



FIQ | SECTEUR PRIVÉ

Connaître ses droits

Guide en temps de pandémie
pour les professionnelles en soins
du secteur privé



Chères membres,

Tout d'abord, je voudrais vous faire part de tout mon respect et ma gratitude quant à votre implication dans la gestion de la COVID-19.

Beaucoup d'entre vous sont tombées au front parce que les employeurs ont réagi trop tardivement contre la propagation de la maladie. Alors que des mesures étaient prises quant aux voyageurs, aux visites des familles dans nos établissements, à l'isolement des personnes positives à la COVID-19, vous, les professionnelles en soins étiez écartées de toutes ces mesures mises en place.

Nous avons rapidement alerté les employeurs sur les impacts dus aux déplacements intersites, d'unité à unité, de zone chaude à zone froide, sur la nécessité de vous procurer des équipements de protection. Malheureusement, la majorité d'entre eux ne nous ont pas écoutées et n'ont pas plus respecté les recommandations de la santé publique par peur de bris de service. Ils les ont même interprétées et ont donc mis votre santé en danger.

En tant que professionnelles en soins œuvrant dans les CHSLD, vous savez comment gérer des éclosions. Pourquoi ne pas avoir tenu compte de votre jugement clinique et respecter les protocoles sur les maladies infectieuses que vous utilisiez à longueur d'année ? Pourquoi les employeurs n'appliquent pas le principe de précaution lorsque la science est incertaine ? Nul ne le sait.

À ce jour le mal est fait, nos résidents meurent sous nos yeux et notre personnel (nos collègues ou notre équipe) est fortement touché par la maladie. D'ailleurs vous avez dû constater que les chiffres du Ministère font état du nombre de cas positifs parmi la clientèle, mais jamais du nombre d'employées touchés. Ce qui est regrettable, car notre réputation a été entachée et pour beaucoup nous avons abandonné nos résidents.

Des plaintes ont été déposées à la CNESST pour dénoncer la situation, notamment les déplacements, le non-respect des zones chaudes et froides, le manque d'équipement.

Une décision vient d'être rendue pour les établissements Vigi Mont Royal, Vigi DDO, Vigi Reine Elizabeth et la CNESST a accueilli favorablement nos demandes. Ces établissements devront apporter des correctifs, soit d'empêcher la circulation entre les zones chaudes et froides, de fournir des N95 pour toutes les interventions médicales générant des aérosols (IMGA), d'effectuer les fit tests, de fournir des masques de procédures aux résidents sous investigation ou confirmés à la COVID-19 lors de soins et de fournir un espace pour les pauses et repas des travailleurs permettant une distanciation de deux mètres. Nous espérons qu'il en sera de même dans l'ensemble de nos établissements.

Mais revenons au document présent. Dans celui-ci vous trouverez une source d'informations qui ont été sélectionnées par nos équipes syndicales et nos conseillères en relations de travail en lien avec vos questionnements quant à l'arrêté ministériel du 21 mars 2020. Vous y trouverez également des coupons pour effectuer vos réclamations si besoin. Vos syndicats restent bien évidemment à votre disposition pour tout renseignement que vous jugerez nécessaire.

Bonne lecture,

Syndicalement,

Sonia Mancier
Présidente FIQ |Secteur privé

L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-07

L'Arrêté ministériel 2020-07 représente un recul majeur quant aux conditions de travail des professionnelles en soins des secteurs privé et privé conventionné. Toutefois, il convient de souligner que l'arrêté **ne constitue pas un chèque en blanc permettant aux employeurs de faire ce qu'ils veulent avec nos conventions collectives**. En aucune façon, il n'est une autorisation donnée à l'employeur de mettre des mesures en place sans égard à la convention collective et aux lois d'ordre public du Québec.

Que faut-il pour que l'arrêté soit mis en application ?

1. Qu'il y ait présence de cas de COVID dans l'établissement.

ET

2. Qu'un établissement de santé et de services sociaux doive, avant d'appliquer une mesure prévue par le présent arrêté, consulter les syndicats locaux ou les associations concernées, à moins que l'urgence de la situation ne permette pas de le faire. Dans ce cas, les syndicats devront être avisés dans les meilleurs délais.

ET

3. Que la mise en œuvre des mesures locales découlant du présent arrêté ministériel fasse l'objet d'une approbation préalable du sous-ministre adjoint de la Direction générale du personnel réseau et ministériel du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le présent guide est conçu pour définir certains de tes droits et t'expliquer en quoi ton Syndicat demeure ton allié pour faire face à la crise.

Si tu doutes, APPELLE TON SYNDICAT !

LA MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

✚ Est-ce que l'Employeur a le droit de changer ou modifier ton horaire sans respecter le délai de l'avis prévu à la convention collective ?

NON : Si l'arrêté ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent et l'Employeur doit respecter les délais prévus.

OUI : Si l'arrêté ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut changer ou modifier ton horaire. Il doit néanmoins te donner un préavis raisonnable. Toutefois, il doit quand même respecter la *Loi sur les normes du travail* et te donner un délai minimal de 5 jours avant tout ajout de quart de travail, lors d'une journée où tu n'es ni de garde, ni au travail. Cette loi te donne le droit de refuser de te présenter au travail dans ce contexte.

**Des nuances sont à prendre en compte.
APPELLE TON SYNDICAT pour discuter de ton cas spécifique.**

LES DÉPLACEMENTS

✚ Est-ce l'Employeur a le droit de te déplacer ?

NON : Si l'arrêté ministériel n'est **pas en vigueur**, c'est la convention collective qui s'applique. Demande à l'Employeur de voir s'il y a, en **premier lieu, des volontaires** qui acceptent d'être déplacées.

OUI : Si l'arrêté ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut te déplacer sans tenir compte de la convention collective. Demande à l'Employeur de voir s'il y a, en **premier lieu, des volontaires** qui acceptent d'être déplacées, s'il a pris toutes autres mesures avant et si la décision est liée au COVID-19.

✚ Est-ce que tu peux refuser d'être déplacée ?

OUI : Si l'arrêté ministériel n'est **pas en vigueur**, c'est la convention collective qui s'applique. Tu peux prendre un congé rémunéré ou une absence sans solde. La situation doit être évaluée et l'Employeur ne peut pas te déplacer, s'il n'y a pas de **raison valable de le faire**.

NON : Si l'arrêté ministériel est appliqué, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut te déplacer sans tenir compte de la convention collective. **Il faut que le déplacement soit nécessaire en raison de la pandémie.** Tu peux

demander à l'Employeur de voir s'il y a, en **premier lieu, des volontaires** qui acceptent d'être déplacées.

✚ **Si tu es déplacée de ton centre d'activités, est-ce que tu conserves tes primes ?**

La salariée déplacée continue de bénéficier de toutes les primes rattachées à son poste d'origine, à l'exception des primes d'inconvénients (de soir, de nuit, de rotation et de fin de semaine). **Si l'arrêté ministériel n'est pas appliqué, tu vas maintenir tes primes.**

✚ **Tu as normalement un congé de nuit, est-ce que tu peux garder ce congé de nuit si tu es déplacée ?**

La salariée déplacée qui convertit normalement sa prime de nuit en temps chômé et qui bénéficie d'un horaire de travail à 9/14 continue de bénéficier de cet horaire de travail 9/14, eu égard au déplacement.

✚ **Est-ce que l'Employeur peut changer ton port d'attache ?**

NON : Le port d'attache de ton poste d'origine est réputé être le port d'attache au sens de cette disposition. Il n'est pas modifié.

✚ **Si tu es déplacée à l'extérieur de ton port d'attache, est-ce que tu as le droit à des allocations de déplacement ?**

OUI : Cette disposition vise l'ensemble des mesures prévues aux allocations déplacement (frais de kilométrage, frais de repas, etc.).

LES CONGÉS FÉRIÉS

✚ **Est-ce que l'Employeur peut annuler tes congés fériés ?**

NON : Si l'arrêté ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent.

OUI : Si l'arrêté ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut annuler tes congés. **Cependant, tu auras droit à une journée compensatoire ou à la mise en banque du congé.** De plus, tout travail effectué le jour du jour férié en temps supplémentaire doit être rémunéré à taux double.

LES CONGÉS ANNUELS

Est-ce que l'Employeur peut annuler tes vacances en cours ou déjà cédulées ?

NON : Si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur**, ce sont les articles de la convention collective qui s'appliquent. De plus, l'Employeur qui annule tes vacances doit te donner un avis raisonnable de 5 jours avant de requérir ta présence au travail.

OUI : Si l'**arrêté** ministériel est **appliqué**, la convention collective est modifiée et l'Employeur peut annuler tes vacances. Toutefois, la règle est que 50% de ces vacances te sera monnayé automatiquement à taux simple. Tu peux choisir de reporter l'autre 50% ou demander qu'il soit monnayé aussi à taux simple.

Est-ce que la règle de 50% s'applique aussi pour tes vacances non cédulées ou non planifiées à l'horaire ?

NON : L'Employeur peut refuser d'octroyer des vacances ou des congés. Dans ce cas, elles seront reportées en entier et ne sont pas automatiquement monnayées à 50 %.

LES CONGÉS DE PRÉRETRAITE

L'Employeur peut-il suspendre ton congé partiel de préretraite ?

