

Coronavirus (COVID-19)

FOIRE AUX QUESTIONS TECHNIQUES

SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA RÉMUNÉRATION, LE FINANCEMENT ET L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE ET LES RÈGLEMENTS QUI EN DÉCOULENT

CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE) ET GARDERIES SUBVENTIONNÉES (GS)

PÉRIODE COMMENÇANT LE 6 AVRIL 2020

Les questions supplémentaires peuvent être transmises par courriel

faq.covid-19@mfa.gouv.qc.ca

Une mise à jour hebdomadaire prendra en compte les questions reçues avant le vendredi à midi et sera diffusée au début de la semaine suivante

La présente section porte sur l'organisation du travail, la gestion de l'assiduité, la rémunération et sur les avantages sociaux (assurance collective et régime de retraite) dans le cadre de la prestation de services de garde d'urgence (SDGU).

Les gestionnaires des centres de la petite enfance (CPE) et des garderies demeurent pleinement responsables eu égard à la gestion de leur personnel et aux décisions qu'ils doivent prendre en la matière dans le contexte de la crise de la COVID-19.

Le cas échéant, la convention collective des CPE et des garderies dont le personnel salarié est syndiqué a préséance sur les informations fournies dans la présente section.

Pour les CPE et les garderies dont le personnel n'est pas syndiqué, la Politique de gestion de ressources humaines (PGRH) ou, le cas échéant, le contrat de travail individuel a également préséance. Ces employeurs doivent néanmoins s'assurer que les conditions qui y sont prévues respectent les normes minimales prévues à la Loi sur les normes du travail (LNT).

Le gouvernement finance le réseau afin que les employés conservent leur rémunération durant la crise du COVID-19

Il appartient à chaque gestionnaire de prendre les moyens à sa disposition pour que le personnel requis soit disponible. Le ministère de la Famille invite les employeurs à faire preuve de souplesse et de compréhension dans leur gestion du personnel en ces circonstances des plus inédites.

ORGANISATION DU TRAVAIL

1. S'il n'y a aucun enfant, le service de garde doit-il rester ouvert?

Non, le service de garde peut fermer. Par contre, le gestionnaire doit être joignable par téléphone et être prêt à ouvrir au besoin.

2. Est-ce que le personnel est dans l'obligation de travailler?

Le gouvernement finance le réseau afin que les employés conservent leur rémunération durant la crise du COVID-19. Il appartient à chaque gestionnaire de prendre les moyens à sa disposition pour que le personnel requis soit disponible.

3. Que faire s'il manque de personnel volontaire pour les SDGU?

Pour les services de garde dont le personnel est syndiqué, les affectations doivent être offertes conformément aux modalités prévues dans leur convention collective. En l'absence de volontaires, l'employeur pourra recourir à une main-d'œuvre externe, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Pour les services de garde dont le personnel n'est pas syndiqué, il faut se référer à la PGRH ou au contrat de travail applicable. Si rien n'est prévu à ce sujet, la décision relève du gestionnaire.

4. Est-ce que le personnel doit se présenter au service de garde s'il n'y a pas d'enfant?

Il revient à l'employeur de déterminer si l'employé est requis ou non sur les lieux du travail.

Le cas échéant, l'employeur peut assigner des tâches en télétravail (ex. : planification pédagogique, mise à jour du dossier des enfants) et le personnel est alors tenu de les exécuter conformément aux directives du gestionnaire.

5. Est-ce que l'employeur peut assigner d'autres tâches que celles qui sont normalement assignées aux membres du personnel (ex. désinfection)?

L'employeur peut affecter le personnel à d'autres tâches qui sont nécessaires aux fins de la prestation des SDGU. Le cas échéant, il doit s'assurer que le personnel a les habiletés et le matériel nécessaires pour pouvoir les effectuer de manière sécuritaire. Habituellement, le travail demandé doit correspondre à certaines caractéristiques des tâches habituelles.

6. Est-ce que le télétravail est possible?

Pour le personnel qui était prévu à l'horaire, l'employeur peut assigner des tâches en télétravail (ex. : planification pédagogique, mise à jour du dossier des enfants) et le personnel est alors tenu de les exécuter conformément aux directives du gestionnaire.

7. Est-ce que l'employeur peut réduire les heures de travail du personnel qui est présent au service de garde en fonction du taux de fréquentation?

