des stagiaires;
- des bénévoles;
- des personnes qui sont embauchées ou qui commencent à exercer leur profession dans les milieux visés après le 15 octobre 2021;

- des sous-contractants ne fournissant pas de soins aux usagers ou aux résidents des milieux visés.

**1.3. Une personne nouvellement embauchée, est-elle tenue d'être adéquatement protégée?**

Oui. Toute nouvelle personne embauchée dans le Réseau de la santé et des services sociaux se doit d'être adéquatement protégée, et ce, nonobstant le niveau de contact avec la clientèle.

**1.4. Le MSSS a fourni aux établissements, une liste d'employés non adéquatement protégés. Comment s'assure-t-on que cette liste reflète la réalité?**

Les preuves reçues à l'adresse courriel [04PreuveVaccination@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04PreuveVaccination@ssss.gouv.qc.ca) ou par courrier interne, au CLSC de la Pointe, casier #7, nous permettent de valider la liste.

**1.5. À qui l'employé doit-il se référer pour toutes questions relatives à la vaccination?**

Pour tout questionnement, les employés peuvent se référer à leur gestionnaire.

**1.6. Serai-je rémunéré pour me faire vacciner?**

"Veuillez consulter le Questions-réponses Vaccination des travailleurs de la santé | COVID-19 disponible dans la section [ciusssmq.ca>intranet>Covid-19-Employés>Vaccination](http://ciusssmq.ca/intranet/Covid-19-Employés/Vaccination) - Travailleurs de la santé (voir Question n° 5).

**2. Un [arrêté ministériel](#) a été annoncé le 21 mars par le ministère de la Santé et des Services sociaux pour faire face à la crise sanitaire. Mes conditions de travail pourraient-elles être modifiées?**

Au même titre que lors de la première vague, cet arrêté fait en sorte que certaines mesures des conventions collectives peuvent être modifiées après consultation auprès des syndicats et l'accord du comité de direction et du ministère. Avant de les mettre en œuvre, nous tentons de mettre en place toutes les solutions possibles en misant d'abord et avant tout sur le volontariat.

Les mesures pouvant être appliquées sont les suivantes (liste à titre indicatif et non limitative) :

- Annuler des aménagements de temps de travail tels les congés de nuit;
- Augmenter la disponibilité des temps partiels à temps complet;
- Créer des horaires de 12 h;
- Déplacer les employés d'un centre d'activité à l'autre, dans son ou un titre d'emploi différent, voire même dans un RLS différent, le tout en respect de la procédure de stabilisation du personnel en soins infirmiers et d'assistance;
- Embaucher des personnes salariées temporaires;
- Annuler différents types de congés.

- D'ailleurs, certaines mesures de l'arrêté sont actuellement déployées dans différents secteurs dont :
  - Les centres d'hébergement
  - Les soins intensifs du CHAUR
  - Les services de soins ambulatoires de santé primaire et gestion des maladies chroniques (GMF)
  - Les secteurs de médecines et chirurgies du CHAUR

D'autres secteurs pourraient également s'ajouter en fonction de l'évolution de la situation.

Nous sommes bien conscients des impacts que peut avoir l'application de ces mesures sur la vie de chacun d'entre vous et nous souhaitons être capables de les retirer dès que possible.

Nous tenons à vous remercier de votre précieuse collaboration pour nous permettre de passer à travers cette situation exceptionnelle.

**3. Quels sont les employés considérés adéquatement protégés pour bénéficier des primes COVID-19 ?**

| Situations<br>(Voir définition de la Q 1.1.)   | Statut  | En date du ... | Impacts  |
|--|---|----------------|--|
| a) A reçu deux doses d'un vaccin reconnu avec un intervalle minimal de 21 jours entre les doses et la dernière a été reçue depuis au moins 7 jours | Adéquatement protégé                          | 15 novembre    | Maintien des primes COVID et des montants forfaitaires catégorie 1 |
| b) A contracté la COVID et a reçu, depuis 7 jours ou plus, une dose d'un vaccin  |   |                |  |
| c) A reçu une dose du vaccin Jansse depuis au moins 14 jours   |   |                |  |
| a) Présente une contre-indication à la vaccination attestée par un professionnel de la santé   | Assimilé à une personne adéquatement protégée | 15 novembre    | Maintien des primes COVID et des montants forfaitaires catégorie 1 |
| b) A participé à l'étude clinique  |   |                |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| menée par Medicago inc.  |  |  |  |
| a) A reçu une dose d'un vaccin depuis au moins 7 jours et depuis moins de 60 jours | Non adéquatement protégé et non tenu au dépistage  | 15 novembre  | Maintien des primes COVID et des montants forfaitaires catégorie 1   |
| b) A contracté la COVID depuis moins de 60 jours.                                  |  |  |  |
| N'a reçu aucune dose   | Tenu au dépistage  | 15 novembre  | Non admissible aux primes COVID et montants forfaitaires catégorie 1 et remboursement des mesures d'attraction-rétention catégorie 1, le cas échéant                               |
| A reçu une dose d'un vaccin depuis plus de 60 jours                                | Tenu au dépistage  | 60 jours après la première dose                        | Perte d'admissibilité des primes COVID et des mesures d'attraction-rétention catégorie 1 et remboursement des montants forfaitaires – mesures attraction-rétention, le cas échéant |
| A contracté la COVID-19 mais ne reçoit aucune dose dans les 60 jours suivant       | Tenu au dépistage  | 60 jours suivant la date du test positif à la COVID-19 | Perte d'admissibilité des primes COVID et des mesures catégorie 1 et remboursement des montants forfaitaires reçus dans le cadre des mesures d'attraction-rétention catégorie 1    |
| Est en télétravail et n'a pas à se déplacer dans un milieu visé                    | Non adéquatement protégée et non tenu au dépistage (voir précision à l'arrêté ministériel) | 15 novembre 2021                                       | Perte d'admissibilité des primes COVID et des mesures catégorie 1 et remboursement des montants forfaitaires reçus dans le cadre des mesures d'attraction – rétention catégorie 1  |

\*Lorsqu'il est fait mention des primes COVID, nous référons à toutes les primes, montants forfaitaires ou compensation financière dont il est fait mention dans les arrêts ministériels.

Un employé qui démontre qu'il est adéquatement protégé pourra récupérer le bénéfice des primes COVID-19. Cependant, la récupération n'est pas rétroactive. Il doit transmettre sa preuve à l'adresse courriel [04PreuveVaccination@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04PreuveVaccination@ssss.gouv.qc.ca) ou par courrier interne, au CLSC de la Pointe, casier #7.

En ce qui concerne les mesures d'attraction-rétention du personnel de la catégorie 1, l'employé qui est tenu au dépistage en date du 14 janvier 2022, perd le bénéfice de ces mesures de façon permanente.

**4. Quelles sont les mesures prévues à l'arrêté concernant les primes de 4 % et de 8 %?**

**4.1. 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 %?**

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 %.

La prime de 4 % est visible à la feuille de temps dans la colonne « primes » avec le code COV4.

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

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 %.

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

Peu importe le titre d'emploi, la personne salariée qui travaille dans l'un des secteurs énoncés à la question ci-dessous reçoit, pour les heures travaillées dans ces secteurs, la prime de 8 %.

**4.4. Comment cette prime sera encodée à la feuille de temps?**

Pour les personnes salariées bénéficiant de la prime de 8 % dans les secteurs ciblés, une prime de 4 % additionnelle sera ajoutée à celle de 4 % de base versée à toutes les personnes salariées.

La prime de 8 % sera automatiquement versée aux personnes salariées encodées dans les unités administratives des secteurs ciblés ci-dessous. Cette prime est visible à la feuille de temps dans la colonne « primes » avec le code COV4SP.

Liste des secteurs prioritaires :

- Les urgences (à l'exception des urgences psychiatriques)
- Les cliniques dédiées (dépistage et évaluation) à la COVID-19
- Les unités d'hébergement des CHSLD
- Les services de soins à domicile
- Les unités identifiées par l'établissement afin de regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19 .
  - CHAUR : 4N –6051005
  - CHAUR : 3N - 6051001
  - Hôpital Sainte-Croix: Médecine 6e - 6051602

- Hôpital Centre de la Mauricie: Médecine 6 e - 6051026
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska: Médecine 8A - 6051111
- HSM: Médecine – 6056007
- Les unités de pneumologie
- Les autres unités d'hébergement, lorsqu'au moins un cas de diagnostic de la COVID-19 a été confirmé
- 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)

**4.5. Est-ce que toutes les personnes salariées qui travaillent dans les secteurs prioritaires ont droit à la prime de 8 % ?**

Non. Pour bénéficier automatiquement de la prime de 8 %, les personnes salariées doivent faire partie de la liste des secteurs prioritaires ET être en présence sur les unités de soins. Les personnes salariées qui font partie des secteurs prioritaires, mais qui ne sont pas en présence sur les unités de soins recevront la prime de 8 % au prorata des heures travaillées sur les unités de soins uniquement.

