



Au cœur de vos besoins!



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

Destinataires	Tout le personnel
Expéditeur	Service des ressources humaines
Date	Mise à jour du document 22 avril 2020, 9h00
Objet	COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

Pour faciliter l'information au personnel, nous avons créé ce document de référence.

Ce document rassemble toutes les consignes destinées au personnel sur différents sujets reliés à la gestion de la COVID-19. Il y a également un volet « Questions & Réponses ».

Ce document sera mis à jour selon les nouvelles informations.

Il est de votre devoir de le consulter régulièrement.

Nous soulignerons en jaune les modifications sur chacune des mises à jour dudit document.





Table des matières

COMMENT ET OÙ OBTENIR DE L'INFORMATION en plus de ce document de référence 4

Si vous vivez de la détresse, 4

CONSIGNES : SURVEILLANCE DES SYMPTÔMES ET HYGIÈNE 5

Surveillez vos symptômes 5

Appliquez l'hygiène des mains et Appliquez l'étiquettes respiratoire 5

Consignes en matière d'identification du personnel et de circulation dans l'Hôpital..... 5

Cafétéria..... 6

Consignes en matière de prévention des infections..... 7

Pour communiquer avec les ressources humaines, le bureau de santé et la liste de rappel..... 7

Déclaration obligatoire 8

QUESTIONS & RÉPONSES..... 9

Mesures d'isolement 9

 Quelles sont les mesures d'isolement en vigueur ?..... 9

 Personne salariée de 70 ans et plus 13

 Personne salariée immunosupprimée 14

 Pour la travailleuse enceinte ou qui allaite 14

Dépistages des employés..... 15

 À qui puis-je m'adresser si j'éprouve des symptômes ? 15

Vacances (congés annuels), fériés et autres congés..... 16

 Dans le contexte actuel, puis-je annuler mes congés et vacances autorisées ? 16

 Est-ce que mes congés préalablement autorisés seront annulés? 16

 Puis-je obtenir un nouveau congé dans les prochains jours? 16

 Est-ce que je peux être appelé à revenir au travail durant mes vacances ou mon congé? 16

 Est-ce que les frais afférents au report ou à l'annulation de mon voyage seront remboursés?..... 16



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

Disponibilités à temps partiel réputées à temps complet suivant l'arrêté ministériel 2020-007	17
Si une personne salariée travaille normalement deux jours à un établissement et deux jours à un autre, comment sera répartie l'offre de disponibilité additionnelle d'une journée ?	17
Quelles sont les journées où la personne salariée est réputée avoir donné une disponibilité additionnelle ?	17
Qu'arrive-t-il si la personne salariée refuse de donner des disponibilités additionnelles ou de travailler le nombre d'heures d'une personne salariée à temps complet après avoir été assignée par son employeur ?	17
Déplacement dans un autre service ou centres d'activités, dans un autre titre d'emploi ou sur un autre quart de travail suivant l'arrêté ministériel 2020-007.....	17
Est-ce que je pourrais être appelé à changer de service ou de centres d'activités, de fonction\ tâches ou de quart de travail?	17
Horaire de travail de 12 heures suivant l'arrêté ministériel 2020-007 suivant l'arrêté ministériel 2020-007.....	18
Respect des disponibilités et présence requise au travail	18
Temps supplémentaire	18
Et si je souhaite effectuer du temps supplémentaire...?	18
Primes COVID suivant l'arrêté ministériel 2020-015 du 4 avril 2020	19
Télétravail	19
Est-ce que je peux travailler de la maison?	19
L'école et les garderies.....	20
L'école ou la garderie de mes enfants est fermée, est-ce que je peux demeurer auprès d'eux?	20
Je n'ai pas la possibilité de faire garder mes enfants puis-je les amener au travail?	20



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

COMMENT ET OÙ OBTENIR DE L'INFORMATION EN PLUS DE CE DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Via vos gestionnaires pour la gestion courante en milieu de travail

Par Internet : quebec.ca/coronavirus

Ligne téléphonique : 1-877-644-4545 (selon les plus récentes directives)

Pour connaître les plus récentes informations concernant l'Hôpital, vous pouvez consulter :

Les multiples écrans présents dans l'Hôpital

la page Internet de l'Hôpital <https://hopitalmarie-clarac.qc.ca/covid-19/>

Ainsi que ses nouvelles pages (de l'externe) :

Facebook <https://www.facebook.com/hopitalmarieclarac>



Si vous vivez de la détresse,

Parlez ! N'hésitez pas à avoir recours aux ressources disponibles !
Programme d'aide aux employés 24/7 : Morneau Shepell 1-800-361-2433

Consultez également le document suivant :

[Stress, anxiété et déprime associés à la maladie à coronavirus COVID-10](#)



CONSIGNES : SURVEILLANCE DES SYMPTÔMES ET HYGIÈNE

Voici les toutes les consignes touchant le personnel pour le fonctionnement dans notre Hôpital.

