

SPÉCIAL COVID-19

OUTIL DE GESTION

Direction des ressources humaines
et des relations du travail

Rémunération du personnel redéployé dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS)

Date de l'information : 13 mai 2020, 12 h

NOTE IMPORTANTE : La situation avec la COVID-19 évolue rapidement et, en ce sens, les décisions ministérielles et les positions de la Fédération des cégeps évoluent à ce rythme. Les renseignements contenus dans cet outil de gestion proviennent des arrêtés ministériels 2020-007, 2020-015, 2020-017, 2020-019, 2020-020 et 2020-035 et du fichier « Questions et réponses – redéploiement » du 12 mai 2020 et pourraient être révisés, infirmés ou modifiés à tout moment. En cas de doute, nous vous invitons à nous écrire à l'adresse électronique : infoRH_covid19@fedecegeps.qc.ca

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

DATE D'APPLICATION DES ARRÊTÉS 2020-019	L'arrêté s'applique à compter de sa date de signature, soit le 10 avril 2020 et les directives de rémunération ne sont pas rétroactives . Toutefois, la personne salariée, le cadre intermédiaire et le technicien ambulancier se voient octroyer un montant forfaitaire équivalant à la prime qu'ils auraient reçu entre le 13 mars 2020 et le 8 avril 2020.
POSTES BUDGÉTAIRES COVID-19	Il est important de prévoir des postes budgétaires spécifiques à la COVID-19 afin de pouvoir éventuellement effectuer une reddition de comptes ou générer des rapports en lien avec les dépenses et pertes de revenus liées à la COVID-19. Il s'avère essentiel que les éléments de rémunération pour le travail effectué dans le RSSS soient codifiés distinctement de ceux de la rémunération du travail au collège. La liste des codes de revenus créés pour la COVID-19 dans les systèmes de paie devra être transmise aux fournisseurs de système de paie. Il faut prévoir qu'une rétroaction sera requise à la signature des conventions collective
EMPLOYEUR	L'employeur demeure le Collège et ce dernier est réputé agir à titre d'agent payeur pour l'ensemble des heures effectuées par son personnel dans le RSSS, de même que pour les primes applicables et les montants compensatoires. La personne redéployée doit se référer à la direction des ressources humaines du Collège si elle juge que ses droits ne sont pas respectés.
CONDITIONS DE TRAVAIL (Voir ANNEXE 2 : Résumé – Conditions de travail et rémunération du personnel des collèges redéployé dans le réseau de la santé)	Le RSSS déterminera, selon les besoins, les conditions de travail du personnel redéployé relativement aux tâches et aux fonctions, à l'affectation, à l'horaire de travail, à la journée régulière de travail et à la prise de congés avec ou sans solde, et ce, selon le titre d'emploi occupé. Le RSSS aura la responsabilité de s'assurer que le personnel redéployé reçoit l'accueil, l'accompagnement et la formation nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches. Pour les fins de l'accumulation de vacances, de jours de congé de maladie, de l'ancienneté, de l'expérience et du service actif ou du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence, seule la prestation de service prévue au contrat de travail connu et convenu avec le Collège sera comptabilisée . Les heures de travail effectuées dans le RSSS ne seront pas considérées pour les périodes d'évaluation, de probation, d'adaptation ou d'essai.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX (suite)