Voici des exemples :

- Un travailleur social qui est appelé à travailler dans une unité de soins d'hébergement a droit à la prime de 8 % pour les heures travaillées dans l'unité de soins, même si son poste est rattaché administrativement à un autre secteur.
- Un préposé au service alimentaire qui va porter un cabaret dans une unité de soins a droit à la prime de 8 % pour les heures travaillées dans l'unité de soins, même si son poste est rattaché administrativement à un autre secteur.
- Un préposé en hygiène et salubrité affecté à une route de travail dans une unité de soins a droit à la prime de 8 % pour les heures travaillées dans l'unité de soins, même si son poste est rattaché administrativement à un autre secteur. A contrario, un préposé en hygiène et salubrité qui est affecté à une route de travail qui n'est pas dans une unité de soins recevra uniquement la prime de 4 %.

**4.6. Est-ce que toutes les personnes salariées qui travaillent dans les services de soutien à domicile ont droit à la prime de 8 % ?**

Non. La personne salariée qui travaille dans l'un des centres d'activités ci-après mentionnés peut bénéficier de la prime de 8 %, à la condition qu'elle ait à se déplacer pour donner des soins ou des services à des usagers à domicile. Sinon, la personne salariée recevra la prime de 4 %. Cette prime est applicable sur le salaire prévu à l'échelle de son titre d'emploi pour les heures travaillées. Centre d'activités du soutien à domicile qui ont droit au 8% :

- 6170 Soins infirmiers à domicile
- 6171 Soins infirmiers spécialisés à domicile (santé physique)
- 6173 Soins infirmiers à domicile réguliers




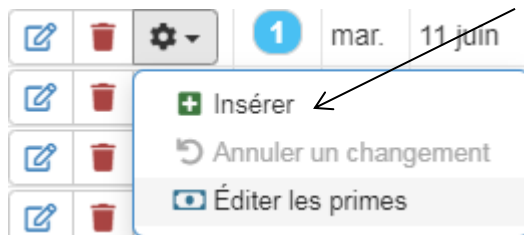
- 6174 Soins infirmiers à domicile continus
- 6250 Nutrition parentérale totale à domicile
- 6351 Inhalothérapie à domicile
- 6530 Aide à domicile
- 6531 Aide à domicile régulière
- 6532 Aide à domicile continue
- 6561 Services psychosociaux à domicile
- 6793 Hémodialyse à domicile
- 6864 Audiologie et orthophonie à domicile
- 7111 Nutrition à domicile
- 7160 Ergothérapie et physiothérapie à domicile
- 7161 Ergothérapie à domicile
- 7162 Physiothérapie à domicile

#### 4.7. Comment encoder la prime aux personnes salariées qui vont travailler sporadiquement dans les secteurs prioritaires?

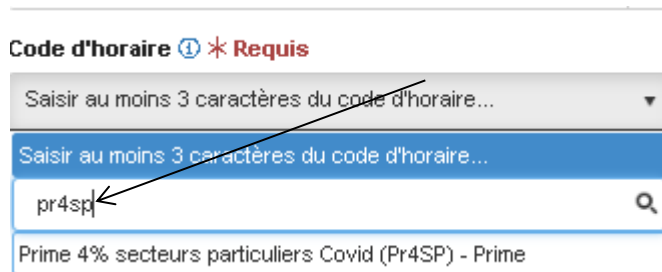
À compter du 12 avril 2020, pour les personnes salariées qui sont appelées à travailler dans les secteurs prioritaires, mais dont le poste n'y est pas rattaché administrativement ou qui n'y travaillent qu'une portion de leur temps, la prime devra être mise manuellement à la feuille de temps, par l'ajout du code horaire PR4SP (prime 4 % pour secteurs prioritaires COVID).

##### Pas-à-pas pour ajouter la prime au Guichet Web :

1. À partir de votre feuille de temps, sélectionner la journée à laquelle vous devez ajouter la prime, cliquer sur le bouton  et sélectionner « Insérer » :



2. Dans le champ code d'horaire, inscrire le code « PR4SP » et sélectionner « Prime 4% secteurs particuliers COVID ».



3. Compléter les champs vides :

- Département : inscrire le même département que celui du temps travaillé
- Heures entrées et sorties : inscrire le nombre d'heures pour la prime
- Valider les informations (le quart, titre d'emploi) et « sauvegarder ».

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

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 prioritaire) 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 %).

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

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, telles 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.

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

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.

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

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.

**4.12. 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?**

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 prioritaire) 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).

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

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

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

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

**4.15. 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 %?**

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.

**4.16. À qui dois-je me référer si j'ai des questions quant à l'application des primes?**

Pour toutes questions supplémentaires, vous devez vous référer à votre gestionnaire.

**5. Quelles sont les autres mesures prévues dans l'arrêté ministériel?**

**5.1. Quart en temps supplémentaire : compensation financière pour repas**

L'employé qui effectue ou a effectué une prestation de travail en temps supplémentaire se voit offrir, lorsqu'une période de repas est prévue durant ce quart de travail, une compensation financière de 15,00 \$ à l'exception de l'employé en télétravail et de celui qui se qualifie déjà pour l'allocation de repas en conformité aux conventions collectives nationales.

- Aucune action n'est requise de la part des salariés ni des gestionnaires.

## **5.2. Quart en temps supplémentaire : compensation de frais de garde d'enfant(s)**

L'employé qui effectue un quart de travail complet (non applicable pour un demi-quart) en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine, peut bénéficier de 30 \$ en compensation de frais de garde d'enfant(s) de treize ans ou moins, sous réserve de la présentation de pièces justificatives.

- La personne salariée peut donc réclamer la compensation financière de 30 \$ par famille. Il s'agit d'un montant fixe, peu importe le montant inscrit sur les pièces justificatives.
- Elle doit remplir le formulaire nommé Formulaire remboursement - Compensation frais de garde (situation COVID-19) disponible au [ciusssmcq.ca](http://ciusssmcq.ca) > intranet > COVID-19-Employés (section Conditions de travail), joindre ses pièces justificatives, le faire autoriser par son gestionnaire et le transmettre par courrier interne à Trois-Rivières au casier C. protec. du Carmel, casier #11 ou par courriel à l'adresse : [ciusssmcq.frais\\_deplacement@ssss.gouv.qc.ca](mailto:ciusssmcq.frais_deplacement@ssss.gouv.qc.ca).
- Les documents originaux (formulaire et pièces justificatives) devront suivre par la suite par courrier interne à Trois-Rivières au casier C. protec. du Carmel, casier #11 avec la mention « Déjà transmises par courriel ». Le versement sera effectué sur la paie.
- Il s'agit d'un avantage non imposable pour l'employé qui le recevra.

## **5.3. Délai de carence et période d'attente du résultat**

L'employé est présumé avoir débuté son délai de carence prévu au régime d'assurance salaire pendant la période d'attente du résultat et d'isolement, s'il est positif. Il maintient alors sa rémunération pour cette période (code COVAT), sans rétroaction possible.

## **5.4. Employé déplacé**

L'employé qui doit être déplacé pour assurer la continuité des soins et services dans le contexte COVID-19 :

- bénéficie des primes et suppléments rattachés à son poste avant le déplacement à l'exception des primes d'inconvénients;
- ne peut récupérer le temps chômé sur la prime de nuit convertie, ni les montants qui y sont rattachés;
- continue de cumuler les congés mobiles qu'il accumulait;
- bénéficie des allocations de déplacements calculées en fonction du port d'attache qu'il détenait avant le déplacement.

**5.5. Dans les secteurs où nous appliquons l'Arrêté ministériel, les mesures de rehaussement de disponibilité à temps complet sont-elles obligatoires?**

Oui, lorsque la situation du secteur le requiert et afin d'assurer la continuité des soins et services, la personne salariée à temps partiel est réputée avoir donné une disponibilité hebdomadaire équivalente au nombre d'heures d'une personne salariée à temps complet.

**5.6. Est-ce possible de reporter ou de me faire monnayer mes vacances?**

Il est possible de demander le report de vacances en tout temps, en respect des conventions ou ententes en vigueur.