SURVEILLENZ VOS SYMPTÔMES

- Fièvre
- Toux / difficultés respiratoires
- Mal de gorge
- Diarrhée/vomissement

APPLIQUEZ L'HYGIÈNE DES MAINS ET APPLIQUEZ L'ÉTIQUETTES RESPIRATOIRE

- Éternuez ou tousez dans le creux de votre coude en couvrant bien votre nez et votre bouche afin de réduire la propagation des germes
- Si vous utilisez un mouchoir en papier, jetez-le dès que possible et LAVEZ-VOUS les mains
- Évitez de toucher votre visage
- Lavez régulièrement vos mains au cours de la journée

CONSIGNES EN MATIÈRE D'IDENTIFICATION DU PERSONNEL ET DE CIRCULATION DANS L'HÔPITAL

- Port de la **carte d'employé** et de la **carte d'accès magnétique** en tout temps (**Obligatoire**)
- **Prendre des rendez-vous** plutôt que vous présentez dans un service/bureau d'une autre direction sans vous annoncer.
- Éviter les rassemblements d'employés (**3 employés et plus constitue un rassemblement**).
- Les employés doivent rentrer dans l'Hôpital via l'entrée des employés ou par le stationnement intérieur. L'entrée principale est réservée aux usagers et visiteurs.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel



- Lavez vos les mains à votre arrivée et votre sortie de l'Hôpital.
- Limiter la circulation dans l'Hôpital (privilégier les appels téléphoniques et les courriels si possible)
- Limiter au minimum la circulation entre l'hôpital et l'école.
- **Maintenir une distance d'environ 1 mètre** avec les autres personnes.

CAFÉTÉRIA

- La livraison de nourriture d'un restaurant est interdite
- Le bar à salade est fermé
- Pour la soupe, nous vous la servons afin d'éviter les manipulations
- Éviter de manger à la cafétéria si vous avez un bureau ou un espace réservé au personnel pour manger (ex pour le personnel des soins palliatifs):
 - o Les récipients pour apporter sont sans frais
 - o Les plateaux et les ustensiles doivent rester à la cafétéria
- Si vous devez manger à la cafétéria car vous n'avez pas de bureau ou d'espace réservé au personnel pour manger (ex pour le personnel des soins palliatifs):
 - o Ne pas déplacer les chaises ni les tables pour les rapprocher ! ;
 - o Les plateaux et les ustensiles doivent rester à la cafétéria



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

CONSIGNES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES INFECTIONS

- Respecter et appliquer rigoureusement les pratiques concernant **l'hygiène des mains** et **l'étiquette respiratoire**
- Si vous avez des contacts avec les usagers, apporter des vêtements de rechange afin de **vous changer de tenue vestimentaire** lorsque vous quittez l'Hôpital.
- Si vous avez des quarts consécutifs de travail entre les soins palliatifs et la réadaptation, apporter des vêtements de rechange afin de **vous changer de tenue vestimentaire**.
- **Si vous avez les cheveux longs, attachez-les afin d'éviter qu'ils ne touchent votre visage.**
- **Maintenir une distance d'environ 1 mètre** avec les autres personnes.
- Désinfecter vos cellulaires ! Ceux-ci sont des agents de transmission de virus importants qu'on ne peut pas négliger !
- Ne partagez pas vos objets personnels/outils de travail ou désinfectez les ! (ex. crayons, etc).

POUR COMMUNIQUER AVEC LES RESSOURCES HUMAINES, LE BUREAU DE SANTÉ ET LA LISTE DE RAPPEL

Si vous souhaitez communiquer avec les **ressources humaines** ou le **bureau de santé** ou la **liste de rappel**, nous vous demandons de le faire par téléphone ou courriel. Si un rencontre en personne est nécessaire, prendre rendez-vous au préalable au lieu de vous présenter sans vous annoncer. Nous vous assurons d'être rapidement disponibles.

- Liste de rappel : 342
- Mary-Claude : 287
- Jean-Alain (Bureau de santé) : poste 328
- Dilhia : poste 313
- Jasmin : poste 333
- Pierre-Luc : poste 314
- Frédérique : poste 315



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

DÉCLARATION OBLIGATOIRE

Considérant la vulnérabilité de notre clientèle, tout personnel qui a été en contact avec une personne infectée ou qui a voyagé à l'extérieur du pays depuis le 12 mars 2020 ou tout personnel qui présenterait des symptômes suspects ou de confirmation positive de COVID-19 et qui omettrait de déclarer cette information à l'employeur ferait preuve de négligence volontaire et pourrait être soumise à des mesures disciplinaires.



QUESTIONS & RÉPONSES

MESURES D'ISOLEMENT

QUELLES SONT LES MESURES D'ISOLEMENT EN VIGUEUR ?

Tous les membres du personnel de la santé dont la date de retour d'un voyage à l'étranger est le 12 mars 2020 ou une date ultérieure doivent demeurer à la maison pour une période de 14 jours civils à compter de la date de leur retour. Cette modalité est maintenue jusqu'à nouvel ordre. Les opportunités de télétravail seront priorisées, lorsque possible.

Tous les membres du personnel de la santé ayant voyagé à l'étranger et dont le retour s'est effectué avant le 12 mars 2020 doivent offrir la prestation de services attendue, tant et aussi longtemps qu'ils sont asymptomatiques. Cependant ces employés doivent se rapporter à leur gestionnaire et prendre les dispositions nécessaires afin de:

- A - Porter un masque de procédure lorsqu'ils sont en contexte de soins pendant une période de 14 jours ;
- B - Se soumettre à une auto-surveillance quotidienne des symptômes par une prise de température 2 fois par jour et une vigilance vis-à-vis l'apparition de tout symptôme respiratoire ;
- C - L'employé dont la prise de température affiche un résultat supérieur à 38 degrés et/ou le moindre symptôme d'allure grippale (fièvre, toux, difficultés respiratoires, mal de gorge), il doit contacter le bureau de santé au poste 328 et ne pas se présenter au travail.

Pour l'ensemble du personnel, veuillez noter que des pièces justificatives seront exigées (billets avions, réservation hôtel, etc.) pour l'aspect touchant la rémunération en période d'isolement.

Quelles sont les obligations de la personne salariée qui a séjourné à l'extérieur du Canada avant l'annonce de la directive ci-haut mentionnée et qui revient au Canada à compter du 12 mars 2020?

À son retour au Canada, la personne salariée qui travaille dans le RSSS sera en isolement obligatoire pendant 14 jours civils (selon le statut). Durant cette période, la personne recevra sa rémunération



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

habituelle. Aussi, la possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste que la personne occupe ou des besoins de l'établissement.

Quelles sont les conséquences si la personne salariée quitte en voyage à l'extérieur du Canada après l'annonce de directive du 12 mars 2020, et ce jusqu'au 16 mars à 23h59 ?

À son retour au Canada, la personne salariée qui travaille dans le RSSS sera placée en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. La possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste que la personne occupe ou des besoins de l'établissement. Advenant qu'il n'y ait pas de possibilité de télétravail, la personne recevra sa rémunération habituelle, selon son statut.

Quelles sont les conséquences pour la personne salariée qui décide de voyager à l'extérieur du Canada à compter du 17 mars 2020 00 h 00?

À son retour au Canada, la personne salariée travaillant dans le RSSS sera placée en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. La possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Quant à la rémunération, s'il n'y a pas de possibilité de télétravail, cette personne ne peut être rémunérée étant donné que les conséquences d'isolement obligatoire étaient déjà connues.

Si cette même personne contracte la COVID-19 pendant son voyage, aux fins d'assurance-salaire, la maladie pourrait ne pas être reconnue au sens de la définition d'invalidité ayant été contractée alors que les risques étaient connus. La possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).

Quelle modalité s'appliquera à une personne salariée asymptomatique qui a été en contact avec la COVID-19 dans le cadre de son travail ou dans la communauté?

