

Mesures incitatives au travail à temps complet

Ces mesures d'attraction et de rétention visant à renforcer la prestation de travail à temps complet découle de l'arrêté ministériel numéro 2020-035.

Il y a la mesure incitative (100 \$) pour le travail à temps complet en situation de pandémie et les mesures supplémentaires (200 \$ et 400 \$) pour le travail à temps complet pour les zones rouges et oranges désignées par le ministère de la Santé et des Services sociaux (depuis le 26 septembre dernier).

La mesure de 100 \$ est applicable depuis le 10 mai 2020. Les mesures de 200 \$ et 400 \$ sont applicables lorsque votre établissement a été désigné par le ministère de la Santé et des Services sociaux à partir du 10 mai 2020 et depuis le 27 septembre toutes les RPA situées dans une zone rouge ou orange ont été désignées par ce dernier. Ce qui est le cas pour notre région.

En résumé :

- a) Un montant forfaitaire de 100 \$ par semaine de travail;
- b) Un montant forfaitaire de 200 \$ pour la première période de travail de 2 semaines consécutives effectivement travaillées;
- c) Un montant forfaitaire de 400 \$ pour la période de travail de 2 semaines effectivement travaillées, consécutives et subséquentes à la période prévue au point b).

Au terme de la période de 4 semaines consécutives de travail prévue, la personne salariée qui maintient les conditions d'admissibilité peut recevoir de nouveau ces montants forfaitaires selon la même séquence.

Quand se termineront ces mesures ?

Elles sont en vigueur jusqu'à ce que l'état d'urgence sanitaire soit décrété prendre fin par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Quel est le calcul pour fin d'admissibilité ?

Aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires, les heures travaillées incluent les heures régulières, les vacances et les congés fériés et excluent le temps supplémentaire et tout autre type d'absence, rémunérée ou non.

Lorsqu'il y a prise de vacances ou de congés fériés pendant la période applicable, le montant forfaitaire sera alors calculé et versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

Lorsque l'horaire de travail d'une personne salariée est réparti sur une base autre qu'hebdomadaire et sur une période de plus de cinq jours, la personne salariée bénéficie du versement des montants forfaitaires prévus à l'arrêté ministériel. Ceci à la condition que la moyenne des heures de travail effectuées au cours de la période de référence ainsi modifiée soit équivalente ou supérieure au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au titre d'emploi applicable.

Les montants forfaitaires ne sont pas versés à la personne salariée qui effectue une prestation de travail en télétravail.

Qu'est-ce qui est exclu aux fins du calcul pour l'admissibilité ?

Est exclu :

- Le temps supplémentaire;
- Tout autre type d'absence que les vacances ou les congés fériés, rémunérée ou non.

Qui a droit à ces mesures ?

Les personnes salariées, n'œuvrant pas dans les secteurs administratifs, qui travaillent effectivement à temps complet, selon le nombre d'heures régulières prévu à leur titre d'emploi et qui fournissent ou contribuent aux soins ou aux services aux usagers.

Par exemple, si vous aviez un employé à temps partiel et qui a décidé de faire du temps plein en lien avec la COVID-19, il a droit au 100 \$. Si cet employé reste à temps partiel, il n'y a pas droit. Si vous avez un employé qui est déjà à temps complet et qui continue de le faire, il a droit au 100 \$ par semaine.

Il faut toujours se baser sur la structure du poste lorsqu'il a été créé, ce qui veut dire le nombre d'heures régulières prévu à son titre emploi qui est du temps complet. Le principe qui sous-tend ces primes est d'inciter un employé qui n'a pas un poste à temps plein de faire plus d'heures en raison de la COVID-19 et non pour avoir droit aux primes, pour que ce soit équivalent à un poste temps plein.

Les directives du MSSS sont à l'effet qu'un poste à temps plein est d'au moins 35 heures/semaine. Il peut y avoir une exception pour les postes à 32 heures/semaine seulement et selon certaines conditions expliquées dans le paragraphe suivant. Tous les postes en deçà de 32 à 35 heures/semaine ne sont pas considérés admissibles à ces mesures. Pour l'employé qui fait des quarts de travail différents sur une période de 2 semaines, c'est la moyenne par semaine des heures cumulées sur 2 semaines dont il faut tenir compte pour le calcul d'admissibilité.

Voici des précisions concernant l'admissibilité aux primes pour un poste de 32 heures. Si selon la structure du poste au sein de votre RPA il est considéré comme un poste à temps complet, il est admissible aux primes prévues par le MSSS.

Par contre, si le poste de 32 heures/semaine est considéré comme du temps partiel, il n'a pas droit aux primes. Comme par exemple, si un employé a pris la décision de faire moins d'heures que le poste en prévoit (exemple un poste de 35 heures mais l'employé veut faire seulement 32 heures, dans ce cas il n'est pas admissible aux primes.). On appelle cela de l'aménagement de temps de travail pour satisfaire et garder l'employé.

En résumé :

N'est pas éligible :

- La personne salariée qui ne fournit pas de soins ou de services aux usagers ou qui ne contribue pas aux soins et services aux usagers, et ce, même si elle travaille dans ce milieu.

Exemples pour la dispensation de soins ou de services aux usagers = éligible :

- L'aide-cuisinier qui prépare les repas qui seront servis aux usagers;
- Le préposé à l'entretien ménager;
- L'agente administrative classe 2 qui travaille sur une unité de soins.

Exemple pour l'absence de dispensation de soins ou de services aux usagers = pas éligible :

- Le personnel de l'administration d'un établissement (ex. : personnel travaillant aux finances, personnel à l'accueil, etc.).