

Coronavirus COVID-19

2021-03-31

Ce document remplace le communiqué précédent transmis le 13 août 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 sont 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 sont 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 préautorisées par l'établissement, ces dépenses sont remboursées sur présentation de pièces justificatives. Voici des exemples de dépenses admissibles¹ :

- 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 reliés à l'achat d'équipement de protection individuelle (ÉPI);
- 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 est 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 peut, dans la mesure du possible, fournir à la ressource de l'ÉPI et du matériel pouvant être requis par la situation. Toute autre dépense exigée par l'établissement en lien avec la COVID-19 devrait être remboursée.

¹ 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 (DFR) est 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 n'est pas requis d'effectuer une demande pour l'obtention d'une Rétribution quotidienne supplémentaire (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 est intégré aux paiements anticipés et mensuels, prévus aux ententes collectives. **Cette mesure, qui avait pris fin le 30 juin 2020, a été prolongée rétroactivement au 1^{er} juillet 2020 et se poursuivra en fonction de la durée de l'urgence sanitaire. Le versement qui a été effectué lors du paiement du 15 janvier 2021 inclut le montant des mois de juillet à décembre 2020, le cas échéant. Les versements subséquents seront intégrés aux versements anticipés et mensuels prévus aux ententes collectives, soit un versement de 60 % le 1^{er} jour du mois et un versement de 40 % le 15^e jour du mois.**

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 doivent 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 n'est pas requis d'effectuer une demande de Mesure reliée aux services de soutien ou d'assistance exceptionnels (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 est 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, 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 est versée sous forme d'un montant fixe de 9,69\$/place occupée,

additionné aux DRF pour la portion des frais variables équivalente à 40 % de la totalité des DRF. Conséquemment, seules les places occupées par des usagers sont 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 socioprofessionnelle ou scolaire), 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 n'est pas requis d'effectuer une demande pour l'obtention d'une RQS concernant les activités d'intégration socioprofessionnelle ou scolaire (critère 4).

La mesure est calculée et versée aux ressources LRR automatiquement à l'aide du *Système d'information sur les ressources intermédiaires et de type familial (SIRTF)*, rétroactivement au 13 mars 2020 et maintenue en fonction de l'évolution de l'urgence sanitaire. Le versement mensuel du 15 juin 2020 incluait le montant de la rétroactivité. Par la suite, la mesure d'aide est versée à 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 fait à l'aide des DFR, à titre de véhicule de paiement.

Malgré le fait que plusieurs mesures sont versées à l'aide du véhicule des DFR, les établissements doivent isoler les sommes versées et reliées à cette mesure et faire une reddition de compte à partir des données du SIRTF. Le ministère de la Santé et des Services sociaux (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 MSSS a versé aux ressources, le 15 avril 2020² une somme exceptionnelle sous forme d'avance (ci-après désignée la « **Somme allouée** »). **La Somme allouée a été renouvelée rétroactivement au 1^{er} juillet 2020 et se poursuivra en fonction de la durée de l'urgence sanitaire. Un montant calculé par le MSSS a été versé lors du paiement mensuel effectué aux RI le 15 mars 2021, au moyen du SIRTF, en fonction des réclamations soumises et analysées jusqu'à cette date.**

² L'entièreté de la somme exceptionnelle a été versée aux RI non visées par la LRR le 15 avril 2020 et non 50 %, tel qu'annoncé le 9 avril 2020.

Cette mesure peut être utilisée pour les fins suivantes³:

- Temps supplémentaire occasionné par la présente pandémie;
- Rémunération des gardiens de sécurité lorsque cela est exigé spécifiquement par l'établissement. **Attention** : Selon la Directive ministérielle DGAPA-009 : *Directive pour les agents de sécurité dans le contexte de la pandémie de Covid-19*, à compter du 3 décembre 2020, la ressource doit inclure les dépenses liées à l'embauche de gardiens de sécurité, préalablement autorisées par l'établissement, dans son formulaire de facturation mensuelle. L'établissement rembourse la dépense lors du paiement mensuel effectué le 15 de chaque mois. Le barème de paiement (COVID-19) Gardien de sécurité est disponible au SIRTf. Les ressources ne doivent pas inclure ces dépenses dans leur reddition de compte. Cette procédure permet d'assurer une uniformité de traitement et d'éviter des dédoublements au niveau des remboursements.
- Rémunération de salariés supplémentaires nécessaires pour assurer les services attendus, notamment à l'égard de l'entretien du milieu de vie. Conséquemment, il n'est 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 n'est 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 pas utiliser la présente somme afin de bonifier les conditions de travail de ses salariés et des salariés supplémentaires.
- Matériel lié à l'hygiène des usagers et des installations rendus nécessaires pour la pandémie. Ceci n'inclut pas l'achat d'ÉPI.

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

Les dépenses couvertes par la *Somme allouée* sont sujettes aux conditions suivantes :

JUSQU'AU 31 MARS 2021	À COMPTER DU 1 ^{ER} AVRIL 2021 ⁴
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reddition de compte au MSSS avec pièces justificatives pour des fins de vérifications; ▪ Validation par le MSSS et ajustement du niveau de financement selon les situations (versements ou récupérations si requis); ▪ Au terme de l'analyse de la reddition de compte, récupération par les établissements sur une rétribution future de toute somme non dépensée par la RI. <p>Sans limiter les généralités qui précèdent, la <i>Somme allouée</i> ne peut servir à rembourser toute somme engagée ou payée avant le 13 mars 2020 et après le 31 mars 2021. De même, la <i>Somme allouée</i> ne peut pas non plus servir à payer tout équipement non lié au respect de l'hygiène des usagers. Par exemple, la <i>Somme allouée</i> ne peut 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.</p> <p>Attention : Même si la dernière période du gabarit antérieur de reddition de compte se termine le 25 mars 2021, les dépenses couvertes par la <i>Somme allouée</i> jusqu'au 31 mars 2021 doivent y être inscrites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilisation du processus habituel de remboursement des dépenses, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ la préautorisation de l'établissement, si requis ; ▪ la transmission à l'établissement de la demande de remboursement par la RI, accompagnée du formulaire de réclamations et des pièces justificatives (tout document attestant l'utilisation des sommes⁵, en respect des balises) ; ▪ le remboursement par l'entremise du SIRTf. <p>L'établissement doit s'assurer que les dépenses engagées par les RI sont conformes aux orientations ministérielles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise à jour du gabarit⁶ et de la procédure de saisie correspondante pour tenir compte des nouvelles modalités de gestion des dépenses couvertes par la <i>Somme allouée</i>. Ainsi, les ressources ne devront plus inscrire ces dépenses dans le gabarit de reddition de compte du MSSS. ▪ Inscription des réclamations et des remboursements de dépenses au SIRTf par les établissements, en fonction des barèmes plus spécifiques créés afin de ventiler chaque type de dépenses requises. <p>Voici des barèmes déjà prévus au SIRTf :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Remboursement de dépenses - COVID-19 - Temps supplémentaire ▪ Remboursement de dépenses - COVID-19 - Gardien de sécurité ▪ Remboursement de dépenses - COVID-19 - Remplaçant compétent / employé ▪ Remboursement de dépenses - COVID-19 - Matériel spécifique à la pandémie

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 est 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

⁴ Le MSSS autorisera un budget maximal par établissement afin de couvrir les dépenses admissibles à cette mesure.

⁵ Les informations transmises par la RI peuvent être non nominatives, en caviardant les renseignements qui permettent d'identifier les salariés, afin d'assurer la confidentialité de leur identité.

⁶ Un nouveau gabarit et la procédure de saisie correspondante permet la poursuite de la reddition de compte par les RI pour la prime horaire de 4 \$ et la prime de reconnaissance de 4 %. Le gabarit de reddition de compte prévu pour les mesures incitatives de 100 \$, de 200 \$ et de 400 \$ demeure en vigueur.

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.