NON : si l'**arrêté** ministériel n'est **pas en vigueur** ou si tu bénéficies d'un congé partiel de préretraite apparaissant dans une entente conclue avec l'Employeur et donnant un avantage aux fins du RREGOP. **Ce congé est prévu par la loi sur le RREGOP et ne peut être annulé même si l'arrêté est appliqué.**

OUI : si l'**arrêté** ministériel est **appliqué** et si tu bénéficies du congé partiel sans solde de préretraite **prévue aux dispositions locales de la convention collective.**

LES CONGÉS PARENTAUX

L'Employeur peut-il suspendre ton congé parental ?

NON, la **Loi sur les normes du travail s'applique** toujours et elle prévoit un congé de paternité de 5 semaines, un congé de maternité minimal de 18 semaines et un congé parental de 52 semaines.

 **Si tu reçois des prestations du RQAP, peux-tu volontairement suspendre ton congé parental pour venir prêter main- forte à tes collègues ?**

OUI, tu peux suspendre ton congé **volontairement**.

 **Dans ce cas, qu'arrivera-t-il avec tes prestations du RQAP ?**

Le versement des **prestations** du RQAP est **suspendu** pendant la période où tu travailles. Tu pourras bénéficier des semaines de prestations restantes lorsque tu poursuivras ton congé parental. Prends note qu'en vertu d'une annonce ministérielle, **les prestations doivent être prises dans les 78 semaines de la naissance de l'enfant**, sinon elles sont perdues.

LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

Si tu es une salariée enceinte ou qui allaite

Est-ce que ton milieu de travail comporte des dangers pour toi en raison de ta grossesse ou pour ton enfant à naître ou allaité ?

OUI : Tu peux demander à ton Employeur une réaffectation à des tâches exemptes de danger

NON : Tu demeures au travail

Ton milieu de travail contrevient au respect des recommandations intérimaires sur les mesures de prévention en milieu de travail pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent

Si tu as déjà un certificat de retrait préventif : il n'est pas nécessaire de le modifier ou d'en obtenir un nouveau.

Si tu n'as pas de certificat de retrait préventif : une attestation d'une infirmière à l'effet que tu es apte et enceinte remplace, pendant la pandémie, le certificat de retrait préventif.

S'il s'agit de dangers autres que ceux visés par INSPQ, tu consultes le médecin de ton choix pour obtenir un certificat de réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Tu déposes le certificat/attestation à ton Employeur et tu demandes une affectation conforme à celui-ci.

L'Employeur te maintient dans ton milieu, car il juge ton poste conforme ou il t'octroie une affectation non conforme à ton certificat : tu consultes ton agente syndicale pour contester cette décision et connaître tes recours.

L'Employeur te réaffecte : tu conserves ton salaire, les avantages et les bénéfices que tu détenais à ton poste, incluant tes primes. Si ce n'est pas respecté par l'Employeur, tu consultes ton agente syndicale pour connaître tes recours.

L'Employeur n'est pas en mesure de te réaffecter de manière à respecter ton certificat de retrait préventif : tu cesses de travailler et tu as droit au versement d'indemnités de remplacement de revenu.

Si l'affectation proposée comporte de nouveaux risques, à moins d'être visée par les recommandations de l'INSPQ, tu dois obtenir un nouveau certificat de retrait préventif.

****** IMPORTANT ******

Vous avez contracté le virus COVID-19 dans votre milieu de travail ?

La professionnelle en soins qui est testée positive au COVID-19.

Qui est symptomatique ou non et qui a contracté le coronavirus dans son milieu de travail. *
(voir note)

1. Doit faire sa déclaration de lésion professionnelle auprès de son Employeur.
2. Doit fournir l'attestation médicale confirmant le diagnostic (demandez une copie de vos résultats de test COVID-19 si possible et consultez votre médecin pour établir votre diagnostic et fournir l'attestation).
3. Compléter la réclamation du travailleur sur le site de la CNESST.
<https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx>

L'Employeur est tenu de vous verser l'IRR correspondant à la période des quatorze (14) premiers jours d'incapacité de travailler, soit 90 % du salaire net pour chaque jour ou partie de jour où la salariée aurait normalement travaillé au cours de cette période, n'eût été cette lésion.
(Tout ce qui était à l'horaire, même le TS)

Si l'Employeur refuse ou omet de te verser la somme correspondant à la période des quatorze (14) premiers jours, **une plainte peut être déposée à la CNESST dans les 30 jours du défaut.** Le formulaire de plainte est disponible en ligne à l'adresse suivante :

https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/plainte_contre_employeur.aspx

Dans un tel cas, remet une copie de la plainte à ton équipe syndicale afin qu'un avocat de la FIQ te représente.