Ne vous présentez pas au travail et communiquez dans les meilleurs délais avec le bureau de santé au poste 328. Tout dépendant de la date où s'est produit le contact, vous pourriez être placé en isolement.

Quelle est la rémunération applicable à la personne salariée en situation d'isolement?

S'il s'agit d'un isolement obligatoire décrété par le Directeur national de la santé publique du Québec (DNSP), la rémunération de la personne salariée est la même que si elle était au travail, incluant l'ensemble des primes auxquelles elle a droit, sauf les primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

Pour la personne salariée à temps partiel occasionnel ou la personne temps partiel régulier, elle a aussi droit à la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail, c'est-à-dire les quarts qu'elle aurait occupés, n'eût été de l'isolement obligatoire, à l'exception des primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).

Les dispositions des conventions collectives concernant les personnes saines porteuses de germes ne trouvent pas application puisqu'il n'est pas déterminé si la personne asymptomatique est porteuse ou non de la COVID-19.

S'il s'agit d'un isolement volontaire relié à une recommandation mais n'ayant pas fait l'objet d'une ordonnance par le DNSP, la possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.). Toutefois, si l'isolement est relié à une exposition au travail, les règles de santé et sécurité au travail s'appliquent.

La personne salariée exposée aux risques en dehors de son travail, mais asymptomatique, pour laquelle il a été recommandé par les autorités compétentes d'appliquer l'isolement volontaire, peut-elle bénéficier du régime d'indemnisation de l'assurance salaire?

Non. Pour être admissible au régime d'assurance salaire, il faut répondre à la notion d'invalidité prévue aux conventions collectives qui prévoient les conditions suivantes : un diagnostic; un suivi médical; une incapacité totale d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Or, la condition de la personne salariée asymptomatique ne correspond pas aux conditions ci-haut mentionnées puisqu'il y a absence de diagnostic. Par conséquent, durant cette période d'absence, le gestionnaire peut convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (ponction dans la banque de congés, prise de vacances, reprise de temps accumulé, etc.). Si la situation le permet, après entente avec le gestionnaire, des modalités autres pourraient s'appliquer. D'autres détails devraient suivre dans les jours à venir.

En lien avec la COVID-19, la personne salariée symptomatique, n'ayant pas voyagé à l'extérieur du Canada en attente d'un diagnostic à la suite d'une consultation médicale, a-t-elle droit à une rémunération?

Selon les recommandations de la Direction de la Santé Publique, la personne salariée doit être retirée du travail et doit passer un test de dépistage afin de vérifier si elle a contracté le virus. La personne salariée a d'ailleurs la responsabilité de s'identifier comme travailleur du réseau de la santé afin d'avoir accès aux tests le plus rapidement possible.

Durant la période entre le retrait du travail et le résultat des tests, la personne salariée devra utiliser ses banques maladies/fériés/vacances comme forme de rémunération. La personne salariée ayant



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

un statut de temps partiel, qui est symptomatique, reçoit déjà des bénéfices marginaux en guise de compensation de congés de maladie.

Dans le cas d'un test négatif, la personne salariée pourra revenir au travail en fonction de son état de santé.

Dans le cas d'un test positif, la personne salariée pourra obtenir une rémunération via l'assurance salaire.

La personne salariée ayant contracté la COVID-19, pour laquelle une évaluation médicale a confirmé le diagnostic, a-t-elle droit au régime d'assurance salaire?

Oui. Le résultat positif du test de dépistage est reconnu comme étant un diagnostic faisant l'objet d'un suivi médical et la personne salariée est visée par un isolement potentiel. Par conséquent, la demande d'indemnisation sera acceptée puisqu'elle répond aux critères prévus aux conventions collectives.

Ces modalités particulières, en excluant le volet rémunération, s'appliquent-elles aussi pour les stagiaires et les bénévoles?

Oui. L'établissement a la responsabilité d'assurer la sécurité de ces personnes ainsi que toute personne œuvrant dans l'établissement (ex. : personnel d'encadrement, personnel syndiqué ou non, etc.).

Quel régime d'indemnisation s'appliquera à une personne salariée ayant contracté la COVID-19 dans le cadre de son travail?

La personne salariée pourrait être indemnisée par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles si elle a contracté le virus dans le cadre de son travail. Dans ce cas, les critères d'admissibilité du régime devront être respectés.

