

## Précisions sur les modalités d'application des arrêtés ministériels 2021-070 et 2021-072 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19 – 19 octobre 2021 (modifié le 21 octobre 2021)

Afin de faciliter le repérage les informations retirées sont rayées et les nouvelles informations sont surlignées en gris.

L'arrêté ministériel 2021-070 (Arrêté 070) du 15 octobre 2021 vient modifier la date d'entrée en vigueur de certaines mesures prévues au décret 1276-2021 adopté par le Conseil des ministres le 24 septembre 2021. De plus, l'arrêté ministériel 2021-072 (Arrêté 072) du 16 octobre 2021 a pour effet de modifier l'arrêté ministériel 2021-024 en plus de préciser certaines modalités applicables aux personnes salariées ne pouvant démontrer être adéquatement protégées.

Le présent document remplace l'Info-COVID-19 du 27 septembre (modifié le 29 septembre) pour tenir compte des présents Arrêtés en plus de présenter des informations additionnelles pertinentes.

Enfin, notez que le présent document est plus particulièrement destiné aux équipes de relations de travail des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

### MESURES INTRODUITES PAR LES ARRÊTÉS

**Q.1** Quelles sont les principales modifications des Arrêté 071 et Arrêté 072?

- R**
- Le report, au 15 novembre 2021, de la date à laquelle les intervenants du secteur de la santé et des services sociaux doivent être adéquatement protégés, à l'exception des intervenants suivants qui sont visés dès le 15 octobre 2021 :
    - Étudiants;
    - Stagiaires;
    - Bénévoles,;
    - Personnes embauchées ou qui commencent à exercer leur profession dans les milieux visés après le 15 octobre 2021;
    - Sous-contractants ne fournissant pas de soins aux usagers ou aux résidents des milieux visés.

~~De plus, le report au 15 novembre 2021 vise tous les milieux mentionnés au décret 1276-2021, à l'exception des suivants pour lesquels les intervenants sont visés dès le 15 octobre 2021 :~~

- ~~○ Entreprises d'économie sociale en aide à domicile;~~

- ~~Corporation d'Urgences-santé;~~
- ~~Titulaires de permis d'exploitation de services ambulanciers;~~
- ~~Héma-Québec;~~
- ~~Institut national de santé publique du Québec;~~
- ~~Service aérien gouvernemental.~~

- La modification des mesures relatives au dépistage prévues à l'arrêté ministériel 2021-024, mesures qui seront applicables jusqu'au 15 novembre 2021, date à laquelle ces mesures seront abrogées;
- La précision quant au statut des intervenants retirés du travail à compter du 15 novembre 2021 qui seront réputés en absence non autorisée;
- La non-admissibilité pour les intervenants n'ayant reçu aucune dose, n'ayant pas contracté la COVID dans les six derniers mois ou n'étant pas assimilés à une personne adéquatement protégée au sens du décret 1276-2021, à compter du 17 octobre 2021, aux primes et forfaitaires COVID, ainsi qu'aux mesures pour le personnel de la catégorie 1;
- La non-admissibilité pour les intervenants n'étant pas adéquatement protégés en date du 15 novembre 2021 aux primes et forfaitaires COVID et aux mesures catégorie 1 à compter de cette date;
- Toutefois, il est important de noter que les préposés aux bénéficiaires demeurent admissibles aux primes de 4 % ou de 8 %, ainsi qu'au montant forfaitaire de 139,75 \$, peu importe leur statut vaccinal tant qu'ils demeurent au travail et qu'ils recevaient déjà lesdites primes ou montants forfaitaires.

## CONDITIONS D'APPLICATION

### PERSONNES VISÉES

**Q.1** Qui est désignés par les termes « intervenants en santé et services sociaux » au sens du décret?

**R** L'ensemble des personnes qui travaillent ou qui interviennent dans un milieu visé, notamment :

- Les personnes, rémunérées ou non, qui ont des contacts directs, avec les usagers.

Exemple : personnel soignant, préposé à l'entretien ménager, bénévole.

- Les personnes qui ont des contacts directs avec les personnes nommées précédemment, notamment par l'utilisation d'espaces communs.

Exemple : Le personnel administratif qui partage la même salle de pause ou de casiers que le personnel soignant.

- Les utilisateurs de locaux dans des milieux visés, notamment les locataires, à des fins commerciales ou non, ainsi que les participants à un événement de quelque

nature qu'il soit, s'ils sont en contact direct avec les usagers ou avec un intervenant visé.

Exemple : La coiffeuse dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ou l'organisme communautaire qui utilise les locaux d'un centre local de services communautaires (CLSC).

La notion de milieux visés est expliquée à la section suivante.

**Q.2** Est-ce que les visiteurs, les personnes proches aidantes ou les accompagnateurs sont visés?

**R** Oui. Toutes les personnes du public de 13 ans et plus qui accèdent à une installation maintenue par un établissement de santé, une ressource intermédiaire (RI), une ressource de type familial (RTF) ou une résidence pour aînés (RPA) doivent être adéquatement protégées depuis le 15 octobre 2021, sous réserve des exceptions mentionnées précédemment.

Pour des exemples, nous vous invitons à consulter le tableau résumé des personnes visées disponible en annexe 1.

**Q.3** Est-ce que certaines personnes sont exemptées de devoir démontrer qu'elles sont adéquatement protégées?

**R** Le décret prévoit certaines exceptions :

- Les usagers qui se présentent dans un milieu visé pour recevoir des soins et des services.
- Une personne qui accompagne : un enfant de moins de 14 ans, une personne inapte à consentir ou une femme qui accouche.
- Un parent ou un tuteur d'un enfant hébergé dans un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation de même que toute personne ayant un droit de visite ordonné par une décision rendue par la Cour du Québec.

Exemple : Les visites supervisées.

- Les visiteurs d'un proche en fin de vie.
- Les personnes dont l'état de santé ou la sécurité requiert un accompagnement qui ne peut être offert par le milieu.

Exemple : Un usager accompagné par un traducteur lorsque le service n'est pas offert par l'établissement.

- Les personnes responsables d'une ressource intermédiaire (RI) et d'une ressource de type familial (RTF), ainsi que les membres de leur famille, lorsqu'ils partagent leur lieu principal de résidence avec des enfants ou des adultes confiés par un établissement public.
- Un agent de la paix ou un pompier qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit se rendre dans un milieu visé.

