

# BULLETIN DERNIÈRE HEURE!



## Dernière Heure | ARQ

**Volume 3 no 51 – 20 avril 2021**

*Absence pour responsabilités parentales et vaccination*

### **Précisions sur la gestion des absences**

Québec, le 20 avril 2021 – Jean-Philippe Day, vice-président et directeur général des ressources humaines de Revenu Québec, a transmis une note à tous les gestionnaires du fisc québécois. Cette note apporte des précisions sur la gestion des absences pour responsabilités parentales dans le contexte des mesures spéciales d'urgence qui ont été adoptées par le gouvernement.

Pour la période des mesures spéciales d'urgence s'appliquant à la Communauté métropolitaine de Québec, à l'ensemble des régions de Chaudière-Appalaches, à la ville de Gatineau et à la MRC des Collines-de-l'Outaouais, soit jusqu'au 25 avril 5 h, les orientations suivantes s'appliquent :

L'employé qui ne peut livrer une pleine prestation de travail en raison de ses responsabilités parentales verra son traitement maintenu pour l'ensemble des heures prévues à son horaire normal, sauf dans les cas où l'employé ne fournirait aucune prestation de travail. Dans ces seuls cas, l'employé doit utiliser un congé prévu à ces conditions de travail.

Les employés doivent fournir la prestation de travail qu'ils sont en mesure de faire sans compromettre le respect des responsabilités parentales. Si le calendrier scolaire prévoit une journée pédagogique, l'employé devra fournir une pleine prestation pour cette journée ou utiliser un congé prévu à ses conditions de travail.

L'employeur a confirmé verbalement que les orientations qui précèdent peuvent également s'appliquer à d'autres régions où une école ou une garderie est fermée.

Si la situation se prolonge ou s'étend à d'autres régions, la présente orientation s'appliquera d'autant.

#### **Vaccination et gestion des horaires**

Par ailleurs, la campagne de vaccination se poursuit et sera éventuellement élargie à l'ensemble de la population. Dans ce contexte et pour s'inscrire dans la préoccupation de la santé publique, les gestionnaires sont invités à faire preuve de flexibilité dans la gestion des horaires de travail afin de permettre aux employés qui le voudront d'être vaccinés le plus tôt possible.

Le temps requis pour la vaccination ne sera pas considéré comme du temps de travail, mais l'horaire de travail peut être aménagé pour permettre à l'employé de le reprendre. Autrement, il peut être pris sur le temps personnel de l'employé ou compensé par un congé prévu aux conditions de travail.

**Guillaume Bouvrette**

Troisième vice-président et responsable de Revenu Québec

---

[>> Consultez les archives de nos Bulletins Dernière Heure](#)

[Se désabonner des publications du SPGQ](#)