Cette décision relève exclusivement de l'employeur. Rappelons que le gouvernement subventionne les SGEE dans le but de maintenir les salaires du personnel concerné.

8. Est-ce que l'employeur doit remplacer une employée qui s'absente si le personnel sur place est suffisant pour assurer la prestation des SDGU?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de remplacer une employée qui s'absente lorsque le personnel sur place est suffisant.

9. Est-ce possible de faire entrer l'équipe en rotation?

Cette décision relève de l'employeur en fonction des conventions collectives en vigueur.

Il importe de rappeler que la Direction générale de la santé publique (DGSP) considère que la rotation au sein des équipes de travail d'éducatrices peut être perçue comme une pratique risquée dans le contexte de la pandémie. Plus il y a des personnes différentes qui entrent dans le CPE, plus on augmente le risque d'introduction du virus dans le milieu de garde. Il est donc souhaitable de minimiser le roulement des éducatrices et on pourrait considérer l'option d'allonger les quarts de travail.

10. Les CPE ne devraient-ils pas recevoir des équipements de protection comme des masques pour assurer la santé et la protection des éducatrices et des enfants?

Selon les recommandations de la santé publique, le port du masque n'est pas recommandé dans les services de garde d'urgence, tant pour les enfants que les employés. Il n'est cependant pas interdit de porter un masque.

Le port des gants en tout temps n'est pas recommandé non plus. Il est maintenu pour les activités où les gants sont habituellement requis (ex. : nettoyage, changement de couche).

Tant le masque que les gants représentent une fausse sécurité, surtout s'ils ne sont pas utilisés adéquatement.

11. Est-ce que les jours et heures d'ouverture des CPE vont changer?

Pour le moment, les services de garde d'urgence doivent ouvrir selon leurs heures habituelles. Le Ministère analyse présentement la situation.

12. Est-ce que la liste des services essentiels va continuer à s'allonger?

Pour le moment, cela n'est pas prévu, mais n'est pas exclu.

Les emplois ciblés le sont en vertu de leur incidence directe et immédiate sur la sécurité et la santé des Québécoises et Québécois. L'accès au réseau de services de garde d'urgence demeure restreint, dans un souci de cohérence avec l'ensemble de l'action gouvernementale.

13. L'entente de services d'urgence doit être complétée par tous les parents, y compris ceux dont les enfants fréquentaient déjà le service et aussi pour les enfants des éducatrices?

Oui

14. Un CPE de trois installations (1 CSQ et 2 CSN). L'installation CSQ ne reçoit aucun enfant. Est-ce que le personnel pourrait aller travailler dans les installations CSN?

L'employeur doit appliquer les modalités prévues aux conventions collectives en vigueur. Il doit s'assurer de respecter les dispositions de la convention collective de la CSN, notamment en ce qui concerne la procédure d'embauche et d'attribution de poste.

Lorsqu'il y a plus d'une unité d'accréditation dans un CPE, l'employeur doit s'assurer de gérer chacune des installations conformément à leur convention collective respective.

15. Un de nos parents qui est dans la liste des services essentiels dépasse les onze heures de garde. Son conjoint n'est pas dans les services essentiels, pouvons-nous demander qu'il vienne chercher l'enfant pour limiter la présence au maximum considérant que nous sommes un service de dernier recours et que le papa n'a pas un service essentiel?

Les gestionnaires sont invités à établir un dialogue ouvert et constant avec les parents de manière à trouver des solutions répondant à leurs besoins dans les limites des ressources disponibles. Pour bien répondre, il faut poser plusieurs questions : le service est-il à pleine capacité? Le fait que cet enfant fréquente plus de 11h en empêche-t-il un autre d'utiliser le

service? Le dépassement est-il occasionnel ou systématique? De manière générale, les services de garde d'urgence doivent voir à la gestion adéquate de leurs ressources :

- en tenant compte du fait que chaque parent a droit, en vertu de l'entente de services de garde d'urgence, à 10h de garde
- en ayant le souci de donner un accès équitable au service à tous les parents travaillant dans les services essentiels et n'ayant pas d'autre option.

GESTION DE L'ASSIDUITÉ

16. Est-ce que le personnel doit être disponible pour travailler?

Il doit alors être disponible de la même manière qu'il le serait en temps normal. Néanmoins, le personnel doit aussi respecter l'obligation d'isolement, le cas échéant. Il revient au gestionnaire d'évaluer chaque cas avec souplesse.