Dans le cas où tu aurais contracté la maladie dans la communauté ou dans ta famille, l'Employeur voudra te placer en assurance salaire. Mais si tu es convaincue avoir été contaminée en milieu de travail, insiste pour déposer la demande de CNESST.

L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LSST

- Crois-tu que ton travail t'expose à un **danger pour ta santé, ta sécurité, ton intégrité physique ou celle d'autrui** ?
- As-tu un motif raisonnable d'y croire selon **TON jugement** professionnel, **TON expérience**, **TES connaissances** ?

En cas de doute, APPELLE TON SYNDICAT !
Il t'aidera à y voir plus clair et il t'indiquera les étapes pour exercer ton droit de refus si tu en as besoin.

Étapes pour exercer ton droit de refus :

1. **Recueille des faits précis de la situation.**
2. **Avise ton supérieur** de l'exercice de ton droit de refus
 - A) Donne-lui les motifs pour lesquels tu refuses d'exécuter la tâche.
 - B) Tu ne dois pas quitter les lieux.
 - C) L'Employeur peut te réaffecter dans un travail que tu peux raisonnablement accomplir.
3. Ton **supérieur doit aviser la représentante syndicale** responsable du volet SST.
S'il ne le fait pas :

APPELLE TON SYNDICAT !
4. L'Employeur et le Syndicat vont **analyser** la situation et **convenir des corrections** à apporter.
5. Si l'Employeur ou le Syndicat **ne s'entendent pas** sur le danger ou sur les correctifs à apporter, une **demande d'intervention d'un inspecteur CNESST** peut être faite par l'Employeur, par le Syndicat ou par toi-même. Le site web de la CNESST et le numéro : 1-844-838-0808 permettent de joindre un inspecteur.
6. **L'inspecteur détermine s'il existe ou non un ou des dangers.** Dans l'affirmative, il peut ordonner le retour au travail malgré le danger et/ ou exiger des correctifs nécessaires dans les délais qu'il déterminera (article 19 LSST).
7. La décision de l'inspecteur est immédiate et exécutoire. Elle peut être contestée dans un délai de 10 jours par l'une ou l'autre des parties (art. 191 LSST) et l'Employeur ne peut pas exercer de représailles auprès d'une salariée, sauf en cas d'exercice abusif du droit.

Qu'en est-il de ton salaire pendant tout ça ?

Si tu es en réaffectation : aucune perte de salaire.
Si tu es en retrait à domicile : tu recevras les indemnités de remplacement de revenu prévu à la Loi.

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI)

Ta sécurité est TA priorité, celle de ton Syndicat et celle de l'Employeur !

Tu dois faire valoir ton jugement professionnel !

Si tu constates que les réserves des ÉPI sont basses sur ton département :

- Tu avises ton supérieur de la situation
- Tu informes ton Syndicat de la situation

Si tu n'as pas tout l'équipement de protection individuelle pour travailler :

- Tu dénonces la situation à ton supérieur
- Tu complètes un formulaire de déclaration d'accident
- Tu peux exercer ton droit de refus (voir la rubrique « Droit de refus »)

Si les recommandations de l'INSPQ ne sont pas appliquées :

- Tu dénonces la situation à ton supérieur
- Tu complètes un formulaire de déclaration d'accident
- Tu avises ton Syndicat
- Tu peux exercer ton droit de refus (voir la rubrique « L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS PRÉVU À LA LSST »)

Pour plus d'info, APPELLE TON SYNDICAT !

UNIFORMES

Dans quels cas l'Employeur doit fournir et entretenir ton uniforme ?

Si tu travailles notamment à l'urgence, en médecine-chirurgie, aux soins intensifs, en inhalothérapie, en imagerie, en pneumologie, à une clinique ou unité dédiée à la COVID-19, dans un CHSLD où il y a foyer d'infection ou en transferts inter établissements, l'Employeur doit prendre les moyens pour fournir et entretenir ton uniforme, conformément à l'Entente sectorielle sur les mesures COVID signée par la FIQ et le gouvernement.

Si l'Employeur fournissait et entretenait déjà ton uniforme, il doit continuer de le faire, conformément à la convention collective locale.

Pour plus d'info, APPELLE TON SYNDICAT !

Dans un contexte de pandémie mondiale relié à la COVID-19, la FIQ a rapidement multiplié les actions et les revendications auprès du gouvernement du Québec et du ministère de la santé et des services sociaux pour obtenir notamment des **garanties concernant les équipements de protection individuelle** pour les professionnelles en soins et obtenir certaines compensations financières.

C'est dans cet esprit qu'une entente nationale est intervenue le 30 mars dernier entre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux (CPNSSS).

