

QUESTIONS ET RÉPONSES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION (COVID) EN VUE DU RETOUR À LA NORMALE

Période de réouverture progressive (À partir du 11 mai en zone froide et du 19 mai dans la CMM jusqu'au retour aux ratios à 100% autorisés par la Direction de la santé publique)

Principes généraux

- Des mesures importantes sont 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 et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- Les mesures exceptionnelles de rémunération mises en place pendant la **période de confinement général** (13 mars au 11 mai) prendront fin avec l'amorce de la période de réouverture le lundi 11 mai en zone froide et le lundi 18 mai dans la CMM.
- Cependant, au cours de la **période de réouverture progressive** et jusqu'au retour à la normale (ratios à 100% autorisés par la Direction de la santé publique), certaines mesures temporaires s'appliqueront dans le but de tenir compte de la présence de la pandémie de COVID-19.
- Les mécanismes réguliers de relations de travail s'appliqueront 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.
- Cependant, les dispositions habituelles de la convention collective qui entrent en contradiction avec les éléments de réponse présentés dans ce document pourront être modifiés ou suspendus temporairement après entente entre les parties (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).
- Lorsque la période de réouverture progressive prendra fin, l'ensemble des conditions de travail seront rétablies dans leur forme habituelle.

Conditions s'appliquant aux services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) subventionnés en installation

1. Les employés seront-ils payés si le SGEE est fermé à la demande de la Direction de la santé publique?

Oui, les employés recevront leur rémunération sur la base de leur horaire habituel de travail, et le SGEE sa subvention habituelle.

2. Un employé non disponible pour travailler pour cause d'isolement obligatoire selon la Direction de la santé publique recevra-t-il son plein salaire?

Si l'isolement obligatoire résulte d'une intervention de la Direction de la santé publique au sein de l'installation de l'employeur, l'employé est rémunéré. Il est affecté à des tâches en télétravail lorsque cela est possible.

Si l'isolement obligatoire résulte d'une situation indépendante du lieu de travail, l'employé n'est pas rémunéré et utilisera ses banques de congés. Il pourra également demander un congé sans solde ou des prestations d'assurance invalidité courte durée s'il répond à la définition d'invalidité du contrat d'assurance collective, s'il y est admissible, ou se prévaloir de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

3. Quelle compensation sera offerte aux employés considérés vulnérables (à risque selon les critères de l'INSPQ), qui choisissent de se retirer du travail sur la base des recommandations de la Direction de la santé publique ?

Le ministère recommande aux employeurs d'affecter ces employés à des tâches autres sans contact physique avec les enfants, soit en télétravail soit sur les lieux du travail, par exemple à la désinfection, à des tâches pédagogiques ou à des tâches administratives.

Si la réaffectation ou le télétravail sont impossibles, l'employé peut utiliser ses banques de congés ou demander un congé sans solde et se prévaloir de la PCU. Aussitôt que le niveau de risque est jugé acceptable par l'employé, l'employeur offre à l'employé de réintégrer son poste habituel selon les modalités prévues à la convention collective. Cette décision relève du gestionnaire.

4. L'employé atteint de la COVID-19 devra-t-il utiliser ses congés de maladie?

Oui, la COVID-19 sera 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 ou de la Loi sur les normes du travail. Selon la durée de l'absence, un certificat médical pourrait être exigé, une prestation d'assurance-invalidité pourrait être réclamée ou se prévaloir de la PCU.

Si la travailleuse a attrapé la COVID-19 sur les lieux du travail, elle peut faire une réclamation à la CNESST, et ce, peu importe la durée de l'absence.

Si l'employé utilise les prestations d'assurance-invalidité prévues par contrat avec Desjardins Assurances, le délai de carence ne sera pas appliqué.

5. Un employé vivant avec un proche vulnérable qui souhaite se retirer du milieu de travail sera-t-il payé?

La Direction de la santé publique 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 propre résidence.

Les employés craignant de mettre en danger la sécurité de leurs proches sont invités à suivre rigoureusement toutes les consignes de la DSP, de l'INSPQ et de la CNESST visant à assurer que la résidence personnelle de l'employé n'est pas contaminée.

Si, malgré l'absence de recommandations de la DSP à ce sujet, un employé choisit de se mettre en isolement volontaire pour cette raison, le ministère recommande aux employeurs d'affecter ces employés à des tâches en télétravail, si c'est possible. Cette décision relève du gestionnaire.

L'employé qui souhaite se placer en isolement volontaire pendant la période ici considérée peut utiliser ses congés ou demander un congé sans solde et se prévaloir de la PCU.

6. Un employé non disponible pour travailler pour s'occuper de son enfant à la maison recevra-t-il son plein salaire?

L'employé doit prendre les mesures nécessaires pour éviter de s'absenter et limiter la durée du congé. Si l'employé doit s'absenter, il peut utiliser ses banques de congé ou demander un congé sans solde et se prévaloir de la PCU.

7. Un employé non disponible pour travailler pour prendre soin d'un parent qui est malade recevra-t-il son plein salaire?

L'employé doit prendre les mesures nécessaires pour éviter de s'absenter et limiter la durée du congé. Si l'employé doit s'absenter, il peut utiliser ses banques de congé ou demander un congé sans solde.

Conditions s'appliquant aux milieux familiaux subventionnés

- 8. En milieu familial, quelle sera la subvention de la responsable d'un service de garde (RSG) dont le service est fermé en raison d'un cas de COVID-19 ou qui est placé en isolement obligatoire à la demande de la Direction de la santé publique?**

Elle recevra sa subvention sur la base des ententes de services en vigueur pour la durée de la fermeture décrétée par la Santé publique.

Si la fermeture se poursuit au-delà de la période imposée par la santé publique, elle demandera à son BC de suspendre sa reconnaissance afin qu'elle bénéficie des absences de prestation de service non subventionnée. Selon son choix, elle pourra utiliser ses congés, ou se prévaloir de la Prestation canadienne d'urgence (PCU)

- 9. Quelle compensation sera offerte à la RSG considérée vulnérable (à risque selon les critères de l'INSPQ), qui choisit de fermer son service de garde sur la base des recommandations de la Direction de la santé publique?**

Elle demandera à son BC de suspendre sa reconnaissance. Elle pourra se prévaloir de la PCU.

- 10. Une RSG vivant avec un proche vulnérable qui souhaite fermer son service de garde continuera-t-elle à recevoir sa subvention?**

La Direction de la santé publique n'a pas émis de recommandation en ce sens. Les mesures de prévention préconisées doivent être appliquées.

Si, malgré l'absence de recommandation en ce sens de la part de la DSP, la RSG choisit de ne pas ouvrir son service, elle peut utiliser ses congés ou demander à son BC de suspendre sa reconnaissance afin qu'elle bénéficie des absences de prestation de service non subventionnée. Dans ce cas, elle peut :

- Offrir ses services temporairement dans un CPE, une garderie en installation ou comme assistante dans un autre milieu familial et, appliquer rigoureusement toutes les consignes de la DSP, de l'INSPQ et de la CNESST visant à assurer que la résidence personnelle de l'employé n'est pas contaminée.
- Se prévaloir de la PCU.