De plus, l'Arrêté ministériel du 10 mai (2020-035) permet dorénavant à l'employé de monnayer au taux et demi de son salaire, et ce, après autorisation de l'employeur, les semaines excédants le minimum prescrit par la Loi sur les normes du travail.

Ces semaines sont les suivantes :

- 2 semaines après un an de service à la fin de la période de référence (1<sup>er</sup> mai au 30 avril).
- 3 semaines après 3 ans de service à la fin de la période de référence.

**6. De nouveaux montants forfaitaires pour le personnel œuvrant à temps complet en hébergement ou dans un centre hospitalier désigné COVID-19 ont été annoncés le 7 mai 2020, qu'en est-il?**

Sous réserve des dispositions prévues à l'arrêté ministériel, lequel aura préséance, ces mesures se résument comme suit :

**6.1. Quels sont les milieux visés par l'Arrêté?**

Les milieux visés sont les suivants :

Pour le montant forfaitaire de 100 \$ par semaine :

- Tous les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)
- Les milieux d'hébergement pour personnes âgées exploités par un employeur privé (EPNC, RPA, RI-RTF) lorsque la personne salariée y est affectée
- L'ensemble des centres d'activités en centre hospitalier désignés depuis le 2 janvier 2022 suivant :
  - CHAUR
  - Hôpital Ste-Croix
  - Hôpital Hôtel-Dieu d'Arthabaska
  - Hôpital du Centre-de-la-Mauricie
  - Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice

- L'ensemble des centres d'activités en centre hospitalier désignés depuis le 16 janvier 2022 sont les suivants :
  - Centre hospitalier de soins généraux et spécialisés (CHSGS)
  - Centre hospitalier de soins psychiatriques (CHPSY)
  
- Tous les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse depuis le 8 août suivant :  
Les centres d'activités en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse sont les suivants :
  - Accueil à la jeunesse (CA 5100)
  - Évaluation / Orientation (CA 5201)
  - Assistance et support aux jeunes et à la famille (CA 5402)
  - Révision des mesures (CA 5700)
  
- Tous les centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation (CPEJ) depuis le 16 janvier 2022;
  
- Tous les centres de réadaptation désignés depuis le 23 janvier 2022;
  - 1° centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement; (CRDI-TSA)
  - 2° centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience physique; (CRDP)
  - 3° centre de réadaptation pour les personnes ayant une dépendance; (CRD)
  - 4° centre de réadaptation pour les mères en difficulté d'adaptation.
  
- Pour consulter la liste renfermant tous les secteurs désignés éligibles aux montants forfaitaires de 100 \$ : [ciusssmcq.ca > intranet > COVID-19-Employés/conditions-de-travail](https://ciusssmcq.ca/intranet/COVID-19-Employés/conditions-de-travail) (section : Mesures\_Arrêté ministériel / Secteurs éligibles aux montants forfaitaires).

Pour les montants de 200 \$ pour deux semaines consécutives de travail et de 400 \$ pour quatre semaines consécutives de travail, les milieux désignés par le ministre sont les suivants :

- L'ensemble des centres d'activités en centre hospitalier désignés depuis le 2 janvier 2022 sont les suivants :
  - CHAUR
  - Hôpital Ste-Croix
  - Hôpital Hôtel-Dieu d'Arthabaska
  - Hôpital du Centre-de-la-Mauricie
  - Centre multiservices de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice
  
- L'ensemble des centres d'activités en centre hospitalier désignés depuis le 16 janvier 2022 sont les suivants :
  - Centre hospitalier de soins généraux et spécialisés (CHSGS)
  - Centre hospitalier de soins psychiatriques (CHPSY)

- Tous les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse depuis le 8 août suivant :  
Les centres d'activités en centre de protection de l'enfance et de la jeunesse sont les suivants :
  - Accueil à la jeunesse (CA 5100)
  - Évaluation / Orientation (CA 5201)
  - Assistance et support aux jeunes et à la famille (CA 5402)
  - Révision des mesures (CA 5700)
- Tous les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) depuis le 2 janvier 2022;
- Tous les centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation depuis le 16 janvier 2022;
- Tous les centres de réadaptation désignés depuis le 23 janvier 2022;
  - 1° centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement; (CRDI-TSA)
  - 2° centre de réadaptation pour les personnes ayant une déficience physique; (CRDP)
  - 3° centre de réadaptation pour les personnes ayant une dépendance; (CRD)
  - 4° centre de réadaptation pour les mères en difficulté d'adaptation.
- Tous les centres locaux de services communautaires (CLSC) depuis le 16 janvier 2022;
- Certains milieux d'hébergement pour personnes âgées exploités par un employeur privé (EPNC, RPA, RI-RTF) lorsque la personne salariée y est affectée pour une période déterminée ;
- Pour consulter la liste renfermant tous les secteurs désignés éligibles aux montants forfaitaires de 200 \$ et 400 \$ : [ciusssmcq.ca](https://ciusssmcq.ca) > [intranet](#) > [COVID-19-Employés/conditions-de-travail](#) (section : Mesures\_Arrêté ministériel / Secteurs éligibles aux montants forfaitaires).

## **6.2. Qui est éligible aux montants forfaitaires applicables en CHSLD?**

- Toute personne salariée œuvrant dans l'un des secteurs énoncés précédemment, peu importe son titre d'emploi.
- Qui travaille le nombre d'heures régulières à temps complet prévu à son titre d'emploi.
- Qui fournit des soins ou des services aux usagers ou qui contribue aux soins ou aux services aux usagers (le préposé à l'entretien ménager, le préposé au service alimentaire, l'agente administrative sur l'unité de soins y sont

inclus. Le personnel de l'administration situé dans un CHSLD ne l'est pas s'il ne travaille pas directement pour le CHSLD).

- Pour recevoir ces sommes, les personnes doivent travailler dans un milieu désigné. Cependant, dans le cas des personnes salariées ayant un titre d'agentes administratives, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques cela signifie que la personne salariée en soutien administratif contribue directement à alléger le travail du personnel clinique. Par exemple, à l'accueil de la clientèle, au poste des unités de soins, etc.

### **6.3. Qui est éligible aux montants forfaitaires applicables en :**

**CH désigné ;**

**Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse désigné ;**

**Centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation désigné ;**

**CLSC désigné ;**

**Centre de réadaptation désigné (CRDI-TSA, CRDP, CRD, Centre de réadaptation pour les mères en difficulté d'adaptation);**

La personne salariée détenant un ou plusieurs des titres d'emploi ou un des titres d'emploi des regroupements de titres d'emploi visés suivants à la condition qu'elle travaille effectivement le nombre d'heures régulières à temps complet :

Se référer à l'Annexe I et Annexe II

La personne salariée détenant plus d'un titre d'emploi aura droit aux montants forfaitaires pourvu qu'elle travaille à temps complet et plus de la moitié des heures régulières dans l'un des titres d'emploi visés. Le montant du forfaitaire sera alors payé au prorata des heures travaillées dans le titre d'emploi visé.

Par exemple, une personne salariée qui travaille 21 heures comme préposé à l'entretien ménager (6334) et 14 heures comme préposé au service alimentaire (6386) dans un établissement non visé aura droit à 60 % des montants forfaitaires applicables.

La main-d'œuvre indépendante ainsi que la personne salariée qui ne fournit pas de services aux usagers ou qui ne contribue pas aux services aux usagers n'est pas éligible, et ce, même si elle travaille dans un lieu désigné.

Cependant, dans le cas des personnes salariées ayant un titre d'agentes administratives, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques cela signifie que la personne salariée en soutien administratif contribue directement à alléger le travail du personnel clinique. Par exemple, à l'accueil de la clientèle, au poste des unités de soins, etc.



**6.4. Dans le cas des personnes salariées ayant le titre d'employé d'agent administratif que signifie être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques?**

Cela signifie qu'elles doivent contribuer directement à alléger le travail du personnel clinique.

| Exemples de fonctions principales/secteurs   | Admissibilité |
|--|---------------|
| Accueille la clientèle   | Oui           |
| Assiste le personnel sur les unités de soins (prise d'appel, classement de dossiers, etc.) | Oui           |
| Secteur administratif (ressources humaines, paie, finances, etc.)                          | Non           |
| Planification et confection des horaires   | Non           |
| Liste de rappel  | Non           |
| Archives   | Non           |
| Soutien administratif aux gestionnaires  | Non           |

**6.5. Est-ce que l'arrêté ministériel 2020-035 s'applique également à la personne salariée œuvrant dans les milieux carcéraux, de santé scolaire et groupes de médecine familiale (GMF)?**

Pour être admissible, elle doit être une personne salariée d'un établissement du RSSS et relever d'un milieu désigné par cet arrêté. Par exemple, un GMF compte deux infirmières. La première est une personne salariée du CISSS (mission CLSC) et la seconde est embauchée directement par le groupe de médecins (aucune mission selon la LSSSS). Seule l'infirmière salariée du CISSS sera admissible.