VACANCES	<p>À LA DEMANDE DU RSSS : Pour le personnel redéployé, les articles relatifs aux congés de toute nature, avec ou sans solde, incluant les vacances, sont modifiés pour permettre à l'employeur, à la demande du RSSS, de suspendre ou d'annuler les congés déjà autorisés, ainsi que de refuser l'octroi de nouveaux congés.</p> <p>Suivant l'annulation des vacances, la personne salariée, actuellement en vacances ou ayant une période de vacances planifiée, se voit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • monnayer automatiquement 50 % de celles-ci à taux simple, sans possibilité de report. • offrir deux options pour l'autre 50 % de ses vacances en cours ou planifiées : <p>Option 1 : reporter cette période de vacances à une date ultérieure à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, qui devra être convenue avec l'employeur;</p> <p>Option 2 : monnayer à taux simple cette période de vacances.</p> <p>Aux fins d'application de cette disposition, si le nombre de jours de vacances restants ou planifiés est impair, une journée est d'abord retranchée aux fins du calcul. Cette journée sera, au choix de la personne salariée, reportée à une date ultérieure à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, qui devra être convenue avec l'employeur ou monnayée à taux simple.</p> <p>À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ : La personne salariée, après autorisation de son employeur, peut monnayer ses journées de vacances au taux et demi de son salaire, en lieu et place de la prise des journées de vacances qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)</p>
FEUILLE DE TEMPS	<p>De façon hebdomadaire, le RSSS transmet par courriel pour chaque personne redéployée le nombre d'heures travaillées par jour (incluant les heures supplémentaires) via une feuille de temps et indiquera les primes et les montants compensatoires applicables (voir <i>Annexe 1 : Extrait du modèle de feuille de temps</i>).</p>
RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> • La personne redéployée continuera de recevoir la même rémunération et autres avantages à valeur pécuniaire que ce qui est prévu à son contrat de travail et à son horaire de travail actuellement connu et convenu. • Des modalités particulières sont prévues à l'égard de toute prestation de travail qui sera offerte au-delà de ce qui est prévu au contrat de travail ou à l'horaire de travail initialement connu et convenu (voir <i>Annexe 2 : Résumé – Conditions de travail et rémunération du personnel des collèges redéployé dans le réseau de la santé</i>).
PRIMES, MONTANTS FORFAITAIRES ET COMPENSATOIRES APPLICABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque personne redéployée, le RSSS indiquera sur la feuille de temps hebdomadaire les montants forfaitaires et compensatoires et les primes applicables, y compris les primes temporaires qui sont prévues aux arrêtés 2020-015, 2020-017, 2020-020 et 2020-035, à moins que la personne redéployée bénéficie d'une prime comparable avec le Collège. • Les primes temporaires de 8 % pour les services prioritaires et de 4 % pour les autres secteurs ne sont pas cotisables au régime de retraite, ne sont pas cumulables et sont calculées au taux simple. • Aux fins de la rémunération de la personne redéployée, la prime temporaire est assimilée à une prime d'inconvénient qu'il sera important de codifier avec un poste budgétaire COVID-19.
DÉDUCTIONS	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble du salaire (éducation et santé) est cotisable aux différents régimes étatiques (RRQ, Assurance emploi, RQAP) sous réserve de l'atteinte des cotisations maximales prévues. • L'ensemble du salaire (éducation et santé), à l'exception des primes applicables et du salaire découlant des heures supplémentaires, est cotisable au régime de retraite (RREGOP ou RRPE). • Les primes d'assurance versées au régime d'assurance collective seront en fonction du salaire prévu au contrat de travail connu et convenu du collège. • Les sommes versées à l'employé redéployé en sus de son traitement habituel seront imposables, car elles représentent une rémunération. • Le collège devra comptabiliser au T4 de l'employé redéployé la rémunération additionnelle perçue dans le cadre du déploiement.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX (suite)

MONTANTS COMPENSATOIRES	<ul style="list-style-type: none"> Allocation pour frais de repas : la personne salariée qui se retrouverait dans une situation de temps supplémentaire si elle faisait partie du RSSS se voit offrir, lorsqu'une période de repas est prévue durant ce quart de travail, une compensation financière de 15,00 \$ (imposable). Le cas échéant, le RSSS cochera la case à cet effet dans la feuille de temps Allocation pour frais de garde : la personne salariée qui effectue un quart complet de travail en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine peut bénéficier d'une allocation équivalant à un montant fixe de 30,00 \$ (non imposable) en compensation des frais de garde d'enfants âgés de 13 ans et moins, sur présentation de pièces justificatives. Le cas échéant, le RSSS cochera la case à cet effet dans la feuille de temps. Frais de déplacement : les modalités du collège s'appliquent, la personne salariée conserve le même port d'attache en cas de déplacement aux fins du calcul des allocations de déplacement.
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Il relève de la responsabilité du RSSS de fournir tout l'équipement et le matériel de protection nécessaire au personnel redéployé.
INVALIDITÉ ET REDÉPLOIEMENT	En cas d'invalidité à l'occasion du redéploiement, les prestations d'assurance salaire seront calculées et versées sur la base du contrat de travail connu et convenu du collège. Actuellement en analyse concernant les chargés de cours.
LES ÉTUDIANTS REDÉPLOYÉS	Le RSSS sera l'employeur des étudiants redéployés et sera responsable de sa rémunération.
FIN DE CONTRAT D'UN EMPLOYÉ EN COURS DE REDÉPLOIEMENT	Si le contrat de travail se termine pendant son redéploiement et que la personne souhaite poursuivre ses activités au sein du RSSS, elle pourrait voir à se faire engager de manière temporaire dans le RSSS ou poursuivre en volontariat via le site jecontribue.qc.ca .
UNITÉ D'ACCRÉDITATION	La personne redéployée conserve la même unité d'accréditation et continue de payer les mêmes cotisations syndicales.

ANNEXE 1 – EXTRAIT DU MODÈLE DE FEUILLE DE TEMPS

- NOTES :
- Il est recommandé de créer un code de revenu pour chacune des colonnes du modèle de feuille de temps Excel afin de faciliter la reddition de compte.
 - Les primes applicables au RSSS s'ajoutent sur toutes les heures effectuées au secteur de la santé (à taux simple).

Prime temporaire, non cotisable aux fins du régime de retraite :
8 % : Services prioritaires
4 % : autres secteurs

Nombre d'heures effectuées dans le RSSS

Répartition des heures selon les primes applicables dans le RSSS

Les données entrées dans « Autres primes » devraient être détaillées dans la section « Commentaires »

Si « Frais de repas » coché : 15 \$ imposable

Si « Frais de garde » coché : 30 \$ non imposable

À VENIR : colonne « Montants forfaitaires »

En lien avec l'arrêté 2020-035 une section sera ajoutée pour les montants forfaitaires

Commentaires:
Si vous avez inscrit une information dans la colonne "Autres primes", veuillez inscrire les spécifications applicables à cet effet. Exemple: le nombre d'heures et le taux de prime

Les informations inscrites dans « Autres primes » devraient être détaillées dans la section « Commentaires ».

Tableau de feuille de temps (Modèle)

* (Unité administrative ou sous-service)	Secteur	Catégorisation	Heures travaillées	Répartition des heures totales selon les primes applicables						Autres primes	
				Total par secteur (ex: 15 min = 0,25)	Soir (4%)	Nuit (11%)	Fin de semaine (4%)	Soins critiques (12%)	Soins critiques spécifiques (6%)		Psychologue
Dimanche	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Lundi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Mardi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Mercredi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Jeudi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Vendredi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
Samedi	1										
	2										
	3										
	4										
	Sous-total										
	TOTAL										

* La colonne avec les numérotations de 1 à 4 vise à permettre d'inscrire les heures effectuées dans les différents secteurs, selon les primes applicables, pour une même journée, lorsque requis.

ANNEXE 2 : Résumé – Conditions de travail et rémunération du personnel des collèges redéployé dans le réseau de la santé

CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL REDÉPLOYÉS

Les conditions de travail ci-dessous s'appliquent pour les différentes catégories de personnel

(enseignants réguliers, enseignants précaires (Chargé de cours et al.), professionnels, employés de soutien et cadres)

TACHES ET FONCTION DE TRAVAIL	AFFECTATION	HORAIRE DE TRAVAIL	JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL	PRISE DE CONGÉ	ACCUMULATION DE VACANCES	ACCUMULATION DE CONGÉ DE MALADIE	ANCIENNETÉ	EXPÉRIENCE	PERMANENCE	PÉRIODE DE PROBATION, D'ESSAI OU D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> Le RSSS déterminera, selon les besoins, les conditions de travail selon le titre d'emploi occupé 					<ul style="list-style-type: none"> Seule la prestation de service prévue au contrat de travail connu et convenu avec le Collège sera comptabilisée. 					

CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Personnel professionnel et de soutien	Toute heure travaillée en sus de celles prévues au contrat de travail sera rémunérée selon le taux prévu à l'échelle de traitement de la classe d'emploi occupé par l'employé du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur redéployé au RSSS. Toutes les dispositions des conventions collectives de des collèges continueront de s'appliquer quant à la rémunération du temps ou du travail supplémentaire.
Personnel enseignant (voir exemples de calcul page suivante)	Le travail exécuté par le personnel enseignant redéployé au-delà de la semaine normale de travail est rémunéré à un taux horaire correspondant à 1/1280 de la rémunération annuelle d'une prestation équivalente à 32 heures par semaine, lequel est majoré de 50 % pour tout travail exécuté au-delà de 40 heures au cours d'une même semaine.
Personnel chargé de cours	Le travail exécuté au-delà de l'horaire de travail déjà connu et convenu pour le chargé de cours redéployé du collège sera rémunéré comme si ce dernier était engagé à titre d'enseignant régulier, et ce, conformément à sa scolarité et son expérience. Si le contrat de travail se termine pendant son redéploiement et que la personne souhaite poursuivre ses activités au sein du RSSS, elle pourrait voir à se faire engager de manière temporaire dans le RSSS ou poursuivre en volontariat via le site jecontribue.qc.ca .
Personnel d'encadrement	Le travail exécuté par le personnel d'encadrement redéployé au-delà de la semaine normale de travail est rémunéré à un taux horaire correspondant à 1/1826,3 de la rémunération annuelle, lequel sera majoré de 50 % pour tout travail exécuté au-delà de 40 heures au cours d'une même semaine.

DÉDUCTIONS

	RRQ	ASSURANCE EMPLOI	RQAP	RREGOP-RRPE	PRIME ASSURANCES COLLECTIVES	COTISATION SYNDICALE	IMPÔTS	T4
Salaire selon contrat de travail connu et convenu (collège)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Salaire RSSS (au-delà du contrat)	✓	✓	✓	✓	-	✓ ⁽¹⁾	✓	✓
Temps supplémentaire RSSS	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓
Primes RSSS	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓
Allocation RSSS - frais de repas	-	-	-	-	-	-	✓	✓
Allocation RSSS - frais de garde	-	-	-	-	-	-	-	-
Montants forfaitaires RSSS (AM 2020-035)	-	-	-	-	-	-	EN VALIDATION	EN VALIDATION

(1) Cotisation syndicale jusqu'à 32,5 heures.

EXEMPLE DE CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR ENSEIGNANTS ET CHARGÉ DE COURS

EXEMPLE 1 : Enseignant à temps plein – 32,5 heures (Échelon 16)

Rémunération de la semaine normale de travail (selon le contrat au collège) Jusqu'à 32,5 heures	Au-delà de la semaine normale de travail De 32,51 à 40 heures	Temps supplémentaire 40,01 heures et +
Paie régulière du collège s'applique	Taux horaire = Salaire annuel divisé par 1 280 Ex. : 82 591/1280 = 64,52 \$	Taux horaire = Salaire annuel divisé par 1 280 et majoré de 50 % Ex. : (82 591/1280 = 64,52 \$)*150% = 96,78 \$/h
Paie habituelle	Nbre d'heures x 64,52 \$	Nbre d'heures x 96,78 \$/h

EXEMPLE 2 : Enseignant à temps partiel – 16 heures (Échelon 16)

Rémunération selon le contrat au collège de 16 heures et jusqu'à 32,5 heures	Au-delà de la semaine normale de travail De 32,51 à 40 heures	Temps supplémentaire 40,01 heures et +
Jusqu'à 16 heures : Paie régulière du collège s'applique	Taux horaire = Salaire annuel basé sur un temps complet selon l'échelon divisé par 1 280 Ex. : 82 591/1280 = 64,52 \$	Taux horaire = Salaire annuel basé sur un temps complet selon l'échelon divisé par 1 280 et majoré de 50 % Ex. : (82 591/1280 = 64,52 \$)*150% = 96,78 \$/h
Au-delà de 16 heures jusqu'à 32,5 heures : Même taux horaire que la paie régulière		
Paie habituelle + heures en sus jusqu'à 32,5 heures	Nbre d'heures x 64,52 \$	Nbre d'heures x 96,78 \$/h

EXEMPLE 3 : Chargé de cours – 45 heures (3 heures par semaine)

Rémunération selon le contrat au collège	Au-delà de la semaine normale de travail De 32,51 à 40 heures	Temps supplémentaire 40,01 heures et +
Jusqu'à 3 heures par semaine : Paie régulière de chargé de cours	Taux horaire = Salaire annuel basé sur un temps complet selon l'échelon divisé par 1 280 Ex. échelon 16 : 82 591/1280 = 64,52 \$	Taux horaire = Salaire annuel basé sur un temps complet selon l'échelon divisé par 1 280 et majoré de 50 % Ex. : (82 591/1280 = 64,52 \$)*150% = 96,78 \$/h
Au-delà des heures au contrat jusqu'à 32,5 heures : Rémunération à titre d'enseignant régulier selon scolarité et expérience. Note : Si le contrat de travail se termine pendant son redéploiement et que la personne souhaite poursuivre ses activités au sein du RSSS, elle pourrait voir à se faire engager de manière temporaire dans le RSSS ou poursuivre en volontariat via le site jecontribue.qc.ca .		
Paie habituelle + heures en sus jusqu'à 32,5 heures	Nbre d'heures x 64,52 \$	Nbre d'heures x 96,78 \$/h

Note : Les primes applicables au RSSS s'ajoutent sur toutes les heures effectuées au secteur de la santé (à taux simple).