**Q.4** Quelle est la définition de « personne inapte à consentir »?

**R** Il s'agit d'une personne qui n'est pas en mesure de consentir, soit de façon permanente (exemple : mandat de protection) ou de façon temporaire (exemple : personne inconsciente).

**Q.5** Il est prévu que la personne accompagnatrice lors d'un accouchement n'est pas visée par le décret. Qu'en est-il de la fratrie?

**R** La fratrie doit être adéquatement protégée et se soumettre aux politiques en vigueur dans les établissements concernant, notamment, les heures de visites permises.

**Q.6** Est-ce que les mesures visent le personnel qui effectue des tâches administratives?

**R** Oui. S'il travaille dans un milieu visé où il est en contact direct avec les usagers ou un intervenant visé.

À titre d'exemple, un agent de gestion affecté aux finances qui doit se rendre dans une salle de rencontre située dans un milieu visé, où il peut être en contact direct avec des usagers ou un intervenant visé, devra être adéquatement protégé. Il en est de même lorsqu'il y a une possibilité de partage d'espaces communs comme une cafétéria.

**Q.7** Est-ce que les mesures visent un entrepreneur en construction qui effectue des travaux dans un milieu visé?

**R** Oui. Tous les fournisseurs de services qui se trouvent dans un milieu visé et qui peuvent être en contact direct avec des usagers ou avec un intervenant visé doivent être adéquatement protégés.

**Q.8** Les personnes en télétravail sont-elles visées par le décret?

**R** Non. Si elles offrent leur prestation de travail entièrement en télétravail. Toutefois, dès qu'elles doivent se présenter dans un milieu visé, elles devront démontrer qu'elles sont adéquatement protégées.

**Q.9** Est-ce que le personnel qui effectue l'entretien ménager dans une clinique médicale pendant les heures de fermeture est visé?

**R** Non. Puisqu'il n'a aucun contact direct avec les usagers ou les intervenants visés.

**Q.10** Est-ce que le personnel travaillant à bord des avions-ambulances est visé?

**R** Oui. L'ensemble du personnel de la mission santé du Service aérien gouvernemental est visé. Cela inclut notamment les pilotes et les agents de bord.

**Q.11** Est-ce que les chercheurs et étudiants affectés aux établissements sont visés?

**R** Oui. S'ils sont en contact direct avec des usagers ou un intervenant visé.

**Q.12** Est-ce que le personnel scolaire affecté aux établissements est visé?

**R** Oui. S'il est en contact direct avec les usagers ou un intervenant visé.

**Q.13** Est-ce que l'obligation de démontrer être adéquatement protégé s'applique aux usagers, bénéficiaires et clients qui reçoivent des soins et services de santé dans les milieux visés?

**R** Non.

**Q.14** Quelle est la conséquence pour un visiteur, un bénévole ou une personne proche aidante de ne pas démontrer être adéquatement protégé lorsqu'il se présente dans un milieu visé?

**R** L'accès aux milieux visés lui est refusé.

## MILIEUX VISÉS

**Q.1** Que signifient les termes « installation maintenue par un établissement de santé et de services sociaux » au sens du décret?

**R** Toutes les installations où des soins de santé et des services sociaux sont offerts aux usagers et où travaille un intervenant visé. Ceci inclut notamment :

- Les centres locaux de services communautaires (CLSC), incluant les lieux, où sont dispensés les soins et services;
- Les centres hospitaliers (CH);
- Les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) :
  - CHSLD publics;
  - CHSLD privés non conventionnés;
  - CHSLD privés conventionnés;
- Les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse;
- Les maisons de naissance;
- Les centres de réadaptation.

**Q.2** Est-ce que les ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF) sont visées?

**R** Oui. Toutes les RI-RTF sont visées. Toutefois, les personnes responsables d'une RI et d'une RTF, ainsi que les membres de leur famille, qui partagent leur lieu principal de résidence avec des enfants ou des adultes confiés par un établissement public, n'ont pas à démontrer être adéquatement protégés.

**Q.3** Est-ce qu'un cabinet privé qui offre des soins ou services à domicile est visé?

**R** Oui. Si les soins et services sont rendus par un professionnel énuméré au décret.

**Q.4** Est-ce que tous les organismes communautaires sont visés?

**R** Non. Seuls ceux ayant une entente en vertu de l'article 108 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS) ou qui occupent des locaux au sein d'une installation maintenue par un établissement de santé et de services sociaux.

**Q.5** Un établissement offre des services à des usagers dans un local situé dans un centre commercial. Est-ce que les intervenants doivent être adéquatement protégés même s'il ne s'agit pas d'une installation de l'établissement?

**R** Oui, tout lieu autre qu'une installation maintenue par un établissement de santé et de services sociaux où sont offerts des services par l'établissement est visé. Toutefois, seulement les intervenants qui fournissent les services de santé et les services sociaux sont visés. Ainsi, les autres travailleurs du centre **commercial** ne sont pas visés.

## MODALITÉS D'APPLICATION GÉNÉRALES

### DÉMONSTRATION DU STATUT « ADÉQUATEMENT PROTÉGÉ »

**Q.1** Quelle est la définition de « adéquatement protégé »?

**R** Aux fins du décret, sont considérées adéquatement protégées :

- Les personnes ayant reçu toutes les doses requises selon le type de vaccin administré (1 ou 2 doses) et ce, dans les délais prévus au Protocole d'immunisation du Québec (PIQ).
- Les personnes ayant contracté la COVID-19 au cours des six derniers mois.
- Les personnes ayant contracté la COVID-19 et ayant reçu par la suite une dose de vaccin selon les recommandations du PIQ.
- Les personnes ayant une contre-indication à la vaccination attestée par un professionnel de la santé habilité à poser un diagnostic et inscrites au registre de vaccination maintenu par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

**Q.2** Quelles sont les preuves acceptées par les employeurs?

**R** Le passeport vaccinal demeure la meilleure façon pour une personne de démontrer qu'elle est adéquatement protégée. Toutefois, dans le cas où la personne a eu la COVID 19 au cours des six derniers mois, une preuve de test positif doit être présentée.

**Q.3** À qui le personnel visé doit-il remettre sa preuve démontrant qu'il est adéquatement protégé?

**R** La preuve doit être remise à l'employeur, selon la procédure adoptée par celui-ci. Toutefois, les professionnels visés, membres d'un ordre professionnel, et œuvrant en pratique privée doivent transmettre leur preuve à leur ordre professionnel tel que l'indique le décret.

**Q.4** Une personne qui a des contre-indications médicales à la vaccination doit-elle être retirée du travail?

**R** Non. La personne est maintenue au travail dans ses fonctions usuelles sur présentation de son passeport vaccinal confirmant l'exemption.

**Q.5** Une personne qui est exemptée de la vaccination pour contre-indications médicales devra-t-elle être dépistée de façon continue?

**R** Non. La personne exemptée de la vaccination étant assimilée à une personne adéquatement protégée, ~~elle n'est pas soumise aux mesures de l'arrêté ministériel 2021-024 puisqu'elle est assimilée à une personne adéquatement protégée.~~ Il en est de même pour la personne qui a participé à l'étude clinique menée par Medicago inc.

**Q.6** Une femme enceinte qui ne souhaite pas être vaccinée peut-elle être retirée du travail?

**R** Il n'y pas de contre-indication à la vaccination contre la COVID-19 pour les femmes enceintes et celles-ci doivent donc démontrer à leur employeur qu'elles sont adéquatement protégées lorsqu'elles travaillent dans un milieu visé.

**Q.7** À quel moment les intervenants visés doivent-ils fournir les preuves démontrant qu'ils sont adéquatement protégés?

**R** Les preuves vaccinales doivent être fournies depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021 ou, à défaut, le plus rapidement possible à compter du moment où ces preuves sont disponibles. Toutefois, les sanctions, notamment le retrait du travail en absence non autorisée sans rémunération, sont applicables à compter du 15 novembre 2021.

**Q.8** À compter du 15 novembre 2021, est-ce qu'un intervenant visé pourra travailler, dans les 7 premiers jours suivant sa 2<sup>e</sup> dose de vaccin?

**R** Non. Pour être adéquatement protégé, il doit avoir reçu sa 2<sup>e</sup> dose de vaccin depuis 7 jours ou plus.

**Q.9** Est-ce que les intervenants visés retirés du travail sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi ou à la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE)?

**R** Ce sont les instances de chaque programme qui doivent se prononcer sur l'admissibilité d'une réclamation. Toutefois, le motif d'absence ne devrait pas donner droit à ces types de prestations. Une personne qui recevrait des prestations pourrait devoir les rembourser, le cas échéant.

**Q.10** À compter du 18 octobre 2021, quelles personnes devront être dépistées en vertu des modifications à l'AM 2021-024 ?

**R** Suivant ces modifications, les personnes suivantes devront être dépistées, à raison de trois fois par semaine, dans la mesure où elles ont des contacts directs avec des personnes à qui sont offerts des soins de santé et des services sociaux :

- La personne qui n'a reçu aucune dose de vaccin;
- La personne qui n'a pas contracté la COVID dans les 6 derniers mois;
- La personne qui n'est pas assimilée à une personne adéquatement protégée.

Afin d'être visée, la personne doit exercer ses fonctions dans l'un de ces milieux :

- une installation maintenue par un établissement de santé et de services sociaux;
- une ressource intermédiaire non visée 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;
- une résidence privée pour aînés, à l'exception de celles de neuf places et moins

À cet effet, le décret prévoit que les personnes qui ont des contre-indications médicales à la vaccination ou qui ont participé à l'étude clinique menée par Medicago inc. sont assimilées à des personnes adéquatement protégées.

Ainsi, les intervenants visés par la vaccination obligatoire en raison du partage d'espaces communs avec des intervenants ayant des contacts directs avec des usagers ne sont pas visés par les modalités de dépistage. À titre d'exemple, le personnel administratif qui travaille dans une aile administrative d'un milieu visé mais qui n'est pas en contact direct avec des usagers ne sera pas soumis aux mesures de dépistage mais devra toutefois être adéquatement protégé en date du 15 novembre 2021.

Par ailleurs, les modalités prévues à l'AM 2021-024 n'ayant pas été modifiées par l'Arrêté 2021-072 demeurent. Ainsi, en plus des personnes mentionnées précédemment, le dépistage obligatoire s'applique aussi à :

- la personne ayant reçu une dose d'un vaccin contre la COVID-19 depuis moins de 14 jours et œuvrant dans l'un des milieux suivants :
  1. les urgences, à l'exception des urgences psychiatriques;
  2. les unités de soins intensifs, à l'exception des soins intensifs psychiatriques;
  3. les cliniques dédiées à la COVID-19, dont celles de dépistage, d'évaluation et de vaccination;
  4. les unités identifiées par un établissement afin d'y regrouper la



- clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19;
5. les centres d'hébergement et de soins de longue durée (publics et privés conventionnés);
  6. les autres unités d'hébergement;
  7. les unités de pneumologie;
  8. Les établissements de santé et de services sociaux privés non conventionnés (EPNC);
  9. les services hospitaliers, incluant les services ambulatoires, dédiés à la cancérologie.

Les personnes suivantes sont toutefois exclues de ces modalités : les étudiants, les stagiaires, les bénévoles, les personnes qui sont embauchées ou qui commencent à exercer leur profession dans les milieux visés après le 15 octobre 2021 et les sous-contractants qui ne fournissent pas de soins aux usagers ou aux résidents des milieux visés. En effet, ces personnes doivent être adéquatement protégées depuis le 15 octobre 2021, à défaut de quoi, elles n'auront pas accès aux milieux visés.

**Q.11** Quelles sont les nouvelles modalités applicables pour le dépistage?

**R** Les modalités sont les suivantes :

- La personne doit être dépistée à l'extérieur de son temps de travail;
- Le temps utilisé au dépistage n'est pas rémunéré et aucun frais n'est octroyé dans le cas où la personne salariée doit se déplacer pour subir son test.