La mesure consiste en une prime horaire de 4,00 \$/h, jusqu'à concurrence du taux horaire maximal de 21,27 \$/h, et ce, à compter du 2 août 2020. Cette mesure est destinée aux 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. De plus, cette mesure sera maintenue en fonction de l'évolution de l'urgence sanitaire.

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 inclut l'employé qui contribue 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 d'encadrement des RI non visées par la LRR, et ce, même si ce dernier effectue des fonctions assimilables à celles d'un préposé aux bénéficiaires durant la pandémie. Les cadres ne sont pas visés par cette mesure. 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. Ainsi, un premier versement correspondant à 75 % a été effectué aux ressources à partir du 27 avril 2020 par l'entremise du SIRTF.

Au regard de l'annonce faite concernant la prolongation de cette mesure, une nouvelle estimation d'un montant global a été effectuée et versée selon les mêmes modalités que celles utilisées lors de l'estimation initiale.

Certains versements résiduels ont commencé à être effectués aux ressources et se poursuivent en fonction de l'analyse des redditions de compte.

Au moment de l'analyse détaillée de chacune des redditions de comptes transmises par les ressources, les montants versés pourront être ajustés pour tenir compte des nouvelles informations recueillies. Ainsi, un versement additionnel ou une récupération pourrait être effectué, selon le cas. Ceux-ci seront pilotés au SIRTF, à la demande du MSSS, par l'équipe spécialisée SIRTF de la Direction générale des technologies de l'information 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 est compensée à un montant de 4,89 \$ (la mesure est donc financée en tenant compte d'un pourcentage de 22,3 % 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 responsable des Aînés et des Proches aidants 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 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. Le financement débute à compter du 13 mars 2020 et sera maintenu en fonction de l'évolution de l'urgence sanitaire.

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 d'encadrement des RI non visées par la LRR, et ce, même si ce dernier effectue des fonctions assimilables à celles d'un préposé aux bénéficiaires durant la pandémie. Les cadres ne sont pas visés par cette mesure. 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

Les modalités prévues pour la *Mesure reliée à la bonification du salaire du personnel des RI non visées (4 \$/h)* s'appliquent pour le versement de cette prime aux RI non visées.

Afin de tenir compte des charges sociales associées au versement de la prime, pour chaque prime de 4 % versée à un employé, la RI est compensée à un taux de 4,89 %.

3.5 Reddition de compte pour les mesures financières attribuées aux RI non visées par la LRR et présentées aux sections 3.1, 3.3 et 3.4

Aux fins de ces mesures, une reddition de compte est également exigée par le MSSS⁷. Les RI doivent 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. **Depuis le 15 juillet 2020**, la reddition de compte **doit être transmise mensuellement, pour le 15 de chaque mois**⁸.

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.

3.6 Mesures incitatives additionnelles pour les RI non visées par la LRR

Le 7 mai 2020, le Premier Ministre du Québec, M. François Legault et le ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du Trésor, M. Christian Dubé, ont annoncé des mesures incitatives totalisant près de 70 millions de dollar mensuellement. Ces mesures ont pour objectif d'encourager le travail à temps plein et de favoriser la rétention des travailleurs de la santé par l'entremise de primes salariales. Dans leur annonce du 7 mai 2020, M. Legault et M. Dubé ont exprimé la volonté que, par équité, les ressources intermédiaires non visées par la LRR reçoivent des subventions afin de bénéficier des mêmes bonifications que celles prévues pour le personnel du Réseau. Par ailleurs, l'application de ces primes aux RI non visées par la LRR nécessite certaines adaptations des modalités prévues à l'arrêté ministériel 2020-035 (« l'Arrêté »), car ce dernier vise exclusivement les employés du Réseau.

3.6.1 Mesure équivalente à la bonification de 100 \$

Afin de permettre aux RI non visées par la LRR de maintenir tout leur personnel en place et d'être équitable avec le personnel du réseau, une somme est versée directement à la RI afin de lui permettre d'offrir une bonification aux mesures déjà en place. Cette bonification correspond à un montant forfaitaire hebdomadaire de 100 \$ versé aux employés à temps plein des RI dont le programme principal est « Soutien à l'autonomie des personnes âgées » (SAPA) et qui répondent aux critères d'admissibilité⁹.

⁷ La reddition de compte des RI au MSSS pour les dépenses couvertes par la *Somme allouée* est prévue jusqu'au 31 mars 2021 (page 5 du présent communiqué).

⁸ Le gabarit devra témoigner de l'ensemble des informations couvrant jusqu'à la période de 7 jours complète la plus récente, **tout comme les mesures incitatives de 100 \$, de 200 \$ et de 400 \$.**

⁹ Les critères d'admissibilité aux mesures incitatives de 100 \$, de 200 \$ et de 400 \$ sont définis aux pages 2 et 3 de la procédure de saisie correspondante, datée du 9 novembre 2020.

3.6.2 Mesure équivalente aux bonifications de 200 \$ et de 400 \$

Les employés à temps plein des RI, dont le programme principal est SAPA et désignées en vertu de l'Arrêté, doivent être réputés à temps plein et répondre aux critères d'admissibilité⁸ pour bénéficier des montants forfaitaires de 200 \$ et de 400 \$, et ce, selon les conditions suivantes :

- **Montant forfaitaire additionnel de 200 \$ après deux semaines de travail consécutives effectivement travaillées**
- **Montant forfaitaire additionnel de 400 \$ après quatre semaines de travail consécutives effectivement travaillées**

Le versement de ces bonifications s'additionne ainsi à la prime de 100 \$.

Ces mesures s'appliquent rétroactivement au 10 mai 2020. Par ailleurs, l'admissibilité à ces bonifications est tributaire notamment des périodes pour lesquelles la RI/la région est désignée en vertu de l'arrêté ministériel 2020-035.

La désignation par région (ou sous-régions) s'effectue lorsque la santé publique ou le ministre de la Santé et des Services sociaux confirme le niveau d'alerte et d'intervention régionale au palier 3 (niveau orange) en référence au Système d'alertes régionales et d'intervention graduelle (COVID-19). La désignation est établie selon la situation le jeudi précédent à 17h. Pour les nouvelles désignations, la période d'application minimale est d'une durée de quatre semaines consécutives et renouvelée jusqu'à avis contraire.

Les ressources non visées par la LRR sont financées en tenant compte des charges sociales qui représentent un pourcentage de 22,3 %.

3.6.3 Modalités de versement

Le versement d'une avance pour les sommes dues aux ressources non visées par la LRR en regard de ces bonifications a été effectué par l'entremise du SIRTFF rétroactivement au 10 mai 2020.

Pour la suite, **de nouvelles avances seront effectuées** afin de couvrir le versement de la bonification de 100 \$ pour les RI dont le programme principal est SAPA. Le versement de la somme résiduelle est tributaire du mécanisme de reddition de compte ci-dessous (section 3.6.4. *Reddition de compte*).

Pour les bonifications de 200 \$ et 400 \$ pour les RI dont le programme principal est SAPA et qui sont désignées en vertu de l'Arrêté ministériel 2020-035, le versement se fera également sous forme d'une avance pour le montant de 600 \$ par employé à temps plein, correspondant au montant maximum possible pour une période de quatre (4) semaines. Le versement de la somme résiduelle est également tributaire de la *Reddition de compte*.

3.6.4 Reddition de compte

Les ressources non visées par la LRR doivent isoler les versements des bonifications et être à même de bien documenter les dépenses encourues en conservant toutes pièces justificatives afin d'attester des sommes utilisées pour l'ensemble des bonifications allouées. La reddition de compte doit se faire à partir d'un gabarit prévu à cet effet **et de la procédure de saisie correspondante**¹⁰. Ce gabarit de reddition de compte doit être retourné au MSSS au plus tard le 15^e jour de chaque mois pour les ressources non visées ayant droit à une ou plusieurs bonifications.

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

¹⁰ Des exemples pour le calcul des bonifications (avec ou sans prorata) sont fournies aux pages 3-5 de la procédure de saisie prévue pour les mesures incitatives de 100 \$, de 200 \$ et de 400 \$.