

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE À TAUX DOUBLE

Questions et réponses

Mise à jour : 18 août 2022

Questions sur l'application de la mesure

1. Qui est admissible à cette mesure?

Les personnes salariées des catégories 1 à 5, incluant les employés syndicables non syndiqués et les employés non syndicables.

2. Les personnes salariées visées par la directive sont-elles admissibles à la mesure, peu importe le centre d'activités dans lequel elles travaillent?

Oui. Pourvu qu'elles répondent aux modalités d'application.

3. Quelles sont les modalités d'application lorsque la prestation de travail est à temps complet (semaine normale de travail)?

La personne salariée qui a le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature), sans égard à ce qu'elle soit titulaire d'un poste à temps complet ou non, et qui effectue un ou des quarts de travail complets en sus de la journée ou de la semaine normale de travail, verra ceux-ci rémunérés en temps supplémentaire à taux double, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé.

À compter du 12 août 16 :00 :

La personne salariée qui effectue un ou des demi-quarts de travail de 4 h en sus de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail sera rémunérée à taux double. Cette mesure ne vise pas les quarts incomplets.

Exemple d'horaire admissible à la mesure :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste	Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir					Travaille quart complet TSx2		

Exemple d'horaire avec prestation de travail à temps complet / admissible à la mesure :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste	Travaille ½ quart TSx2	Régulier Poste	Régulier poste	Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir							

Exemple d'horaire non admissible à la mesure :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit			Travaille quart complet TSx1,5				
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste			Régulier Poste	
Soir							

4. Quelles sont les modalités d'application lorsque la prestation de travail est à temps partiel?

La personne salariée qui ne travaille pas le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature (semaine normale de travail) et qui effectue un ou des quarts de travail complet en temps supplémentaire entre le début du quart de travail de soir le vendredi et la fin du quart de travail de nuit le lundi, est également admissible à la mesure, pourvu qu'elle ait respecté son horaire sept jours avant et sept jours après le quart de travail visé.

À compter du 12 août 16:00 :

La personne salariée qui effectue un ou des demi-quarts de travail de 4 h en temps supplémentaire sera rémunérée à taux double. Cette mesure ne vise pas les quarts incomplets.

Exemple d'horaire admissible à la mesure :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier poste	Régulier Poste	
Soir	Travaille quart complet TSx2						

Exemple d'horaire non admissible à la mesure, car le quart de travail est effectué en dehors de la période visée par la mesure :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	
Jour						Travail quart 12h-20h TSx1,5	
Soir							

Exemple d'horaire avec prestation de travail à temps partiel / admissible à la mesure, car un demi-quart de travail est effectué en temps supplémentaire pendant la fin de semaine :

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier Poste		Régulier Poste		Régulier Poste	Régulier Poste	
Soir	Travaille ½ quart TSx2						

5. La personne salariée qui effectue un quart de travail en temps supplémentaire alors qu'elle s'est absentée pendant les sept (7) jours précédents et les sept (7) jours suivants perd-elle l'admissibilité?

Cela dépend de la situation. Aux fins de l'admissibilité, les heures effectivement travaillées incluent :

- Les heures régulières;
- Les congés sociaux conventionnés (congés mariage, décès, etc.);
- Les jours fériés prévus aux conventions collectives (à l'exception des reports de fériés) *;
- Les congés annuels prévus au calendrier (vacances);
- Les congés parentaux rémunérés, incluant les visites de grossesses;
- Les absences reliées à la COVID-19 (dépistage et isolement);
- Les congés mobiles (congé psychiatrique, congé TGC);
- Les heures effectuées en libérations syndicales.

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

6. Est-ce que les personnes salariées professionnelles (exigence de baccalauréat) sont rémunérées à taux double dès la 36e heure? * Cette modalité pourrait être modifiée à tout moment.

Cela dépend. Les quarts de travail en temps supplémentaires effectués durant la **fin de semaine** (vendredi quart du soir au lundi 8 h) dans un milieu 24/7 seront rémunérés à taux double.

Les quarts de travail de travail effectué durant la semaine, peu importe le milieu, seront rémunérés à taux double après la 40e heure.

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

Oui. À la condition qu'elle ait effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature.

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Régulier 12 h CLSC	Régulier 12 h CLSC		Régulier 12 h CLSC	Régulier 8 h CLSC	Travaille quart de 4 heures Unité de médecine TSx2	
Soir							

8. Exemple : 2 quarts de temps supplémentaire d'une durée de 6 heures effectués la même semaine sont-ils considérés admissibles à la rémunération à taux double?

Non. Par exemple, si une personne salariée doit effectuer 2 quarts consécutifs dans des lieux physiques différents, vous êtes priés de prolonger le quart pour la durée nécessaire au déplacement, et ce, afin de ne pas la pénaliser sur l'application du taux double et de la notion de quart complet.

9. La personne salariée travaillant sur un horaire 4 jours (ex : 4/32, 4/33, etc.) est-elle admissible à la mesure?

Oui. Les personnes salariées sont éligibles aux taux double même si elles ne travaillent pas à temps complet. Cela veut donc dire que si la personne salariée travaille du lundi au jeudi et qu'elle fait un quart supplémentaire lors de sa journée de congé le vendredi, elle sera rémunérée à taux double.