Une personne salariée peut-elle refuser de se présenter au travail et de s'isoler volontairement sans qu'elle soit visée par l'isolement obligatoire ?

Non. **Une personne salariée a l'obligation de se présenter au travail si elle n'est pas visée par la mesure d'isolement obligatoire.** Si la personne salariée persiste à ne pas se présenter au travail, elle s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

La personne salariée a-t-elle le droit de refuser de travailler auprès d'usagers atteints de la COVID-19?

Une personne salariée peut exercer un droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), cependant ce droit est limité pour certains emplois, notamment ceux du domaine de la santé. Certaines situations dangereuses font partie intégrante du travail et ce refus pourrait mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui. Si la personne salariée veut s'en prévaloir, elle doit en aviser son gestionnaire.

Mon conjoint ou conjointe est arrivé de voyage après le 12 mars. Dois-je m'isoler dès maintenant ?

Non pas automatiquement. Nous recommandons plutôt d'effectuer une surveillance continue de votre état de santé et celle des membres de votre famille. Si vous éprouvez des symptômes d'allure grippale, vous devez éviter de vous présenter au travail et contacter le bureau de santé au poste 328 et informer la liste de rappel et de votre gestionnaire de votre absence. Vous pouvez aussi contacter le 1-877-644-4545 pour des informations ou si vous vous questionnez sur vos symptômes sur la COVID-19.

PERSONNE SALARIÉE DE 70 ANS ET PLUS

Est-ce qu'une personne salariée âgée de 70 ans et plus peut continuer de travailler?

Oui. Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire interdisant la présence au travail d'une personne âgée de 70 ans et plus, dans le contexte actuel de l'état d'urgence sanitaire. Il s'agit d'une recommandation gouvernementale pour le moment et non d'une ordonnance obligatoire de la Santé publique.

Si la personne salariée âgée de 70 ans et plus souhaite se retirer du travail, l'employeur évaluera la demande en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées pourraient alors être mises en place pour la personne salariée, selon l'évaluation de l'employeur.

La personne salariée qui se retire volontairement du travail ne sera pas rémunérée. Toutefois, la possibilité de télétravail pourrait être évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).



PERSONNE SALARIÉE IMMUNOSUPPRIMÉE

L'employeur doit-il prendre des mesures particulières à l'égard de la personne salariée immunosupprimée?

Oui. La situation de la personne salariée immunosupprimée devra faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur. Si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées pourraient alors être mises en place pour la personne salariée, selon l'évaluation de l'employeur (exemple : port de masque, gants, etc.). Des mesures d'accommodement pourraient également être évaluées par l'employeur selon la situation (exemple : déplacement).

Si le maintien au travail n'est pas possible, l'employeur évaluera la possibilité de télétravail en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Si aucune de ces mesures n'est possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives.

POUR LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

La travailleuse enceinte ou qui allaite, est-ce que des mesures particulières s'appliquent?

Une travailleuse enceinte ou qui allaite et qui est visée par le programme « Pour une maternité sans danger (PMSD) », en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, **doit appliquer les recommandations qui lui ont été transmises via son certificat**. Il appartiendra aux médecins désignés par la Santé publique de revoir les risques et les recommandations, le cas échéant.

En complément, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a émis, le 12 mars dernier, des recommandations en lien avec la COVID-19 et la personne salariée enceinte :

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/maladies-infectieuses/2656_covid_19_recommandations_prevention_travailleuses_enceintes_allaitent.pdf.

Bien qu'il n'y ait pas encore de démonstrations probantes quant aux effets de la COVID-19 sur la personne salariée enceinte et considérant qu'il n'y a actuellement pas de traitement ou de vaccin disponible, l'INSPQ recommande la prudence en assignant la personne salariée enceinte sur un poste ou dans des tâches où elle n'aura pas de contact avec des cas probables ou confirmés de la COVID-19 ou des personnes qui auraient été en contact direct avec ces cas.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

C'est le programme PMSD, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, qui trouve application dans ce contexte selon la procédure suivante :

- La travailleuse peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin;
- Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail (COVID-19). Celui-ci reconnaît les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirme une affectation à des tâches qui ne comportent pas de danger ou un retrait préventif;
- Le danger (COVID-19) doit être présent dans le milieu de travail;

La travailleuse doit :

- Consulter son médecin le plus rapidement possible;
- Obtenir le certificat visant le retrait préventif; et
- Remettre le certificat visant le retrait préventif à son employeur.

