

# 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 DES RÈGLEMENTS QUI EN DÉCOULENT

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

PÉRIODE COMMENÇANT LE 6 AVRIL 2020

La présente section porte sur l'organisation du travail, la gestion de l'assiduité, la rémunération et 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 de la gestion de leur personnel et des décisions qu'ils doivent prendre 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 ont 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 l'actuelle crise.**

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 exceptionnelles.

## **Organisation du travail**

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

Non, une installation qui ne reçoit pas d'enfant peut fermer. Par contre, le gestionnaire doit être joignable par téléphone et être prêt à ouvrir, selon les besoins des parents travailleurs essentiels.

### **2. Est-ce que le personnel est dans l'obligation de travailler ou d'être disponible pour le travail?**

Oui, le personnel doit être disponible pour travailler. Le gouvernement finance le réseau afin que les employés conservent leur rémunération durant la crise de la COVID-19.

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

Dans les services de garde où le personnel est syndiqué, les affectations doivent être déterminées selon les modalités prévues à la convention collective. Dans l'éventualité d'un manque de personnel, l'employeur pourra recourir à une main-d'œuvre externe, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Concernant les services de garde où 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?**

Si le personnel est prévu à l'horaire, il doit se présenter à l'installation sauf indication de sa gestionnaire.

**5. Est-ce que l'employeur peut assigner d'autres tâches au personnel que celles qui sont normalement prévues (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 le temps, les habiletés et le matériel nécessaires pour les effectuer de manière sécuritaire. Le travail demandé doit correspondre à certaines caractéristiques des tâches habituelles.

**6. Est-ce que le télétravail est possible?**

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 SGU dans le but de maintenir la rémunération du personnel concerné, et ce, indépendamment de leur présence physique au service de garde.

**8. Est-ce qu'un employeur peut faire des mises à pied?**

Il revient à l'employeur de déterminer si des mises à pied sont nécessaires. Or, nous tenons à rappeler que les SGEE sont subventionnés par le gouvernement dans le but de maintenir les salaires du personnel concerné et d'éviter des mises à pieds inutiles.

**9. 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.

## **10. Est-ce possible de faire entrer l'équipe en rotation?**

Il revient à l'employeur de prendre cette décision 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 est une pratique risquée dans le contexte de la pandémie. Plus il y a de personnes différentes auprès des enfants, plus on augmente le risque d'introduction du virus dans le milieu de garde. Il est donc recommandé d'éviter que le personnel se déplace entre les installations.

## **11. Si la rotation se fait à la semaine, ce qui amène les équipes à faire, par exemple 40,5 heures au lieu de 37,5 dans une semaine, mais qu'elles ne seront pas sur les lieux dans la deuxième semaine, est ce que le .50 doit être rémunéré en « temps double »?**

L'employeur doit respecter les modalités prévues aux conventions collectives en vigueur, à la PGRH du service de garde ou au contrat de travail. L'employeur doit également s'assurer de respecter les dispositions de la LNT.

## **12. Les CPE et les GS 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 médical n'est pas requis dans les services de garde d'urgence, ni pour les enfants ni pour les employés. Cependant, veuillez noter qu'il n'est interdit de porter un masque non médical dans la mesure où sont respectés les conseils de fabrication et d'entretien. Porter un masque non médical est une mesure supplémentaire pour protéger les personnes qui nous entourent pour réduire la transmission du virus. Cette stratégie ne remplace cependant pas les mesures d'hygiène et de santé publique strictes, notamment le lavage fréquent des mains et surtout la distanciation sociale (<https://www.inspq.qc.ca/publications/2972-couvre-visage-population-covid19>).

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).

Notons que le masque comme les gants représentent une fausse sécurité s'ils ne sont pas utilisés adéquatement.

### **13. Est-ce que les jours et les heures d'ouverture des CPE et des GS vont changer?**

Pour le moment, les SDGU doivent ouvrir selon les heures habituelles. Le Ministère analyse présentement la situation.