10. La personne salariée travaillant sur un horaire 7/7 est-elle admissible à la mesure?

Oui. Dans le cas où l'horaire de la personne salariée est comblé seulement par des jours de vacances, celle-ci demeure admissible comme une salariée à temps complet.

Toutefois, dans le cas où son horaire comporte des congés non admissibles, tels que congés de maladie ou congés fériés reportés, elle sera alors assujettie aux modalités s'appliquant à la personne salariée offrant une prestation de travail à temps partiel. Cela signifie qu'elle aura accès à la mesure seulement à compter du début du quart de soir le vendredi, jusqu'à la fin du quart de nuit le lundi.

Enfin, toute absence non prévue à l'horaire 7/7 qui n'est pas considérée comme des heures effectivement travaillées aux fins de la mesure et qui surviennent dans les 7 jours avant le quart ou dans les 7 jours suivants feront perdre l'admissibilité.

Exemple de personne salariée admissible à la mesure :

Semaine #1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
Soir							

Semaine #2

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Travaille 7/7	Travaille 7/7		Férié 7/7	Vacances 7/7	Maladie 7/7	
Soir	Travaille quart complet TSx2						

Exemple d'une personne salariée non admissible à la mesure, car ajout d'un congé faisant perdre l'admissibilité :

Semaine #1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour			Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7	Travaille 7/7
Soir							

Semaine #2

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Nuit							
Jour	Travaille 7/7	Maladie non prévue 7/7	Maladie 7/7	Férié 7/7	Vacances 7/7		
Soir	Travaille quart complet TSx1,5						

11. Est-ce que je perds mon admissibilité si je fais un échange congé / échange travail avec un collègue de travail?

Non, toutefois l'échange doit être effectué durant la même période de paie.

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

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

13. Est-ce que le besoin doit être exclusivement relié à une situation en lien avec la COVID-19?

Non. Tout quart de travail effectué en temps supplémentaire, à la demande de l'établissement, peut être rémunéré à taux double, lorsque la personne répond aux modalités d'application.

14. Est-ce que les mesures contenues dans l'arrêté ministériel 2022-033 (montant forfaitaire de 200\$ pour le personnel de la catégorie 1 effectuant un quart durant la fin de semaine) continuent de s'appliquer?

Oui et elle est cumulative.

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

Oui si la personne répond aux modalités d'application.

16. Est-ce applicable pour le personnel embauché temporaire COVID?

Oui. Les personnes embauchées temporairement COVID sont admissibles selon les mêmes conditions.

17. Est-ce que la personne peut cumuler son temps double dans sa banque de temps?

Non.

Une exception est toutefois permise pour les personnes salariées des **blocs opératoires** qui effectuent des quarts de garde et qui doivent s'absenter à la suite d'un rappel au travail

Autres questions

1. Quel code de paies doit être utilisé au relevé de présence?

Les codes de temps supplémentaire habituels (TSX1 ou TSX1½) doivent être utilisés au relevé de présence.

À la suite de chacune des périodes de paie, l'établissement évaluera si la personne salariée a respecté les conditions d'admissibilité. Dans l'affirmative, le demi taux de salaire sera versé à la paie suivante selon le calendrier suivant.

Calendrier de paiement pour le taux double

Date de début de la période de paie	Date de fin de la période de paie	Date de versement de l'ajustement du taux double
2022-07-17*	2022-07-30	2022-08-25
2022-07-31	2022-08-13	2022-09-08
2022-08-14	2022-08-27	2022-09-22
2022-08-28	2022-09-10	2022-10-06
2022-09-11	2022-09-24	2022-10-20
2022-09-25	2022-10-08*	2022-11-03

2. Est-ce que le versement différé a un impact sur le taux d'imposition?

Non. Le taux d'imposition applicable sera le même que celui de la paie concernée par le versement différé.

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

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

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

- Qui n'ont reçu aucune dose de vaccin;
- Qui ont reçu une seule dose de vaccin depuis moins de 7 jours ou plus de 60 jours (sauf s'il s'agit du vaccin Janssen);
- Qui n'ont pas contracté la COVID dans les 60 derniers jours;
- Qui ne sont pas assimilées à une personne adéquatement protégée.
- Cela inclut notamment le personnel temporaire embauché en vertu de l'arrêté ministériel 2020-007, ainsi que la main-d'œuvre indépendante.

4. Est-ce que les étudiants sont admissibles à cette mesure ?

L'étudiant travaillant à temps partiel sera admissible à la mesure du taux double en fonction des modalités et conditions au même titre que la personne travaillant à temps partiel.

5. Est-ce que les journées de vacances fractionnées sont considérées comme des heures effectivement travaillées?

Oui, si les journées de congé sont prévues au calendrier de vacances ou si la demande de congé a été effectuée avant l'annonce de la mesure de taux double, soit avant le 20 juillet 2022.

6. Est-ce que les journées de la banque vacances 5e vague sont considérées comme des heures effectivement travaillées?

Oui, si les journées de congé sont prévues au calendrier de vacances ou si la demande de congé a été effectuée avant l'annonce de la mesure de taux double, soit avant le 20 juillet 2022.