

DESTINATAIRES : Toutes les équipes du CISSS des Laurentides

EXPÉDITRICE : Chantal Daoust, chef de service Guichet d'accès, rémunération et avantages sociaux

DATE : 19 janvier 2022

OBJET : **NOUVELLES MESURES INCITATIVES FAVORISANT L'AUGMENTATION DE LA DISPONIBILITÉ**

En raison de la situation sanitaire actuelle, le ministère a mis en place différentes mesures favorisant l'augmentation de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Conformément à l'arrêté ministériel 2022-003 du 15 janvier dernier, ces mesures sont en vigueur jusqu'au **9 avril 2022 inclusivement**.

Mesure taux double et accumulation de vacances pour les personnes effectuant une prestation de travail à temps complet

Temps supplémentaire à taux double

Toutes les personnes salariées qui travaillent effectivement à temps complet sont rémunérées à taux double pour tous les quarts complets et additionnels faits en surplus de la journée ou de la semaine régulière de travail, et ce, peu importe le statut ou le titre d'emploi.

Pour pouvoir bénéficier de la rémunération à taux double, la personne salariée doit **effectivement travailler** l'équivalent d'un temps complet dans la semaine concernée.

Personnes salariées avec un horaire atypique à temps complet

Rémunération à taux double pour **les quarts de travail complets ET additionnels** de l'horaire régulier d'une même semaine pour toutes les personnes salariées soumises à un horaire atypique qui travaillent à temps plein, peu importe le statut ou le titre d'emploi.

Par exemple, la personne salariée qui est prévue 4 journées de 12 heures pour une semaine pourra bénéficier du taux double pour la 5^e journée et la 6^e journée effectivement travaillée.

Également, la personne salariée, qui effectue un horaire 12 heures et qui se voit accorder un temps supplémentaire à la suite de son quart de travail, totalisant 16 heures de travail continu, pourrait se voir reconnaître les 4 heures de temps supplémentaire à taux double.

Toutefois, pour être éligible à cette mesure, la personne devra effectuer un deuxième temps supplémentaire de 4 heures, dans la même semaine, pour ainsi totaliser l'équivalent d'un quart de travail complet en temps supplémentaire. À défaut de combiner deux temps supplémentaires, la rémunération du temps supplémentaire habituellement payable trouve application conformément à la convention collective.

Les modalités d'application sont les mêmes que pour la personne effectuant une prestation de travail à temps complet.

Codes horaires à utiliser

Afin d'isoler la rémunération relative à cette mesure exceptionnelle, deux codes horaires ont été créés.

- **TS20M – Temps supplémentaire à taux double - Mesures incitatives présentées dans cette note**
- **CV20M – COVID-19 (temps supplémentaire à taux double mesures incitatives)**

Vous devez vous référer à la note de service ainsi qu'à l'arbre décisionnel mis en place par le Service des finances pour l'utilisation du code CV20M.

Accumulation de vacances – Admissible à partir du 16 janvier 2022

Pour chaque quart complet effectué en temps supplémentaire à taux double, la personne salariée accumulera une demi-journée de vacances qui sera ajoutée, **à la suite de la période de 12 semaines**, dans une banque indépendante de sa banque de vacances habituelle.

À compter du 1^{er} mai 2022, la personne salariée aura le choix de se faire monnayer les vacances ainsi accumulées, au taux régulier, ou de les prendre en jours de congé après entente avec son gestionnaire.

La banque de vacances ainsi accumulée n'est pas considérée dans la banque de congés annuels normalement accumulée. La personne salariée pourra s'en prévaloir sans qu'aucune limite de temps lui soit contrainte pour la prise de ces journées.

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

Cependant, les personnes suivantes ne peuvent accumuler ces congés :

- les retraités réembauchés;
- les personnes embauchées via JeContribue.

Conséquemment, **à la suite de la période de 12 semaines**, les vacances ainsi accumulées seront automatiquement monnayées.

Mesure taux double pour les personnes effectuant une prestation de travail à temps partiel

Rémunération à taux double pour la personne salariée à temps partiel qui satisfait à **l'ensemble des critères suivants** :

- Effectue une prestation de travail à temps partiel prévue à son poste ou à son affectation temporaire
- Ajoute à son horaire un quart défavorable (soir, nuit, fin de semaine) **dans un secteur 24/7** et le travailler effectivement
 - Quarts défavorables applicables :
 - Soir
 - Nuit
 - Fin de semaine
- Effectue, de façon consécutive à son quart de travail, un quart complet supplémentaire de travail (16 heures) autre que le quart défavorable ajouté à son horaire.

Ainsi, **ce dernier quart additionnel** totalisant un 16 heures consécutives lui sera rémunéré à taux double, et ce, que ce quart soit fait sur un quart défavorable ou non.

Particularités

- **Un seul quart** de travail à taux double est autorisé par semaine.
- La personne salariée non titulaire de poste et non-détentrice d'une affectation (TPO) **n'est pas admissible à cette mesure.**

Codes horaires à utiliser

Afin d'isoler la rémunération relative à cette mesure exceptionnelle, deux codes horaires ont été créés.

- **TS20M – Temps supplémentaire à taux double - Mesures incitatives présentées dans cette note**
- **CV20M – COVID-19 (temps supplémentaire taux double mesures incitatives)**

Vous devez vous référer à la note de service ainsi qu'à l'arbre décisionnel mis en place par le service des finances pour l'utilisation du code CV20M.

Montant forfaitaire de 100 \$ - Prestation de travail minimum de 30 heures pour la personne salariée à temps partiel

Rémunération d'un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine pour la personne à temps partiel qui travaille un minimum de trente (30) heures dans sa semaine régulière de travail, mais qui ne travaille pas l'équivalent d'un temps complet.

Aux fins d'analyse, le versement des montants forfaitaires de 100 \$ sera fait à **la paie suivante de la période de paie visée.**

Les heures effectivement travaillées et absences pénalisantes

Pour l'ensemble des mesures ci-haut mentionnées, les heures effectivement travaillées **incluent** :

- Les heures régulières;
- Les vacances;
- Les congés fériés;
- Les libérations syndicales internes;
- La conversion de la prime de soir ou de nuit;
- L'isolement relié à la COVID-19 (attente de résultat ou test positif);
- Les congés mobiles;
- La visite médicale grossesse.

Tout autre type d'absence, rémunérée ou non, que celle-ci ait été offerte ou non par le gestionnaire fait perdre l'admissibilité.



Sont aussi exclues les heures **de temps accumulé et temps repris**. En effet, considérant que les heures en temps supplémentaire ne sont pas considérées pour le calcul des heures travaillées, les absences occasionnées par une accumulation d'heures en surplus de la journée ou de la semaine régulière de travail ne peuvent être considérées.

Les échanges congé et échanges travail devront être faits et repris dans la même semaine, à défaut de quoi ceux-ci seront considérés comme pénalisants aux fins de l'application de la mesure incitative.

Personnes salariées visées par le dépistage obligatoire

Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire ne sont pas éligibles aux mesures prévues à la présente.

Pour toutes questions supplémentaires concernant les mesures édictées par la présente, n'hésitez pas à communiquer avec la technicienne en administration au Service du guichet d'accès, rémunération et avantages sociaux à l'adresse suivante :

remavs.ciessler@ssss.gouv.qc.ca