



# GUIDE DE RÉFÉRENCE – 28 juin 2021

- Mesures prévues aux arrêtés ministériels 2021-024, 2021-028, 2021-032 et 2021-046 portant sur la vaccination et le dépistage

Le présent guide de référence vise l'application des mesures qui découlent de l'[arrêté ministériel 2021-024](#) (ci-après l'Arrêté) ainsi que de l'[arrêté ministériel 2021-028](#), de l'[arrêté ministériel 2021-032](#) et de l'[arrêté ministériel 2021-046](#) qui sont venus modifier certaines mesures prévues à l'Arrêté.

Les informations fournies dans le présent guide visent le personnel des catégories 1 à 4, de même que les personnes syndiquables non syndiquées (SNS), le personnel embauché via arrêté ministériel 2020-007 et s'appliquent avec les adaptations nécessaires aux autres personnes visées.

**Ainsi, certaines informations indiquées dans les guides de référence des 15 et 22 avril ainsi que du 17 mai 2021 sont modifiées par celles du présent guide. Les noms des sections suivent la même séquence que celle des guides des 15 avril, 22 avril et 17 mai 2021. Aux fins de faciliter le repérage des informations amendées ou ajoutées, celles-ci suivront les indications visuelles suivantes :**

**Texte surligné** : informations amendées ou ajoutées    ~~Texte rayé~~ : informations retirées

## MILIEUX VISÉS

**Q.1** Quels sont les milieux visés par l'Arrêté?

**R** Les milieux visés sont les suivants :

- Les urgences (à l'exception des urgences psychiatriques).
- Les unités de soins intensifs (à l'exception des soins intensifs psychiatriques).
- Les cliniques dédiées (dépistage, évaluation et vaccination) à la COVID-19.
- Les unités identifiées par un établissement afin de regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19.
- Les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) (publics et privés conventionnés).
- Les autres unités d'hébergement.
- Les unités de pneumologie.
- Les établissements de santé et de services sociaux privés non conventionnés (EPNC).
- Les services hospitaliers, incluant les services ambulatoires, dédiés à la cancérologie.

**Q.2** Est-ce que les milieux visés par l'Arrêté sont uniquement les milieux ayant une éclosion de COVID-19?

**R** Non. Ils sont visés, qu'il y ait une éclosion de COVID-19 ou non.

**Q.3** Que désignent les mots « autres unités d'hébergement »?

**R** Ce sont des milieux où sont hébergés (ou admis) des usagers de diverses missions du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), autres que celles des centres hospitaliers ou CHSLD. Par exemple, une unité de vie en centre jeunesse ou une ressource à assistance continue (RAC) ou un milieu de vie (ce qui inclut les résidences privées des usagers) où sont dispensés des soins à domicile. Cela inclut aussi l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (INPL Philippe-Pinel) à l'exception de ses services externes.

**Q.4** Est-ce que les unités où sont hospitalisés des usagers dans un centre hospitalier (soins généraux et soins psychiatriques) sont considérées comme « autre unité d'hébergement » au sens de l'Arrêté?

**R** Non. Puisqu'elles ne sont pas considérées comme des milieux de vie qui hébergent des usagers de diverses missions du réseau de la santé et des services sociaux à l'exception de l'INPL Philippe-Pinel.

**Q.5** Que désignent les mots « les services hospitaliers dédiés à la cancérologie »?

**R** Ce sont les unités d'hospitalisation oncologie médicale, hémato-oncologie et greffe.

**Q.6** Que désignent les mots « les services ambulatoires dédiés à la cancérologie »?

**R** Ce sont les lieux suivants:

- Les services de radio-oncologie, incluant les aires de consultation et de traitement.
- Les aires de traitements systémiques et d'aphérèses.
- Les secteurs dont les activités se réalisent dans un centre de cancérologie, tel le secteur des consultations externes.