17. Qu'arrive-t-il si une employée ne fournit pas sa prestation de travail?

Une employée qui est dans l'incapacité de travailler doit rapidement en informer son gestionnaire. Selon le cas, l'absence pourra être rémunérée conformément aux dispositions de la convention collective, de la PGRH ou du contrat de travail applicable.

Afin de ne pas solliciter inutilement le personnel de la santé, un billet médical ne devrait être exigé que s'il est absolument nécessaire (ex. : pour confirmer que l'employé est apte à revenir travailler).

18. Est-ce que le personnel peut s'absenter pour prendre soin d'un parent ?

Oui. La LNT prévoit le droit des salariés de s'absenter en raison d'obligations familiales et parentales. Il en est de même pour la plupart des conventions collectives. Il revient au gestionnaire d'évaluer chaque cas avec souplesse.

19. Est-ce que la fermeture des écoles est un motif valable d'absence pour le personnel qui a de jeunes enfants ?

Oui. Le personnel doit néanmoins prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé pour obligations familiales et parentales.

Rappelons toutefois que le personnel peut amener avec lui ses enfants lorsqu'il travaille au service de garde.

20. Est-ce que les congés sociaux s'appliquent (décès, déménagement, etc.)?

Oui. Les modalités habituelles prévues dans les conventions collectives, la PGRH du service de garde ou le contrat de travail doivent s'appliquer. L'employeur doit également s'assurer de respecter les dispositions de la LNT.

RÉMUNÉRATION

21. Est-ce que le personnel qui fournit une prestation de travail dans le cadre des SDGU reçoit une rémunération additionnelle?

Non. La rémunération est versée selon les taux horaires en vigueur dans les conventions collectives, la PGRH du service de garde ou le contrat de travail.

Les conditions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent, le cas échéant.

22. Qu'arrive-t-il si la personne responsable de produire la paie est dans l'incapacité de travailler?

Généralement, il est possible de faire reproduire une paie identique à la paie précédente par le fournisseur de service de paie ou par l'institution financière responsable de l'émission des paies.

Les ajustements sont effectués au retour au travail. Dans cette situation, le personnel doit en être informé ainsi que le syndicat, le cas échéant.

Le gestionnaire peut en faire la demande à son fournisseur de service à distance.

23. Est-ce que le personnel qui ne fournit pas de prestation de travail reçoit quand même sa pleine rémunération?

Il revient au gestionnaire d'évaluer chaque cas avec souplesse dans le respect de la convention collective en vigueur et de la Loi sur les normes du travail.

24. Comment le personnel remplaçant et occasionnel est-il rémunéré?

Il revient au gestionnaire d'évaluer chaque cas avec souplesse dans le respect de la convention collective en vigueur et de la Loi sur les normes du travail.

25. Comment doivent être rémunérés les congés fériés?

La rémunération est versée selon les modalités habituelles prévues dans les conventions collectives, la PGRH du service de garde ou le contrat de travail.

Le cas échéant, le calcul de l'indemnité du congé férié est fait sur la base des heures rémunérées, sans égard au fait que ces heures aient réellement été travaillées ou non.

26. Comment est rémunéré le personnel qui avait prévu s'absenter?

Le personnel qui avait obtenu l'autorisation de s'absenter sera rémunéré en fonction des modalités habituelles prévues dans les conventions collectives, la PGRH du service de garde ou le contrat de travail.

Il revient au gestionnaire d'évaluer chaque cas avec souplesse dans le respect de la convention collective en vigueur et de la Loi sur les normes du travail.

27. Une employée est en arrêt de travail pour cause de maladie. La période d'absence inscrite sur le billet médical est du 11 au 20 avril. Comment doit-elle être rémunérée ?

Les circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 ne changent pas le traitement qui devait être appliqué s'il ne s'agit pas d'un cas lié à la COVID-19. Par exemple, s'il était prévu que cette absence soit débitée de sa banque de congés maladie, c'est le traitement qui doit être appliqué.

28. Le cas échéant, doit-on appliquer les changements d'échelon?

Oui. L'avancement d'échelon est accordé sur la base des heures rémunérées, sans égard au fait qu'elles aient réellement été travaillées ou non.