**6.6. Est-ce que tout le CH est désigné ou seulement certaines unités?**

Tout le CH est désigné. Par conséquent, les personnes salariées identifiées à la question précédente qui y travaillent sont visées.

**6.7. À quels montants forfaitaires a droit la personne salariée éligible en CHSLD?**

Un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine, tant et aussi longtemps qu'elle répond aux conditions d'éligibilité relatives au travail à temps complet.

**6.8. À quels montants forfaitaires a droit la personne salariée du titre d'employé de préposé aux bénéficiaires œuvrant en CHSLD ou en EPNC, RPA, RI-RTF?**

Depuis le 13 septembre 2020, deux nouveaux arrêtés ministériels (2020-064 et 2020-067) octroient un montant forfaitaire de 139,75 \$ par semaine en remplacement du 100 \$ prévu aux points précédents aux préposés aux

bénéficiaires. Ces salariés doivent également répondre aux conditions d'éligibilité relatives au travail à temps complet.

**6.9. À quels montants forfaitaires à droit la personne salariée éligible dans un milieu désigné par la ministre?**

Elle a droit à un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine tant et aussi longtemps qu'elle travaille dans un des lieux désignés par le ministre et qu'elle répond aux conditions d'éligibilité.

Elle aura également droit à un montant forfaitaire additionnel de 200 \$ pour la première période de travail de deux semaines consécutives et de 400 \$ pour la période de travail de deux semaines consécutives subséquentes, tant et aussi longtemps qu'elle répond aux conditions d'éligibilité.

Le cumul des montants forfaitaires ne peut dépasser 1 000 \$ par période de quatre semaines, si la personne salariée répond à toutes les conditions. Au terme de la période de quatre semaines consécutives, la personne salariée qui maintient les conditions d'éligibilité peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence.

**6.10. Que désignent les termes « semaine normale de travail » au sens de l'application de l'Arrêté ?**

Il s'agit du nombre d'heures prévu 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 des personnes salariées détenant le même titre d'emploi ce peut être un nombre d'heures égal à 35, 36,25 ou 37,50, selon le centre d'activités où elles œuvrent.

**6.11. L'employeur peut-il refuser l'offre d'une personne salariée travaillant à temps partiel qui désire offrir une prestation de travail à temps complet afin d'être visée par l'arrêté ministériel 2020-035?**

Non. Dans le cas où le rehaussement à temps complet de la personne occasionnerait des surplus de main-d'œuvre dans un secteur, l'établissement pourrait la déplacer dans un autre secteur en utilisant les modalités de l'arrêté ministériel 2020-007.

**6.12. Que signifie « travaille effectivement » au sens de l'application de l'Arrêté, répondant aux conditions d'éligibilité?**

Pour bénéficier de la totalité des montants forfaitaires, vous devez avoir travaillé, à taux régulier, le nombre d'heures à temps complet prévu à votre titre d'emploi. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul des heures travaillées.

Les congés suivants vous permettent de conserver l’admissibilité aux montants forfaitaires pendant la période applicable, toutefois le montant forfaitaire est calculé et versé en proportion des heures effectivement travaillées :

- Heures régulières;
- Congés fériés
- Vacances
- Congé relié au dépistage de la COVID-19
- Libérations syndicales internes
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Congé mobile prévue en vertu des dispositions des conventions nationales applicables
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif);
- Visites médicales liées à la grossesse.

Les congés suivants pris pendant la période applicable annulent votre admissibilité aux montants forfaitaires :

- Maladie
- Absence autorisée avec ou sans solde (y compris notamment la reprise de temps)
- Aménagement du temps de travail (horaire 4/32)
- Libérations syndicales externes
- Retraite progressive
- Assurance-salaire (y incluant l'assurance-salaire relié à la COVID)
- CNESST (y incluant la CNESST relié à la COVID)
- Reprise de temps à taux supplémentaire

**6.13. Est-ce que les montants forfaitaires peuvent être octroyés au prorata des jours travaillés?**

Oui. Certaines situations en permettent l’application, par exemple :

1. La personne salariée qui est déplacée à la demande de l’employeur en cours de semaine dans un milieu désigné à l’Arrêté;
2. La personne salariée bénéficie de vacances ou de congés fériés durant la période de référence;
3. La personne salariée nouvellement embauchée en cours de semaine.

**6.14. Qu'arrive-t-il lorsqu'une personne salariée d'un CH désigné dont le titre d'emploi n'est pas visé par les montants forfaitaires est déplacée en CHSLD?**

Elle aura droit aux montants forfaitaires, sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'éligibilité décrites plus haut. Par exemple, une ergothérapeute (1230) déplacée d'un CH vers un CHSLD recevra les montants forfaitaires.

**6.15. La personne salariée qui a convenu avec l'employeur d'une répartition de travail sur une base autre qu'hebdomadaire est-elle éligible aux montants forfaitaires?**

Oui. La personne salariée bénéficiant d'un étalement de ses heures de travail peut recevoir les montants forfaitaires. Toutefois, l'analyse pour l'éligibilité sera faite à la fin de la période étalon, ainsi que le paiement, le cas échéant.

Cependant, la personne salariée bénéficiant d'un aménagement de temps de travail n'est pas éligible puisqu'elle ne travaille pas le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi. Sont visés les horaires de quatre jours, le congé de nuit pour la personne salariée détentrice d'un poste stable de nuit ou tout autre aménagement convenu localement.

**6.16. Les personnes en télétravail sont-elles admissibles aux nouvelles désignations de l'arrêté ministériel 2020-035?**

Oui. Le paragraphe qui les excluait a été abrogé et en vigueur depuis le 23 janvier.

**6.17. Considérant que les désignations sont valides pour une durée de quatre semaines, quel est l'impact généré par de nouvelles désignations effectuées au cours de cette même période pour la personne salariée qui avait déjà débuté sa séquence?**

Il faut distinguer la désignation d'un établissement et la séquence d'une personne salariée. Ainsi, il est possible que la séquence de cette dernière ne soit pas synchronisée avec la désignation de son établissement pour divers motifs, notamment une nouvelle embauche ou un changement d'établissement.

Ces séquences s'enchaînent tant et aussi longtemps que les désignations en vigueur. Voici un exemple où la personne travaille dans un établissement désigné à compter du 9 janvier et où survient, le 16 janvier, un nouveau bloc de désignation pour 4 semaines :

| Désignations                        | Établissement | Personne  |
|-------------------------------------|---------------|-----------|
| 9 janvier : nouvelles désignations  | Semaine 1     | Semaine 1 |
| 16 janvier : nouvelles désignations | Semaine 1     | Semaine 2 |

|  |           |           |
|--|-----------|-----------|
|  | Semaine 2 | Semaine 3 |
|  | Semaine 3 | Semaine 4 |
|  | Semaine 4 | Semaine 1 |

**6.18. La personne salariée qui est affectée aux activités de vaccination et qui bénéficie des montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2021-032, peut-elle bénéficier également des montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 maintenant que les CLSC sont des milieux désignés?**

Non. Ils ne sont pas cumulables. Elle conserve les montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel 2021-032.

**6.19. Dois-je inscrire quelque chose à ma feuille de temps pour obtenir les montants forfaitaires auxquels j'ai droit?**

Non, aucune action n'est requise de votre part. Les montants seront versés automatiquement sur votre paie. Veuillez-vous référer au tableau suivant pour les dates de paiements.

### TABLEAU DES PÉRIODES DE PAIEMENTS DES MONTANTS FORFAITAIRES

| Période                         | Paiement | PAYÉ EN PAIE: | 100\$ payé le | 200-400\$ payé le |
|---------------------------------|----------|---------------|---------------|-------------------|
| 29 août au 25 septembre 2021    | 18       | 23-24         | 18 novembre   | 2 décembre        |
| 26 septembre au 23 octobre 2021 | 19       | 25-26         | 16 décembre   | 30 décembre       |
| 24 octobre au 20 novembre 2021  | 20       | 1-2           | 13 janvier    | 27 janvier        |
| 21 novembre au 18 décembre      | 21       | 3-4           | 10 février    | 24 février        |
| 19 décembre au 15 janvier 2022  | 22       | 5-6           | 10 mars       | 24 mars           |
| 16 janvier au 12 février 2022   | 23       | 7-8           | 7 avril       | 21 avril          |
| 13 février au 12 mars 2022      | 24       | 9-10          | 5 mai         | 19 mai            |
| 13 mars au 16 avril             | 25       | 11-12         | 2 juin        | 16 juin           |

Pour plus de détails, veuillez consulter ces deux documents disponibles au [ciusssmccq.ca](http://ciusssmccq.ca) > intranet > [COVID-19-Employés](#) (section Conditions de travail).