**Q.7** Est-ce que les services hospitaliers, incluant les services ambulatoires, dédiés à la cancérologie et offerts à une clientèle pédiatrique sont également visés?

**R** Oui.

## PERSONNES VISÉES

**Q.1** Qui sont les personnes visées par l'Arrêté?

**R** Les personnes visées sont :

- Le personnel des catégories 1 à 4 qui travaille dans les milieux visés incluant les personnes embauchées temporairement via l'arrêté ministériel 2020-007 (exemple : via « Je contribue »).
- Le personnel de la catégorie 5 notamment, les pharmaciens, les biochimistes cliniques, les médecins, les résidents en médecine et les personnes recrutées par un chercheur ou un organisme voué à la recherche et dont la rémunération provient d'un fonds de recherche et travaillant dans les milieux visés.
- Le personnel d'un établissement public de santé et de services sociaux affecté dans un CHSLD privé non conventionné, dans une résidence privée pour aînés (RPA) ou dans une ressource intermédiaire et de type familial (RI-RTF).
- Le personnel cadre qui travaille dans les milieux visés et qui ont des contacts avec les usagers.
- Les sages-femmes visées par les ententes conclues avec le Regroupement Les Sages-femmes du Québec.
- Les bénévoles qui ont des contacts avec les usagers des milieux visés.
- Le personnel des commissions scolaires, des centres de services scolaires, des collèges, de la fonction publique et des organismes gouvernementaux redéployé dans un milieu visé et qui ont des contacts avec les usagers.
- Les prestataires de services au sens de l'arrêté ministériel 2021-017 dont les services sont retenus pour travailler dans un milieu visé et qui ont des contacts avec les usagers.
- Les stagiaires et étudiants qui ont des contacts avec les usagers dans les milieux visés.
- Le personnel d'un EPNC, à l'exception d'une personne salariée qui effectue des tâches dans les services administratifs.
- Les personnes qui travaillent ou exercent leur profession au sein d'un établissement de santé et de services sociaux dans le cadre d'une entente conclue en vertu de l'article 108 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Exemples :
  - Ententes conclues avec la Croix-Rouge;
  - Ententes conclues avec Ambulance St-Jean.

**Q.2** Est-ce que les médecins sont visés par les mesures?

**R** Non.

**Q.3** Est-ce que les mesures peuvent viser certaines personnes qui effectuent des tâches dans les services administratifs?

**R** Oui. Si elles effectuent des tâches dans des milieux visés et ont des contacts avec des usagers, elles seront visées par les mesures. Par exemple : le personnel administratif de l'urgence. Toutefois, les mesures ne s'appliquent pas au personnel des ressources humaines dont les bureaux ne sont pas situés sur un étage où des soins sont dispensés.

**Q.4** Est-ce que le personnel des secteurs de l'hygiène et salubrité, des services alimentaires et des services techniques qui se déplacent dans les milieux visés est tenu aux mêmes exigences que les personnes visées par l'Arrêté?

**R** Oui. S'il travaille dans les milieux visés, il est contraint de respecter les exigences prévues à l'Arrêté.

**Q.5** Est-ce que les mesures sont applicables tant pour une personne visée travaillant à temps complet que pour celle travaillant à temps partiel?

**R** Oui. L'Arrêté précise certains éléments quant à l'application des mesures aux personnes visées qui travaillent moins de trois jours par semaine. Plus précisément, ces dernières doivent passer un nombre minimum de tests de dépistage de la COVID-19 équivalent au nombre de jours où elles sont présentes au travail. À titre d'exemple, si une personne salariée à temps partiel travaille deux jours par semaine, elle devra passer deux tests par semaine. Le même principe s'applique à la personne salariée à temps complet qui, durant sa semaine de travail, s'absente (par exemple, en raison d'une absence maladie, d'un congé annuel ou d'un congé férié) et travaille moins de trois jours.