29. Est-ce que le facteur d'ajustement lié aux absences rémunérées va s'appliquer en 2020-2021?

Les Règles budgétaires 2020-2021 fourniront plus de précisions à ce sujet.

30. Est-ce l'optimisation des services, seuil d'occupation et seuil de présences vont s'appliquer en 2020-2021? Est-ce que le Ministère va prendre en compte la baisse de présence?

Les Règles budgétaires 2020-2021 fourniront plus de précisions à ce sujet. Le Ministère tiendra compte de la particularité de cette situation.

31. Si un CPE doit être fermé à la suite d'une décision du CPE ou par Santé publique, est-ce que les salaires continuent à être versés? Est-ce que la subvention continue à être versée?

La subvention continue à être versée, le gestionnaire aura donc le nécessaire pour verser les salaires prévus.

32. Des relevés d'emploi doivent-ils être faits pour les personnes qui n'entrent pas au travail?

Compte tenu de l'importance de ce document pour avoir droit aux programmes gouvernementaux, les employeurs sont tenus de fournir ce document à leurs employés.

ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE

33. Est-ce que le personnel ayant contracté le Coronavirus reçoit des prestations d'assurance-salaire?

Le contrat d'assurance collective du personnel des CPE et des garderies subventionnées prévoit la coordination des prestations. Les prestations d'assurance-salaire payables sont réduites des indemnités payables à l'adhérente, en raison de l'invalidité concernée, en vertu de divers régimes étatiques, de toute autre loi sociale, du régime de retraite de l'employeur, de contrat d'assurance collective **et de toute rémunération reliée à l'invalidité concernée.**

L'invalidité devra être déclarée à l'assureur qui indemniserà la salariée en tenant compte de la rémunération qui lui est versée par des tiers selon les termes du contrat.

34. Est-ce que toutes les heures rémunérées sont admissibles à l'assurance collective, incluant celles qui n'ont pas été réellement travaillées?

Le régime d'assurance collective tient compte des heures rémunérées selon l'horaire de travail habituel de l'employé. Les heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées au taux horaire habituel ou majoré, ne sont pas considérées aux fins du régime d'assurance collective. Les critères et les clauses du contrat d'assurance collective continuent de s'appliquer.

35. Est-ce que les heures rémunérées depuis la fermeture du service de garde sont admissibles au régime de retraite ?

Oui, car il s'agit d'heures cotisables aux fins du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.

36. Pour le transfert des paies au régime de retraite, doit-on continuer à les transmettre comme paie régulière?

Les modalités d'administration du régime, notamment celles relatives à la transmission des données et de la remise des cotisations sont maintenues. Pour tout renseignement additionnel, les employeurs sont invités à communiquer avec l'administrateur du régime de retraite.

FINANCEMENT

37. Pour l'année financière 2019-2020, est-ce que le taux de présence sera ajusté afin de ne pas pénaliser les CPE?

Le Ministère tiendra compte de cette situation afin de ne pas pénaliser les services de garde.

38. Est-ce que la subvention pour la mesure exceptionnelle de soutien à l'intégration des enfants handicapés sera maintenue ?

Oui. Cette mesure demeure pour l'enfant admissible dont le parent est en services essentiels.

39. La pleine compensation financière actuelle sera maintenue et ajustée ultérieurement lors du dépôt du prochain rapport financier, de quelle façon ce sera fait?

Le Ministère fournira des précisions dans les règles budgétaires et dans les règles de reddition de comptes pour 2020-2021.

40. Est-ce que le versement de la subvention sera affecté advenant une résiliation de contrat d'un parent durant la présente crise ou la fin d'entente de services?

Les précisions sur le calcul des subventions seront fournies ultérieurement. Par ailleurs, les services de garde ne devraient pas être pénalisés pour cette situation.

41. Dans le cas où un enfant qui fréquentait un milieu familial fréquente notre CPE depuis le 16 mars, la contribution parentale de 8,35\$ sera-t-elle versée en double (RSG ET CPE)?

Non. La contribution est versée à la RSG qui accueillait l'enfant avant. Selon les consignes, le parent de cet enfant est en services essentiels et ne paye pas sa contribution parentale.

42. En remplissant le formulaire d'assiduité dans le logiciel habituel, est-ce que le montant de 8,35\$ sera facturé aux parents automatiquement?

Les services de garde ne devraient pas facturer les parents pour la contribution parentale.