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

Les demandes d'ajustement à la liste des services essentiels donnant accès aux SDGU sont examinées par le gouvernement et il n'est pas exclu que certains ajouts puissent se faire en fonction de l'évolution de la situation.

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.

### **15. L'entente de service d'urgence doit être remplie par tous les parents. Doit-elle être remplie aussi pour les enfants qui fréquentaient déjà le service et pour les enfants des éducatrices?**

Oui, y compris pour les enfants d'âge scolaire des fratries et pour les enfants des employés.

### **16. Prenons l'exemple d'un CPE ou une GS 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.

### **17. Un de nos parents dont l'emploi figure dans la liste des services essentiels dépasse les onze heures de garde. Pouvons-nous demander que son conjoint, qui n'occupe pas d'emploi faisant partie de cette liste, vienne chercher l'enfant pour limiter au maximum le nombre de présences considérant que nous sommes un service de dernier recours?**

Le service doit être offert à tous les enfants dont un des parents fait partie du personnel des services essentiels.

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. 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 service de garde d'urgence, à 10 heures de garde
- en ayant le souci de donner un accès équitable au service à tous les parents travaillant dans le secteur des services essentiels et qui n'ont pas d'autre option.

## GESTION DE L'ASSIDUITÉ

### **18. Comment déterminer qui sont les personnes vulnérables qui devraient être exclues du milieu de 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.
- l'employé qui fait partie des personnes à risque de complications graves (70 ans et plus, maladies chroniques);
- 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.
- Le personnel qui partage son domicile avec une personne qui est atteinte d'une maladie qui est à risque de complications graves s'il contracte la COVID-19. 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.

## **19. 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.

Pour éviter de 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).

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

Oui. La LNT prévoit que les salariés ont droit 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.

## **21. 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 ses enfants lorsqu'il travaille au service de garde.

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 exceptionnelles.

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

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

## **23. Les congés mobiles et le congé annuel qui n'ont pas été pris en date du 31 mars 2020 doivent-ils être payés?**

Les modalités habituelles prévues aux conventions collectives, à la PGRH du service de garde ou au contrat de travail doivent s'appliquer.

## **24. Est-ce que l'employeur peut refuser l'annulation d'une semaine de vacances en raison de la COVID-19?**

L'employeur doit respecter les modalités prévues aux conventions collectives, à la PGRH du service de garde ou au contrat de travail. L'employeur doit également s'assurer de respecter les dispositions de la LNT.

Toutefois, il est recommandé d'être flexible quant aux demandes de modification de choix de vacances non débutées.

## **RÉMUNÉRATION**

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

Le personnel suivant est rémunéré comme s'il était au travail (en fonction des heures qui auraient normalement été travaillées) :

- Le personnel qui est disponible pour effectuer les heures prévues à son horaire, mais non requises par l'employeur (sur place ou en télétravail);
- Le personnel qui est dans l'incapacité de fournir la prestation de travail prévue (que ce soit sur place ou en télétravail) pour les raisons suivantes :
  - o l'employé doit faire une quarantaine obligatoire dans la mesure où il était à l'étranger en date du 12 mars 2020;
  - o l'employé fait partie des personnes à risque de complications graves (70 ans et plus, maladies chroniques);
  - o l'employé est en attente d'être testé pour la COVID-19;
  - o l'employé présente des symptômes liés à la COVID-19;
  - o l'employé est atteint par la COVID-19 ;
  - o l'employé prend un congé de maladie (courte durée);

Le personnel qui ne fournit pas de prestation de travail pour cause d'invalidité reçoit, s'il y est admissible, les prestations d'assurance-salaire prévues au régime d'assurance collective de l'employeur.

Le personnel qui ne fournit pas de prestation de travail pour tout autre motif que ceux énoncés ci-dessus, peut bénéficier des différents congés prévus à la convention collective, à la PGRH ou au contrat de travail applicable.

Le personnel pourrait également bénéficier, selon le cas, de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) instaurée par le gouvernement fédéral s'il répond aux conditions d'admissibilité prévues.