- [Admissibilité aux montants forfaitaires de 100 \\$](#)
- [FAQ Montants Forfaitaires](#)

**6.20. De quelle façon puis-je mentionner mon intérêt pour aller soutenir une autre région sociosanitaire?**

Dans un souci de maintenir accessible les soins et services essentiels à la population dans l'ensemble de la province, le MSSS demande à tous les établissements du Québec de créer une brigade composée de membres du personnel prête à aller aider les régions qui seraient aux prises avec une menace imminente de bris de service.

Il est possible de soumettre votre nom pour faire partie d'une brigade de personnel prête à prêter main forte à une autre région. Les titres d'emploi recherchés sont les suivants :

- Infirmière (toute déclinaison)
- Infirmière auxiliaire
- Inhalothérapeute
- Préposé aux bénéficiaires
- Sage-femme
- Auxiliaire aux services de santé et sociaux
- Technicien en administration
- Agente administrative
- Gestionnaire
- Éducateur
- Psychoéducateur
- Agent d'intervention
- Travailleur social

Si vous êtes intéressé et en mesure d'être mobilisé pour une période minimale de deux semaines, nous vous invitons à nous en faire part dans les meilleurs délais en prenant soin d'en informer votre supérieur immédiat. Veuillez mentionner votre intérêt de la façon suivante :

- Écrivez à : [04retentionrh@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04retentionrh@ssss.gouv.qc.ca)
- Indiquez dans votre courriel : votre nom, numéro d'employé et vos secteurs d'intérêts

En tenant compte des leçons apprises lors de la première vague, l'objectif du MSSS est de constituer des brigades, dès que possible. Au moment venu, l'équipe sera déplacée pour venir prêter main-forte aux établissements davantage affectés, le tout en respectant les règles de la santé publique.

#### **6.21. La personne salariée qui se déplace dans une autre région sociosanitaire a-t-elle droit à une compensation?**

Oui, si elle est déplacée à plus de 70 km de son domicile et travaille à temps complet dans une installation désignée COVID-19 par la ministre, elle aura droit

à un montant forfaitaire de 500 \$ par semaine. Le total des montants cumulables ne pouvant excéder 3 000 \$.

De plus, elle aura aussi 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.

**7. Un nouvel arrêté ministériel octroyant des montants forfaitaires pour le personnel qui accompagne les candidats inscrits à la formation menant à l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé a été annoncé le 4 juillet 2020, qu'en est-il?**

**7.1. Quels sont les titres d'emploi visés par l'octroi du montant forfaitaire?**

Les titres d'emploi visés sont les suivants :

- Infirmier ou infirmière (2471);
- Infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480);
- Préposé ou préposée (certifié A) aux bénéficiaires (3459).

**7.2. En vertu de quelles conditions la personne salariée peut bénéficier du montant forfaitaire?**

La personne salariée doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Détenir l'un des quatre titres d'emploi énumérés ci-haut;
- Être désignée par son supérieur immédiat pour être accompagnée par les candidats inscrits à la formation menant à l'obtention d'une AEP en soutien aux soins d'assistance en établissement de santé;
- Être effectivement accompagnée par les candidats inscrits à cette formation.

Ainsi, la personne salariée bénéficie du montant forfaitaire uniquement pour les quarts ou demi-quarts travaillés où elle est effectivement accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP, et ce, uniquement pour la durée de leur formation pratique. Pour les autres quarts de travail où elle n'est pas accompagnée par les candidats, elle ne bénéficie pas de ce montant forfaitaire.

De plus, aux fins de la rémunération de la personne salariée, le montant forfaitaire est assimilé à une prime d'inconvénient et ne peut être versé lors de tout type d'absence, rémunérée ou non.

Le montant forfaitaire s'applique uniquement dans le cadre de la formation des candidats inscrits à l'AEP actuellement en cours et non pour les autres cohortes de formation qui débiteront à l'automne dans le cadre du programme régulier du diplôme d'études professionnelles (DEP).

### **7.3. Le montant forfaitaire peut-il être versé au prorata des heures travaillées?**

Comme prévu à l'Arrêté, le montant forfaitaire de 5 \$ par quart de travail peut être divisé en demi-quarts de travail. Conséquemment, la personne salariée recevrait un montant forfaitaire de 2,50 \$ par demi-quart travaillé. Cependant, le montant forfaitaire ne peut être versé au prorata des heures travaillées. En d'autres termes, la personne salariée reçoit uniquement l'un des montants suivants :

- 5 \$ pour un quart de travail;
- 2,50 \$ pour un demi-quart de travail.

La personne salariée accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP pour la durée d'un demi-quart de travail ou moins a droit au montant forfaitaire de 2,50 \$, tandis que celle accompagnée pour plus d'un demi-quart a droit au montant forfaitaire de 5 \$.

Exemples :

- La personne salariée qui est accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP pendant deux heures aura droit au montant forfaitaire applicable pour un demi-quart de travail, soit 2,50 \$.
- La personne salariée qui est accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP pendant quatre heures aura droit au montant forfaitaire applicable pour un quart de travail, soit 5 \$.

### **7.4. La personne salariée peut-elle bénéficier du montant forfaitaire pour les quarts de travail fait en temps supplémentaire?**

Oui. La personne salariée qui travaille en temps supplémentaire peut bénéficier du montant forfaitaire de 5 \$ ou de 2,50 \$, selon le cas.

Si la personne salariée fait un quart de travail en temps supplémentaire immédiatement suivant son quart de travail régulier, et que pour ces deux quarts de travail elle est accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP, elle peut bénéficier de deux montants forfaitaires.

### **7.5. À quel montant forfaitaire a droit la personne salariée qui est accompagnée par plusieurs candidats inscrits à l'AEP?**

La personne salariée a droit uniquement à un seul montant forfaitaire, soit de 5 \$ par quart de travail ou 2,50 \$ par demi-quart, et ce, peu importe le nombre de candidats qui l'accompagnent. Par exemple, la personne salariée



accompagnée par deux candidats pour la durée de son quart de travail a droit à un montant forfaitaire de 5 \$.

**7.6. Le montant forfaitaire est-il cumulable avec les primes de chef d'équipe ou d'orientation et de formation clinique prévues aux différentes conventions collectives?**

Non. Tel que mentionné à l'Arrêté, le montant forfaitaire ne peut être cumulé avec toute autre prime assimilable à une prime de responsabilité ou de formation clinique.

Par ailleurs, la personne salariée qui bénéficie actuellement des primes de chef d'équipe ou d'orientation et de formation clinique continue d'en bénéficier, mais ne sera pas admissible au montant forfaitaire prévu à l'Arrêté.

**7.7. Quelles sont les conséquences si la personne salariée désignée par son supérieur immédiat pour être accompagnée par les candidats inscrits à l'AEP refuse d'exercer cette tâche?**

Le fait pour une personne salariée de refuser, sans raison valable, d'effectuer une tâche demandée par son employeur, alors que cela fait partie des fonctions qui peuvent lui être demandées en respect de ses compétences et du libellé du titre d'emploi prévu à la Nomenclature, peut constituer un acte d'insubordination répréhensible pouvant mener à des mesures disciplinaires.

**7.8. Dois-je inscrire quelque chose à ma feuille de temps pour obtenir les montants forfaitaires auxquels j'ai droit?**

Les employés ayant droit aux montants forfaitaires de 2,50\$ ou de 5\$ lorsqu'ils accompagnent les candidats inscrits à la formation menant à l'obtention l'AEP devront s'ajouter manuellement le code horaire PABac - Accompagnement PAB étudiant à leur feuille de temps avec les heures correspondantes au demi-quart ou au quart complet effectué.

Après autorisation du gestionnaire, les montants forfaitaires appropriés seront payés à chaque paie pendant la durée de la formation.