Si la personne salariée est admissible au programme PMSD et qu'elle est en retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pourrait être rétroactif. Advenant le refus de la demande, elle n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

DÉPISTAGES DES EMPLOYÉS

À QUI PUIS-JE M'ADRESSER SI J'ÉPROUVE DES SYMPTÔMES ?

Si vous éprouvez des symptômes d'allure grippale, **vous devez obligatoirement éviter de vous présenter au travail et contacter le bureau de santé au poste 328 en tout temps, incluant le soir et la fin de semaine**. Si ça ne répond pas, vous devez laisser un message sur la boîte vocale mais vous devez également informer la liste de rappel et votre gestionnaire de votre absence.

Vous pouvez contacter le 1-877-644-4545 pour des informations ou si vous vous questionnez sur vos symptômes sur la COVID-19.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

VACANCES (CONGÉS ANNUELS), FÉRIÉS ET AUTRES CONGÉS

DANS LE CONTEXTE ACTUEL, PUIS-JE ANNULER MES CONGÉS ET VACANCES AUTORISÉES ?

Oui. Vous devez informer votre gestionnaire et faire les liens nécessaires pour les reporter. Toutefois, la date de prise effective sera à déterminer ultérieurement et il sera impossible de garantir la nouvelle date de prise effective. À ce jour, vous pouvez si vous désirez, également maintenir vos dates de congés annuels tel qu'autorisés, à moins d'avis contraire en suivi de l'évolution de la pandémie.

EST-CE QUE MES CONGÉS PRÉALABLEMENT AUTORISÉS SERONT ANNULÉS?

Non, pas pour le moment. Toutefois, si la situation évolue rapidement, certaines personnes pourraient se voir annuler ou reporter certains congés selon les besoins en contexte de pandémie.

PUIS-JE OBTENIR UN NOUVEAU CONGÉ DANS LES PROCHAINS JOURS?

Non. Jusqu'à nouvel ordre, toute demande de congé sera refusée à l'exception de certaines circonstances exceptionnelles. Vous devez communiquer avec votre supérieur immédiat.

EST-CE QUE JE PEUX ÊTRE APPELÉ À REVENIR AU TRAVAIL DURANT MES VACANCES OU MON CONGÉ?

Oui, selon l'évolution de la situation, vous pourriez être appelé à revenir au travail.

EST-CE QUE LES FRAIS AFFÉRENTS AU REPORT OU À L'ANNULATION DE MON VOYAGE SERONT REMBOURSÉS?

À ce jour, vous devez vous renseigner auprès de votre compagnie d'assurance ou votre voyageur pour les modalités à cet effet.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

DISPONIBILITÉS À TEMPS PARTIEL RÉPUTÉES À TEMPS COMPLET SUIVANT L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-007

Tout salarié à temps partiel est réputé avoir donné une disponibilité d'un temps complet, selon les heures correspondant à son titre d'emploi. Ce faisant, il est possible que vous soyez assigné en fonction des besoins de main-d'œuvre de l'organisation. Il est possible qu'un salarié temps partiel ne puisse offrir de disponibilité additionnelle. L'organisation pourra utiliser son pouvoir discrétionnaire lors de l'évaluation des motifs invoqués par celle-ci.

SI UNE PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLE NORMALEMENT DEUX JOURS À UN ÉTABLISSEMENT ET DEUX JOURS À UN AUTRE, COMMENT SERA RÉPARTIE L'OFFRE DE DISPONIBILITÉ ADDITIONNELLE D'UNE JOURNÉE ?

La personne salariée devra identifier un premier choix quant à son offre de disponibilité additionnelle. Cependant, en fonction des besoins et des priorités, les employeurs concernés pourraient aussi convenir d'affecter la personne salariée à un seul établissement.

QUELLES SONT LES JOURNÉES OÙ LA PERSONNE SALARIÉE EST RÉPUTÉE AVOIR DONNÉ UNE DISPONIBILITÉ ADDITIONNELLE ?

La personne salariée devra offrir ses disponibilités à l'employeur. À défaut, l'employeur pourra assigner la personne salariée selon ses besoins.

QU'ARRIVE-T-IL SI LA PERSONNE SALARIÉE REFUSE DE DONNER DES DISPONIBILITÉS ADDITIONNELLES OU DE TRAVAILLER LE NOMBRE D'HEURES D'UNE PERSONNE SALARIÉE À TEMPS COMPLET APRÈS AVOIR ÉTÉ ASSIGNÉE PAR SON EMPLOYEUR ?

Selon les motifs et les circonstances invoqués par la personne salariée, l'employeur pourrait lui imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. De plus, elle pourrait se voir imposer des sanctions pénales en vertu de l'article 139 de la *Loi sur la santé publique*.

DÉPLACEMENT DANS UN AUTRE SERVICE OU CENTRES D'ACTIVITÉS, DANS UN AUTRE TITRE D'EMPLOI OU SUR UN AUTRE QUART DE TRAVAIL SUIVANT L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-007

EST-CE QUE JE POURRAIS ÊTRE APPELÉ À CHANGER DE SERVICE OU DE CENTRES D'ACTIVITÉS, DE FONCTION/TÂCHES OU DE QUART DE TRAVAIL ?

Oui, en fonction des besoins de main-d'œuvre, il est fort possible que vous soyez affecté temporairement sur une unité ou service, quart de travail ou dans un titre d'emploi autre que celui pour lequel vous occupez votre emploi, et cela dans la mesure où vous répondez aux exigences normales de la tâche et ce, sans égard à la notion de poste de centre d'activités, de service, de quart de travail,



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

de votre ancienneté ou de toute autre disposition limitant la mobilité du personnel. Aucune personne salariée ne subit de diminution du salaire horaire à la suite d'un déplacement temporaire. Votre chef d'unité ou de service vous informera si vous devez être déplacé temporairement.

HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES SUIVANT L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-007 SUIVANT L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-007

Il est possible, si nous n'avons pas le choix, que vous soyez assigné sur des horaires 12 heures. Nous privilégions actuellement le volontariat, mais s'il était nécessaire, nous pourrions avoir recours aux assignations 12 heures obligatoires. Dans ce cas, la journée régulière de travail deviendrait alors d'une durée de 12 heures. Le temps supplémentaire s'appliquerait en fonction des heures effectuées au-delà de la journée régulière ou de la semaine normale de travail suivant les dispositions de la convention collective. Il importe de préciser que cette mesure ne modifie pas la semaine normale de travail prévue à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du RSSS*.

La règle de l'intervalle minimal entre deux quarts à l'occasion d'un changement de quart demeure applicable aux fins de la détermination de la rémunération en temps supplémentaire, selon les modalités convenues. Il en est de même pour les dispositions prévoyant que le travail effectué durant un congé hebdomadaire est rémunéré en temps supplémentaire.

RESPECT DES DISPONIBILITÉS ET PRÉSENCE REQUISE AU TRAVAIL

Nous sommes très conscients et sensibles aux réalités personnelles que vous vivez tous et toutes dans cette période exceptionnelle. Nous en profitons pour vous remercier de votre travail acharné dans cette période de pandémie. Cependant afin d'être en mesure de toujours répondre aux besoins et à la sécurité de notre clientèle, d'assurer une stabilité aux équipes de travail, il est à noter que tout refus de disponibilité supplémentaire ou d'assignation sera analysé au cas par cas. Des mesures administratives et/ou disciplinaires jusqu'au congédiement pourront en découler. Nous comptons donc sur votre habituelle collaboration.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

ET SI JE SOUHAITE EFFECTUER DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE...?

Vous êtes les bienvenus ! Vous pouvez informer la liste de rappel de vos disponibilités supplémentaires. Nous souhaitons toutefois que vous fournissiez des disponibilités supplémentaires que vous serez en mesure de respecter et non d'annuler à la dernière minute, évidemment à moins de force majeure.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

PRIMES COVID SUIVANT L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL 2020-015 DU 4 AVRIL 2020

Le MSSS a adopté en date 4 avril 2020 de nouvelles mesures salariales liées à la pandémie dont les primes COVID. Considérant les délais pour notre fournisseur de paie à installer ces primes au système salarial, il y a eu forcément un décalage entre la date où ces primes ont pu être traitées dans notre système de paie et la date de dépôt des salaires de cette période de paie générant ainsi un délai pour le paiement des mesures salariales de 4 % et 8 %.

Tenant compte de cette contrainte, l'arrimage suivant a été approuvé par le Ministère de la Santé et des Services sociaux pour le paiement des mesures salariales de 4 % et 8 % :

- Versement en paie 2021-01 (versée le 22 avril) d'un montant forfaitaire de 4 % (For. COVID-19) du salaire applicable pour les heures travaillées de la période du 15 au 28 mars 2020;
- Versement en paie 2021-02 (versée le 6 mai) d'un montant forfaitaire de 4 % du salaire applicable pour les heures travaillées pour la période du 29 mars au 4 avril 2020;
- Début de versement en paie 2021-01 (versée le 22 avril) de la prime MSSS 634 (prime COVID-19) pour tous les salariés admissibles à compter du 5 avril 2020;
- Versement à une période ultérieure du montant forfaitaire de 4 % pour les journées du 13 et 14 mars 2020. Nous coordonnerons avec le fournisseur de paie la période d'application de ce montant selon l'avancement de leurs travaux pour le calcul des sommes aux employés concernés;

Des travaux complémentaires sont faits également afin de cibler les secteurs visés par la mesure salariale de 8%. Lorsque ce sera établi, il y aura des versements complémentaires au montant forfaitaire et de la prime de 4%. La mesure salariale du 8 % du salaire sur les heures travaillées sera donc partagée en deux primes de 4 %, soit les primes MSSS 634 et 635.

La prime de 4% s'applique sur : les heures régulières de travail et sur tout temps supplémentaire. Elle ne s'applique pas sur les heures non travaillées, tel que les jours de maladie, assurances-salaire, vacances, **congé de nuit et de soir, ...**

TÉLÉTRAVAIL

EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER DE LA MAISON?

Le télétravail est encouragé lorsque possible, vous devez discuter de cette possibilité avec votre supérieur immédiat.



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

L'ÉCOLE ET LES GARDERIES

L'ÉCOLE OU LA GARDERIE DE MES ENFANTS EST FERMÉE, EST-CE QUE JE PEUX DEMEURER AUPRÈS D'EUX?

Le ministère de la Famille et le Ministère de l'Éducation ont mis en place des mesures afin de fournir des services de garde d'urgence au personnel et médecins du réseau de la santé et des services sociaux.

Ces mesures seront effectives jusqu'à nouvel ordre. Ces services, pouvant accueillir les enfants âgés de 0 à 13 ans, seront offerts de 7 h à 18 h du lundi au vendredi. Des plages horaires seront ajoutées progressivement, dont le samedi et le dimanche.

Pour les employés dont les enfants fréquentent déjà un service de garde, ils peuvent continuer de l'utiliser selon l'horaire et les conditions habituels.

Pour les enfants de 0 à 5 ans

Pour les enfants de 0 à 5 ans qui n'occupent pas une place dans un service de garde reconnu, vous pourrez obtenir une place dans un service de garde pour la période visée par l'état d'urgence sanitaire. Vous pouvez consulter le localisateur des services de garde (www.mfa.gouv.qc.ca) pour trouver les coordonnées des services offerts dans votre localité ou encore téléphonez au 1 855 336-8568 pour avoir plus d'informations.

Pour les enfants de 4 à 13 ans

Les enfants de 4 à 13 ans pourront être accueillis dans les services de garde d'urgence ouverts dans les écoles situées près des établissements de soins de santé.

Pour de plus amples informations pour l'un ou l'autre des services, nous vous invitons à visiter le <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/services-de-garde-durgence/>

À noter que vous n'aurez pas à déboursier pour l'utilisation de ces services puisque les coûts de cette opération seront assumés par le gouvernement du Québec.

JE N'AI PAS LA POSSIBILITÉ DE FAIRE GARDER MES ENFANTS PUIS-JE LES AMENER AU TRAVAIL?

Non. Dans le contexte actuel, nous ne souhaitons pas que de jeunes enfants soient exposés aux risques inhérents à notre milieu en contexte de pandémie. Veuillez privilégier vos réseaux pour la garde de vos enfants.



Au cœur de vos besoins!



COVID-19 : Consignes et Questions & réponses au personnel

Les informations du présent document sont tiré en partie des documents officiels provenant entre autres, du Ministère de la santé et des services sociaux, du CPNSSS et de l'Association des établissements privés-conventionnés.