

**QUESTIONS ET RÉPONSES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION (COVID)
SUIVANT LA RÉOUVERTURE COMPLÈTE ET LE RETOUR AUX RATIOS À 100 %**

**Cette foire aux questions s'adresse aux services de garde
éducatifs à l'enfance en installation (SGEEI) subventionnés**

Principes généraux

- Des mesures ont été mises en place pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, en respect des recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
- Les mesures exceptionnelles de rémunération qui ont été mises en place pendant la période de confinement général (13 mars au 10 mai 2020 en zone froide et au 31 mai en zone chaude) ont pris fin avec l'amorce de la période de réouverture progressive.
- Au cours de la période de réouverture progressive et jusqu'au retour à la normale (ratios à 100% autorisés par la Direction générale de la santé publique du ministère de la Santé et des Services sociaux (DGSP)), certaines mesures temporaires ont été appliquées dans le but de tenir compte de la pandémie de COVID-19.
- Malgré la réouverture complète des services de garde éducatifs à l'enfance, la pandémie impose encore certaines adaptations.
- Les mécanismes réguliers de relations de travail continuent de s'appliquer de manière générale, notamment l'obligation de fournir un certificat médical pour certains types d'absences. Notez que, depuis le début de la crise, les infirmières sont autorisées à signer des certificats médicaux.
- Pour les employeurs dont le personnel est syndiqué, les dispositions habituelles de la convention collective qui entrent en contradiction avec les éléments de réponse présentés dans ce document pourront être modifiées ou suspendues temporairement, et ce, **seulement après entente avec le syndicat** (par exemple lorsqu'il est question de l'utilisation d'un congé sans solde pour lequel une période de préavis de 30 jours pourrait s'avérer difficile à respecter).
- Les employeurs doivent s'assurer d'être conformes aux dispositions prévues aux lois du travail applicables, notamment la Loi sur les normes du travail, aux conventions collectives, aux politiques de gestion des ressources humaines et aux contrats de travail.

1. Les employés sont-ils rémunérés si le SGEE ou un groupe de l'installation est fermé à la suite d'une recommandation de la Direction de la santé publique (DSP)?

Oui. Lors de la fermeture du SGEE ou d'un groupe de l'installation suite à une recommandation de la DSP, les employés recevront leur rémunération sur la base de leur horaire habituel de travail, et le SGEE sa subvention habituelle.

2. Un employé visé par un isolement obligatoire recommandé par la DSP au sein de l'installation de l'employeur est-il rémunéré?

Oui. Si l'isolement obligatoire résulte d'une recommandation de la DSP concernant l'installation de l'employeur, l'employé est rémunéré sur la base de son horaire habituel de travail pour la durée de l'isolement, soit pour un maximum de 14 jours, selon le cas. Le SGEEI reçoit sa subvention habituelle. L'employé est affecté à des tâches en télétravail lorsque cela est possible.

3. Un employé visé par un auto-isolement obligatoire (ex. de retour de l'étranger ou selon la recommandation obtenue par le résultat de l'«[Outil d'autoévaluation des symptômes de la COVID-19](#)») ou un isolement exigé par son employeur est-il rémunéré?

Non. La période d'isolement n'est pas rémunérée. Néanmoins, l'employé peut puiser dans toute banque de congés rémunérés dont il dispose en vertu de la convention collective, de la politique de gestion des ressources humaines ou du contrat de travail en vigueur. Il peut aussi demander un congé sans solde ou bénéficier de mesures d'aide fédérales auxquelles il pourrait être admissible.

Sur autorisation du gestionnaire, l'employé pourrait effectuer du télétravail. Le cas échéant, il est rémunéré pour les heures travaillées.

Rappelons qu'un employeur peut imposer une période d'isolement à un employé s'il a des motifs raisonnables de le faire, en conformité avec son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés.

4. Un employé considéré vulnérable (à risque selon les critères de l'INSPQ) qui choisit de se retirer du travail sur la base des recommandations de la DSP est-il rémunéré?

Non. Lorsque cela est possible, l'employeur peut affecter ces employés à d'autres tâches sans contact physique avec les enfants (ex. : désinfection, tâches administratives, télétravail).

Si la réaffectation ou le télétravail sont impossibles, l'employé peut puiser dans toute banque de congés rémunérés dont il dispose en vertu de la convention collective, de la politique de gestion des ressources humaines ou du contrat de travail en vigueur. Il peut aussi demander un congé sans solde ou bénéficier de mesures d'aide fédérales auxquelles il pourrait être admissible.

Aussitôt que le niveau de risque est jugé acceptable par l'employé, l'employeur lui offre de réintégrer son poste habituel, selon les modalités prévues à la convention collective ou à la politique de gestion des ressources humaines ou le contrat de travail en vigueur, le cas échéant. Cette décision relève du gestionnaire.

5. Est-ce que l'employé atteint de la COVID-19 est rémunéré pendant son absence?

Non. La COVID-19 est considérée au même titre que toute autre maladie, selon les termes de la convention collective, de la Loi sur la santé et sécurité au travail, de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles et de la Loi sur les normes du travail.

Si l'employé a contracté la COVID-19 sur les lieux du travail, une demande de réclamation à la CNESST pourrait être faite pour la durée de l'absence. Autrement, il pourrait se prévaloir de prestations d'assurance-invalidité courte durée, sous réserve qu'un tel régime soit offert par l'employeur et qu'il y soit admissible.

Selon la durée de l'absence, un certificat médical pourrait être exigé.

L'employé pourrait aussi être admissible à des mesures d'aide fédérales.

6. Un employé vivant avec un proche vulnérable qui souhaite se retirer du milieu de travail est-il rémunéré ?

Non. La DGSP n'a pas émis de recommandation à l'effet qu'un employé vivant avec une personne vulnérable (à risque) devrait s'abstenir de travailler dans un SGÉE. Les mesures de prévention préconisées doivent être appliquées, en particulier avant d'entrer dans sa résidence.

L'employé craignant de mettre en danger la sécurité de ses proches est invité à suivre rigoureusement toutes les consignes de la DSP, de l'INSPQ et de la CNESST pour s'assurer de ne pas contaminer sa résidence.

L'employé qui souhaite se placer en isolement volontaire pendant la période ici considérée peut puiser dans toute banque de congés rémunérés dont il dispose en vertu, selon le cas, de la convention collective, de la politique de gestion des ressources humaines ou du contrat de travail en vigueur. Il peut aussi demander un congé sans solde ou bénéficier de mesures d'aide fédérales auxquelles il pourrait être admissible.

L'employé doit prendre les mesures nécessaires pour éviter de s'absenter et limiter la durée du congé.

Sur autorisation du gestionnaire, l'employé pourrait effectuer du télétravail. Le cas échéant, il sera rémunéré pour les heures travaillées.

7. Un employé non disponible pour travailler pour prendre soin d'un parent qui est malade est-il rémunéré?

Non. L'absence est non rémunérée. Néanmoins, l'employé pourra puiser dans toute banque de congés rémunérés dont il dispose en vertu de la convention collective, de la politique de gestion des ressources humaines ou du contrat de travail en vigueur. Il peut aussi demander un congé sans solde ou bénéficier de mesures d'aide fédérales auxquelles il pourrait être admissible.

Sur autorisation du gestionnaire, l'employé pourrait effectuer du télétravail. Le cas échéant, il sera rémunéré pour les heures travaillées.

L'employé doit prendre les mesures nécessaires pour éviter de s'absenter et limiter la durée du congé.

SUBVENTION ET CONTRIBUTION PARENTALE

8. Si un parent choisit, pour des questions liées à une condition médicale, de ne pas envoyer son enfant au service de garde, le SGEE continuera-t-il de recevoir sa subvention?

Jusqu'au 31 août 2020, le SGEE a reçu sa subvention sur la base de l'entente de services en vigueur pour cet enfant. L'exigibilité au parent du paiement de la contribution parentale est en fonction de l'entente de services conclue entre ce dernier et le SGEE.

- A) Dans les zones qui ne sont pas visées par un niveau d'alerte maximale (rouge), depuis le 1^{er} septembre 2020, la place de l'enfant dont le parent fait le choix de ne pas envoyer son enfant au service de garde, ne peut plus être maintenue, même contre paiement, et l'entente de services doit être résiliée. Il n'est donc pas possible de réserver une place.
- B) Dans les zones visées par un niveau d'alerte maximale (rouge), les parents pourront faire le choix de ne pas envoyer leur enfant au service de garde. L'exigibilité au parent du paiement de la contribution parentale est en fonction de l'entente de services conclue entre ce dernier et le SGEE. Le SGEE recevra sa subvention sur la base de l'entente de services en vigueur pour cet enfant.