Exemple de feuille de temps dans le guichet Web :

|      |          |                       |       |       |       |      |       |            |
|------|----------|-----------------------|-------|-------|-------|------|-------|------------|
| lun. | 20 juil. | Accompagnement PAB... | 08:00 | 12:00 |       | 4,00 |       |            |
| lun. | 20 juil. | Jour                  | 08:00 | 16:00 | 01:00 | 7,00 | 11,00 | Rég/ass... |

**8. Les employés des CHSLD peuvent-ils accéder à des repas lors des quarts supplémentaires non prévus?**

L'organisation offre une boîte à lunch ou un repas aux employés qui effectuent un quart de travail en temps supplémentaire non prévu sur une unité en éclosion de COVID-19 dans nos CHSLD, tout titre d'emploi confondu. Les CHSLD sont visés par cette mesure puisque peu ou pas de commodités permettent de s'y procurer un repas à la dernière minute (ex. : cafétéria). Voici les informations qui vous permettront de

déterminer si vous pouvez vous prévaloir de cet avantage et de quelle manière procéder.

- L'employé doit valider auprès de son supérieur immédiat si la mesure a été mise en place pour l'installation dans laquelle il effectue son quart de travail;
- Le quart de travail en temps supplémentaire non prévu doit être effectué sur une unité considérée en éclosion de COVID-19;
- L'employé doit se référer à son supérieur immédiat afin de savoir où il pourra se procurer sa boîte à lunch ou son repas;
- En aucun temps, l'employé ne doit se présenter dans le service d'alimentation afin de recueillir sa boîte à lunch ou son repas;
- L'employé bénéficiera quand même de la compensation financière de 15 \$ offerte lors d'une prestation de travail en temps supplémentaire, selon les modalités prévues à l'arrêté ministériel.

Il s'agit d'une mesure temporaire pour reconnaître le caractère exceptionnel de la situation et, du même coup, pallier le manque de personnel en CHSLD. Cette mesure cessera lorsque la situation sera de retour à la normale.

**9. Quelle est la rémunération ou le régime d'indemnisation applicable selon les circonstances suivantes?**

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 :   | les bénéfices prévus à <b>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)</b> , sous réserve que les conditions d'admissibilité soient rencontrées.  |
| qui contracte la COVID-19 dans d'autres circonstances :            | 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 : | sa rémunération comme si elle était au travail, sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à temps complet). sa rémunération selon les quarts prévus à son horaire de travail sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à temps partiel). |

| La personne salariée...   | Recevra...   |
|---|--|
| <p>qui a quitté le Canada après 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 :</p> | <p>aucune rémunération. Elle pourra anticiper des journées de vacances ou des congés de maladie ou autres moyens alternatifs.</p>  |
| <p>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 :</p>                         | <p>a) sa rémunération comme si elle était au travail, sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à temps complet).</p> <p>b) sa rémunération selon les quarts prévus à son horaire de travail sauf les primes d'inconvénient (personne salariée à temps partiel).</p> <p>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.</p> <p>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).</p> |

**10. Quelles sont les conditions de rémunération des travailleurs qui doivent retourner à la maison après avoir déclaré leurs symptômes COVID-19?**

Lorsqu'un employé présente un ou des symptômes compatibles avec la COVID-19, le Service de soutien aux employés le dirige vers le dépistage. Dans l'intervalle, l'employé est retiré du travail et est rémunéré par l'établissement comme étant en attente de résultat (COVAT), jusqu'à ce qu'il obtienne son diagnostic.

Si l'employé s'absente du travail pour des symptômes non reliés à la COVID-19, il pourrait utiliser ses congés de maladie, s'il en détient.

**11. Quelles sont les directives concernant les mouvements de personnel?**

Référez-vous à la section « Stabilisation et mouvements de personnel » au [ciusssmcq.ca](http://ciusssmcq.ca) > intranet > COVID-19-Employés (section Conditions de travail).

## **12. Quelles sont les règles en vigueur pour les employés qui songeraient à partir en voyage à l'extérieur du Canada durant leurs vacances?**

Chaque employé a la responsabilité de consulter les Conseils aux voyageurs et avertissements du gouvernement du Canada à l'adresse suivante : <https://voyage.gc.ca/voyager/avertissements>.

Par ailleurs, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a publié le 6 juillet 2021 un arrêté ministériel (2021-051) qui précise que toute personne qui a voyagé à l'extérieur du Canada et qui n'est pas adéquatement vaccinée ne peut travailler ou exercer sa profession dans nos milieux dans les quatorze jours suivant son retour ou jusqu'à ce qu'elle soit adéquatement vaccinée, selon la première de ces éventualités. Le terme « personne adéquatement vaccinée » fait référence à une personne qui, depuis au moins 14 jours, a reçu deux doses de l'un ou l'autre des vaccins suivants : Pfizer-BioNTech; Moderna ou AstraZeneca/COVISHIELD.

### **12.1. Suivant un voyage à l'extérieur du pays, je dois m'isoler à la suite du résultat du test de dépistage qui est positif, quelles conditions de travail s'appliquent à ma situation?**

#### **Voyageurs entièrement vaccinés**

Les règles suivantes s'appliquent pour la personne salariée adéquatement protégée qui voyage :

1. Pendant une période d'isolement : aucune rémunération, sauf si elle a convenu à l'avance avec son employeur d'anticiper des jours de vacances ou de maladie.
2. Pendant une période d'isolement en attente du résultat de son test de dépistage : aucune rémunération, sauf si elle a convenu à l'avance avec son employeur d'anticiper des jours de vacances ou de maladie.
3. Si résultat positif à la COVID : prestations d'assurance salaire. Le délai de carence est présumé avoir débuté pendant la période d'isolement ou d'attente du résultat de test.

Toutefois, les règles habituelles s'appliquent : ainsi, si la personne salariée a déjà des vacances planifiées à l'horaire au moment où elle pourrait commencer à recevoir des prestations d'assurance salaire, elle continuera d'écouler ses vacances. Ce n'est qu'au terme de la période de vacances qu'elle pourra commencer à recevoir des prestations d'assurance salaire.

#### **Voyageurs non vaccinés**

Les voyageurs **non vaccinés** devront se soumettre à un test à leur arrivée et au jour 8 de leur retour ainsi qu'à une quarantaine de 14 jours.

Il prévoit que toute personne qui a voyagé à l'extérieur du Canada et qui n'est pas adéquatement vaccinée ne peut travailler ou exercer sa profession dans les quatorze jours suivant son retour ou jusqu'à ce qu'elle soit adéquatement

vaccinée, selon la première de ces éventualités. Pendant cette période d'isolement de quatorze jours, la personne salariée ne sera pas rémunérée, à moins qu'elle n'écoule des journées de congé ou du temps accumulé, après autorisation préalable de son employeur.

Si pendant la période de quatorze jours la personne salariée obtient un résultat positif à la COVID-19, elle ne recevra pas de prestations d'assurance salaire, considérant qu'elle n'est pas disponible pour le travail.

**13. À quelles exigences devraient se soumettre les employés qui partiraient en voyage à l'intérieur du Canada (ex.: voyage de ski en Colombie-Britannique)?**

Il n'y a pas de mesure d'isolement préventif prévue pour les personnes qui arrivent des autres provinces canadiennes. Il est toutefois recommandé d'éviter les déplacements non essentiels. Les autres provinces peuvent avoir des règles particulières quant à l'accueil des voyageurs du Québec. Pour connaître ces mesures, consultez le [site Web d'information sur la COVID-19 de la province de destination](#). Le gouvernement du Canada répertorie les lieux d'exposition (vol d'avion, croisière, train) où les Canadiens ont pu être exposés à la COVID-19. Pour consulter la liste des lieux, visitez la page [Maladie à coronavirus \(COVID-19\) : Endroits où vous pourriez avoir été exposé à la COVID-19](#).

**14. Où peut se référer le personnel qui a des questions concernant les ressources humaines?**

Une ligne téléphonique est disponible pour obtenir du soutien concernant les ressources humaines : 1 833 992-1220.

**15. Le personnel en isolement peut-il faire du télétravail ou autres alternatives lui permettant de continuer à travailler?**

Si la situation le permet, après entente avec le gestionnaire, des modalités de télétravail ou toutes autres alternatives peuvent être convenues pourvu qu'elles ne génèrent aucun risque de contamination. Nous demandons au personnel d'éviter de faire des requêtes Octopus pour des outils de télétravail. Veuillez vous référer à votre gestionnaire.

