



## FAQ (foire aux questions) pour la période de réouverture graduelle des CPE

*Mise en garde : L'état de la science évolue rapidement. Les informations données sont à jour le 7 mai 2020. Assurez-vous que les informations sont à jour avant de la partager.*

### **Dans un premier temps, il est nécessaire de rappeler certains éléments de la convention collective:**

**Mise en garde :** les informations concernent les conventions collectives des **syndicats qui ont intégré le résultat de la négociation nationale pour la convention 2015-2020**. Pour les syndicats dont certaines accréditations n'ont pas intégré les clauses nationales, vous devez vérifier ce qu'il en est dans vos conventions collectives.

**Rappel important :** la convention collective est le contrat de travail que la partie patronale et la partie syndicale ont signé conjointement. Chacune des parties a l'obligation de la respecter. **Les employeurs ne peuvent pas modifier unilatéralement les conditions convenues** parce que ça fait leur affaire. Si l'employeur fait des demandes de modifications ou veut imposer des modifications, vous devez contacter votre syndicat pour voir à faire une lettre d'entente qui doit être signée par les deux parties. Il faut évidemment que toutes les travailleuses de la section locale du syndicat aient été informées et aient voté pour donner leur accord avant la signature.

- **Santé et sécurité au travail :** Obligation légale de l'employeur d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire (article 15 de la convention et aussi LSST).
- **Mises à pied** par ordre de la moins ancienne à la plus ancienne (article 11), donc il ne peut pas mettre à pied une travailleuse qui a plus d'ancienneté qu'une autre qui continue à travailler (il faut évidemment respecter les appellations d'emploi et les exigences de celles-ci). Une mise à pied passe aussi par une **abolition de poste** avec un avis qui est habituellement de 14 jours (à vérifier dans votre convention) et la chaîne de supplantation en respect de l'ancienneté s'enclenche.
- **Congé sans traitement de 4 semaines ou moins** (article 25): l'employeur ne peut pas forcer un tel congé. La travailleuse qui veut s'en prévaloir en faisant la demande 15 jours à l'avance et seulement 2 travailleuses peuvent en bénéficier en même temps et la travailleuse occasionnelle n'y a pas droit.

**Congé sans traitement de plus de semaines** (article 25): l'employeur ne peut pas forcer un tel congé. La travailleuse qui veut s'en prévaloir en faisant la demande 30 jours à l'avance et seulement 2 travailleuses peuvent en bénéficier en même temps et la travailleuse occasionnelle n'y a pas droit.

**NB :** les congés sans traitement étant une matière nationale, il n'est pas possible de faire des ententes locales ou régionales pour en modifier les modalités. Seule la table de négociation nationale peut traiter de changements sur ce sujet (article 33.2).

## **Travailleuse et rémunération**

**Si je suis atteinte d'une maladie chronique ou je suis une personne immunodéprimée quels sont mes droits :**

**1- Êtes-vous considérée une personne vulnérable :**

- a. L'INSPQ a établi une liste de personnes vulnérables de complications graves s'ils attrapent la COVID-19. Vous trouverez la liste sur le site internet de l'INSPQ aux liens suivants :
- b. Pour les maladies chroniques : <https://www.inspq.gc.ca/publications/2967-protection-travailleurs-maladies-chroniques-covid-19>
- c. Pour les personnes immunodéprimées : <https://www.inspq.gc.ca/publications/2914-protection-travailleurs-immonudeprimes-covid19>

**2- Si je suis une personne vulnérable au sens des règles de l'INSPQ**

- a. Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour le personnel. Ainsi, si une personne lui présente un certificat médical lui indiquant que le milieu de travail comporte des risques pour sa santé et sa sécurité au travail, il doit d'abord tenter d'éliminer le risque à la source. Dans le cas de la COVID-19, ce n'est pas possible, alors il doit assigner temporairement la travailleuse à un travail qui diminue ou élimine le risque. S'il ne trouve pas de travail sécuritaire pour elle au CPE, il peut lui demander de faire du télétravail. La travailleuse devrait aussi faire une demande de retrait préventif dû à un contaminant. À cet effet et avant de faire la demande de certificat médical à votre médecin, nous vous référons au guide du retrait préventif produit le 7 mai 2020 et transmis à tous les syndicats du secteur.

