

# Coronavirus COVID-19

2020-06-08

Ce document remplace le communiqué précédent transmis le 30 mars 2020.

## MESURES CONCERNANT LES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL (RI-RTF)

En raison de la progression de la maladie à coronavirus COVID-19 dans le monde **et des défis importants qu'elle a entraînés au Québec**, il est nécessaire de prévoir des mesures temporaires afin de s'assurer que les ressources intermédiaires (RI) et les ressources de type familial (RTF) disposent des moyens nécessaires pour offrir l'intensité des services requis par cette situation. C'est ainsi que les mesures ci-après seront mises en place **rétroactivement au 13 mars 2020** pour une période temporaire, en fonction de l'évolution de la propagation de la COVID-19 et du contexte actuel de l'état d'urgence sanitaire au Québec. Ces mesures sont exceptionnelles et ne font pas partie des ententes collectives ou nationales.

### 1. **Mesure commune financée par le budget RI-RTF, reliée aux dépenses exceptionnelles engagées par les RI-RTF (visées et non visées par la LRR)**

À la suite des recommandations des professionnels de la santé et des services sociaux, des dépenses supplémentaires liées à la COVID-19 seront nécessaires pour les ressources visées par la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (LRR) et celles non visées par la LRR.

Dans la mesure où elles sont **pré**autorisées par l'établissement, ces dépenses seront remboursées sur présentation de pièces justificatives. Voici des exemples de dépenses admissibles<sup>1</sup> :

- Les frais de quarantaine ou d'isolement lorsque l'utilisateur ou la ressource doit être à l'extérieur du milieu de vie (ex. : hôtel);
- Les frais de maintien de contacts virtuels à l'aide d'outils technologiques, lorsque requis pour un ou plusieurs usagers de la ressource;
- Les frais de transport et la consultation en lien avec la COVID-19;
- Les frais liés à l'achat d'équipement de protection individuelle;
- Tout autre frais en lien avec la pandémie et qui n'est pas couvert par les autres programmes (ex. : **papeterie, encre pour impression et photocopies pour les travaux scolaires**).

Les ententes collectives et nationales prévoient que les dépenses effectuées par une ressource et qui doivent être remboursées doivent préalablement être autorisées par l'établissement. Cette mécanique s'applique dans les pratiques courantes et sera maintenue afin de s'assurer que les sommes dépensées respectent les balises convenues.

Dans la mesure où une ressource ne peut se procurer le matériel nécessaire, l'établissement pourra, dans **la mesure du possible**, fournir à la ressource de l'équipement **de protection individuelle (ÉPI)** et du matériel **qui pourrait être** requis par la situation. Toute autre dépense exigée par l'établissement en lien avec la COVID-19 devrait être remboursée.

<sup>1</sup> Il est entendu que la liste ci-dessus pourra être ajustée par le MSSS en fonction de l'évolution de la situation.

## **2. Mesures de soutien propres aux ressources visées par la LRR**

### **2.1 Mesure reliée à l'intensité de service concernant les mesures d'hygiène**

La COVID-19 peut exiger une réorganisation de services pour les ressources visées par la LRR impliquant une nouvelle intensité de services, notamment en lien avec l'ensemble des mesures d'hygiène requises par la situation de pandémie actuelle **afin de prévenir la contagion dans le milieu de vie (ex. : achat de matériel de désinfection, entretien accru du milieu de vie et de mesures d'hygiène)**. Afin de pallier cette nouvelle réalité, une bonification temporaire de vingt pour cent (20 %) des dépenses de fonctionnement raisonnables sera applicable afin de couvrir les mesures d'hygiène à mettre en place par les ressources. **Cette bonification ne couvre pas l'achat d'ÉPI.**

Conséquemment, il ne sera pas requis d'effectuer une demande pour l'obtention d'une RQS concernant l'entretien du milieu de vie (critère # 7), si elle est en lien avec l'application d'une directive émanant d'une autorité compétente demandant des mesures d'hygiène particulières en lien avec la situation de la COVID-19.

