

Bulletin Relations de travail Juin 2014

BULLETIN DESTINÉ À TOUS LES MEMBRES DES ADIM

Bonjour à toutes et tous,

Dans ce numéro du *Bulletin des relations de travail 2014*, nous vous présentons la suite d'une série d'articles qui traitent des modifications des dispositions du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Règlement et l'édition du dernier bulletin, de nombreuses nouvelles situations se sont présentées aux différentes ADIM. Bien qu'à ce jour certaines réponses ont pu être accordées par le ministère, la CSQ demeure en constante communication avec celui-ci afin d'obtenir des interprétations et des éclaircissements de sa part. D'ailleurs, le MF nous a informés qu'un document « Questions/Réponses » serait éminemment publié. Nous espérons que ce document saura répondre aux multiples questionnements transmis au MF par la CSQ, suite à vos interventions. Nous croyons qu'il est grand temps que le MF assume ses responsabilités et qu'il précise les différentes interprétations qui circulent dans les milieux et qui créent de la confusion.

Ce qu'il faut savoir au sujet...

Le certificat médical – Article 64.1

La nouvelle réglementation prévoit que le bureau coordonnateur qui a des motifs raisonnables de croire qu'une responsable qu'il a reconnue n'a plus la santé physique et mentale lui permettant d'assurer la prestation de services de garde aux enfants, peut demander qu'un nouveau certificat médical conforme aux exigences du paragraphe 4^o de l'article 60 lui soit fourni.

Qu'est-ce qu'un motif raisonnable?

D'entrée de jeu, nous vous soumettons que le BC ne peut en faire une exigence générale et systématique en réclamant un nouveau certificat de manière récurrente et répétée.

Ceci étant dit et en tout état de cause, le BC ne doit pas exercer son droit de manière arbitraire, discriminatoire, abusive ou illégale.

Voici quelques exemples, inspirés de la jurisprudence, de ce qui peut constituer des motifs raisonnables au sens de l'article 64.1 du Règlement, à savoir :

- Des renseignements donnés par la responsable qui laissent sous-entendre qu'elle ne serait plus apte à exercer ses fonctions ;
- Des problèmes chroniques de santé ou l'historique médical de la responsable ;
- Le certificat médical d'arrêt ou de retour au travail incomplet ;

Le BC ne peut donc pas vous demander de lui fournir un nouveau certificat médical sans motiver sa requête. Par la suite, si vous êtes d'avis que les motifs évoqués par le BC ne sont pas raisonnables, nous vous conseillons de contacter votre ADIM afin que celle-ci signifie sa position au BC.

La concentration d'acétaminophène – Protocole pour l'administration d'acétaminophène en cas de fièvre

Le nouveau protocole pour l'administration d'acétaminophène en cas de fièvre prévoit qu' « afin de minimiser le risque d'erreur, le prestataire de services de garde doit conserver une seule concentration d'acétaminophène liquide (80 mg/ml, 80 mg/5ml ou 160 mg/5ml). »

Qu'en est-il de l'acétaminophène fourni par le parent ? Le format fourni par le parent peut-il être d'une concentration différente de celui conservé par la RSG ?

Non !

Bien que notre première interprétation n'ait pas été dans ce sens, le ministère nous a informés que même les formats fournis par les parents devaient se conformer à la concentration choisie par la RSG. La seule exception serait que le parent ait une prescription d'un professionnel de la santé indiquant que son enfant doit consommer une concentration différente de celle conservée par la RSG.

Le remplacement – Articles 81, 81.1 et 81.2

Maintenant que le droit à un maximum de 20 % de remplacement est régi par le RSGÉE, plusieurs ADIM ont observé que certains BC interprétaient la notion de « remplacement » de façon très rigoureuse. En effet, des BC avancent que les RSG doivent être en « présence d'enfants » en tout temps, et ce, même lorsque la RSG doit s'affairer à d'autres tâches et que l'assistante surveille les enfants. Par exemple, si la RSG doit préparer un repas ou effectuer d'autres tâches reliées au service de garde dans les locaux de celui-ci, certains BC considèrent alors que la RSG se fait remplacer par l'assistante et que ce temps devrait être comptabilisé dans le 20 % de remplacement de la RSG et donc consigné au registre prévu à 81.2.

Nous sommes d'avis que cette interprétation est erronée et que si la RSG effectue toutes tâches reliées au service de garde dans les locaux de celui-ci, cela ne devrait pas constituer du remplacement. En effet, la RSG est présente dans son service et est disposée à intervenir auprès des enfants.

Pour toute question ou demande d'information, n'hésitez pas à communiquer avec votre ADIM.

Votre équipe des relations de travail,

Lyne Gravel
Vincent Perrault
Aude Vézina
Michèle Beaumont
Michelle L'Heureux