43. Est-ce que le Ministère défraie la contribution parentale (CPE et RSG) pour les parents qui fréquentent les services d'urgence seulement?

Le Ministère défraie la contribution parentale pour tous les enfants qui occupent une place.

LOI ET RÈGLEMENT

44. Comment déterminer qui sont les personnes vulnérables qui sont exclues du travail?

La Direction générale de la santé publique a émis des directives à l'intention du personnel des services de garde dans lequel il est précisé que les critères d'exclusion pour les enfants et le personnel sont :

- Les enfants et le personnel de retour de voyage depuis 14 jours ou moins.
- Les enfants et le personnel malades en attente d'un test ou du résultat d'un test pour le COVID-19.
- Les enfants et le personnel atteints de COVID-19.
- Les enfants et le personnel qui sont des contacts étroits de cas de COVID-19 pendant la période d'isolement.
- Les enfants et le personnel qui n'ont pas voyagé, mais qui développent un symptôme d'allure grippale (fièvre, toux, fatigue, courbatures ou fatigue intense). Elles ne devraient pas fréquenter le service de garde éducatif jusqu'à 36 heures après la disparition des symptômes, même si dans la situation actuelle, le risque que ce soit la COVID-19 est faible.

45. Comment définir la notion des personnes à risque?

Les personnes à risque sont celles qui répondent à au moins un des critères d'exclusion émis par la Direction générale de la santé publique. Voir question précédente.

46. Y aura-t-il un registre des enfants exclus et qui devraient être mis en quarantaine?

Non, un tel registre n'existe pas.

47. Est-ce que le délai pour le dossier éducatif est toujours maintenu pour mai 2020?

Le Ministère ayant suspendu l'essentiel de ses activités d'inspection et ayant suggéré aux BC de faire de même, il n'y aura aucune vérification, jusqu'à nouvel ordre, concernant les exigences prévues en mai et en juin 2020 en lien avec le dossier éducatif et le portrait périodique. Les BC doivent également suspendre la vérification de cette exigence.

Le personnel en télétravail est invité à profiter de la période actuelle pour s'inscrire à la formation en ligne qui est disponible depuis le 17 mars.

48. Est-ce que la mise en vigueur du programme éducatif est toujours maintenue pour le 8 juin 2020?

Le Ministère ayant suspendu l'essentiel de ses activités d'inspection et ayant suggéré aux BC de faire de même, la vérification du respect des nouvelles exigences concernant le programme éducatif ne débutera pas en juin 2020. Les BC doivent également suspendre la vérification de cette exigence jusqu'à nouvel ordre.

49. Échéance quant au renouvellement des cours des premiers soins. Il est très difficile de renouveler son cours de RCR actuellement sauf en ligne. Et pour la vérification d'empêchement ? Les corps policiers ne priorisent pas actuellement cette activité considérant le contexte de crise sanitaire.

Cours de secourisme

Le Ministère a été informé que les formateurs en secourisme avaient pour l'essentiel suspendu leurs activités (présentiel) pour une durée indéterminée. Le Ministère exercera une certaine tolérance dans ses vérifications en tenant compte de ce fait et des circonstances de chaque cas.

L'objectif est de ne pas sanctionner le titulaire d'un permis diligent, mais n'ayant pu respecter ses obligations en raison d'un fait hors de son contrôle.

Il est demandé aux BC de faire de même.

Vérifications d'absence d'empêchement

Le Ministère a été informé que les corps de police avaient considérablement réduit, voire mis fin, dans certains cas, à leur service de vérification en matière d'empêchement. Le Ministère exercera une certaine tolérance dans ses vérifications en tenant compte de ce fait et des circonstances de chaque cas. L'objectif est de ne pas sanctionner le titulaire d'un permis diligent, mais n'ayant pu respecter ses obligations en raison d'un fait hors de son contrôle.

Il est demandé aux BC de faire le maximum pour obtenir les attestations d'absence d'empêchement ou leur renouvellement, mais de ne pas intervenir si cela n'est pas possible en raison de la situation actuelle.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

- Site Internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/>
- Employeurs dont le personnel est syndiqué :
 - Ceux qui sont représentés par une association patronale sont invités à communiquer avec leur représentant.
 - Ceux qui ne sont pas représentés par une association patronale peuvent écrire à mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca