

---

## FOIRE AUX QUESTIONS

# INFO COVID-19

### Précisions sur les modalités d'application des Arrêtés ministériels 2022-003 et 2022-008 portant les mesures incitatives temporaires COVID-19 – 25 janvier 2022

\* Les informations ajoutées sont surlignées en gris

#### MODIFICATIONS À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-035 (Prime de 1000 \$)

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

---

Il ajoute plusieurs milieux et titres d'emploi donnant droit aux montants forfaitaires.

###### Milieus visés :

- Toutes les installations ayant une mission centre hospitalier (CH);
- Toutes les installations ayant une mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ) ;
- Tous les centres de réadaptation (pour les jeunes en difficultés d'adaptation (CRJDA), pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement (CRDI-TSA), pour les personnes ayant une déficience physique (CRDP), pour les personnes ayant une dépendance (CRD) et pour les mères en difficulté d'adaptation);
- Tous les CHSLD publics et privés;
- Tous les sites non traditionnels (SNT);
- Tous les CLSC;
- Toutes les RPA et toutes les RI ayant comme programme clientèle : perte d'autonomie due au vieillissement.

###### Titres d'emploi :

- CHSLD : Toute personne salariée y œuvrant, peu importe son titre d'emploi.
- Autres milieux : Les titres d'emploi figurant à l'Annexe

##### 2. Est-ce que les GMF sont visés ?

---

Oui, puisqu'ils sont considérés dans « Tous les CLSC ».

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

---

Non. Pour bénéficier des mesures prévues à l'arrêté ministériel 2020-035, la personne salariée doit travailler effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du

réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature).

#### **4. Que désignent les termes « semaine normale de travail »?**

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 oeuvrent.

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

Non. Elles poursuivent leur séquence telle que débutée.

#### **6. Est-ce que toutes les personnes dont le titre d'emploi est visé par l'Arrêté sont éligibles aux montants forfaitaires?**

Pour recevoir ces sommes, les personnes doivent travailler dans un milieu désigné. Cependant, dans le cas des agentes administratives, celles-ci doivent également être affectées au soutien administratif au sein des secteurs cliniques.

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

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

#### **8. Quelle est la définition d'un secteur clinique, dans le cadre de la désignation des agentes administratives au sein des secteurs cliniques?**

Signifie que la personne salariée en soutien administratif contribue à alléger le travail du personnel clinique.

<b>Exemples de fonctions principales/secteurs</b>	<b>Admissibilité</b>
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

**9. La personne salariée qui s'est absentée pendant la semaine perd-elle son admissibilité?**

Non. Toutefois, aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement lié à la COVID (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

Toutefois, même si elles ne font pas perdre l'admissibilité, le montant forfaitaire est versé au prorata lorsqu'une de ces absences mentionnées précédemment survient.

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

**10. Est-ce que la personne salariée qui effectue sa prestation de travail en télétravail a droit aux montants forfaitaires de 2020-035?**

Oui. Le paragraphe qui les excluait a été abrogé.

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

Non. Comme elle ne travaille pas le nombre d'heures prévu à la Nomenclature pour son titre d'emploi, elle aura accès seulement aux mesures prévues pour les personnes salariées à temps partiel.

Admissibilité aux mesures pour la personne salariée ayant un horaire atypique 4/32

Mesures	Admissibilité
AM-2020-035	Non
Taux double temps complet	Non
Taux double temps partiel	Oui
100\$/semaine temps partiel	Oui
Taxi	Oui
Repas	Oui
Stationnement	Oui

## 12. Les titres d'emploi mentionnés à l'Arrêté reçoivent-ils les montants forfaitaires, peu importe le milieu dans lequel ils travaillent?

Non. Ils doivent travailler dans un milieu ayant fait l'objet d'une désignation par le sous-ministre associé. Par exemple, le gardien de résidence (6349) œuvrant en centre jeunesse ne pourra recevoir le forfaitaire de 2020-035 si son milieu n'est pas désigné.

### Exemples d'application du traitement de la mesure

Exemple d'application illustrant l'admissibilité à la mesure								
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
<b>Heures travaillées</b>	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	7 h	7 h	Congé hebdo	35 h

Si la personne salariée maintient cette prestation de travail au cours de quatre semaines consécutives, elle recevra 100 \$ par semaine ainsi qu'un supplément de 200 \$ pour les 2 premières semaines et de 400 \$ pour les 2 dernières semaines du mois de référence :

Semaine 1 : 100 \$	} <b>Total : 100 \$ + 100 \$ + 200 \$ + 100 \$ + 100 \$ + 400 \$ = 1000 \$</b>
Semaine 2 : 100 \$	
Semaine 3 : 100 \$	
Semaine 4 : 100 \$	

Diagramme illustrant les suppléments :  
 Semaine 1 et 2 : +200 \$  
 Semaine 3 et 4 : +400 \$

Exemple d'application illustrant l'application au prorata des heures régulières								
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Semaine 1 et 3 :</b> 5 jours de travail effectivement travaillés X 7 heures par jour = 35 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 100 %</li> <li><b>Semaine 2 et 4 :</b> 4 jours de travail effectivement travaillés X 7 heures par jour = 28 heures sur une possibilité de 35 heures admissibles, représentant donc 80 %</li> <li><b>Montants forfaitaires :</b> 100 \$ (100 % X 100 \$ pour la 1re semaine) + 80 \$ (80 % X 100 \$ pour la 2e semaine) + 180 \$ (90 % X 200 \$ pour la période de 2 semaines consécutives) + 100 \$ (100 % X 100 \$ pour la 3e semaine) + 80 \$ (80 % X 100 \$ pour la 4e semaine) + 360 \$ (90 % pour la période de 4 semaines consécutives) = 900 \$</li> </ul>								
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
<b>Semaine 1</b>								
<b>Heures travaillées</b>	Congé hebdo	7 h	7 h	Congé hebdo	7 h	7 h	7 h	35 h
<b>Montant forfaitaire</b>								100 \$
<b>Semaine 2</b>								
<b>Heures travaillées</b>	7 h	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	Congé mobile en psychiatrie	Congé hebdo	28 h
<b>Montant forfaitaire</b>								80 \$
<b>Montant additionnel pour la période de 2 semaines consécutives</b>								180 \$
<b>Montant total des 2 semaines</b>								360 \$
<b>Semaine 3</b>								
<b>Heures travaillées</b>	Congé hebdo	7 h	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	7 h	35 h
<b>Montant forfaitaire</b>								100 \$

Semaine 4								
Heures travaillées	7 h	Congé hebdo	Congé décès	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	28 h
Montant forfaitaire								80 \$
Montant additionnel pour la période de 4 semaines consécutives								360 \$
Montant total								900 \$

Exemple d'application illustrant la non-admissibilité à la mesure								
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total
Heures travaillées	7 h	7 h	7 h	Congé hebdo	Maladie	7 h	Congé hebdo	28h
Montant forfaitaire								0 \$

## MESURE TAUX DOUBLE ET ACCUMULATION DE VACANCES POUR LES PERSONNES EFFECTUANT UNE PRESTATION DE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

### 13. Qui est admissible à cette mesure?

Toute personne salariée travaillant la totalité des heures prévues à son titre d'emploi selon la Nomenclature.

### 14. Quelles sont les conditions d'application de la mesure?

La personne salariée qui a effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature et qui effectue un ou des quarts de travail complet en sus de la journée ou de la semaine normale de travail verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double. Par exemple, une personne salariée de la catégorie 4 qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi (35 heures) et qui travaille un quart complet supplémentaire (7 heures), sera rémunérée à taux double pour les 7 heures entières.

De plus, pour chaque quart complet effectué en temps supplémentaire, répondant aux mêmes critères, elle accumulera une demi-journée de vacances qui sera mise en banque de façon indépendante de sa banque de vacances actuelle. Cependant, pour les retraités réembauchés et les personnes embauchées via JeContribue, les vacances sont automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

### 15. La personne salariée qui effectue deux quarts de 12h dans la semaine a-t-elle droit au taux double?

Si la personne effectue deux quarts de 12h (non consécutifs), il n'y a pas de taux double d'alloué. Cependant, pour la personne salariée effectuant une prestation de travail à temps complet avec un horaire atypique de 12h, l'ajout d'un quart complet de 8h ou 12h sera rémunérée à taux double.

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

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 et après entente avec l'employeur.

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

---

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

**18. Les vacances accumulées par le biais de cette mesure peuvent-elles être monnayées?**

---

Oui. Elles peuvent être payées à taux régulier à la demande de la personne salariée dès la fin de la période de 12 semaines.

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

---

Oui.

**20. La personne salariée qui effectue un quart de travail en temps supplémentaire alors qu'elle s'est absentée pendant la semaine perd-elle l'admissibilité?**

---

Cela dépend. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

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

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

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour							Ajout quart complet TS : Tx x2 + ½ journée de vacances en banque
Soir	Régulier Poste	Congé Mobile		Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste	Régulier Poste	
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée détenant un poste à temps complet et non admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour			Ajout quart complet TS : Tx x 1,5				
Soir	Régulier Poste		Régulier Poste	Absence Maladie	Régulier Poste	Régulier Poste	
Nuit							

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

Oui.

