

PRIME ESTIVALE

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES,
DES COMMUNICATIONS ET DES AFFAIRES JURIDIQUES

Mise à jour : 26 juillet 2019

Q1 : Quels quarts de travail sont admissibles à la prime estivale?

R1 : Dès qu'une personne effectue un quart de travail sur une deuxième fin de semaine consécutive, elle devient éligible à la mesure. La prime s'applique pour toutes les fins de semaine consécutives qui suivent, y compris les fins de semaines de son horaire habituel. Ainsi, une personne pourrait avoir droit aux mesures sur tous les quarts qu'elle effectue les fins de semaine en temps régulier ou supplémentaire si elle répond à toutes les conditions. Par exemple, si une personne travaille au moins un quart complet la fin de semaine du 13- 14 juillet et qu'elle travaille au moins un quart complet soit en temps régulier ou en temps supplémentaire à toutes les autres fins de semaine subséquentes, la prime sera appliquée sur tous les quarts de travail travaillés la fin de semaine.

Voici un exemple :

Si l'employé respecte toutes les conditions, donc travaille 80% d'un temps complet 14 jours avant et 14 jours après le quart de travail et ne s'absente pas pour les codes de congés pénalisants identifiés, voici comment la prime serait appliquée pour ses présences au travail les fins de semaine admissibles de l'été 2019 :

Dates des fins de semaine été 2019	Quarts travaillés	Prime payée en plus du salaire conventionné	Montant versé sur la paie du :
13-14 juillet	2 quarts réguliers	Aucune	N/A
20-21 juillet	1 quart en temps supplémentaire	75 \$	15 août
27-28 juillet	2 quarts réguliers	150 \$	29 août
3-4 août	1 quart en temps supplémentaire	75 \$	29 août
10-11 août	2 quarts réguliers	150 \$	12 septembre
17-18 août	2 quarts supplémentaires	150 \$	12 septembre
24-25 août	2 quarts réguliers et un quart en temps supplémentaire	225 \$	26 septembre
31 août-1er sept	Aucun quart	0 \$	26 septembre
7-8 septembre	2 quarts réguliers	0 \$ (N'a pas travaillé la fin de semaine précédente)	10 octobre
14-15 septembre	1 quart en temps supplémentaire	75 \$	10 octobre

Total des primes reçues : 900 \$

Q2 : Si l'employé est déjà disponible toutes les fins de semaine, est-ce qu'il a droit à la prime?

R2 : Oui, s'il respecte toutes les conditions.

Q3 : Les employés dont le titre d'emploi n'est pas visé par la mesure administrative ont-ils droit à la prime lorsqu'ils font de la réorganisation sous un titre d'emploi visé?

R3 : Non.

Q4 : Est-ce que les employés qui ont des ententes 7/7 ont droit à la prime?

R4 : Oui, peu importe le congé encodé dans le contexte de son horaire 7/7.

Q5 : Quels sont les codes de paie qui sont comptabilisés dans le 80% travaillé pour la période de paie?

R5 :

- Congés dans le contexte de l'horaire 7/7
- Libérations syndicales
- Congé de nuit
- Congé mobile psy
- Absence/échange
- Congés sociaux conventionnés
- Jours fériés prévus aux conventions collectives
- Congés annuels (vacances au calendrier ou fractionnés)
- Congés parentaux rémunérés

Q6 : Les 14 jours avant le 13 juillet sont-ils applicables pour recevoir la prime?

R6 : Non, la période d'admissibilité pour la comptabilisation du 80 % débute le 7 juillet mais la période d'application de la prime débute la fin de semaine du 20-21 juillet.

Q7 : Les employés qui se manifestent pour un quart, est-ce qu'on encode directement le quart à l'horaire de l'employé?

R7 : Pour la FIQ : Oui, s'il y a un besoin. (TS en continu)

PAB : Selon l'état de la liste de rappel et la procédure de l'installation, nous pouvons prendre en note le nom de l'employé et utiliser les noms une fois nos listes terminées.

Veillez noter toutefois que l'analyse des quarts admissibles se fera par l'information indiquée aux relevés de présence.

Q8 : Personnels infirmiers qui ont un titre d'emploi non énuméré dans la note sont-ils éligibles (1901/3448/1904)?

R8 : Tous les TE infirmières, infirmières auxiliaires et PAB énumérés dans la note sont admissibles.

Q9 : Les employés qui travaillent seulement du lundi au vendredi doivent-ils travailler toutes les fins de semaine pour avoir la prime?

R9 : Non, mais doit travailler 1 quart complet par fin de semaine pour 2 fins de semaine consécutives.

Q10 : Les employés de garde ont-ils droit à la prime?

R10 : S'ils respectent toutes les conditions, dont celle de rentrer au travail pour un quart de 7h et + sur 2 fins de semaine consécutives.

Q11 : Est-ce que l'incitatif s'applique à toutes les unités? (soins, CLSC, etc.)

R11 : Oui.

Q12 : La dépense sera-t-elle imputée dans l'unité administrative du gestionnaire?

R12 : La prime sera imputée dans l'unité administrative où l'employé travaille et sera identifiée dans le rapport financier AS-471.

Q13 : Si la structure de poste est montée sur des quarts incomplets, est-ce qu'on octroie la prime?

R13 : Non, aucune prime ne sera allouée si un employé remplace un quart incomplet durant sa 2e fin de semaine.

Q14 : Si employé à un poste atypique avec des quarts incomplets, est-il admissible lorsqu'il effectue un quart complet sur sa fin de semaine consécutive? À noter qu'il ne fait pas un quart complet sur sa fin de semaine normale de travail.

R14 : Oui, la note du ministère précise que les quarts atypiques sont admissibles. L'employé doit tout de même satisfaire tous les critères et travailler 80% d'un temps complet.

Q15 : Est-ce que les codes échanges seront pénalisants?

R15 : Non, ils ne le sont pas si l'échange est fait en conformité avec ce qui est prévu aux dispositions locales des conventions collectives.

Q16 : Si l'employé est embauché après le 13 juillet, aurait-il droit à la prime?

R16 : Non, l'employé doit déjà être employé du CIUSSS de l'Estrie – CHUS avant le 13 juillet.

Q17 : Quelle est la durée de la mesure administrative?

R17 : À compter du quart de nuit du 13 juillet jusqu'au quart de soir le 15 septembre 2019.