- Différents outils pour le télétravail sont disponibles au [ciusssmcq.ca > intranet > COVID-19-Employés](#) (section Conditions de travail).
- Différents outils pour la télépratique sont disponibles au [ciusssmcq.ca > intranet > COVID-19-Employés](#) (section Consignes secteurs cliniques > Consignes à tous)

**16. Des mesures exceptionnelles visant à offrir l'accès à des chambres réservées dans l'un des hôtels sont en place, quelles sont-elles?**

Vous trouverez tous les détails au [ciusssmcq.ca > intranet > COVID-19-Employés](#) (section Conditions de travail)

Hébergements temporaires (hôtels) :

- [Modalités d'accès à un hébergement alternatif temporaire \(chambre d'hôtel\) pour nos employés, médecins et dentistes](#)
- [Formulaire- Demande d'autorisation à un hébergement alternatif temporaire \(chambre d'hôtel\)](#)

**17. Y a-t-il des mesures particulières à l'égard de la personne salariée immunosupprimée ou vivant avec une maladie chronique?**

Oui. La situation de la personne salariée immunosupprimée fait l'objet d'une évaluation individuelle des risques par l'employeur suivant les recommandations de l'INSPQ ([Recommandations intérimaires pour la protection des travailleurs immunosupprimés](#)).

Pour les personnes vivant avec une maladie chronique, l'INSPQ mentionne que « ... les patients ayant un état morbide « non contrôlé » ou « compliqué » et donc assez grave pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers, sont les individus jugés les plus vulnérables pour qui des mesures de protection additionnelles s'imposent (...) » (Recommandations intérimaires pour la protection des travailleurs avec maladies chroniques).

Pour ces travailleurs, si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées peuvent alors être mises en place selon l'évaluation de l'employeur (exemple : port de masque, gants, etc.).

Des mesures d'accommodement sont également évaluées par l'employeur selon la situation (exemple : réaffectation). Si le maintien au travail n'est pas possible, l'employeur évalue la possibilité de télétravail en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Si aucune de ces mesures n'est possible, la personne salariée reçoit son salaire comme si elle était au travail, à l'exception des primes d'inconvénients. Pour la personne salariée à temps partiel, elle est rémunérée selon les quarts prévus à son horaire de travail.

Si ce n'est pas déjà fait, les employés qui détiennent un certificat médical témoignant de leur condition médicale particulière doivent en informer l'équipe du Service de soutien aux employés et qualité de vie au travail. Il en va de même si la situation dans laquelle vous évoluez a changé. Une infirmière assurera un suivi avec vous :

- Téléphone : 1 833 505-2165, poste 5906
- Courriel : [04sstclinique@ssss.gouv.qc.ca](mailto:04sstclinique@ssss.gouv.qc.ca) en mentionnant dans l'objet « Travailleurs immunosupprimés ou vivant avec une maladie chronique ».

**18. L'employeur doit-il prendre des mesures particulières à l'égard de la personne salariée âgée de 70 ans et plus?**

Oui. Les modalités décrites à la question précédente pour la personne salariée immunosupprimée s'appliquent de la même manière pour la personne salariée âgée de 70 ans et plus dont l'état de santé nécessite une réaffectation.

**19. Les travailleuses enceintes peuvent-elles réintégrer les équipes ou continuer à travailler?**

À compter du 22 décembre 2021, L'INSPQ recommande de considérer les travailleuses enceintes ayant reçu 2 ou 3 doses ou ayant fait la maladie avant décembre 2021 comme étant partiellement protégées.

Différentes options demeurent possibles :

- Minimiser les contacts. Plusieurs moyens peuvent être utilisés, par exemple : favoriser le télétravail, limiter le nombre de contacts avec des personnes différentes en même temps (ajustement des horaires, équipes petites et stables, mêmes travailleurs aux mêmes postes et aux mêmes lieux, etc.)
- Assurer une distanciation physique minimale de deux mètres avec la clientèle et les collègues. Le fait de croiser (durant une très courte période) une personne à la fois à moins de deux mètres, sans contact et sans s'arrêter, représente un risque très peu significatif de s'infecter (ex. : dans les corridors, les escaliers, etc.) et aucune recommandation d'affectation préventive n'est recommandée pour cette situation.
- Mettre en place une barrière physique de qualité (sur les lieux de travail, incluant dans les véhicules) tels une vitre de séparation ou un Plexiglas, pour tous les contacts à moins de deux mètres, y compris lors des périodes de pauses et de repas.
- Éliminer la présence dans un même local (logement, chambre, salle de traitements, etc.) ou dans un même véhicule, de cas confirmés ou suspects de COVID-19 ou de personnes sous investigation.
- Éliminer la présence dans toute pièce où sont réalisées des interventions médicales, dentaires ou en thanatopraxie générant des aérosols, à moins que toute la clientèle doive déjà, dans le cadre des activités, systématiquement fournir un résultat négatif récent (moins de 48 heures) d'un test de dépistage<sup>6</sup> de la COVID-19. □ Éliminer la présence dans toute pièce où sont réalisées des interventions vétérinaires générant des aérosols chez un animal suspecté ou confirmé atteint de la COVID-19.
- Éliminer la gestion des dépouilles qui étaient des cas confirmés ou suspects de COVID-19 ou des personnes sous investigation.

- Éliminer les contacts, les soins, les prélèvements, les examens médicaux, les examens paracliniques et les traitements de cas confirmés ou suspectés de COVID-19 ou de personnes sous investigation, incluant les personnes en isolement au domicile ou en hébergement.
- Éliminer la tâche de réaliser, manipuler et analyser les tests de dépistage de la COVID-19, à l'exception des échantillons inactivés.
- Éliminer toutes tâches dans les secteurs ou les établissements d'hébergement (centre hospitalier, milieu de vie : centre de détention, centre accueil ou résidence pour aînés, centre d'hébergement de soins de longue durée, etc.), qui ont été déclarés en éclosion pour la COVID-19 par les autorités de santé publique.

**20. Est-ce qu'un employé sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) peut revenir au travail durant la pandémie pour prêter main-forte?**

Oui, le RQAP met en place des mesures d'assouplissement pour accommoder les personnes qui souhaitent interrompre ou reporter leur congé parental, afin de réintégrer leur emploi dans le contexte actuel. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#). Les personnes concernées doivent communiquer avec le Centre de service à la clientèle du RQAP par téléphone.

Nos employés intéressés par cette mesure doivent contacter l'équipe des avantages sociaux à :

- 04avantagessociauxcat1@ssss.gouv.qc.ca (FIQ)
- 04avantagessociauxcat2@ssss.gouv.qc.ca (CSN 2)
- 04avantagessociauxcat3@ssss.gouv.qc.ca (CSN 3)
- 04avantagessociauxcat4@ssss.gouv.qc.ca (APTS)
- 04avantagessociauxhorscat@ssss.gouv.qc.ca (Autres catégories)

**21. Frais de déplacement et repas : y a-t-il quelque chose de prévu pour réduire la manipulation de documents pour les réclamations?**

Oui, le processus habituel qui consiste à envoyer les documents originaux (reçus et formulaire) est à prioriser. En contexte de télétravail, si vous ou votre gestionnaire n'avez pas accès facilement aux casiers de courrier interne, voici un fonctionnement temporaire :

- Vous pouvez acheminer par courriel vos reçus numérisés avec votre formulaire de frais de déplacement à votre supérieur immédiat;
- Votre gestionnaire doit autoriser le tout par courriel et acheminer vos documents en fonction du formulaire utilisé à :
  - Frais de formation : suivi.formation.ciussmcq@ssss.gouv.qc.ca  
ou
  - Frais de déplacement autres que formation :  
ciussmcq.frais\_deplacement@ssss.gouv.qc.ca;



- Par la suite, vous devrez transmettre vos documents originaux (reçus et formulaire) par courrier interne en indiquant : « DÉJÀ RÉCLAMÉS VIA REÇU NUMÉRISÉ ». Vos documents envoyés par courrier interne n'ont pas besoin d'être signés par votre supérieur immédiat.
  - Frais de formation : CM St-Joseph, casier #45
  - Frais de déplacement autres que formation :  
**Pour toutes les installations**
    - Casier courrier interne : C. protec. du Carmel, casier #11

## **22. La carte d'employé doit-elle continuer à être portée en tout temps?**

Oui, car cela permet notamment de vous identifier à titre de travailleur de la santé et des services sociaux auprès des usagers.

## **23. Est-ce que je peux publier sur les médias sociaux des informations sur les cas de COVID-19 dans mon installation ou sur les unités de soins?**

Non. Même si l'information n'identifie personne, et que ce n'est pas votre intention, certains détails pourraient permettre de reconnaître des collègues ou des usagers, ce qui constitue un bris de confidentialité. Chacun a le droit d'exprimer son opinion et ses idées. Cependant, en tant qu'intervenant, vous avez la responsabilité et l'obligation de respecter la loi, le code d'éthique, les politiques et les valeurs de notre établissement ainsi que les règles de votre ordre professionnel (si tel est le cas). Discrétion, bonne foi et respect de la confidentialité sont de mises.

