

# INFO COVID-19 – AMENDÉ

## Conditions de travail du RSSS – 11 décembre 2020 (modifié le 18 décembre 2020)

Afin de faciliter le repérage des nouvelles informations, celles-ci sont surlignées en gris.

Afin de répondre aux interrogations concernant l'application des conditions de travail dans le contexte de la COVID-19, le présent document a été préparé avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et constitue un complément aux INFO COVID-19 et aux guides de référence diffusés depuis le 10 mars 2020.

### CONDITIONS APPLICABLES LORS DE LA VACCINATION (COVID-19)

Les dispositions nationales des conventions collectives prévoient qu'une personne salariée devant subir tout examen ou traitement à la demande de l'employeur doit le faire durant ses heures de travail et sans frais.

En conséquence, lorsqu'une personne salariée, désignée selon l'ordre établi par le gouvernement, va se faire vacciner à la demande de l'employeur, elle doit y aller à la période déterminée par celui-ci. Idéalement, l'employeur devrait libérer la personne salariée durant ses heures de travail (scénario 1 du tableau). À défaut de pouvoir libérer la personne salariée durant ses heures de travail, celle-ci devrait aller se faire vacciner soit immédiatement avant ou immédiatement après son quart de travail (scénario 2 du tableau). L'employeur pourrait aussi demander à la personne salariée de se faire vacciner à tout autre moment (scénarios 3 à 5), en privilégiant, dans la mesure du possible, un moment rapproché de son quart de travail afin d'éviter des déplacements.

Hormis le cas de la personne salariée vaccinée pendant son quart de travail (scénario 1), toutes primes, tous suppléments et tous montants forfaitaires prévus aux conventions collectives ainsi qu'aux Arrêtés ministériels ne seront pas versés à la personne salariée lors de la vaccination (scénarios 2, 4 et 5) puisque ce temps n'est pas reconnu comme étant du temps travaillé au sens des conventions collectives. Concernant la personne salariée vaccinée lors d'une journée de congé (scénario 3), elle sera rémunérée conformément à ce qui est prévu aux conventions collectives pour cette journée de congé, sans plus.

De plus, le paiement du temps de déplacement et du kilométrage devra être évalué et considéré selon les principes établis dans les politiques locales d'allocations de déplacement de chaque établissement (exemple : rémunération de la personne salariée selon l'excédent de kilométrages entre le domicile et le port d'attache).

Le tableau ci-après illustre les modalités de rémunération applicables lors de la vaccination.

Scénario	Rémunération	Kilométrage
<b>1. Vaccination faite durant le quart de travail</b>	Aucune perte de rémunération. La personne salariée sera rémunérée comme si elle était au travail.	Si un déplacement est requis à l'extérieur du port d'attache : remboursement selon les modalités applicables en vertu de la politique locale en vigueur à l'établissement.
<b>2. Vaccination faite immédiatement avant ou après le quart de travail</b>	Une compensation financière correspondant au temps nécessaire à la vaccination sera attribuée. Ce temps n'est pas reconnu comme du temps travaillé au sens des conventions collectives (temps supplémentaire).	<i>Idem</i>
<b>3. Vaccination faite lors d'une journée de congé (férié, vacances, <del>congé</del> hebdomadaire, etc.)</b>	La personne salariée sera rémunérée comme elle l'aurait été lors de son congé (aucune rémunération additionnelle).  L'employeur pourrait demander à la personne salariée de se faire vacciner lors de son retour au travail après son congé.	<i>Idem</i>
4. Vaccination faite lors d'un congé hebdomadaire	Une compensation financière correspondant au temps nécessaire à la vaccination sera attribuée. Ce temps n'est pas reconnu comme du temps travaillé au sens des conventions collectives (temps supplémentaire).	<i>Idem</i>
5. Vaccination à un autre moment déterminé par l'employeur	Une compensation financière correspondant au temps nécessaire à la vaccination sera attribuée. Ce temps n'est pas reconnu comme du temps travaillé au sens des conventions collectives (temps supplémentaire).	<i>Idem</i>
6. Vaccination à un moment déterminé par la personne salariée	Aucune rémunération	Aucune indemnisation