Dans le cadre de cette entente, il est notamment prévu que des allocations **financières sont prévues pour les repas et les frais de garderie.**



Allocation repas 15,00 \$

La salariée qui effectue 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 la salariée en télétravail et de celle qui se qualifie pour l'allocation de repas lors de déplacements en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective, le cas échéant.

- Ces 15,00 \$ sont versés durant un TS effectué.
- Il n'est pas nécessaire de travailler un quart complet en temps supplémentaire. **Il suffit de travailler cinq (5) heures consécutives, incluant le total des heures à taux régulier et les heures au taux supplémentaire.**
- Rappelons qu'une période de repas est prévue sur chaque quart de travail, tant sur les quarts de travail de jour et de soir, que sur le quart de nuit.

*****L'Employeur ne devrait pas exiger de pièce justificative pour verser la compensation de 15,00 \$ *****



Allocation de frais de garde
30,00 \$

Pour la salariée qui effectue **un quart complet de travail en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine** : elle peut bénéficier d'une allocation équivalant à un montant fixe de **30,00 \$ par famille**, en compensation de frais de garde d'enfant(s) de treize ans ou moins, sous réserve de la présentation de pièces justificatives.

- Il est requis de travailler un quart complet en TS de soir, de nuit ou de fin de semaine.
- Les 30,00 \$ sont payables dès que la garde d'enfants peut se justifier.
- Il n'est pas nécessaire de recourir à un service de garde reconnu.

Date _____
Montant _____ 30,00 _____ \$

Reçu de frais de garde

Description Frais de garde d'enfant (s) _____
Facturé à _____
Reçu par _____

Garder une copie et en remettre une à l'Employeur

Date _____
Montant _____ 30,00 _____ \$

Reçu de frais de garde

Description Frais de garde d'enfant (s) _____
Facturé à _____
Reçu par _____

Garder une copie et en remettre une à l'Employeur

Date _____
Montant _____ 30,00 _____ \$

Reçu de frais de garde

Description Frais de garde d'enfant (s) _____
Facturé à _____
Reçu par _____

Garder une copie et en remettre une à l'Employeur



L'arrêté ministériel 2020-015 prévoit des primes de 4% et 8%.

Il mentionne qu'une personne salariée, un cadre intermédiaire, tel que défini à l'article 3 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1), et un technicien ambulancier, tel que défini à l'article 63 de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (chapitre S-6.2), bénéficient d'une prime temporaire, non cotisable aux fins du régime de retraite, établie comme suit :

- La personne salariée qui travaille dans l'un ou l'autre des milieux énumérés ci-dessous reçoit une prime de 8% applicable sur le salaire prévu à l'échelle de son titre d'emploi pour les heures travaillées dans ce milieu :
 - a) les urgences (à l'exception des urgences psychiatriques).
 - b) 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).
 - c) les cliniques dédiées (dépistage et évaluation) à la COVID-19.
 - d) les unités identifiées par un établissement afin de regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19.
 - e) les unités d'hébergement des centres d'hébergement et de soins de longue durée; **privés ou conventionnés.**
 - f) les autres unités d'hébergement, lorsqu'au moins un cas de diagnostic à la COVID-19 a été confirmé.
 - g) les unités de pneumologie.
- La personne salariée qui ne travaille pas dans l'un ou l'autre de ces milieux et le technicien ambulancier, reçoit une prime de 4% applicable sur le salaire prévu à l'échelle de son titre d'emploi pour les heures travaillées.
 - ❖ Pour tout travail effectué dans une unité de l'établissement où l'Employeur dirige un patient confirmé avec un diagnostic COVID 19, la prime de 8% s'applique à toutes les salariées qui y œuvrent.
 - ❖ À titre d'exemple :

Si l'Employeur réserve une aile entière ou un nombre déterminé de lits dans un centre d'activités donné (médecine), afin d'y accueillir et regrouper les patients présentant un diagnostic COVID-19, toutes les salariées du centre d'activités reçoivent la prime de 8% et pas seulement les salariées attitrées ou responsables de ces patients.