- b. Mon employeur refuse de me retirer, quels sont les recours possibles?

L'employeur a l'obligation de suivre les recommandations du médecin traitant. Si l'employeur refuse, la travailleuse peut faire un droit de refus. Pour la procédure du droit de refus, nous vous référons au guide pour la personne vulnérable produit le 21 avril 2020 et transmis à tous les syndicats du secteur.

La travailleuse peut aussi faire une plainte directement à un inspecteur de la CNESST qui verra à trancher le litige. Le rôle de l'inspecteur consiste à s'assurer du respect de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et des règlements, et ce, en visitant les lieux de travail ou en enquêtant auprès de l'employeur. La visite de l'inspecteur ou l'enquête peut résulter en une simple transmission d'information générale. Cependant, elle pourrait avoir d'autres conséquences comme l'émission d'un avis de correction demandant la conformité à la LSST ou aux règlements dans un délai donné.

Finalement, un grief contestant le fait que l'employeur ne respecte pas la santé et la sécurité de la travailleuse peut aussi être fait. Dû aux longs délais de traitement de griefs, il est recommandé de passer par la plainte à la CNESST en plus de faire le grief.

**L'employeur peut-il me congédier ou me dire d'aller en assurance salaire ou sur la PCU? Peut-il réduire mes heures de travail en réduisant aussi ma rémunération**

L'employeur doit respecter les dispositions de la convention collective. S'il vous congédie, vous n'aurez pas accès à la PCU et vous devrez faire un grief pour contester le congédiement. L'employeur

ne peut pas vous dire d'aller sur l'assurance-salaire de Desjardins non plus, car vous devez être totalement invalide pour y avoir accès. Finalement, l'employeur doit respecter la convention collective s'il veut abolir des postes, transformer un poste de temps complet à temps partiel, ou réduire vos heures en deçà de ce qui est prévu à l'article 16 de la convention. Ainsi, si l'employeur réduit vos heures, soit il vous paie la totalité de vos heures de travail, ou il procède à la mise-à-pied en respectant les règles prévues à l'article 11 de la convention collective, donc la chaîne de supplantation en respect du droit d'ancienneté, ce qui n'aurait pas nécessairement l'effet de réduire les heures de travail de la travailleuse visée.

### **3- Si je ne suis pas une personne vulnérable au sens des règles de l'INSPQ**

#### **a. Obligations de l'employeur**

L'employeur a les mêmes obligations d'assurer la santé et la sécurité de l'ensemble de son personnel. Cependant, la CNESST a produit un cadre de référence à l'intérieur duquel, si l'employeur respecte ces guides, il est considéré sécuritaire pour toute personne non vulnérable de travailler. L'employeur doit donc s'assurer de mettre en place toutes les mesures de sécurité requises et assurer d'avoir les équipements de protection individuels (EPI) en nombre suffisant. Il doit aussi s'assurer que les travailleuses soient formées et utilisent adéquatement le matériel fournis.

Voici le lien vers le guide de la CNESST pour les services de garde :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/outils-secteur-services-garde.aspx>

Si votre médecin, bien que votre situation médicale ne soit pas directement listée dans les critères de l'INSPQ vous considère à risque, il doit vous fournir un certificat médical et vous pouvez faire la demande de retrait préventif dû à un contaminant. Dans ce cas, il faut que le certificat médical soit très bien libellé et que votre situation soit très bien décrite pour que la CNESST tranche en faveur du retrait préventif. Si vous êtes dans cette situation, référez-vous au guide de retrait préventif dû à un contaminant fourni le 7 mai 2020 et transmis à tous les syndicats du secteur.