**26. 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.

**27. 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. Le personnel doit en être informé ainsi que le syndicat, s'il y a lieu.

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

**28. Y aurait-il un registre des enfants exclus et qui devraient être mis en quarantaine?**

Non, un tel registre n'existe pas.

**29. 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.

**30. Est-ce que les travailleuses provenant d'une agence de placement qui devaient fournir une prestation de travail sont rémunérées en cas d'annulation?**

Les services de garde qui transigent avec une agence de placement doivent se référer aux conditions prévues à leur contrat.

**31. Dans le cas où une éducatrice revient d'un congé de maternité pendant la crise de la COVID-19, est-ce que le contrat de l'éducatrice qui la remplaçait doit être interrompu? Est-ce que les deux éducatrices doivent être rémunérées? Si oui, en fonction de quel nombre d'heures?**

Les circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19 ne changent pas le traitement qui devait être appliqué. Lors d'un retour d'une employée en congé de maternité, le contrat de la remplaçante peut être interrompu. L'employeur doit s'assurer de respecter les modalités prévues à la convention collective, à la PGRH ou à son contrat de travail.

**32. Comment doivent être rémunérés les congés fériés?**

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

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

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

Le personnel qui avait obtenu l'autorisation de prendre un congé sera rémunéré en fonction des modalités habituelles prévues aux conventions collectives, à la PGRH du service de garde ou au 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.

**34. Une employée est en arrêt de travail pour cause de maladie. La période d'arrêt de travail 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 la banque de congés de maladie de l'employée, c'est le traitement qui doit être appliqué.

## **35. 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.

## **36. 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.

## **37. Est-ce que 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 la situation de la COVID-19.

## **38. Si un CPE ou une GS est fermé puisqu'aucun enfant ne fréquente le service de garde d'urgence ou par la 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, malgré ce que pourrait en dire la convention collective, la PGRH ou le contrat de travail en vigueur.

## **ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RETRAITE**

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

Non, le gouvernement finance les services de garde. Ils ont donc les ressources nécessaires pour assurer la rémunération des personnes atteintes.

## **40. Est-ce que toutes les heures rémunérées sont admissibles à l'assurance collective, y compris 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.

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

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

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

Oui, 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

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

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

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

Les services de garde subventionnés continuent à recevoir leurs subventions selon le mode habituel, incluant l'allocation pour l'intégration d'un enfant handicapé (AIEH) ainsi que la Mesure exceptionnelle de soutien (MES).

**45. Comment faire pour qu'un nouvel enfant handicapé soit reconnu par le Ministère et bénéficie de la subvention puisqu'il n'est pas possible de préparer les dossiers d'enfants handicapés, l'accès aux professionnels de la santé étant limité?**

Ces cas doivent être dirigés vers votre Direction de services à la clientèle qui assurera le suivi en fonction des particularités de chaque situation.

**46. La pleine compensation financière actuelle sera maintenue et ajustée ultérieurement lors du dépôt du prochain rapport financier. De quelle façon cela sera-t-il fait?**

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

**47. Est-ce que le versement de la subvention sera affecté dans le cas d'une résiliation de contrat d'un parent durant la présente crise ou de la fin d'une entente de service?**

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

**48. Lorsqu'on remplit le formulaire d'assiduité dans le logiciel habituel, est-ce que le montant de 8,35\$ est automatiquement facturé aux parents?**

Les services de garde ne devraient pas facturer les parents pour la contribution parentale. Vous devez donc effectuer les modifications nécessaires avec votre fournisseur de logiciel.

**49. Est-ce que le Ministère paie la contribution parentale (CPE, RSG et GS) pour les parents qui fréquentent les services d'urgence seulement?**

Le Ministère paie la contribution parentale de 8,35\$ pour tous les enfants qui occupent une place en installation. Le Ministère compense également les services de garde subventionnés pour la contribution parentale non perçue des parents en raison de la COVID-19, à hauteur de 5,75\$. Les SGU sont gratuits pour les parents utilisateurs.