**Q.12** Est-ce que la personne salariée qui a reçu une seule dose d'un vaccin contre la COVID-19 doit être dépistée?

**R** Non. Sauf si la personne salariée a reçu sa dose depuis moins de 14 jours et qu'elle travaille effectivement dans les milieux énumérés à l'AM 2021-024, soit :

1. les urgences, à l'exception des urgences psychiatriques;
2. les unités de soins intensifs, à l'exception des soins intensifs psychiatriques;
3. les cliniques dédiées à la COVID-19, dont celles de dépistage, d'évaluation et de vaccination;
4. les unités identifiées par un établissement afin d'y regrouper la clientèle présentant un diagnostic positif à la COVID-19;
5. les centres d'hébergement et de soins de longue durée (publics et privés conventionnés);
6. les autres unités d'hébergement;
7. les unités de pneumologie;
8. les établissements de santé et de services sociaux privés non conventionnés (EPNC);
9. les services hospitaliers, incluant les services ambulatoires, dédiés à la cancérologie.

**Q.13** Qu'arrive-t-il si la personne refuse de subir les tests rapides de dépistage?

**R** La personne peut être réaffectée selon les possibilités et les besoins de l'employeur et, à défaut, elle est retirée du travail en absence sans solde non autorisée. Dans ce cas, la perte d'ancienneté n'est pas applicable.

**Q.14** Quels sont les tests rapides de dépistage acceptés?

**R** Tous ceux homologués et autorisés par le MSSS.

**Q.15** Une personne salariée qui aurait reçu un vaccin à l'extérieur du pays qui ne figure pas dans la liste des vaccins reconnus au sens du décret est-elle adéquatement protégée?

**R** Le décret ne prévoit pas ces situations. Chaque cas devra être soumis à la Direction de la santé publique du ministère de la Santé et des Services sociaux pour validation.

**Q.16** À qui les étudiants et stagiaires doivent-ils fournir la preuve démontrant qu'ils sont adéquatement protégés?

**R** Entre le 15 et le 24 25 octobre, ils doivent fournir la preuve à l'établissement de santé et de services sociaux dans lequel ils se présentent. Toutefois, à compter du 25 octobre, ils devront fournir la preuve auprès de leur établissement d'enseignement.

**Q.17** Qu'arrive-t-il dans le cas où un étudiant ne peut fournir la preuve qu'il est adéquatement protégé?

**R** Dans le cas où il ne pourrait démontrer être adéquatement protégé, l'accès au milieu de stage lui sera refusé, et ce, à compter du 15 octobre 2021.

**Q.18** Une personne salariée qui a été retirée du travail et qui développe la COVID-19 peut-elle reprendre le travail?

**R** Oui. Sur présentation d'un test positif à la COVID-19, elle sera considérée comme étant adéquatement protégée, et ce, pour une période de six mois suivant la date de réception du résultat de son test. Après la période de six mois, si elle n'a pas reçu une dose de vaccin, elle ne sera plus adéquatement protégée et devra être retirée du travail à nouveau.

**Q.19** Des personnes peuvent-elles être exemptées de démontrer qu'elles sont adéquatement protégées pour des motifs religieux?

**R** Non.

**Q.20** Un établissement peut-il exiger d'un prestataire de service qu'il démontre être adéquatement protégé un certain nombre d'heures avant le début de son quart de travail?

**R** Oui. Le décret mentionne que le prestataire de services doit démontrer être adéquatement protégé à compter du 1<sup>er</sup> octobre ou dans les meilleurs délais. Il est donc possible pour les établissements d'émettre une directive prévoyant l'obligation pour les prestataires de services, de fournir leur preuve, par exemple, 72 heures avant le début de leur quart de travail.

**Q.21** Dans le cas où un prestataire de services ne peut démontrer qu'il est adéquatement protégé à compter du 15 novembre, l'établissement peut-il mettre fin à son contrat?

**R** Oui.

## MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

### PERSONNES SALARIÉES ET GESTIONNAIRES<sup>1</sup>

**Q.1** Qu'arrive-t-il à une personne salariée qui ne peut démontrer qu'elle est adéquatement protégée?

**R** À compter du 17 octobre :

- Les personnes qui n'ont reçu aucune dose de vaccin, qui n'ont pas eu la COVID-19 dans les six derniers mois ou qui ne sont pas assimilées à une personne adéquatement protégée au sens du décret 1276-2021 ne peuvent bénéficier des primes et forfaitaires COVID ainsi que des mesures pour le personnel de la catégorie 1.
- Les personnes ayant reçu une dose de vaccin maintiennent leur admissibilité aux primes, forfaitaires COVID et aux mesures pour le personnel de la catégorie 1, jusqu'au 14 15 novembre 2021 **inclusivement**.
- Les préposés aux bénéficiaires maintiennent toutefois le droit aux primes de 4 % et 8 % ainsi que le montant forfaitaire de 139,75 \$.

À compter du 18 octobre :

- Les personnes n'ayant reçu aucune dose d'un vaccin, n'ayant pas contracté la COVID-19 dans les 6 derniers mois **ou et** n'étant pas assimilées à une personne adéquatement protégée, à la condition que ces personnes aient des contacts directs avec la clientèle, devront passer des tests rapides de dépistage homologués obligatoires.

À compter du 15 novembre 2021 :

- La personne salariée qui est non adéquatement protégée est, si possible, réaffectée à des tâches visées par son titre d'emploi, dans un milieu non visé et selon les besoins de l'employeur.
- Dans le cas où l'employeur n'est pas en mesure de la réaffecter, la personne est retirée du travail en absence non autorisée avec tous les effets suivants l'Arrêté 072, à l'exception de la perte d'ancienneté, qu'une telle situation peut produire, tant au niveau des dispositions locales que nationales des conventions collectives.
- Les personnes non adéquatement protégées ne peuvent bénéficier des

<sup>1</sup> Dans cette section, le terme « personne salariée » inclut l'ensemble des personnes salariées, le personnel d'encadrement, ainsi que les sages-femmes avec les adaptations nécessaires. Ainsi, le terme « conventions collectives » pourra référer aux conditions de travail des personnes visées.

primes et forfaitaires COVID, ni des mesures pour le personnel de la catégorie 1.

