

GUIDE PORTANT SUR L'ALLÈGEMENT DE CERTAINES MESURES VISANT À PROTÉGER LA SANTÉ DE LA POPULATION DANS LA SITUATION DE PANDÉMIE DE LA COVID-19 – 10 NOVEMBRE 2022

Ce guide vise à informer les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) relativement au décret numéro 1718-2022 pris le 9 novembre 2022 et portant sur l'allègement de certaines mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19.

La prise du décret 1718-2022 modifie notamment l'application de l'arrêté ministériel 2022-033 (AM 2022-033) en matière de vaccination et de dépistage pour le personnel du RSSS.

Le présent guide a été élaboré pour les personnes salariées des catégories 1 à 4 du RSSS. Il s'applique avec les adaptations nécessaires aux autres personnes visées par le retrait de cette mesure.

LEVÉE DE L'OBLIGATION D'ÊTRE ADÉQUATEMENT PROTÉGÉ ET D'EN FOURNIR LA PREUVE, POUR ÊTRE EMBAUCHÉ DANS LE RSSS

Q.1 Est-ce qu'une personne doit présenter une preuve démontrant qu'elle est adéquatement protégée afin d'être embauchée dans le RSSS?

R Non, et ce à compter du 9 novembre 2022.

Q.2 Les modalités du décret visent-elles aussi la main-d'œuvre indépendante et le personnel provenant des agences privées?

R Oui.

LEVÉE DE L'OBLIGATION DE DÉPISTAGE POUR LE PERSONNEL NON ADÉQUATEMENT PROTÉGÉ DÉJÀ À L'EMPLOI DU RSSS

Q.1 Qui est visé par la levée du dépistage obligatoire?

R Toute personne salariée du RSSS ne répondant pas à la définition de « adéquatement protégé » au sens de l'AM 2022-033.

Q.2 À quel moment les personnes salariées qui ont été retirées du travail après avoir refusé de se faire dépister pourront retourner au travail?

R Dès la prise du décret, soit le 9 novembre 2022.

Q.3 Qu'arrive-t-il si une personne salariée déclare des symptômes reliés à la COVID-19?

R Le service santé de l'établissement doit se gouverner selon les règles de la santé publique.

OCTROI DE PRIMES (COVID, MESURES INCITATIVES POUR LE PERSONNEL DE LA CATÉGORIE 1 ET MESURE ESTIVALE TAUX DOUBLE) POUR LE PERSONNEL NON ADÉQUATEMENT PROTÉGÉ

Q.1 Les personnes salariées qui ne répondent pas à la définition de « adéquatement protégé » au sens de l'AM 2022-033 sont-elles admissibles aux primes?

R Oui, à compter du 9 novembre 2022. Elles doivent toutefois répondre aux autres critères d'admissibilité.

Q.2 Les personnes ne répondant pas à la définition de « adéquatement protégé » retrouvent-elles le bénéfice de l'ensemble des primes COVID-19, mesures incitatives de la catégorie 1 et mesures estivales taux double?

R Oui. Voici les primes toujours en vigueur et les primes auxquelles ces personnes sont admissibles ou non admissibles.

Primes de l'AM 2022-033 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022	Primes disponibles	Primes non disponibles
Le montant forfaitaire de 200 \$ pour chaque quart de travail additionnel au poste, les jours de fin de semaine dans l'une des régions socio-sanitaires visées à l'annexe 1, soit : Bas-St-Laurent, Saguenay - Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie et Centre-du-Québec, l'Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval, Lanaudière, Laurentides, et Montérégie.	X	
Le montant forfaitaire de 400 \$ pour chaque quart de travail additionnel au poste, les jours de fin de semaine dans l'une des régions socio-sanitaires visées à l'annexe 2, soit : L'Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie – Îles-de-la-Madeline, Nunavik et Terres-Cries-De-La-Baie-James.	X	
Le montant forfaitaire de 2 000 \$ pour un changement de quart de jour vers un quart défavorable (soir ou nuit) durant 4 semaines consécutives.	X	
La prime de référencement de 500 \$.	X	
Le remboursement de l'équivalent à une année de cotisation pour le paiement du permis d'exercice pour les retraitées, lorsqu'applicable.	X	
Le montant forfaitaire de 4 000 \$ pour la personne salariée en prêt de services dans une région socio-sanitaire éloignée.	X	

Les engagements signés avant le 31 mars 2022 concernant les montants forfaitaires d'un maximum de 15 000 \$ ou de 12 000 \$ pour les personnes qui se sont engagées à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 durant 12 mois.		X
Les engagements concernant les montants forfaitaires d'un maximum de 24 000 \$ pour les personnes qui s'engagent à travailler à temps complet ou à raison de 9/14 dans une région socio-sanitaire éloignée durant 24 mois.	X	
Mesures estivales sur le taux double.	X	
Prêts de services de 4 mois dans les régions nordiques.	X	

Q.3 Quelles sont les mesures à mettre en place avant la réintégration de ces personnes?

R Selon la durée de l'absence, l'établissement doit s'assurer que la personne salariée détient toujours les aptitudes à effectuer les tâches reliées à l'emploi. À défaut, l'établissement doit offrir la formation nécessaire à cette personne salariée. Une vérification du permis d'adhésion à l'ordre professionnel, le cas échéant, est recommandée.

RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL (RI-RTF)

Q.1 Est-ce que les personnes salariées œuvrant auprès des RI-RTF sont visées par le décret?

R Oui. Un guide sera élaboré et transmis sous peu aux milieux concernés.

CADRES

Q.1 Est-ce que le personnel d'encadrement est visé par le décret?

R Oui, avec les adaptations nécessaires.