#### **b. Obligations de la travailleuse**

La travailleuse a l'obligation de suivre les consignes de sécurité de l'employeur et de porter adéquatement les EPI fournis par l'employeur. Elle doit aussi participer à l'identification des risques.

### **Je suis enceinte, quels sont mes droits?**

L'INSPQ a établi des critères pour les personnes enceintes s'ils attrapent la COVID-19. Vous trouverez la liste sur le site internet de l'INSPQ aux liens suivants :

<https://www.inspq.qc.ca/publications/2912-mesures-travailleuses-enceintes-allaitent-transmission-communautaire-covid19>

Cependant, pour les éducatrices, la présence dans le CPE du cytomégalovirus permet le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite. Un certificat médical à cet effet est disponible chez votre médecin.

Si vous n'êtes pas admissible au retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite, la recommandation de l'INSPQ est la suivante :

Affecter la travailleuse enceinte de manière à éliminer :

- Les contacts rapprochés (moins de 2 mètres et sans mesure de protection physique, telle une vitre de séparation) auprès de la clientèle ou des collègues de travail.

Par conséquent, l'employeur doit réaffecter la travailleuse à des tâches qui n'impliquent aucun rapprochement ou demander du télétravail. Cette travailleuse devrait alors faire une demande de retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite.

### **J'ai plus de 60 ans, plus de 70 ans?**

Selon l'INSPQ, les personnes de 70 ans et plus sont à risque. Pour les personnes de 60 à 70 ans, il est proposé aux employeurs d'être plus accommodant pour ces personnes, mais aucune restriction à l'emploi supplémentaire par rapport aux travailleuses plus jeunes n'est recommandée. Conséquemment, si vous avez entre 60 et 70 ans, votre âge seul ne peut justifier un retrait préventif dû à un contaminant. Vous devez alors le combiner avec un autre critère, soit la maladie chronique ou l'immunodépression

### **J'habite avec une personne vulnérable, quels sont mes droits**

#### **1- Dois-je me présenter au travail?**

L'INSPQ ne fait aucune recommandation pour une travailleuse qui habite avec une personne vulnérable. Par conséquent, la personne n'est pas considérée vulnérable au sens de l'INSPQ et les mesures que prend l'employeur pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses sont considérées suffisantes pour assurer la santé de la travailleuse. L'employeur se décharge donc et remet la responsabilité sur la travailleuse de mettre les mesures de sécurité à son domicile, notamment les règles d'hygiène et de distanciation, si possible.

Il est recommandé par le MFA d'en aviser l'employeur et lui demander de faire du télétravail. Il revient à l'employeur de décider s'il vous donne du télétravail ou non. L'employeur pourrait vous proposer de vous réassigner à des tâches comportant moins de risques. Dans tous les cas, pour une entente modifiant vos conditions de travail, cela doit être fait par écrit et signé par le syndicat et l'employeur.

#### **2- Si je ne me présente pas au CPE et que mon employeur refuse le télétravail**

Vous êtes requis au travail. Vous vous placez donc à un risque de mesures disciplinaires. Le MFA vous recommande de demander un congé sans solde, ou demander un congé rémunéré. Dans tous les cas, l'employeur et vous devez respecter la convention collective, incluant les délais de demande. Si vous êtes proche aidant, ou si votre enfant ne peut rester seul à la maison et n'a pas accès à l'école ou à ses services habituels, vous pourriez avoir accès au PCU afin de compenser temporairement la perte de revenu (voir section sur l'admissibilité au PCU p. 9 et suivantes).