**Si ton Employeur ne te verse pas la prime à laquelle tu as droit,
APPELLE TON SYNDICAT !**

CORONAVIRUS (COVID-19)

7 mai

NOUVELLES MESURES
ET DIRECTIVES EN VIGUEUR

État d'urgence sanitaire sur tout le territoire du Québec

REPORT AU 25 MAI DE LA RÉOUVERTURE,
DANS LA GRANDE RÉGION
DE MONTRÉAL :

- des écoles
- des services de garde
- des commerces ayant une entrée extérieure



Ce report s'applique à l'ensemble des établissements situés sur le territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal

AUGMENTATION IMPORTANTE
DE LA QUANTITÉ
DE TESTS RÉALISÉS

Le nombre de tests réalisés quotidiennement est en augmentation et l'objectif est d'atteindre 14 000 tests par jour



PRIMES POUVANT ALLER JUSQU'À
3 000 \$ PAR MOIS POUR CERTAINS
TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ*

Pour tout le personnel des CHSLD { 100 \$ de plus / semaine

Pour tout le personnel des CHSLD en zone chaude { 100 \$ de plus / semaine
+ Boni de 200 \$ après la deuxième semaine consécutive à temps plein

Pour le personnel visé** des centres hospitaliers en zone chaude dans le Grand Montréal { + Boni de 400 \$ après la quatrième semaine consécutive à temps plein
= Jusqu'à 1 000 \$ de plus / mois

Pour les salariés du réseau qui transféreront vers les régions de Montréal, Laval et la Montérégie, considérées comme chaudes { 500 \$ de plus / semaine
= Jusqu'à 2 000 \$ de plus / mois

* Certaines mesures s'appliquent également aux ressources intermédiaires et de type familial ainsi qu'au personnel des CHSLD privés et des résidences privées pour aînés

** Infirmières et infirmiers, incluant les cliniciennes et auxiliaires, les inhalothérapeutes, les préposés aux bénéficiaires et les préposés à l'entretien ménager.

CET ARRÊTÉ PRÉVOIT

- L'arrêté est entré en vigueur au moment de sa signature, soit **le 10 mai 2020** (aucun effet rétroactif).
- Les mesures prises en vertu de l'arrêté sont valides en autant que l'urgence sanitaire soit reconduite, les primes (montants forfaitaires) sont payables pour la durée du cycle de 4 semaines alors même que l'urgence sanitaire pourrait avoir pris fin.
- Ces primes **s'ajoutent** aux primes de l'arrêté 2020-015 et au maintien des primes en lien avec le poste de la salariée garantie par l'entente sectorielle FIQ-COVID19 (si applicable).
- **La salariée qui travaille effectivement** : le travail effectif est défini comme étant les heures régulières, incluant les vacances et les congés fériés en ce qui est de l'admissibilité au versement des primes.
- Toutes les absences rémunérées ou non sont exclues ainsi que le temps supplémentaire.
- Les primes (montants forfaitaires) sont accordés à la salariée **qui travaille à temps complet**.
- Une prime (montant forfaitaire) de 100,00 \$ est versée, pour une semaine de travail à temps complet, **qu'il y ait ou non des cas de COVID**, à la salariée qui travaille dans :
 - Un CHSLD,
 - Une résidence privée pour aînés (RPA),
 - Une ressource intermédiaire(RI),
 - Une ressource de type familial du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées(RTA).
- Un cycle de 4 semaines est prévu pour le versement de primes (montants forfaitaires) additionnelles.
- Un montant additionnel de 200,00 \$, pour les 2 premières semaines du cycle, est versé à la salariée si elle rencontre les conditions suivantes, elle travaille ou est affectée à temps complet pour ces 2 semaines dans :
 - Un CHSLD,
 - Une résidence privée pour aînés,
 - Une ressource intermédiaire,
 - Une ressource de type familial du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées.
- Ce montant de 200,00 \$, payable après la 2e semaine de travail à temps complet s'additionne au 100,00 \$ par semaine prévu au paragraphe 1.
- Un montant additionnel de 400,00 \$ pour les 2 semaines subséquentes, dans ce cas les 3e et 4e semaine, est versé à la salariée selon les mêmes conditions.

- De plus, il est prévu qu'un montant forfaitaire de 500,00 \$ par semaine est versé lorsque la personne salariée est déplacée par son employeur dans une autre région sociosanitaire identifiée par la ministre de la Santé et des Services sociaux et à plus de 70 km de son domicile.

Liste des établissements qui font l'objet d'une désignation par la ministre de la Santé ce qui permettra à la salariée de recevoir ces primes :

Région		Établissement	Installation		Date de fin de la désignation (4 semaines)
No	Nom		Numéro	Nom	
1	Bas Saint-Laurent	CISSS du Bas-Saint-Laurent	51217768	Centre d'hébergement Villa Maria (St-Alexandre de Kamouraska)	du 17 mai au 13 juin 2020
2	Saguenay – Lac St-Jean	CIUSSS du Saguenay – Lac St-Jean	51234789	Centre d'hébergement de la Colline (Chicoutimi)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS du Saguenay – Lac St-Jean		Résidence St-Jean-Eudes (Saguenay)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS du Saguenay – Lac St-Jean		Résidence Saint-Michel (Dolbeau – Mistassini)	du 10 mai au 13 juin 2020
3	Capitale Nationale	CHU de Québec	51233914	Hôpital de l'enfant Jésus	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51234151	Centre d'hébergement St-Jean Eudes (cité Limoilou)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51231900	Centre d'hébergement du Boisé (Ste-Foy)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51223865	Centre d'hébergement de l'hôpital général de Québec (Notre-Dame-des-Anges)	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51232171	Hôpital Jeffrey Hale (CHSLD)	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		RI St-Michel (Beauport)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	53626370	Centre d'hébergement Paul Triquet (Ste-Foy)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51232171	Saint Brigid's Home (Ste-Foy)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	54146360	Centre d'hébergement du Faubourg (Cité Limoilou)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale	51223873	Centre d'hébergement Notre-Dame de Lourdes (des Rivières)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Manoir de Courville (Beauport)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Manoir Duberger	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Les jardins d'Évangéline (Cité Limoilou)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Hâvre du Trait-Carré (Charlesbourg)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Cours de l'Atrium (Chartwell) (Charlesbourg)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Résidence la Belle époque (Québec)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Le Boisé & la Clairière (Québec)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Capitale Nationale		Le Manoir Sully Inc.	du 10 mai au 13 juin 2020

4	Mauricie et Centre du Québec	CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	51220168	Pavillon Ste-Marie	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	51219152	Centre d'hébergement Lafèche (Shawinigan)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	51219541	CLSC, centre d'hébergement et hôpital Cloutier du Rivage (Trois-Rivières)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	51217503	Centre d'hébergement Cooke (Trois-Rivières)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	51236172	Centre multi. SSS Saint-Joseph (Trois-Rivières)	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec	55618193	CLSC et CHSLD Mgr Paquin (Saint-Tite)	du 17 mai au 13 juin 2020
		Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières		Résidence Trépanier (Trois-Rivières)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence Gentilly Inc. (Bécancour)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Maison Niverville (Trois-Rivières)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Loika (Trois-Rivières)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Château Bellevue (Shawinigan)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence l'Ermitage (Drummondville)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Villa les Cygnes (Bécancour)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Centre d'hébergement St-Joseph (Drummondville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Les jardins de la Tourelle (2014) Inc. (Louiseville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence Michelle et Daniel Inc. (Daniel Béland et Michelle Frigon – Louiseville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Pavillon Blainville Inc. (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Maison la Cathédrale (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence St-Joseph (St-Edmond-de-Grantham)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Villa Louiseville	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Les résidences France et Yvon Héroux (Louiseville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Pavillon Rigaud Inc. (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence St-Georges (Shawinigan)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence de Sienne (2013) Inc. (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence Richelieu (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Centre d'hébergement St-Frédéric Inc. (Drummondville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		La Sittelle sur Saint-Laurent Inc. (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Les jardins Laviolette (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Résidence place Belvédère Inc. (Trois-Rivières)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec		Les terrasses de la Fonderie (Drummondville)	du 10 mai au 13 juin 2020

5	Estrie	CIUSSS de l'Estrie - CHUS	51218006	CHSLD de Weedon (Weedon)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS	51220085	CLSC Est centre d'hébergement de Bedford	du 17 mai au 13 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS		Accueil Notre-Dame Inc. (Magog)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS		Les résidences Soleil – Manoir Sherbrooke	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS		Résidence Ferland (Danville)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS		Résidence des Cèdres (Brigham)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CIUSSS de l'Estrie - CHUS		Résidence St-Patrice (Magog)	du 10 mai au 13 juin 2020
6	Montréal	Toutes les installations ayant une mission de centre hospitalier (CHSGS ou CHPSY) public ou privé conventionné			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD publics			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés non conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Toutes les résidences privées pour aînés			du 10 mai au 6 juin 2020
		Toutes les ressources intermédiaires qui sont en soutien à l'autonomie des personnes âgées			du 10 mai au 6 juin 2020
7	Outaouais	CISSS de l'Outaouais	51223311	Centre d'hébergement Champlain Gatineau	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais	51219491	CLSC et CHSLD de la Petite-Nation	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais	51228815	CHSLD Lionel Émond	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais		Résidence de la Gappe – 50 places (Gatineau)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais		Résidence Cité Jardins (I, II, IIIA et IV) (Gatineau)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais		Cité jardin phase 5 (Gatineau)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS de l'Outaouais		Domaine Notre-Dame (Chartweel) (Gatineau)	du 10 mai au 13 juin 2020
8	Abitibi - Témiscamingue	CISSS de l'Abitibi - Témiscamingue	51218857	CHSLD Ville - Marie	du 17 mai au 13 juin 2020
		CISSS de l'Abitibi - Témiscamingue		La maison des aînés (Macamic)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS de l'Abitibi - Témiscamingue		Résidence Desjardins (Senneterre)	du 10 mai au 13 juin 2020
12	Chaudière - Appalaches	CISSS de Chaudière - Appalaches		Manoir Liverpool (Saint-Romuald)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS de Chaudière - Appalaches		Manoir de l'arbre argenté (Lévis)	du 10 mai au 6 juin 2020
13	Laval	Toutes les installations ayant une mission de centre hospitalier (CHSGS ou CHPSY) public ou privé conventionné			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD publics			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés non conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Toutes les résidences privées pour aînés			du 10 mai au 6 juin 2020
		Toutes les ressources intermédiaires qui sont en soutien à l'autonomie des personnes âgées			du 10 mai au 6 juin 2020

14	Lanaudière	Toutes les installations ayant une mission de centre hospitalier (CHSGS ou CHPSY) public ou privé conventionné			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD publics			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés non conventionnés			du 17 mai au 6 juin 2020
		Toutes les résidences privées pour aînés			du 10 mai au 6 juin 2020
		Toutes les ressources intermédiaires qui sont en soutien à l'autonomie des personnes âgées			du 10 mai au 6 juin 2020
15	Laurentides	CISSS des Laurentides	51228880	Hôpital de St-Jérôme	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51223303	Centre d'hébergement Champlain de la Villa Soleil	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51244788	CHSLD Michèle Bohec (Blainville)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51234292	Centre d'hébergement du Boisé (Ste-Thérèse)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51236396	CHSLD de St-Jérôme	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51219970	Centre d'hébergement Lucien-G. Rolland (St-Jérôme)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51225522	Centre d'hébergement Drapeau – Deschambault (Ste-Thérèse)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	55616528	Centre d'hébergement de Labelle	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51226777	Hôpital laurentien (CHSLD Philippe Lapointe) (Ste-Agathe-des-Monts)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides	51218311	Centre d'hébergement Hubert Maisonneuve (Rosemère)	du 17 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Résidence l'Artisan (Saint-Eustache)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Manoir Ange-Marie (Saint-Jérôme)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Résidence Marie-Laure (Bois-des-Fillions)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Les résidences Desjardins Boisbriand	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Le 15 Lesage (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Manoir royal (St-Eustache)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Le paradis des anges MB 2010 Inc. (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Manoir Joie de vivre (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Manoir St-Louis RI (St-Eustache)	du 10 mai au 6 juin 2020
		CISSS des Laurentides		Maison Wilfrid Grignon (Ste-Adèle)	du 10 mai au 6 juin 2020
CISSS des Laurentides		Résidence La Fontaine (St-Jérôme)	du 10 mai au 13 juin 2020		
CISSS des Laurentides		La grive au petit bonheur Inc. (St-Jérôme)	du 10 mai au 13 juin 2020		
CISSS des Laurentides		Manoir du Boisé Gagnon (Bois-des-Fillion)	du 10 mai au 13 juin 2020		
CISSS des Laurentides		Résidence du Verger (St-Jérôme)	du 10 mai au 13 juin 2020		
CISSS des Laurentides		Résidence du Marché (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 13 juin 2020		

		CISSS des Laurentides	Résidence l'Étincelle S.E.C. (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS des Laurentides	Les résidences du Manoir de la falaise Inc. (St-Sauveur)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS des Laurentides	Manoir Fontainebleau (Blainville)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS des Laurentides	Les cours du Moulin (St-Eustache)	du 10 mai au 13 juin 2020
		CISSS des Laurentides	Le jardin des Sources (Ste-Thérèse)	du 10 mai au 13 juin 2020
16	Montérégie	Toutes les installations ayant une mission de centre hospitalier (CHSGS ou CHPSY) public ou privé conventionné		du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD publics		du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés conventionnés		du 17 mai au 6 juin 2020
		Tous les CHSLD privés non conventionnés		du 17 mai au 6 juin 2020
		Toutes les résidences privées pour aînés		du 10 mai au 6 juin 2020
		Toutes les ressources intermédiaires qui sont en soutien à l'autonomie des personnes âgées		du 10 mai au 6 juin 2020

TU CROIS

- Que l'**attitude de ton gestionnaire** ou de l'Employeur n'est **pas raisonnable** et ne tient pas compte du contexte de travail ?
- Que tes **droits** ne sont **pas respectés** ?
- Que les **mesures prises** par l'Employeur sont **dangereuses** ou vont à l'encontre de tes obligations professionnelles ?
- Que tu as une **maladie chronique** ou que tu es **immunodéprimée** et travailler est un **risque** pour toi en période de pandémie ?
- Que tu as besoin de soutien psychologique ou de ressources ?

APPELLE TON SYNDICAT !