Exemple :

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

**22. Une personne salariée effectuant le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi en horaire de 12 heures, peut-elle se voir rémunérer à taux double la poursuite de son quart de travail?**

Non. Toutefois, si elle effectue 2 fois 4 heures à la suite de deux de ses quarts de travail régulier de 12 heures dans la même semaine, cela sera considéré comme un ajout de quart complet et permettra l'admissibilité à la mesure. Par ailleurs, elle accumulera également 4 heures de vacances. Quant à la personne retraitée réembauchée ou la personne embauchée temporaire via JeContribue, elle reçoit plutôt un montant forfaitaire équivalent à 4 heures de vacances.

Exemple 1 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et admissible à la mesure avec l'ajout de 2 quarts de 4 heures dans la même semaine (l'équivalent d'un ajout de quart complet).

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier 12 h			Régulier 12 h	Régulier 12 h	Régulier 8 h	
Soir	Ajout quart de 4 h TS : <b>Tx x2</b> si travaille en TS 4 heures jeudi soir				Ajout quart de 4 h TS : <b>Tx x2</b> + 4 heures de vacances en banque		
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée offrant une prestation de travail à temps complet et non admissible à la mesure.

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

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

Non. C'est l'établissement qui évalue et accepte les offres selon ses besoins.

Par exemple, une personne se rend disponible pour un quart en temps supplémentaire de soir, mais le besoin est de nuit. L'établissement est en droit de refuser l'offre de la personne salariée ou, encore, il pourrait accepter l'offre et affecter la personne salariée dans un secteur où il y a un besoin sur le quart de soir.

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

Oui. Cependant celle-ci doit avoir complété sa semaine normale de travail et travailler effectivement un quart complet supplémentaire pour être rémunérée à taux double.

L'heure de disponibilité (prime de garde) n'est toutefois pas considérée dans le calcul des heures, car il ne s'agit pas d'une « heure effectivement travaillée » au sens des Arrêtés.

## MESURES TAUX DOUBLE POUR LES PERSONNES EFFECTUANT UNE PRESTATION DETRAVAIL À TEMPS PARTIEL

### 25. Qui peut bénéficier de cette mesure?

La personne salariée qui :

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

### 26. Qu'est qu'un quart défavorable?

Un quart de travail effectué de soir, de nuit ou de fin de semaine.

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

Non. Un seul quart de travail à taux double est autorisé par semaine.

Exemple 1 : Personne salariée admissible à la mesure

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste				Régulier Poste		
Soir	Ajout quart complet défavorable eTS : Tx <b>x 1,5</b>	Ajout quart complet défavorable Tx régulier			Ajout quart complet TS : Tx x2		
Nuit							

Exemple 2 : Personne salariée non admissible à la mesure (n'effectue aucun ajout de quatrégulier défavorable)

	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste		Ajout quart complet Tx régulier	Régulier Poste		
Soir					Ajout quart complet TS : Tx <b>x 1,5</b>		
Nuit							

Exemple 3 : Personne salariée non admissible à la mesure (n'effectue pas de quartsconsécutifs (16 heures))

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

**28. La personne salariée effectue un quart de travail en temps supplémentaire, mais elle doit s'absenter pour une visite de suivi de grossesse, perd-elle l'admissibilité?**

Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement lié à la COVID (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

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

Exemple 1: Personne salariée admissible à la mesure

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

Exemple 2 : Personne salariée non admissible à la mesure

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

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

Non.

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

Non.

**31. Que signifie le terme « affectation » au sens des Arrêtés?**

Il s'agit d'affectation long terme, d'une durée variable, respectant les dispositions locales en vigueur au sein de l'établissement.

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

**32. Qui est visé par cette mesure?**

La personne salariée, incluant la personne salariée non-détentrice de poste (TPO), qui travaille minimalement 30 heures par semaine, mais qui n'effectue pas une prestation de travail à temps complet.

**33. Est-ce que la personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde (pour études par exemple) est éligible à cette mesure?**

---

Non, les congés partiels sans solde ne permettent pas l'admissibilité.

**34. En quoi consiste la mesure?**

---

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

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

---

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

**36. La personne salariée à temps partiel qui effectue des quarts de travail en temps supplémentaire et qui, par ces quarts, atteint une prestation à temps complet, perd-elle l'admissibilité à la mesure permettant le versement d'un montant forfaitaire de 100 \$?**

---

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

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

---

Non. Aux fins du calcul d'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Heures régulières;
- Vacances;
- Congés fériés;
- Libérations syndicales internes;
- Conversion de la prime de soir ou de nuit;
- Isolement relié à la COVID (attente de résultat ou test positif);
- Congés mobiles;
- Visites médicales liées à la grossesse.