En ce qui concerne les RSG, le Ministère paie la contribution parentale complète en fonction des ententes en vigueur le 13 mars.

**50. Est-ce qu'il y aura compensation financière pour l'accueil des enfants (jusqu'à 12 ans) des employés? Est-ce qu'ils devront être inscrits dans les tableaux PCRS?**

Non. Aucune compensation supplémentaire n'est prévue puisque ces enfants occupent la place de nombreux autres enfants absents en raison de la COVID-19.

## REDDITION DE COMPTES

### **51. Est-ce que le Ministère exigera une reddition de comptes particulière compte tenu des montants non dépensés qui pourraient faire l'objet d'une récupération?**

Une reddition de comptes complète annuelle est prévue par l'entremise du rapport financier annuel 2020-2021. Elle portera notamment sur toutes les aides financières publiques versées aux services de garde ainsi que les dépenses afférentes. De plus, le Ministère pourrait recueillir des renseignements sur cette crise par l'intermédiaire d'un court formulaire afin de pouvoir faire une reddition de comptes au Secrétariat du Conseil du trésor..

### **52. Est-ce qu'une prolongation des divers délais administratifs sera accordée?**

Oui. Le Ministère appliquera une tolérance concernant les divers délais administratifs compte tenu de cette période d'exception. La date de transmission du rapport financier annuel 2019-2020 est reportée au 31 juillet 2020. En ce qui a trait aux rapports annuels de gestion, des analyses sont en cours en vue d'ajuster le calendrier.

## LOI ET RÈGLEMENT

Les lois et règlements continuent de s'appliquer. Par contre le ministère de la Famille a suspendu certaines vérifications pendant la pandémie.

### **53. Est-ce que le délai relatif au dossier éducatif est toujours maintenu pour mai 2020?**

Le Ministère ayant suspendu l'essentiel de ses activités d'inspection et 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.

## **54. 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 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.

## **55. Qu'advient-il des obligations concernant les renouvellements des cours de premiers soins et des vérifications d'absence empêchement?**

### **Cours de secourisme**

Le Ministère a été informé du fait 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 de chaque cas. L'objectif est de ne pas pénaliser un titulaire de permis d'ordinaire diligent, qui n'aurait pu respecter ses obligations en raison d'une situation qu'il ne contrôle pas.

Il est demandé aux BC de faire de même.

### **Vérification d'absence d'empêchement**

Le Ministère a été informé que le corps de police avait considérablement réduit, voire mis fin, dans certains cas, à son service de vérification en matière d'empêchement. Le Ministère exercera une certaine tolérance dans ses vérifications en tenant compte de ce fait et de chaque cas. L'objectif est de ne pas pénaliser un titulaire de permis d'ordinaire diligent, qui n'aurait pu respecter ses obligations en raison d'une situation qu'il ne contrôle pas.

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.

## AUTRES QUESTIONS

**56. Est-ce que les heures payées au personnel qui est disponible à la maison ou en quarantaine doivent être incluses seulement dans la colonne 7 de l'état de la rémunération du personnel « Heures rémunérées » dans le rapport financier annuel 2019-2020? Et donc, ces heures ne sont pas incluses dans la colonne 6 « Heures travaillées »?**

Oui. Ces heures ne sont pas incluses dans la colonne 6 « Heures travaillées » dans le RFA 2019-2020.

**57. Comment comptabilise-t-on l'occupation et/ou la présence des enfants (présents et non présents) dans le rapport financier annuel 2019-2020 pour les jours du 16 au 31 mars? Dans les tableaux habituels 1A, 1B, etc.? ou rien du tout? Ou dans un nouveau tableau?**

Les jours d'occupation et de présences réelles doivent être comptabilisés dans les tableaux habituels selon les dispositions prévues à la Directive relative à l'état de l'occupation et des présences réelles des enfants incluse dans les Règles de reddition de comptes et les Règles de l'occupation. Il n'y a pas de tableau spécial.

## 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](mailto:mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca)