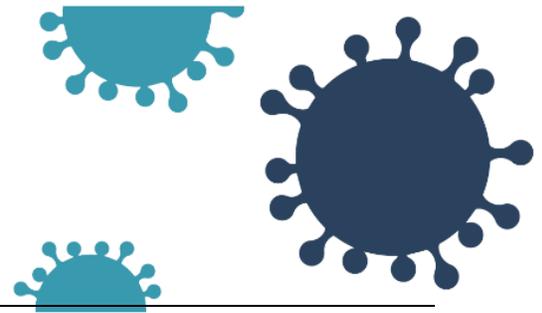


# COVID-19

## Mesures d'urgence / sécurité civile

CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal



---

<b>Destinataires:</b>	À toutes les personnes salariées
<b>Expéditrice:</b>	Direction des ressources humaines, des communications des affaires juridiques et de l'enseignement
<b>Date:</b>	26 juillet 2022
<b>Objet:</b>	COVID 19   MESURE ADMINISTRATIVE – RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE À TAUX DOUBLE – <b>MISE À JOUR DE LA NOTE DE SERVICE DU 21 JUILLET</b>

---

L'été est une période où les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre sont exacerbés. Dans le contexte particulier de cette 7<sup>e</sup> vague de la COVID-19 où une évolution importante de la situation épidémiologique a été observée au courant des dernières semaines, nous sommes conscients de la pression accrue que vous vivez.

Considérant les efforts qui seront requis pour traverser la période estivale et afin d'assurer le maintien des soins et des services à la population, le MSSS a pris la décision d'introduire une mesure administrative visant à rémunérer à taux double toute personne salariée qui effectue un quart de travail en temps supplémentaire, et ce, selon les besoins de l'établissement, sous réserve des modalités suivantes :

Une personne non vaccinée contre la COVID-19, au sens de l'Arrêté ministériel 2022-023, n'est pas admissible à la mesure.

La personne salariée doit effectuer un **quart de travail complet en temps supplémentaire** lequel doit être :

- 1. En sus de la semaine régulière de travail selon le nombre d'heures prévu au titre d'emploi (ex : 35 h, 36 h 25, 37 h 50, etc.)**

La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature, sans égard à ce qu'elle soit titulaire d'un poste à temps complet ou non, et qui effectue un ou des quarts de travail complets en sus de la journée ou de la semaine normale de travail, verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé.

**OU**

- 2. Effectué la fin de semaine, entre le début du quart de travail de soir du vendredi et la fin du quart de travail de nuit du lundi suivant.**

La personne salariée qui ne travaille pas le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature et qui effectue un ou des quarts de travail complet en temps supplémentaire entre le début du quart de travail de soir le vendredi et la fin du quart de travail de nuit le lundi, est également admissible à la mesure, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé.

Exemple 1 : Prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure, car elle travaille le nombre d'heures prévues à la nomenclature

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	T journée complète	T journée complète		T journée complète	T journée complète	T journée complète	
Soir					Travaille quart complet <b>TS X 2</b>		

Exemple 2 : Prestation de travail à temps partiel / non admissible à la mesure, car le quart de travail en temps supplémentaire est effectué sur semaine

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	T journée complète				T journée complète	T journée complète	
Soir					Travaille quart complet <b>TS X 1,5</b>		

Exemple 3 : Prestation de travail à temps partiel / non admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué en dehors de la période visée par la mesure :

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	T journée complète		T journée complète		T journée complète	T journée complète	
Soir						Travaille quart complet de 10h-18h <b>TS X 1,5</b>	

Exemple 4 : Prestation de travail à temps partiel / admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué pendant la période visée par la mesure :

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	T journée complète		T journée complète		T journée complète	T journée complète	
Soir	Travaille quart complet <b>TS X 2</b>						

La personne salariée doit respecter son horaire de travail et ne pas s'absenter durant la période de sept jours précédant le quart de travail en temps supplémentaire et la période de sept jours suivants.

Cette mesure entrera en vigueur le vendredi 22 juillet, et ce, à compter du quart de soir, et prendra fin au quart de nuit du lundi 26 septembre. La journée de la fête du Travail n'est toutefois pas considérée comme un jour de fin de semaine.

L'établissement n'est pas tenu d'accepter une offre de travail en temps supplémentaire. Elle évalue et accepte les offres selon les besoins.

Veuillez noter que les mesures prévues à l'Arrêté ministériel 2022-033 actuellement en vigueur sont cumulatives à la présente mesure. (Exemple : le versement de 200 \$ lors d'un ajout de quart de travail de fin de semaine).

Aux fins d'admissibilité, sont considérées comme étant des heures faisant partie de la semaine régulière de travail, à savoir :

- Les heures régulières
- Les congés sociaux conventionnés
- La conversion de la prime de soir ou de nuit
- Les congés mobiles
- Les jours fériés prévus aux conventions collectives (à l'exception des reports de fériés)
- Les congés annuels prévus au calendrier
- Les congés parentaux rémunérés, incluant les visites de grossesses
- L'isolement relié à la COVID-10 (attente de résultat ou test positif)
- Les heures effectuées en libérations syndicales

La reprise de temps fait perdre l'admissibilité à la mesure. Une exception est toutefois permise pour les personnes salariées des blocs opératoires qui effectuent des quarts de garde et qui doivent s'absenter à la suite d'un rappel au travail.

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

Exemple 1 : Prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							Travaille quart complet <b>TS X 2</b>
Jour	T journée complète	Congé mobile		T journée complète	T journée complète	T journée complète	
Soir							

Exemple 2 : Prestation de travail à temps complet / non admissible à la mesure en raison de l'absence maladie.

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	T journée complète	Absence maladie		T journée complète	T journée complète	T journée complète	
Soir					Travaille quart complet TS X 1.5		

La personne salariée travaillant à temps complet sur un horaire atypique, réparti sur deux semaines, est admissible à la mesure, à la condition qu'elle ait effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature. Dans ce cas, le quart en temps supplémentaire est considéré complet lorsqu'il atteint le nombre d'heures prévu au poste, et non le nombre d'heures prévu à l'horaire atypique.

Exemple :

	D	L	M	M	J	V	S
Nuit							
Jour	Régulier 12h	Régulier 12h		Régulier 12h	Régulier 8h	Quart complet de 7h50 TS X 2	
Soir							

Une personne salariée à temps complet qui a un horaire de type 4/32, 4/33, 4/36 est admissible à la mesure.

En ce qui a trait aux personnes salariées professionnelles, le quart doit être en temps supplémentaire pour avoir droit au taux double. Donc, si la personne ne serait habituellement pas rémunérée à taux et demi, elle n'a pas droit au taux double (règle des heures excédentaires à 40 heures). Cette règle ne prévaut pas pour les infirmières cliniciennes qui travaillent dans les centres d'activités où les services sont dispensés 24 h par jour – 7 jours par semaine.

Les codes horaires à utiliser pour cette mesure temporaire sont les suivants :

3. Temps complet : TDTC
4. Temps partiel : TDTP

Nous tenons, une fois de plus, à saluer votre flexibilité et votre solidarité en cette période ardue. En espérant que cette nouvelle mesure puisse contribuer à atténuer la pression subie par nos différentes équipes de travail.

Nous vous remercions de votre habituelle collaboration.