**Cette mesure est rétroactive à compter du 13 mars 2020 et le versement sera intégré aux versements anticipés et mensuels prévus aux ententes collectives.**

### **2.2 Mesure reliée à la présence de personnel dans les ressources**

Afin de favoriser la présence de personnel chez les ressources, les mesures exceptionnelles suivantes sont également mises en place de façon temporaire et devront être préautorisées par l'établissement :

- Indemnisation de ces ressources pour le temps supplémentaire des employés et remplaçants compétents déjà en place, généré directement par le contexte actuel de pandémie, et ce, sur présentation de pièces justificatives. Conséquemment, il ne sera pas requis d'effectuer une demande de MSSAE pour l'accompagnement d'un usager suspecté ou confirmé avoir contracté la COVID-19;
- Indemnisation de ces ressources pour les frais reliés à l'utilisation de remplaçants compétents **ou d'employés supplémentaires** engagés pour des raisons inhérentes à la COVID-19, et ce, sur présentation de pièces justificatives. Conséquemment, il ne sera pas requis d'effectuer une demande de MSSAE pour l'accompagnement d'un usager suspecté ou confirmé avoir contracté la COVID-19;
- Possibilité que du personnel des établissements soit prêté temporairement aux ressources qui en font la demande dans certaines circonstances, à la suite d'une évaluation de l'établissement (par l'entremise de la banque de CV ou de leurs employés réguliers). **Le prêt de personnel sera à la charge des établissements.**

### **2.3 Mesure reliée à l'intensité de service en lien avec le confinement des usagers**

**Pour faire suite aux annonces respectivement du 2 avril 2020 par Mme Danielle McCann, ministre de la santé et des services sociaux et du 9 avril 2020, et par Mme Marguerite Blais, ministre responsable des Aînés et des Proches aidants, une mesure a été mise en place afin de reconnaître la plus grande intensité de services que les ressources offrent dans le contexte actuel de confinement à la maison avec les usagers, dû à la pandémie. Cette mesure sera versée sous forme d'un montant fixe de 9,69\$/place occupée, additionné aux dépenses de fonctionnement raisonnables (DRF) pour la portion des frais variables équivalente à 40% de la totalité des DRF. Conséquemment, seules les places occupées par des usagers seront considérées dans le calcul de cette prime.**

Le montant de fixe de 9,69\$/place occupée tient compte de l'ajustement fiscal, prévu à l'Annexe 3 des ententes collectives. Ce coût est déterminé selon l'application du taux accordé pour le critère 4 de la RQS (activités d'intégration socioprofessionnelles ou scolaires), soit 25%. Ce taux est appliqué sur la rétribution correspondant au taux des 60 premiers jours (taux moyen en date du 13 mars 2020 des usagers placés en ressources visées par la LRR). Conséquemment, il ne sera pas requis d'effectuer une demande pour l'obtention d'une RQS concernant les activités d'intégration socioprofessionnelles ou scolaires (critère 4).

La mesure sera calculée et versée aux ressources LRR automatiquement à l'aide du SIRTf, rétroactivement au 13 mars 2020 pour une période de 16 semaines, en considérant une possibilité de prolongation à la demande du MSSS. Le versement mensuel du 15 juin inclura le montant de la rétroactivité et par la suite, la mesure d'aide sera versée lors de chaque paiement mensuel effectué le 15 de chaque mois. La mesure est calculée quotidiennement selon le nombre de places occupées de la ressource et le versement se fera à l'aide des dépenses de fonctionnement raisonnables (DFR) à titre de véhicule de paiement.

Malgré le fait que plusieurs mesures seront versées à l'aide du véhicule des DFR, les établissements devront isoler les sommes versées et reliées à cette mesure et faire une reddition de compte à partir des données du SIRTf. Le MSSS pourra récupérer, le cas échéant, auprès des CISSS/CIUSSS les sommes reçues pour la mesure reliée à l'augmentation de l'intensité de service qui n'auront pas été versées aux ressources.