**Q.6** Est-ce que les mesures sont applicables pour les personnes visées inscrites à la liste de rappel et qui acceptent un quart de travail?

**R** Oui. Elles sont des personnes visées travaillant à temps partiel.

**Q.7** Est-ce que les mesures prévues à l'Arrêté sont applicables à la personne qui travaille à temps complet et qui se déplace que quelques jours dans les milieux visés?

**R** Oui. À défaut d'être vaccinée, elle devra passer un nombre de tests de dépistage équivalent au nombre de jours où elle travaille dans les milieux visés. Par exemple, une technologue en radiologie qui doit se déplacer qu'une seule fois par semaine dans les milieux visés devra passer un test de dépistage une fois par semaine.

**Q.8** Est-ce que les mesures prévues à l'Arrêté sont applicables à la personne qui travaille seulement quelques heures par jour dans les milieux visés?

**R** Oui. À défaut d'être vaccinée, elle devra passer les tests de dépistage non en fonction du nombre d'heures travaillées dans le milieu visé, mais en fonction du nombre de jours où elle est présente dans ce milieu. Exemples :

- Une personne effectuant des services de soutien à domicile (SAD) et qui ne travaille que 30 minutes deux fois par semaine dans les milieux visés devra passer deux tests de dépistage par semaine.

- Un préposé à l'entretien ménager qui se déplace dans les milieux visés que quelques heures par jour, mais, selon un horaire de temps complet, devra passer trois tests de dépistage par semaine.

## PREUVE DE VACCINATION CONTRE LA COVID-19

**Q.1** Qui devra fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19?

**R** Toutes les personnes visées par l'Arrêté qui travaillent dans les milieux visés.

**Q.2** Quelles sont les preuves de vaccination qui seront acceptées par l'employeur?

**R** Le carnet de vaccination ou toute pièce justificative émanant des autorités compétentes et permettant de confirmer le statut vaccinal de la personne seront acceptés comme preuve de vaccination. À titre d'exemple, un courriel émanant de la direction régionale de la santé publique qui confirme le statut vaccinal de la personne ou le feuillet transmis dans les cliniques de vaccination ou dans les pharmacies sont des pièces justificatives acceptables.

**Q.3** À qui la personne visée devra remettre sa preuve de vaccination?

**R** Elle devra la remettre au service de santé et sécurité du travail de chaque établissement. Ce dernier informera les gestionnaires de la réception de cette preuve.

**Q.4** Est-ce qu'une personne visée doit passer les tests de dépistage si son rendez-vous de vaccination est prévu dans les prochains jours?

**R** Oui. Toute personne non vaccinée contre la COVID-19 ou qui a reçu une dose de vaccin depuis moins de 14 jours devra passer les tests de dépistage.

**Q.5** Est-ce que le prestataire de service ou l'agence de placement de personnel auront la responsabilité de fournir une preuve de vaccination?

**R** Oui. Le prestataire de service qui n'est pas à l'emploi d'une agence et qui travaille dans un milieu visé sera responsable de remettre sa preuve de vaccination à l'établissement. Pour ceux à l'emploi d'une agence, celle-ci sera responsable de transmettre à l'établissement la preuve de vaccination de ses prestataires de services qui travaillent dans les milieux visés à la condition d'obtenir leur autorisation.

**Q.6** Qui a la responsabilité d'informer les agences de placement de personnel et les prestataires de services des obligations qui leur incombent suivant l'Arrêté?

**R** Les établissements sont responsables de communiquer ces obligations aux agences de placement de personnel et aux prestataires de services, le cas échéant.

**Q.7** À qui les bénévoles devront-ils remettre leur preuve de vaccination?

**R** Ils devront la remettre selon la procédure qui aura été adoptée par l'établissement.

**Q.8** Quelle est la conséquence d'un refus de remettre une preuve de vaccination?

**R** En cas de refus, la personne visée devra passer un test de dépistage de la COVID-19 trois fois par semaine ou moins, si elle travaille moins de 3 jours par semaine, et en fournir les résultats à son employeur.

**Q.9** Est-ce qu'une personne qui a une contre-indication médicale à recevoir le vaccin contre la COVID-19 et qui travaille dans les milieux visés devra passer trois tests de dépistage par semaine?

**R** Oui. Elle devra passer ces tests et fournir les preuves des résultats négatifs à son employeur.

### PERSONNE VACCINÉE CONTRE LA COVID-19

**Q.1** Est-ce qu'une personne vaccinée contre la COVID-19 depuis plus de 14 jours devra se faire dépister trois fois par semaine?

**R** Non. Les mesures de dépistage systématique ne s'appliquent pas à celle-ci.

### PERSONNE AYANT CONTRACTÉ LA COVID-19

**Q.1** Quelles sont les obligations de dépistage de la personne qui a contracté la COVID-19?

**R** Si elle n'a pas reçu le vaccin contre la COVID-19, elle n'est pas tenue de passer de test de dépistage dans les 90 jours suivant la date d'apparition du premier symptôme associé à la maladie ou, si elle était asymptomatique, la date du test de dépistage s'étant avéré positif.

**Q.2** Quelle est l'obligation de dépistage de la personne salariée ayant déjà contracté la COVID-19, après la période de 90 jours?

**R** Les obligations sont les mêmes que pour les personnes n'ayant jamais contracté la COVID-19.

### TESTS DE DÉPISTAGE OBLIGATOIRES

**Q.1** À quelle période réfère le mot « semaine » dans l'Arrêté?

**R** La période s'échelonnant du dimanche au samedi.

**Q.2** Quelle est la conséquence pour la personne visée qui refuse de passer des tests de dépistage ou de remettre les résultats de ses tests à son employeur?

**R** Elle devra, si possible, être réaffectée à des tâches visées par son titre d'emploi dans un autre centre d'activité ou un autre service de l'établissement pour lequel elle travaille.

**Q.3** Est-ce que la personne qui accepte de passer les tests de dépistage et qui est dans l'attente de son résultat peut demeurer en poste?

**R** Oui. Comme il s'agit d'un test de dépistage préventif, la personne testée pourra demeurer au travail et sera rémunérée.

**Q.4** Est-ce que les tests de dépistage doivent être effectués nécessairement avant le début du quart de travail de la personne?

**R** Non. Considérant qu'il s'agit d'un test de dépistage préventif, la personne peut être testée pendant son quart de travail.

**Q.5** Est-ce que l'employeur doit rémunérer la personne salariée s'il n'est pas en mesure de lui offrir un test de dépistage pendant ses heures de travail et que celle-ci doit passer ce test dans une clinique qu'il lui désigne?

**R** Oui. Dans ces circonstances, une compensation financière correspondant au temps nécessaire au dépistage sera attribuée à la personne salariée. Ce temps n'est pas reconnu comme du temps travaillé au sens des conventions collectives (temps supplémentaire).

**Q.6** Est-ce que l'employeur doit payer les frais de déplacement de la personne salariée s'il n'est pas en mesure de lui offrir un test de dépistage pendant ses heures de travail et que celle-ci doit passer ce test dans une clinique qu'il lui désigne?

**R** Oui. Dans ces circonstances, les frais de déplacement devront être remboursés selon les modalités applicables en vertu de la politique locale en vigueur.

**Q.7** Est-ce que l'employeur doit rémunérer une personne salariée qui choisit de passer un test de dépistage à l'extérieur de son quart de travail (notamment parce qu'elle souhaite choisir le type de test de dépistage) alors qu'il lui a offert la possibilité de passer un test de dépistage pendant son quart de travail?

**R** Non. Elle n'aura pas droit à la compensation financière ni au remboursement des frais de déplacement.

**Q.8** Quelle sera la conséquence pour les prestataires de services qui refusent d'effectuer les tests de dépistage?

**R** Ils ne pourront plus fournir de services dans les milieux visés ni dans tous les autres secteurs de l'établissement.