<b>Période du 17 octobre au 14 novembre 2021</b>	
Personne n'ayant reçu aucune dose	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perd le bénéfice des primes, forfaitaires COVID et mesures pour le personnel de la catégorie 1 (excluant les préposés aux bénéficiaires qui maintiennent les primes de 4 % et 8 % ainsi que le montant forfaitaire de 139,75 \$).</li><li>• Dépistage obligatoire si la personne a des contacts directs avec les usagers.</li></ul>
Personne ayant reçu une dose	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintient le bénéfice des primes, forfaitaires COVID et mesures pour le personnel de la catégorie 1.</li><li>• Pas de dépistage obligatoire.</li></ul>
<b>À compter du 15 novembre 2021</b>	
Personne n'étant pas adéquatement protégée	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perd le bénéfice des primes, forfaitaires COVID et mesures pour le personnel catégorie 1.</li><li>• Réaffectée si cela répond aux besoins de l'employeur ou retirée du travail en étant considérée en absence non autorisée.</li></ul>

Les personnes salariées qui ne sont pas adéquatement protégées ne peuvent pas signer d'entente afin de bénéficier des mesures pour le personnel de la catégorie 1. En ce qui concerne les mesures pour le personnel de la catégorie 1, celles-ci devront être versées au prorata dans certains cas.

Exemple :

La personne salariée fait sa demande pour les mesures d'attraction le 15 novembre 2021, alors qu'elle n'est pas adéquatement protégée. Elle devient adéquatement protégée le 1<sup>er</sup> décembre. Le montant auquel elle a droit sera calculé au prorata des journées travaillées pour l'année suivant la date de sa demande. Comme cette personne salariée n'était pas disponible pour le travail entre le 15 novembre et le 30 novembre, cette période sera retranchée dans le calcul de la somme à laquelle elle a droit.

**Q.2** Qu'est-il prévu dans l'éventualité où un membre du personnel d'encadrement ne peut démontrer qu'il est adéquatement protégé?

**R** Les modalités sont les mêmes que celles qui s'appliquent au personnel salarié.

**Q.3** Pour toute période d'invalidité ayant débutée avant le 15 novembre 2021, est-ce que le paiement des prestations d'assurance salaire se poursuit si la personne salariée est non adéquatement protégée?

**R** Oui. Pourvu que la personne réponde toujours à la définition d'invalidité prévue aux conventions collectives.

**Q.4** Pour toute nouvelle absence pour raison de maladie à partir du 15 novembre 2021, est-ce que la personne salariée non adéquatement protégée est admissible aux versements des prestations d'assurance salaire?

**R** Oui. Pourvu qu'elle réponde à la définition d'invalidité prévue aux conventions collectives et qu'elle ait été en mesure d'offrir une prestation de travail n'eût été de son invalidité. À cet effet, voici quelques exemples :

La personne salariée non adéquatement protégée reçoit des prestations d'assurance salaire depuis le 2 septembre 2021.	Les prestations d'assurance salaire sont maintenues pour la durée de l'invalidité.
La personne salariée non adéquatement protégée présente un certificat médical à compter du 10 octobre 2021.	Des prestations d'assurance salaire pourront lui être versées si elle répond aux critères d'admissibilité.
La personne salariée non adéquatement protégée est retirée du travail à compter du 15 novembre et présente un certificat médical à compter du 17 novembre 2021.	La personne salariée, n'eût été de son invalidité, n'aurait pu offrir une prestation de travail à compter du 15 novembre; elle n'a donc pas droit aux prestations d'assurance salaire.
La personne salariée non adéquatement protégée est réaffectée en télétravail à compter du 15 novembre et présente un certificat médical à compter du 17 novembre 2021.	Des prestations d'assurance salaire pourront lui être versées si elle répond aux critères d'admissibilité.

**Q.5** Est-ce que la personne salariée en arrêt de travail doit également démontrer qu'elle est adéquatement protégée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021?

**R** Non. Tant qu'elle est entièrement retirée du travail. Toutefois, dès qu'elle doit se présenter dans un milieu visé, que ce soit pour une rencontre avec son supérieur immédiat ou le bureau de santé, effectuer un retour progressif ou une assignation temporaire, elle doit être adéquatement protégée.

**Q.6** La personne salariée effectuant un retour progressif qui n'est pas en mesure de démontrer qu'elle est adéquatement protégée reçoit-elle des prestations d'assurance salaire?

**R** Oui. Pour les journées où elle recevait déjà des prestations, celles-ci sont maintenues. Toutefois, elle doit être retirée du travail sans rémunération en absence non autorisée pour les journées où elle aurait dû être au travail.

**Q.7** Est-ce que la preuve vaccinale peut être exigée lors de l'embauche?

**R** Oui. L'obligation d'être adéquatement protégé s'applique depuis le 15 octobre 2021 pour toute personne embauchée ou qui commence à exercer sa profession dans les milieux visés.

**Q.8** Quel est le code de paie à utiliser?

**R** Des informations seront transmises ultérieurement aux établissements par les firmes informatiques.

**Q.9** Une personne salariée non adéquatement protégée qui occupe des fonctions syndicales en télétravail doit-elle être retirée du travail?

**R** Non. Pourvu qu'elle n'ait pas à se rendre dans des milieux visés et qu'elle n'ait aucun contact direct avec un intervenant visé.

### MODALITÉS EN CAS DE RÉAFFECTATION

**Q.1** Une personne salariée a-t-elle le droit de refuser une réaffectation?

**R** Oui. Toutefois, dans le cas où elle refuse une réaffectation dans un milieu non visé par décret, celle-ci est retirée du travail en absence non autorisée.

**Q.2** Est-ce que le télétravail est accepté comme mesure de réaffectation pour les personnes salariées non adéquatement protégées?

**R** Oui. Si cela répond aux besoins de l'employeur et qu'elles n'ont pas à se déplacer dans un milieu visé.

**Q.3** Est-ce que la personne salariée réaffectée dans un autre service ou centre d'activités conserve les primes dont elle bénéficiait?

**R** Non. Si elle bénéficiait d'une prime de milieu et/ou d'inconvénient et qu'elle est réaffectée vers un autre service ou centre d'activités, où ces primes ne s'appliquent pas, elle ne les reçoit pas.

**Q.4** Est-ce que la réaffectation de la personne salariée doit se faire sur le même quart de travail que son poste habituel?

**R** Non. Il n'est pas obligatoire que celle-ci soit réaffectée sur le même quart de travail.

**Q.5** Est-ce que l'employeur doit rembourser à la personne salariée réaffectée à l'extérieur de son port d'attache les frais de kilométrage?