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

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

---

Oui.

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

---

Oui. À la condition qu'elle n'effectue pas une prestation à temps complet et qu'elle

travaille minimalement 30 heures. Par exemple, une personne qui effectue 5 jours de travail de 6 heures serait admissible.

#### 40. Les mesures mises en place sont-elles cumulatives?

---

Oui. Certaines le sont.

Exemple : Une personne salariée détenant un poste à temps partiel au secteur d'hygiène et salubrité (secteur 24/7).

La personne :

- Effectue une prestation de travail de 7,75 heures par jour pour un total de 31 heures à taux régulier.
- Son milieu de travail est visé par l'arrêté ministériel 2020-035, mais elle ne satisfait pas les critères d'admissibilité puisqu'elle n'offre pas une prestation à temps complet.

Elle reçoit donc :

- 100 \$ pour une prestation de travail minimale de 30 heures;
- Une rémunération à taux double pour le temps supplémentaire effectué puisqu'il y a ajout et prestation de travail lors d'un quart défavorable et qu'elle effectue un 16 h.

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

### MODALITÉ SPÉCIFIQUE D'APPLICATION DE L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2022-003

#### 41. Les personnes salariées visées par le dépistage obligatoire sont-elles éligibles aux mesures prévues à l'Arrêté?

---

Non. De la même façon qu'elles ne peuvent bénéficier des mesures prévues aux autres arrêtés ministériels.

Rappelons que, les personnes qui doivent être dépistées selon l'arrêté ministériel 2021-081 en raison de leur statut vaccinal sont les personnes salariées qui travaillent ou qui exercent leur profession dans les milieux visés et :

- Qui n'ont reçu aucune dose de vaccin;
- Qui ont reçu une seule dose de vaccin depuis moins de 7 jours ou plus de 60 jours (sauf s'il s'agit du vaccin Janssen);
- Qui n'ont pas contracté la COVID dans les 60 derniers jours;
- Qui ne sont pas assimilées à une personne adéquatement protégée.

Cela inclut notamment le personnel temporaire embauché en vertu de l'arrêté ministériel 2020-007, ainsi que la main-d'œuvre indépendante.

**42. La personne en télétravail est-elle admissible aux mesures prévues aux Arrêtés?**

---

Oui. Sous réserve des besoins de l'employeur. Cependant, elle ne peut se prévaloir des compensations relatives aux repas et aux frais de taxi, car elle ne se déplace pas dans une installation. Toutefois, celle qui payait tout de même un stationnement verra ses paiements suspendus jusqu'au 10 avril 2022.

**MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES – SAGE-FEMMES ET RESPONSABLE DES SERVICES DE SAGE-FEMME**

**MESURE TAUX DOUBLE ET ACCUMULATION DE VACANCES**

**43. Comment s'applique la mesure taux double et l'accumulation de vacances pour une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps complet?**

---

Aux fins de l'application des Arrêtés, la semaine régulière d'activités professionnelles prévue à l'entente intervenue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et le Regroupement Les Sages-femmes du Québec (Entente) est de 35 heures. De plus, une période journalière régulière d'activité professionnelle est évaluée à 7 heures.

La sage-femme ou la responsable des services de sage-femme qui a effectué le nombre d'heures d'activités professionnelles prévues à un contrat de service à temps complet de l'Entente et qui effectue une ou des périodes d'activités professionnelles de 7 h continues, en sus de la période journalière régulière ou de la semaine régulière, verra celles-ci rémunérées en temps supplémentaire à taux double.

Par ailleurs, pour chaque période d'activités professionnelles supplémentaires de 7 heures continues effectuées, répondant aux mêmes critères, la sage-femme ou la responsable des services de sage-femme accumulera 3,5 heures de vacances qui seront mises en banque de façon indépendante de sa banque de vacances annuelles. Cependant, pour la sage-femme ou la responsable sage-femme embauchée via JeContribue, les vacances sont automatiquement monnayées, sans pouvoir les accumuler.

**44. La mesure taux double peut-elle s'appliquer à une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps partiel?**

---

Non.

**MESURES POUR LES PERSONNES À TEMPS PARTIEL EFFECTUANT UNE PÉRIODE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE MINIMALE DE 30 HEURES PAR SEMAINES**

**45. Comment s'applique cette mesure pour une sage-femme ou une responsable des services de sage-femme à temps partiel?**

---

La sage-femme ou la responsable des services de sage-femme ayant conclu un contrat de services avec un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c.S-4.2) un contrat de service à temps partiel avec l'établissement et qui effectue une période d'activités professionnelles minimale de 30 heures reçoit un montant forfaitaire de 100 \$/semaine.