## **24. Quels sont les nouveaux codes horaires à inscrire par rapport à la COVID-19?**

**GCov** : Code horaire à utiliser uniquement pour la garde effectuée en lien avec la COVID-19. Les codes de rappel habituels doivent continuer à être utilisés. Pour plus d'information : Mic > Mon espace > Conditions de travail > Horaire et validation de la paie > Rappel au travail et garde.

**COVID, COVI1, COV15** : Ces codes horaires sont à utiliser seulement pour les heures effectuées en dehors de la structure normale de postes.

**COABS** : Coronavirus – isolement 14 jours. Code à utiliser pour une période d'isolement spécifique à un retour de voyage. En cas d'absence pour tout autre motif, veuillez utiliser les codes disponibles (ex. : maladie motif familial, congé férié, vacances, etc.).

**COISP** : Coronavirus - isolement santé publique. Code utilisé par le Service de soutien aux employés lors d'absences liées à un isolement de 14 jours prescrit par la santé publique suite à un contact modéré ou étroit avec un covid +. L'employé et le gestionnaire n'ont pas à saisir ce code.

**COVID** : Coronavirus taux régulier. Code à utiliser pour les quarts de travail liés au COVID pour des coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans la structure de base (ex. : un employé du service des maladies chroniques réaffecté au centre de dépistage n'indiquera pas à sa feuille de temps le code COVID, mais Régulier.

**COVI1** : Coronavirus au taux supplémentaire, à taux simple. Code à utiliser pour les quarts de travail liés au COVID, au taux supplémentaire, mais à taux simple (notamment pour les professionnels à l'intérieur de 40 h).

**COV15** : Coronavirus au taux supplémentaire, à taux et demi. Code à utiliser pour les quarts de travail liés au COVID, au taux supplémentaire taux et demi (1.5).

**COVAT** : Coronavirus en attente de résultat (à utiliser par le service de santé pour les employés en attente de résultat de dépistage du COVID).

**COVX2** : Code horaire à utiliser uniquement pour le temps supplémentaire lié à la COVID-19 effectué lors de la journée officielle d'un congé férié, qui sera à taux double.

**PR4SP** : Prime de 4 % pour les secteurs prioritaires COVID.

**CORET** : COVID retrait - Code utilisé essentiellement par le Service de soutien aux employés pour les salariés retirés du travail ayant rapporté une condition médicale particulière.

**PABac** : Accompagnement PAB étudiant.

**COIEM** : Isolement des contacts domiciliaires

**25. Est-ce que les personnes ayant de l'expérience ou une formation en santé ou services sociaux peuvent être embauchées pour apporter leur aide quant à la situation de la COVID-19?**

Oui. Toutes les personnes intéressées (qu'elles aient déjà travaillé pour les CIUSSS ou pas) doivent postuler au <https://jecontribuecovid19.gouv.qc.ca>. Leur candidature sera par la suite traitée par l'équipe des ressources humaines du CIUSSS MCQ.

**ANNEXE 1**

Agent ou agente de planification, de programmation et de recherche  
Agent ou agente de relations humaines  
Agent ou agente d'intervention  
Agent ou agente d'intervention en milieu chef d'équipe

Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal  
Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe  
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique  
Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe  
Aide de service  
Aide social ou aide sociale  
Aide cuisinier ou aide cuisinière  
Assistant ou assistante en pathologie  
Assistant ou assistante en réadaptation  
Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie  
Assistant ou assistante technique aux soins de la santé  
Assistant ou assistante technique en pharmacie  
Assistant ou assistante technique senior en pharmacie  
Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire)  
Assistant chef inhalothérapeute ou assistante chef inhalothérapeute  
Assistant chef physiothérapeute ou assistante chef physiothérapeute  
Assistant chef technicien en diététique ou assistante chef technicienne en diététique  
Assistant chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante chef technologue en électrophysiologie médicale  
Assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie  
Assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef ou assistant du supérieur immédiat ou assistante du supérieur immédiat  
Audiologiste  
Audiologiste orthophoniste  
Auxiliaire aux services de santé et sociaux  
Bactériologiste  
Biochimiste  
Boucher ou bouchère  
Brancardier ou brancardière  
Buandier ou buandière  
Caissier ou caissière à la cafétéria  
Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière  
Candidat à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire  
Candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée  
Chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle  
Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)  
Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie)  
Chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle  
Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation  
Conseiller ou conseillère en soins infirmiers  
Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)  
Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)  
Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)  
Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale  
Criminologue  
Cuisinier ou cuisinière  
Cytologiste  
Diététiste-nutritionniste  
Éducateur ou éducatrice

Ergothérapeute  
Externe en inhalothérapie  
Externe en soins infirmiers  
Externe en technologie médicale  
Gardien ou gardienne de résidence  
Hygiéniste dentaire  
Infirmier auxiliaire chef d'équipe ou infirmière auxiliaire chef d'équipe  
Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation  
Infirmier auxiliaire ou infirmière auxiliaire  
Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe  
Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-  
chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne  
assistante du supérieur immédiat  
Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne  
Infirmier clinicien spécialisé ou infirmière clinicienne spécialisée  
Infirmier en dispensaire ou infirmière en dispensaire  
Infirmier en stage d'actualisation ou infirmière en stage d'actualisation  
Infirmier moniteur ou infirmière monitrice  
Infirmier ou infirmière  
Infirmier praticien spécialisé ou infirmière praticienne spécialisée  
Infirmier premier assistant en chirurgie ou infirmière première assistante en chirurgie  
Ingénieur biomédical ou ingénieure biomédicale  
Inhalothérapeute  
Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)  
Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)  
Intervenant spécialisé ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité (Institut  
Pinel)  
Magasinier ou magasinière  
Nettoyeur ou nettoyeuse  
Pâtissier-boulangier ou pâtissière-boulangère  
Pharmacien  
Pharmacien chef I  
Pharmacien chef II  
Pharmacien chef III  
Pharmacien chef IV  
Pharmacien chef-adjoint I  
Pharmacien chef-adjoint II  
Physicien médical  
Physiothérapeute  
Préposé ou préposée à la buanderie  
Préposé ou préposée à l'accueil  
Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)  
Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux lourds)  
Préposé ou préposée au service alimentaire  
Préposé ou préposée au transport  
Préposé ou préposée au transport des bénéficiaires handicapés physiques  
Préposé ou préposée aux bénéficiaires  
Préposé ou préposée aux bénéficiaires chef d'équipe  
Préposé ou préposée aux magasins  
Préposé ou préposée en établissement nordique  
Préposé ou préposée en physiothérapie ou ergothérapie

Préposé ou préposée en retraitement des dispositifs médicaux  
Préposé ou préposée en salle d'opération  
Presseur ou presseuse  
Psychoéducateur ou psychoéducatrice  
Psychologue  
Puéricultrice / garde-bébé  
Responsable de milieu de vie  
Responsable des services de sage-femme  
Réviseur ou réviseuse  
Sage-femme  
Secrétaire médicale  
Sexologue  
Sexologue clinicien  
Spécialiste clinique en biologie médicale  
Spécialiste en activités cliniques  
Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires  
Surveillant ou surveillante en établissement  
Technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée  
Technicien ou technicienne classe B  
Technicien ou technicienne d'intervention en loisir  
Technicien ou technicienne en alimentation  
Technicien ou technicienne en cytogénétique clinique  
Technicien ou technicienne en diététique  
Technicien ou technicienne en éducation spécialisée  
Technicien ou technicienne en physiologie cardiorespiratoire  
Technicien ou technicienne en travail social  
Technologiste médical ou technologiste médicale  
Technologue en électrophysiologie médicale  
Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire  
Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic  
Technologue en physiothérapie  
Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)  
Technologue en radio-oncologie  
Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - pratique autonome  
Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale  
Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie  
Travailleur ou travailleuse communautaire  
Travailleur social ou travailleuse sociale.

## Annexe II

Agent administratif, classe 1 - secteur administration ou agente administrative, classe 1 - secteur administration  
Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 1 - secteur secrétariat

Agent administratif, classe 2 - secteur administration ou agente administrative, classe 2 - secteur administration

Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 2 - secteur secrétariat

Agent administratif, classe 3 - secteur administration ou agente administrative, classe 3 - secteur administration

Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 3 - secteur secrétariat

Agent administratif, classe 4 - secteur administration ou agente administrative, classe 4 - secteur administration

Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat ou agente administrative, classe 4 - secteur secrétariat »;