	<b>J'ai contractée la COVID-19</b>	<b>J'ai des symptômes de la COVID-19</b>	<b>J'ai côtoyé une personne atteinte de la COVID-19</b>	<b>J'ai côtoyé une personne qui présente des symptômes de la COVID-19</b>
<b>Isolement-retrait du travail</b>	Oui	Oui et appeler la santé publique	Pas obligatoire, selon la décision de la DSP, appeler la santé publique	Non et appeler la santé publique
<b>Rémunération par l'employeur</b>	Oui si contractée au travail.  Non si contractée hors du travail	Oui si l'isolement obligatoire est suite à une intervention de la DSP dans le CPE  Non si l'intervention de la DSP est hors du CPE	Oui si l'isolement obligatoire est suite à une intervention de la DSP dans le CPE  Non si isolement pas obligatoire de la DSP	Oui si l'isolement obligatoire est suite à une intervention de la DSP dans le CPE  Non si isolement pas obligatoire de la DSP
<b>Indemnisation</b>	Si contractée au travail, payé par l'employeur et possibilité de réclamer à la CNESST si l'employeur ne paie pas. Si contractée hors travail, indemnisation par l'assurance collective, si admissible, sinon, la PCU	Payé par l'employeur si obligatoire par la DSP. Si la personne qui n'est payée par l'employeur peut demander la PCU. Si la personne est malade et totalement invalide, elle peut recevoir des prestations d'assurance salaire.	Payé par l'employeur si obligatoire par la DSP ou par le PCU si pas payé par l'employeur.  La personne qui se retire volontairement du milieu de travail n'a droit à aucune indemnisation (pas admissible à la PCU)	Payé par l'employeur si obligatoire par la DSP ou par le PUC si pas payé par l'employeur.  La personne qui se retire volontairement du milieu de travail n'a droit à aucune indemnisation (pas admissible à la PCU)
<b>Durée de l'arrêt de travail</b>	Selon la décision de la DSP	Selon la décision de la DSP	Selon la décision de la DSP	Selon la décision de la DSP
<b>Billet médical d'absence requis</b>	Oui	Non	Non	Non
<b>Billet médical de retour requis</b>	Oui	Non	Non	Non

### **Que se passe-t-il si l'employeur abolit le télétravail?**

L'obligation de l'employeur ne change pas, il doit offrir un milieu sécuritaire pour l'ensemble de son personnel. De plus, la subvention de fonctionnement du CPE est versée par le MFA dans son entièreté et une partie importante de la contribution parentale est aussi versée par le MFA. L'employeur n'a donc pas de raison d'abolir le télétravail. Il a la responsabilité de vous donner ou non des tâches à faire dans un contexte sécuritaire (pédagogie, tâches administratives, appel aux familles pour les suivis, etc.) sans toutefois réduire votre rémunération à moins d'abolir le poste et d'enclencher la

chaîne de supplantation en respect du droit d'ancienneté, ce qui n'aurait pas nécessairement l'effet de réduire les heures de travail de la travailleuse visée.

Cependant, l'employeur peut abolir le télétravail, c'est son droit de gérance. Dans ce cas, il doit réaffecter dans le CPE dans un endroit sécuritaire en assurant la distanciation de 2 mètres en tout temps. Sinon, le retrait préventif dû à un contaminant peut être demandé.

## **Équipements de protection individuelle (ÉPI)**

### **Puis-je refuser de porter le masque et les lunettes de protection?**

Non, la CNESST met cette condition obligatoire pour la santé et la sécurité des travailleuses qui sont en contact à moins de 2 mètres d'autres personnes et ce pour des périodes continues de 15 minutes et plus. Le fait de refuser de porter les ÉPI pourrait entraîner pour vous des mesures disciplinaires.

### **Puis-je porter un masque de tissu ?**

Non, les couvre-visage en tissu n'ont pas été évalués par la santé publique et le masque de procédure fourni par l'employeur est exigé. La santé publique évaluera peut-être cette possibilité mais les couvre-visage devront alors répondre à certains critères (tissu, épaisseur, normes de lavage, etc.).