**Q.9** Quelle sera la conséquence pour le personnel redéployé qui refuse d'effectuer les tests de dépistage?

**R** Le redéploiement devra cesser.

**Q.10** Quelle sera la conséquence pour les bénévoles qui refusent d'effectuer les tests de dépistages?

**R** Ils ne pourront plus faire de bénévolat dans les milieux visés.

**Q.11** Est-ce que la personne salariée qui est testée positive à la COVID-19 sera indemnisée pendant son isolement?

**R** Les différentes mesures de rémunération et d'indemnisation mises en place pour une personne salariée qui est testée et déclarée positive à la COVID-19 à la suite d'une exposition dans son milieu de travail ou dans d'autres circonstances demeurent applicables.

## RÉAFFECTATION DES PERSONNES VISÉES

**Q.1** Comment s'effectue la réaffectation lorsque la personne refuse de se faire vacciner et de passer les tests de dépistage?

**R** Elle sera réaffectée dans d'autres milieux non visés par l'Arrêté en respect des règles de prévention et contrôle des infections (PCI), ainsi que selon les besoins de main-d'œuvre de l'employeur.

**Q.2** Est-ce que la personne réaffectée dans un autre service ou centre d'activités conserve les primes dont elle bénéficiait?

**R** Non. La personne qui bénéficiait d'une prime de milieu et/ou d'une prime d'inconvénient et qui est réaffectée vers un autre service ou centre d'activités où ces primes ne s'appliquent pas ne les conservera pas.

**Q.3** Est-ce que la réaffectation de la personne visée doit se faire sur le même quart de travail que son poste habituel?

**R** Non. Il n'est pas obligatoire que celle-ci soit réaffectée sur le même quart du travail, mais l'employeur pourra, dans la mesure du possible, tenter d'y parvenir.

**Q.4** Est-ce que l'employeur doit rembourser à la personne réaffectée à l'extérieur de son lieu de travail les frais de kilométrage?

**R** Oui. Si la réaffectation est requise à l'extérieur du port d'attache, l'employeur devra rembourser les frais de déplacement selon les modalités applicables en vertu de la politique locale en vigueur.

**Q.5** Quelle est la conséquence si l'établissement n'est pas en mesure de réaffecter la personne?

**R** Elle ne pourra pas réintégrer son milieu de travail et elle ne sera pas rémunérée.

**Q.6** Quelle est la conséquence si la personne refuse d'être réaffectée?

**R** Elle ne pourra pas réintégrer son milieu de travail et elle ne sera pas rémunérée. De plus, elle s'expose à des mesures disciplinaires telles que la perte d'ancienneté. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement.

**Q.7** Est-ce qu'il sera possible de déplacer des personnes dans les milieux visés en appliquant l'arrêté ministériel 2020-007 en cas de manque d'effectif ou de bris de services dû à la réaffectation de certaines personnes?

**R** Oui. Puisque l'application de l'Arrêté et ses conséquences sur l'absentéisme relié à la COVID-19 constituent un déclencheur en vertu de l'arrêté ministériel 2020-007.

**Q.8** À partir de quel moment, la personne pourra réintégrer son milieu de travail?

**R** Dès qu'elle remet une preuve de vaccination contre la COVID-19 ou le résultat négatif d'un test de dépistage.

**Q.9** Pendant combien de temps la personne qui refuse les réaffectations proposées par l'employeur peut-elle être retirée du travail?

**R** La période de retrait prendra fin au moment où la première des conditions suivantes sera remplie :

- La personne reçoit une dose de vaccin contre la COVID-19 et en présente la preuve.
- La personne accepte de passer les tests de dépistage selon les modalités prévues à l'Arrêté.
- Le moment où l'Arrêté ne sera plus en vigueur.