### **3. Mesures de soutien propres aux ressources non visées par la LRR**

#### **3.1 Versement d'une Somme allouée à titre exceptionnel sous forme d'avance**

Afin de permettre aux ressources non visées par la LRR de répondre aux besoins occasionnés par la présente pandémie, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a versé aux ressources, le 15 avril 2020<sup>2</sup>, une somme exceptionnelle pour les fins suivantes<sup>3</sup> (ci-après désignée la « **Somme allouée** ») :

- Temps supplémentaire occasionné par la présente pandémie;
- Rémunération des gardiens de sécurité lorsque cela est exigé spécifiquement par l'établissement;
- Rémunération de salariés supplémentaires nécessaires pour assurer les services attendus, notamment à l'égard de l'entretien du milieu de vie. Conséquemment, il ne sera pas requis d'effectuer une demande pour l'obtention d'une RQS concernant l'entretien du milieu de vie (critère 5), si elle est en lien avec l'application d'une directive émanant d'une autorité compétente demandant des mesures d'hygiène particulières en lien avec la situation de la COVID-19. Également, il ne sera pas requis d'effectuer une demande de MSSAE pour l'accompagnement d'un usager ayant contracté la COVID-19. La rémunération consentie doit être la même que celle consentie aux salariés de la ressource avant le début de la présente pandémie. Si la ressource offre une rémunération plus élevée, elle le fera à ses frais et la « **Somme allouée** » ne pourra permettre une telle bonification des conditions de travail. En outre, une ressource ne peut utiliser la présente somme afin de bonifier les conditions de travail de ses salariés et des salariés supplémentaires. Toutefois, une ressource qui n'aurait pas suffisamment de liquidité pour assumer les mesures de bonification du salaire du personnel des RI non visées (4 \$/h) ou la prime de reconnaissance de 4% reliée à la COVID-19 pour les autres employés pourrait temporairement utiliser le financement reçu pour la *Mesure de soutien propre aux ressources non visées par la LRR (Somme allouée)*, en attendant de recevoir le financement additionnel à la suite de la reddition de compte.

---

<sup>2</sup> L'entièreté de la somme exceptionnelle a été versée aux RI non visées par la LRR le 15 avril dernier et non 50 %, tel qu'annoncé le 9 avril dernier.

<sup>3</sup> Il est entendu que la liste ci-dessus pourra être ajustée par le MSSS en fonction de l'évolution de la situation.

- Matériel lié à l'hygiène des usagers et des installations rendus nécessaires pour la pandémie. **Ceci n'inclut pas l'achat d'ÉPI.**

Le versement de la « **Somme allouée** » est sujet aux conditions suivantes :

- Elle fera l'objet d'une reddition de comptes. Les RI doivent isoler les dépenses en lien avec cette mesure et donc documenter des dépenses encourues ainsi que conserver toutes pièces justificatives pour des fins de vérifications;
- Au terme de la pandémie, le cas échéant, les établissements récupéreront toute somme non dépensée par la RI. Le cas échéant, ladite récupération sera faite par compensation sur une rétribution future;
- Sans limiter la généralité qui précède, la « Somme allouée » ne pourra servir à rembourser toute somme engagée ou payée avant le 13 mars 2020. De même, la « Somme allouée » ne pourra pas non plus servir à payer tout équipement non lié au respect de l'hygiène des usagers. Par exemple, la « Somme allouée » ne pourra pas être utilisée pour l'achat ou la location de matériel technologique. **Cependant, les dépenses liées au matériel technologique sont prévues dans la mesure commune pour les dépenses exceptionnelles au point n° 1.**

### **3.2 Mesure reliée au prêt de personnel dans les RI non visées**

Tout comme pour les ressources visées par la LRR, il y a possibilité que du personnel des établissements soit prêté temporairement, aux ressources non visées par la LRR qui en font la demande dans certaines circonstances, à la suite d'une évaluation de l'établissement (par l'entremise de la banque de CV ou de leurs employés réguliers). **Le prêt de personnel sera à la charge des établissements.**

### **3.3 Mesure reliée à la bonification du salaire du personnel des RI non visées (4 \$/h)**

Afin de permettre aux RI non visées par la LRR de maintenir leur personnel en place et d'être attractives dans le contexte sans précédent de la COVID-19, une somme est versée directement aux RI afin de leur permettre de bonifier le salaire de leur personnel. Cette somme correspond à une estimation globale basée sur le nombre de places de chaque ressource et est versée en deux occasions qui représentent respectivement 75 % et 25 % de la somme globale. Le premier versement aux ressources a été effectué à partir du 27 avril.

La mesure consiste en une prime horaire de 4,00 \$/h pour les employés des RI non visées par la LRR qui offrent des services de soutien et d'assistance et dont l'admissibilité est définie ci-après. Elle est applicable uniquement sur les heures travaillées, sans bonification pour les heures travaillées en temps supplémentaire. Elle est d'une durée de 16 semaines, en considérant une possibilité de prolongation à la demande du MSSS.

#### **3.3.1 Admissibilité**

Cette prime n'est pas admissible à tous les employés des RI non visées par la LRR.

Elle doit être versée **uniquement** aux employés dont les fonctions sont assimilables à celles d'un préposé aux bénéficiaires, telles que définies à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*. En raison de la particularité du milieu de vie des RI, la notion de préposé aux bénéficiaires inclura l'employé qui contribuera aussi à la dispensation des services de soutien ou d'assistance prévus aux parties 1 et 2 de l'*Instrument de détermination et de classification des services de soutien ou d'assistance (Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial)*.

Nonobstant ce qui précède et de façon non limitative, à moins qu'un employé exerce d'une manière régulière et soutenue les fonctions assimilables à celles d'un préposé aux bénéficiaires telle que définies dans le paragraphe précédent, la prime ne doit pas être versée à un employé dont les fonctions principales sont les suivantes :

- L'employé qui participe à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres;
- L'employé qui assure la sécurité de l'ensemble des propriétés et biens de l'établissement et veille au maintien de l'ordre;
- L'employé qui conçoit des programmes d'activités physiques sécuritaires et adaptées aux besoins de la clientèle dans le but de développer une pratique autonome d'activités physiques significatives et durables;
- L'employé qui conçoit, met en application et évalue des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs;
- L'employé qui exécute des tâches générales telles que : nettoyer, entretenir et ranger le matériel et l'équipement en usage;
- L'employé dont l'occupation est d'assurer la surveillance et l'entretien des résidences;
- L'employé qui accomplit divers travaux d'entretien à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement tout en étant préposé à la surveillance de la propriété.

Le titre d'emploi attribué par les RI non visées par la LRR à leurs employés n'est pas un facteur déterminant dans l'admissibilité de la prime. L'analyse doit être faite en regard des fonctions réellement accomplies par l'employé. Cela signifie qu'il n'est pas nécessaire de porter le titre d'emploi de Préposé aux bénéficiaires pour bénéficier de la prime de 4 \$/h. Il en est ainsi en raison des différents modèles d'organisation des services des RI.

Cette prime ne doit pas être versée au personnel cadre des RI non visées par la LRR, et ce, même si ce dernier effectue des fonctions de préposé aux bénéficiaires durant la pandémie. La notion de cadre comprend toute personne qui assume des responsabilités hiérarchiques, fonctionnelles ou conseil au regard des fonctions de planification, d'organisation, de direction, de coordination et de contrôle. Elle correspond aussi à l'employé qui agit à titre de représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

### **3.3.2 Financement**

Le financement débute à partir du 13 mars 2020. Chaque RI non visée par la LRR étant responsable de la mise en place des conditions de travail de ses employés, notamment du salaire et des avantages sociaux, un montant global a été déterminé en considérant notamment le nombre de places disponibles dans la ressource.

Le versement aux RI non visées par la LRR est fait selon les modalités suivantes : un premier versement correspondant à 75 % a été effectué aux ressources à partir du 27 avril par l'entremise du SIRTF. L'autre 25 % du montant sera versé plus tard, à la suite de l'analyse de la reddition de compte qui devra être fournie par la RI ou à la demande du MSSS.

Afin de tenir compte des charges sociales associées au versement de la prime, pour chaque prime de 4 \$/h versée à un employé, la RI sera compensée à un montant de 4,50 \$ (la mesure est donc financée en tenant compte d'un pourcentage de 12,492 % de charges sociales).

### 3.4 Prime de reconnaissance de 4 % reliée à la COVID-19 pour les autres employés

Également, à la suite de l'annonce du 9 avril 2020, dans un souci d'équité, et en reconnaissance du travail essentiel accompli, la ministre a annoncé l'octroi d'une prime de reconnaissance de 4 % aux RI non visées par la LRR, équivalente à celle octroyée pour les mêmes catégories d'employés du réseau public. Cette somme correspond à une estimation globale, basée sur le nombre de places de chaque ressource. Un premier versement correspondant à 75 % a été effectué aux ressources à partir du 27 avril par l'entremise du SIRTF. L'autre 25 % du montant sera versé plus tard, à la suite de l'analyse de la reddition de compte qui devra être fournie par la RI ou à la demande du MSSS.

Un financement est octroyé pour le versement de la prime de reconnaissance de 4 % afin de permettre de bonifier le salaire de l'ensemble des employés **qui n'offrent pas** directement les services de soutien et d'assistance aux usagers, contrairement aux employés visés par la mesure du 4 \$/h au point 3.3.

#### 3.4.1 Admissibilité

Pour les RI, cette prime est applicable, aux employés concernés, sur l'ensemble des heures travaillées. Cette prime s'applique sur le taux horaire prévu pour le temps régulier, sans égard au fait que les heures soient faites à taux régulier ou à taux supplémentaire.

Cette prime ne doit pas être versée au personnel cadre des RI, et ce, même si ce dernier effectue des fonctions de préposé aux bénéficiaires durant la pandémie. La notion de cadre comprend toute personne qui assume des responsabilités hiérarchiques, fonctionnelles ou conseil au regard des fonctions de planification, d'organisation, de direction, de coordination et de contrôle. Elle correspond aussi à l'employé qui agit à titre de représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

#### 3.4.2 Financement

Le financement débute à compter du 13 mars 2020 pour une période s'échelonnant jusqu'au 31 mai 2020, en considérant une possibilité de prolongation à la demande du MSSS.

Le versement aux RI non visées, sera fait selon les mêmes modalités que celles prévues pour la *Mesure reliée à la bonification du salaire du personnel des RI non visées (4 \$/h)*. Afin de tenir compte des charges sociales associées au versement de la prime, pour chaque prime de 4 % versée à un employé, la RI sera compensée à un taux de 4,50 %.

### 3.5 Reddition de compte pour les mesures financières attribuées aux RI non visées par la LRR

Aux fins de ces mesures, une reddition de compte sera également exigée par le MSSS. Les RI devront fournir une reddition de compte et les pièces justificatives au MSSS afin d'attester des sommes utilisées pour l'ensemble des montants alloués dans le cadre des différentes mesures mises en place depuis le 13 mars 2020 et cela, pour la durée qui sera déterminée par la ministre. La reddition de compte se fera de la façon suivante :

- **Première reddition de compte** : Au plus tard le 30 juin 2020 (ou 15 jours après la fin de l'état d'urgence sanitaire)
- **Deuxième reddition de compte** : Le 15 juillet 2020
- **Redditions de compte subséquentes** : Mensuellement<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Le gabarit de reddition de compte devra être retourné au MSSS pour le 15 de chaque mois, sans exception. Le gabarit devra témoigner de l'ensemble des informations couvrant jusqu'à la période de 14 jours complète la plus récente.

Les sommes non utilisées feront l'objet de récupération au moment déterminé par le MSSS. De plus, il pourrait y avoir récupération de sommes si, à lumière des analyses ministérielles, il s'avère que certains montants ont été utilisés sans respecter les balises fournies.

**Note :** *Le MSSS a identifié des RI n'ayant pas reçu le versement de l'avance exceptionnelle, de la prime horaire de 4 \$ ou de la prime de reconnaissance de 4 %, pour des raisons spécifiques. Lors du paiement mensuel du 15 juin 2020, ces ressources recevront le versement de ces mesures financières et ce, rétroactivement au 13 mars 2020.*