### **Je porte déjà des lunettes pour ma vision, suis-je quand même obligée de porter les lunettes de protection ?**

Oui, les lunettes de vision ne fournissent pas la protection que les lunettes prévues à cet effet.

### **Que dois-je faire si les lunettes de protection ne conviennent pas avec mes lunettes de vision ?**

La visière dans ce cas serait une bonne option, il faut demander à l'employeur de vous en fournir une.

### **Dois-je porter le masque et les lunettes de protection lorsque je suis dehors?**

Oui si vous êtes contact à moins de 2 mètres d'autres personnes et ce pour des périodes continues de 15 minutes et plus.

### **Si l'employeur ne fournit pas suffisamment de masques (soit parce qu'il n'en n'a plus ou qu'il limite la quantité malgré les recommandations d'utilisation) que puis-je faire?**

Vous pouvez refuser de travailler si la distanciation de 2 mètres avec d'autres personnes ne peut pas être respectée. Vous devez appeler un inspecteur de la CNESST si l'employeur exige quand même que vous travailliez sans protection. Vous restez sur les lieux du travail mais dans un lieu sécuritaire en attendant que l'inspecteur tranche la question (voir la section du droit de refus du document du 21 avril 2020).

### **L'employeur a-t-il l'obligation d'assurer que toutes les travailleuses aient une formation pour l'utilisation sécuritaire des masques, lunette de protection, blouse médicale et gants ?**

Oui, ça fait partie de ses obligations et, comme pour toutes les formations, vous êtes rémunéré pour le temps de formation et cela ne doit pas être pris dans la banque de temps pédagogique.

## **Compte tenu que je dois porter le masque en présence des enfants, puis-je manger en leur présence?**

Il serait difficile de manger en présence des enfants puisque le 2 mètres, même à table, peut difficilement être respecté. De plus, dès que le masque est retiré du nez et de la bouche, il ne peut pas être remis et doit être changé. Il est donc à peu près impensable de mettre un nouveau masque à chaque fois qu'on doit intervenir avec un enfant au repas ou à la collation en mangeant soi-même. Il faudra donc que votre employeur trouve une façon de vous permettre de manger en dehors de la présence des enfants et ce à une heure raisonnable.

## **Autres questions**

Que faire si :

<b>L'employeur n'a pas mis en place un triage strict à l'entrée du CPE</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Informez votre syndicat
<b>L'employeur ne limite pas les déplacements des parents ou des fournisseurs dans le CPE</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Informez votre syndicat
<b>Le ratio éducatrice-enfants dans le groupe n'est pas respecté</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Faire une plainte au MFA Informez votre syndicat Faire un grief
<b>L'employeur veut tenir une réunion d'équipe</b>	Vous assurer que la distance de 2 mètres entre chaque personne est respectée, si non exiger le port des ÉPI ou faire un droit de refus et contacter un inspecteur de la CNESST
<b>L'employeur veut modifier les horaires de travail</b>	Contacteur votre syndicat pour voir à faire une lettre d'entente qui doit être acceptée signée par les deux parties (syndicat et employeur). Il faut évidemment que toutes les travailleuses de la section locale du syndicat aient été informées et aient voté pour donner leur accord avant la signature. Si l'employeur modifie les horaires sans entente, faire un grief.
<b>L'employeur ne met pas en place des procédures de désinfection supérieures à ce qui se fait habituellement</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Informez votre syndicat
<b>L'employeur ne met pas en place la liste de vérification quotidienne émise par la CNESST</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Informez votre syndicat

<b>L'employeur refuse d'isoler un enfant présentant des symptômes</b>	Contacteur un inspecteur de la CNESST Rester sur place jusqu'à ce que l'inspecteur donne sa décision Informer votre syndicat
<b>Le parent refuse de venir chercher son enfant</b>	Il appartient à l'employeur de régler cette question avec le parent. Entretiens, une travailleuse doit rester avec l'enfant, dans un lieu isolé et porter les ÉPI tel qu'exigé.