**R** Oui. L'employeur doit rembourser les frais de déplacement selon les modalités applicables en vertu de la politique en vigueur.

## MODALITÉS EN CAS DE RETRAIT DU TRAVAIL

**Q.1** Quel est le statut de la personne salariée retirée du travail?

**R** Elle est considérée en absence non autorisée non rémunérée. Les modalités sont celles prévues lors d'une telle absence sans solde non autorisée, à savoir :

- Aucune accumulation d'ancienneté, d'expérience, de congés de maladie, de journées de vacances ou de congés fériés;
- Aucune cotisation au régime de retraite et le service n'est pas rachetable.

En ce qui concerne le régime d'assurance maladie, voici l'application selon les conventions collectives visées :

FSSS-CSN CSN-FP Syndicables non syndiqués et non syndiquables (SNS)	Maintien des assurances pour une période de 28 jours. Par la suite, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime pourvu qu'elle en assume seule les frais.
FTQ-SCFP FTQ-SQEES	Maintien des assurances pour une période de 30 jours. Par la suite, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime pourvu qu'elle en assume seule les frais.
APTS CSQ-FSQ FIQ SPGQ	La personne salariée peut maintenir sa participation au régime pourvu qu'elle en assume seule les frais.

**Q.2** À partir de quel moment la personne salariée peut-elle réintégrer son milieu de travail?

**R** Dès qu'elle remet une preuve à l'effet qu'elle est adéquatement protégée contre la COVID-19 au sens du décret.

**Q.3** Est-ce que les établissements doivent retirer les accès informatiques à une personne salariée retirée du travail?

**R** Ils doivent appliquer les procédures internes lors d'une absence non autorisée.

**Q.4** Pendant l'absence non autorisée non rémunérée, est-ce que la personne salariée peut poser sa candidature sur des postes en affichage, et ce, même si la date de fin de l'absence n'est pas connue?

**R** À ce sujet, nous vous référons aux dispositions locales de vos conventions collectives. À titre d'exemple, dans le cas où les dispositions locales prévoient un délai maximal pour l'entrée en fonction, la personne nommée devra démontrer qu'elle est adéquatement protégée dans les délais requis.

**Q.5** La personne salariée qui est retirée du travail et qui a des vacances autorisées au calendrier peut-elle les prendre?

**R** Non. La personne dont l'absence non autorisée a débutée n'a pas droit à la prise de vacances. À cet effet, voici quelques exemples :

La personne salariée non adéquatement protégée a des vacances autorisées du 24 octobre au 20 novembre 2021	La personne poursuit ses vacances et devra démontrer être adéquatement protégée à son retour à défaut de quoi <del>et à défaut de réaffectation</del> , elle sera en absence sans solde non autorisée à compter du 21 novembre 2021.
La personne salariée non adéquatement protégée a des vacances autorisées du 21 novembre au 4 décembre 2021	La personne est en absence sans solde non autorisée à compter du 15 novembre 2021 et perd le droit de prendre ses vacances. Celles-ci demeureront en banque.
La personne salariée non adéquatement protégée demande d'écouler une banque de vacances à compter du 15 novembre 2021. (nouvelle demande)	Ce n'est pas permis. La personne demeure en absence sans solde non autorisée

Il est important de noter que c'est le statut de la personne le jour où débute le congé qui détermine son admissibilité au congé.

**Q.6** Un intervenant non adéquatement protégé est déjà en télétravail à temps complet. Toutefois, il doit effectuer des fins de semaine de garde au cours desquelles il y a possibilité qu'il doive se rendre dans un établissement visé. Est-il retiré du travail en absence sans solde non autorisé?

**R** Oui. Puisqu'il ne peut offrir sa prestation de travail complète, il est retiré en absence sans solde non autorisée.

**Q.7** Un étudiant inscrit au programme « Attestation d'étude professionnelle en soutien aux soins d'assistance en établissement de soins de longue durée ~~comme préposé aux bénéficiaires~~ (AEP-PAB) » qui n'est pas adéquatement protégé doit-il rembourser la bourse reçue s'il ne peut poursuivre sa formation?

**R** Non. La formation sera toutefois suspendue.

**Q.8** Un préposé aux bénéficiaires embauché dans le cadre du programme AEP-PAB et qui est en absence sans solde non autorisée parce qu'il est non adéquatement protégé, peut-il suspendre son engagement de travailler pendant une période de 1 an?

**R** Oui. Il pourra y avoir prolongation de la période d'engagement si la suspension est de plus de 30 jours; il s'agit du même principe que pour toute autre absence de plus de 30 jours.



**Q.9** La personne salariée retirée du travail qui bénéficie d'une prime d'isolement et d'éloignement en vertu des dispositions sur la disparité régionale continue-t-elle de bénéficier des primes?

**R** Non. En cas d'absence sans solde non autorisée la personne n'a pas droit à la prime. Celle-ci est donc versée au prorata des heures travaillées.

Dans le cas où la personne habite un logement fourni par l'employeur, celle-ci devra payer les frais de logement selon la politique de l'employeur.

#### MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AUX PRESTATAIRES DE SERVICES

**Q.1** Est-ce que le prestataire de services ou l'agence de placement de personnel ont la responsabilité de fournir une preuve démontrant être adéquatement protégés?

**R** Oui. Ils doivent remettre leur preuve de vaccination selon la procédure adoptée par l'établissement où ils sont affectés.

**Q.2** Quelle est la conséquence pour les prestataires de services (par exemple, les employés d'une agence de placement), de ne pas fournir de preuve démontrant qu'ils sont adéquatement protégés?

**R** Ils ne peuvent plus fournir de soins et services dans les milieux visés et ils ne reçoivent aucun honoraire.

**Q.3** Que se passe-t-il si le prestataire de service rend impossible l'exécution d'un contrat conclu avec un organisme public ou privé parce qu'il n'est pas adéquatement protégé?

**R** L'organisme peut faire réaliser le travail par un autre prestataire de services, et ce, sans pénalités.

#### MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUE DANS LE CADRE DE LA MODALITÉ DE SOUTIEN À DOMICILE ALLOCATION DIRECTE – CHÈQUE EMPLOI-SERVICE

**Q.1** Est-ce que les établissements sont responsables de la vérification du statut vaccinal pour le personnel des chèques emploi-service?

**R** Non. L'intervenant visé doit détenir une preuve qu'il est adéquatement protégé. Le bénéficiaire des services peut procéder à la validation de celle-ci s'il le souhaite.

## MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AUX CABINETS PRIVÉS DE PROFESSIONNELS

**Q.1** Est-ce que l'ensemble des cabinets privés de professionnels est visé par le décret?

**R** Non. Seuls ceux des professionnels suivants sont visés :

- Infirmières;
- Infirmières auxiliaires;
- Inhalothérapeutes;
- Sages-femmes;
- Pharmaciens;
- Médecins.

**Q.2** Est-ce qu'un cabinet privé de professionnels qui offre des soins ou services à domicile est visé?

**R** Oui. Si les soins et services sont rendus par un professionnel énuméré au décret.

**Q.3** Est-ce qu'un magasin à grande surface dans lequel il y a une pharmacie est visé?

**R** Non. Dans ce cas, seul le personnel de la pharmacie est visé. Par exemple, le personnel affecté au département des jouets qui n'a aucun contact direct avec le pharmacien ou le personnel de la pharmacie n'est pas visé.

**Q.4** Est-ce qu'une personne qui va acheter des articles dans la section magasin d'une pharmacie, mais qui ne reçoit aucun service de santé ou service sociaux est visée et doit démontrer être adéquatement protégée?

**R** Non.

**Q.5** La personne qui accompagne son parent âgé à un groupe de médecine de famille (GMF) doit-elle démontrer qu'elle est adéquatement protégée?

**R** Non. Les accompagnateurs en clinique privée ne sont pas visés par l'obligation de démontrer être adéquatement protégés.

**Q.6** De quelle façon va s'opérer le contrôle de la preuve vaccinale dans les cabinets privés de professionnels?

**R** Les professionnels visés par le décret devront, sur demande de leur ordre professionnel, transmettre leur preuve démontrant être adéquatement protégés à celui-ci. Le personnel quant à lui doit démontrer à son employeur qu'il est adéquatement protégé.

**Q.7** Qu'arrive-t-il à la personne qui ne peut démontrer qu'elle est adéquatement protégée?

**R** Lorsque cela est possible, la personne est réaffectée dans un milieu non visé par le décret. Lorsqu'elle ne peut être réaffectée, la personne doit être retirée du travail sans rémunération ni bénéfice.

## MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AU SECTEUR JEUNESSE

**Q.1** Est-ce qu'un parent qui n'est pas adéquatement protégé pourra visiter son enfant en centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation (CRJDA)?

**R** Oui. Un parent ou un tuteur d'un enfant hébergé dans un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation (CRJDA) de même que toute personne ayant un droit de visite ordonné par une décision rendue par la Cour du Québec comptent parmi les personnes exemptées de démontrer être adéquatement protégées.

**Q.2** Est-ce qu'un enfant hébergé en ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF) visée 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 les concernant (LRR) ou en centre de réadaptation pour jeunes en difficulté d'adaptation (CRJDA) est autorisé à visiter son parent, si ce dernier n'est pas vacciné?

**R** Oui. Le domicile des parents n'est pas un milieu visé.

**Q.3** L'accompagnateur d'un parent qui visite son enfant en centre jeunesse est-il visé par le décret?

**R** Oui. Il doit être adéquatement protégé.

**Q.4** Le parent d'un enfant, âgé de plus de 14 ans, qui bénéficie d'un suivi externe, doit se rendre en centre jeunesse afin de rencontrer l'intervenant. Est-il visé par le décret?

**R** Non. Il est alors considéré comme un usager puisqu'il reçoit des services du centre jeunesse.

## MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AUX MILIEUX DE VIE PRIVÉS (CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE (CHSLD) PRIVÉS CONVENTIONNÉS OU PRIVÉS NON CONVENTIONNÉS, RÉSIDENCES POUR AÎNÉS (RPA), RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL (RI-RTF)

**Q.1** Quels sont les organisations, milieux de vie ou programmes visés?

**R** Sont visés plus spécifiquement :

- Les entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EESAD) : tous les employés, incluant ceux qui offrent des services à des clientèles non référées par les CISSS/CIUSSS et le personnel administratif;
- Les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) publics, privés conventionnés et privés non conventionnés;
- Les résidences privées pour aînés (RPA);
- Les ressources intermédiaires (RI) et les ressources de type familial (RTF), sous réserve des exemptions prévues au décret;

- Les employés embauchés de gré à gré par la modalité de soutien à domicile allocation directe/chèque emploi-services;
- Les employés d'entreprises privées qui offrent des soins et services de soutien à domicile auprès des usagers dans les CHSLD (publics, privés conventionnés et privés non conventionnés) RI-RTF ou RPA.

**Q.2** Est-ce que les communautés religieuses sont visées par le décret?

**R** Non. Toutefois, les intervenants de la santé et des services sociaux des centres intégrés et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CISSS/CIUSSS) et les prestataires externes de soutien à domicile qui doivent se rendre dans une communauté religieuse pour effectuer une prestation de soins et services doivent être adéquatement protégés.

**Q.3** Dans un milieu de vie, tel qu'un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), une résidence pour aînés (RPA) ainsi que toutes les ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF), quelles sont les personnes qui devront présenter une preuve comme étant adéquatement protégées?

**R** Toute personne qui accède à un milieu visé et pour qui il est possible qu'il y ait un contact direct avec un usager ou avec un intervenant visé, devra présenter une preuve démontrant qu'elle est adéquatement protégée. Ces personnes sont, notamment :

- Travailleur de la santé;
- Personnel administratif et de soutien;
- Personnel rémunéré par le milieu (ex : musicien);
- Personnes proches aidantes, sous réserve des exemptions prévues au décret;
- Visiteurs du résident ou du milieu (ex. amis, membres de la famille);
- Bénévoles (incluant les membres du comité des usagers ou de résidents);
- Personnes qui offrent des services privés à l'intérieur d'un milieu visé (exemple : coiffeuse avec local, employé d'un dépanneur);
- Personnel engagé par le résident ou la famille (exemple : coiffeuse, soins de pieds);
- Membres des équipes de : direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE), visites de vigie en prévention et contrôle des infections (PCI), visiteurs d'agrément Canada, inspecteurs ministériels, inspecteurs du MAPAQ, CNESST, RBQ, etc.

**Q.4** Est-ce que les travailleurs de la construction, les déménageurs et les livreurs qui se présentent dans un milieu visé et qui sont susceptibles d'être en contact direct avec un usager ou avec un intervenant visé sont concernés par l'obligation d'être adéquatement protégé?

**R** Oui.

**Q.5** Quelles sont les modalités applicables dans les milieux de vie mixtes (exemple : RPA-RI, CHSLD-RPA)?

**R** Le décret s'applique.

**Q.6** Qui sera responsable de s'assurer que les employés (incluant les remplaçants compétents) d'un milieu visé sont adéquatement protégés?

**R** Il s'agit d'une responsabilité du milieu de vie visé.

Les responsables d'une ressource intermédiaire (RI) ou d'une ressource de type familial (RTF) devront fournir à l'établissement public du territoire concerné, une attestation démontrant que les personnes visées sont adéquatement protégées.

**Q.7** Qui sera responsable de s'assurer que les personnes proches aidantes, les visiteurs et autres personnes qui accèdent aux milieux visés sont adéquatement protégés?

**R** Il s'agit d'une responsabilité du milieu de vie visé.

#### MODALITÉS EN CAS REFUS DE SE CONFORMER AU DÉCRET DANS LES MILIEUX DE VIE PRIVÉS

**Q.1** Est-ce que des usagers confiés en ressources intermédiaires et de type familial (RI RTF) pourraient être déplacés de leur milieu de vie, dans le cas où ce dernier ne respecte pas les exigences du décret?

**R** Oui, sous réserve des exemptions prévues au décret.

Si une ressource ne se conforme pas au décret ET qu'elle n'est pas en mesure d'offrir les services de soutien ou d'assistance, engendrant ainsi un bris de service essentiel, un déplacement d'utilisateur pourrait avoir lieu dans le cas où aucune autre alternative n'est possible. Chaque situation devra être analysée au cas par cas par un établissement, le déplacement d'un usager sera une solution envisagée en derniers recours.

**Q.2** Est-ce qu'un établissement doit cesser de rétribuer une ressource intermédiaire et de type familial (RI-RTF), qui ne se conforme pas au décret?

**R** Oui.

**Q.3** Est-ce que l'entente spécifique ou particulière d'une ressource intermédiaire (RI) ou une ressource de type familial (RTF) pourrait être résiliée ou non renouvelée si celle-ci ne se conforme pas aux exigences du décret?

**R** Chaque situation devra être analysée au cas par cas en conformité avec les mécanismes déjà prévus aux ententes collectives nationales.

**Q.4** Dans un milieu visé où les employés ne sont pas syndiqués, quelles sont les modalités applicables lorsqu'un employé ne peut démontrer qu'il est adéquatement protégé?

**R** Tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non, seront réaffectés ou retirés du travail sans rémunération.

## ANNEXE 1

### TABLEAU RÉSUMÉ DES PERSONNES VISÉES\*

(sous réserve des précisions et exemptions prévues au décret)

Personnes	Visée	Non visée	Date d'entrée en vigueur
<b>ÉTABLISSEMENTS DU RSSS</b>			
Bénévoles	X		15 octobre 2021
Équipes de recherche	X		15 novembre 2021
Étudiants et stagiaires	X		15 octobre 2021
Fournisseurs, livreurs, ouvriers	X		15 octobre 2021
Parent qui visite son enfant en centre jeunesse		X	
Personnel d'une agence privée (MOI)	X		15 novembre 2021
Personnel en congé maternité		X	
Personnel en télétravail		X	
Personnel offrant des soins à domicile	X		15 novembre 2021
Personnel des catégories 1 à 5 ou personnel syndicable non syndiqué et non syndicable (SNS)	X		15 novembre 2021
Personnel d'encadrement	X		15 novembre 2021
Personnel administratif dont le bureau est dans un établissement à mission exclusivement administrative		X	
Personnel administratif dont le bureau est dans une aile administrative, qui prend son repas à la cafétéria du centre hospitalier	X		15 novembre 2021
Usagers, bénéficiaires, clients		X	
Visiteurs âgés de 13 ans et plus	X		15 octobre 2021
Visiteur d'Accréditation Canada	X		15 octobre 2021
<b>ACCOMPAGNATEURS D'UNE PERSONNE QUI OBTIENT DES SOINS ET DES SERVICES</b>			
Accompagnateur d'une personne âgée obtenant des services de physiothérapie dans une clinique privée		X	
Accompagnateur d'une personne âgée obtenant des services de physiothérapie dans un centre hospitalier	X		15 octobre 2021
Accompagnateur d'une personne en fauteuil roulant (lorsque l'établissement ne peut offrir le soutien)	X		15 octobre 2021
Agent de la paix accompagnant un détenu qui obtient des soins en centre hospitalier		X	
Conjoint, accompagnateur de naissance		X	
Parent qui accompagne un enfant de		X	

Personnes	Visée	Non visée	Date d'entrée en vigueur
moins de 14 ans			
Répondant d'une personne dans le coma		X	
<b>COMMUNAUTÉS RELIGIEUSES</b>			
Résidents		X	
Personnel embauché par la communauté religieuse (Ex : tonte de pelouse)		X	
Personnel du CISSS offrant des services à la communauté religieuse	X		15 novembre 2021
<b>RPA / RI-RTF</b>			
Bénévole	X		15 octobre 2021
Musicien	X		15 octobre 2021
Coiffeuse	X		15 octobre 2021
Dépanneur dans une RPA	X		15 octobre 2021
Employés d'une RI-RTF	X		15 novembre 2021
Personne responsable d'une RI-RTF qui exerce dans son lieu principal de résidence		X	
Personne responsable d'une RI-RTF qui n'exerce pas dans son lieu principal de résidence, mais qui fréquente le milieu de vie	X		15 novembre 2021
Personnel soignant	X		15 novembre 2021
Personnel de soutien	X		15 novembre 2021
Proche aidant	X		15 octobre 2021
Proche qui visite un résident en fin de vie		X	
Professionnel de soins de pieds	X		15 novembre 2021
Propriétaire d'une RPA	X		15 novembre 2021

\*Ce tableau est fourni à titre indicatif seulement et ne constitue pas une liste exhaustive.