**Suis-je obligée de me changer de vêtements avant de quitter le CPE ?**

Oui, c'est exigé par la CNESST pour éviter de contaminer d'autres environnements (voiture, transport en commun, maison) et ainsi éviter ultimement de rapporter le virus au CPE.

**Les locaux doubles sont-ils permis? Combien d'enfants peuvent y être accueillis ?**

Oui mais en respectant les ratios diminués tels que prescrit par le ministère dans la période de réouverture. Donc un local double qui accueille habituellement 16 enfants et 2 adultes pourra accueillir, dans la phase 1, 8 enfants et 2 adultes. Il est recommandé si c'est possible de délimiter un espace réservé à chaque groupe pour éviter que tous les enfants se mélangent.

**Peut-on regrouper des groupes pour faire la sieste ?**

Non, il est recommandé de ne pas permettre que les groupes se côtoient donc chacun doit faire la sieste dans son local. La seule exception est dans le cas des locaux double (voir question précédente).



## Prestation canadienne d'urgence (PCU)

et

### Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE)

#### La PCU

#### Qu'est-ce que la PCU ?

- La Prestation canadienne d'urgence procure un soutien au revenu temporaire aux travailleurs qui ont arrêté de travailler **à cause de la COVID-19.**
- La nouvelle Prestation canadienne d'urgence se monte à 500 \$ par semaine, pendant au maximum de 16 semaines.
- La Prestation est offerte du **15 mars 2020 au 3 octobre 2020.** Vous avez jusqu'au 2 décembre 2020 pour présenter une demande et les paiements seront rétroactifs pour la période en question.

#### Principales conditions :

- **ne pas quitter volontairement son emploi. Le congé sans solde volontaire n'est donc pas une option, tout comme le fait de refuser la supplantation pour se mettre sur la liste de rappel ou refuser sa priorité de retour au travail. Toutes ces situations vous excluent de la PCU**
- avoir perdu son emploi à cause de la COVID-19 **ou** être admissible à l'assurance emploi (maladie ou régulière)
- avoir gagné au moins 5 000\$ dans les 12 mois précédant la date de demande
- avoir gagné moins de 1 000\$ dans les 14 jours précédant la date de la demande

La PCU est offerte aux personnes qui cessent de travailler pour des raisons liées à la COVID-19, par exemple :

- vous avez perdu votre emploi;
- vous êtes malade ou en quarantaine à cause de la COVID-19;
- vous prenez soin d'autres personnes qui sont en quarantaine ou malades à cause de la COVID-19;
- vous vous occupez d'enfants ou d'autres personnes à charge dont l'établissement de soins ou **scolaire ou le service de garde** est fermé **ou non accessible** en raison de la COVID-19.

Lorsque vous présenterez des demandes pour les périodes de prestations suivantes, vous ne pouvez pas avoir gagné plus de 1 000 \$ de revenus d'emploi ou de travail indépendant combinés au cours de la période de quatre semaines pour laquelle vous présentez une demande.

Les employeurs peuvent demander à leurs employés de prendre un congé pour les aider à répondre à leurs besoins opérationnels. **Ça veut dire que ce n'est pas votre situation personnelle qui ouvre le droit, mais une diminution de la charge de travail dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur ne peut pas vous demander de cesser de travailler s'il doit vous remplacer, car il a du travail pour vous.**

Dans ce cas, l'employé serait considéré comme ayant cessé de travailler (congé non payé) et comme admissible à la Prestation canadienne d'urgence s'il répond aux autres critères d'admissibilité.

Il n'est pas nécessaire que la relation employeur-employé soit rompue, et l'employé peut continuer de recevoir d'autres avantages, comme des avantages médicaux de l'employeur, tout en continuant d'être admissible à la Prestation canadienne d'urgence.

Pour plus d'informations : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html>

### **Informations syndicales complémentaires :**

Puisque la PCU est une mesure qui ne met pas fin au lien d'emploi, il n'est pas nécessaire de vider les banques de temps (maladie, vacances ou autres) pour y avoir droit. Vous serez considérée comme absente temporairement du travail. Par conséquent, à votre retour, vous retournerez sur votre poste comme le prévoit la convention collective. Cependant, si le lien d'emploi est coupé, vous perdez votre poste, mais bénéficiez d'une priorité lorsqu'un poste du même titre d'emploi et du même statut redevient disponible. En attendant, vous êtes occasionnelle.

Selon les conventions collectives, il faut vérifier la question du cumul de l'ancienneté (article 8) puisqu'elle peut différer d'une convention à l'autre.

Il faut savoir que la banque de congé de maladie (article 20) sera ajustée à la baisse si l'absence est de plus de 4 semaines. Le congé annuel (article 18) n'est pas affecté en temps mais en argent si l'absence est de plus de 4 semaines.

Pour le régime de retraite, il n'est pas possible de cotiser lors de congé sans traitement. Cependant, si vous utilisez la PCU parce que vous êtes malade, vous pouvez continuer à cotiser après entente avec l'employeur.

Pour l'assurance collective, voir les tableaux à la page suivante :

Titulaire d'un poste permanent	Maintien de l'adhésion	Admissibilité à la subvention (MFA et allocation syndicale)
MAINTIEN DE LA GARANTIE MÉDICAMENTS		
Congé sans solde de moins de 4 semaines	Obligatoire	Non
Congé sans solde de 4 semaines et plus	Obligatoire	Non
AUTRES GARANTIES		
Congé sans solde de moins de 4 semaines	Obligatoire	Non
Congé sans solde de 4 semaines et plus	Facultatif (maximum 3 mois)	Non

Non titulaire d'un poste permanent	Maintien de l'adhésion	Admissibilité à la subvention (MFA et allocation syndicale)
MAINTIEN DE LA GARANTIE MÉDICAMENTS		
Congé sans solde de moins de 4 semaines	Obligatoire	Non
Congé sans solde de 4 semaines et plus	Obligatoire	Non
AUTRES GARANTIES		
Congé sans solde de moins de 4 semaines	Obligatoire	Non
Congé sans solde de 4 semaines et plus	Cesse de répondre aux critères d'admissibilité	Non

## **Le PIRTE**

### **Qu'est-ce que le PIRTE ?**

Ce programme est un incitatif à continuer à travailler pendant la crise de la COVID-19.

Il permet 100 \$ pour chaque semaine de travail admissible, rétroactivement au 15 mars 2020, pour un maximum de 16 semaines soit jusqu'au 4 juillet 2020.

### **Principales conditions :**

Vous pourriez bénéficier de ce programme si vous remplissez **toutes les conditions suivantes** :

- vous travaillez à temps plein ou à temps partiel dans un des secteurs liés aux [services essentiels](#) (les travailleuses des CPE en font partie) au cours de la période visée;
- vous gagnez un [revenu de travail admissible](#) de 550 \$ ou moins par semaine;
- vous avez un revenu de travail admissible d'au moins 5 000 \$ et un revenu total annuel (excluant les prestations versées dans le cadre du PIRTE) de 28 600 \$ ou moins pour l'année 2020 (ne tenez pas compte du revenu de votre conjoint, s'il y a lieu);
- vous êtes âgé d'au moins 15 ans au moment où vous faites la demande des prestations offertes dans le cadre du PIRTE;
- vous résidiez au Québec le 31 décembre 2019 et vous prévoyez résider au Québec tout au long de l'année 2020.

Pour plus d'informations : <https://www.revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/services-en-ligne/services-en-ligne/demander-les-prestations-du-programme-incitatif-pour-la-retention-des-travailleurs-essentiels/enfant/>

Il est à noter que les prestations de la PCU et du PIRTE sont versées en entier mais sont imposables lors des déclarations de revenus pour chacun des paliers de gouvernement.