

I QUESTIONS TRANSVERSALES

Q : Quel impact au niveau salarial en cas d'absence d'un travailleur pour garder ses enfants suite à la fermeture des écoles, quand ils n'ont d'autre solution que les grands parents ou sont sans solution tout court et que le télétravail n'est pas possible ? En outre, les travailleurs de certains de nos services qui doivent assurer des prestations vis-à-vis de bénéficiaires en situation très complexe (autisme, gros troubles du comportement,..) pourraient-ils être assimilés à la situation des parents relevant des secteurs santé ou sécurité qui peuvent bénéficier d'une garderie à l'école ? [ASAH, ACSEH & ACJB

R : Le principe est que les écoles ne seront pas fermées.

En effet, dans sa circulaire 7508 du 13/03/2020, la Ministre de l'Education de la FWB a décidé que chaque établissement devra accueillir les élèves régulièrement inscrits dans l'établissement dont les parents travaillent dans des domaines tels que les soins de santé, la sécurité publique, l'accueil de la petite enfance, l'accueil des personnes âgées ou l'enseignement (toutes catégories de personnel confondus), ainsi que ceux dont les parents ne peuvent faire autrement que de les confier à leurs grands-parents, catégorie à risque du Covid-19.

Dans ce cadre, la direction de l'établissement demandera aux parents de se signaler en vue de prévoir l'encadrement nécessaire à partir du lundi 16 mars 2020. Des listes journalières de présence seront établies. Les élèves pour lesquels les parents n'auraient pas expressément déclaré leur présence à l'école, seront néanmoins accueillis. Il sera alors demandé aux parents de confirmer la présence de leur enfant par la suite.

http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=7761

Q : Etant donné l'annulation des tous les rendez-vous et réunions, que faire de nos travailleurs lorsque le télétravail n'est pas possible et que les tâches administratives sont épuisées ? [ASAH,

De manière générale, concernant l'impact de l'épidémie COVID-19 sur l'organisation et le coût du travail, la position de l'administration est la suivante :

- a) Principe : l'administration adopte une attitude flexible de **tolérance et de soutien administratifs** vis-à-vis des associations agréées par elle et les invitent à une étroite **solidarité** entre elles et en leur sein entre les différents secteurs, ainsi qu'entre les différents secteurs.

b) Concrètement :

a. **Solidarité** : les employeurs sont invités à recourir au mécanisme de mise à disposition (avec autorisation de l'inspection du travail du SPF Emploi qui devrait être octroyée facilement vu le contexte) pour les travailleurs qui se retrouvent sans occupation. Il convient cependant de noter que, dans le secteur des ETA, la mise à disposition nécessite d'assurer l'encadrement effectif prévu réglementairement. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/mise-disposition-de-travailleurs/mise-disposition-autorisee-pour-une>

b. **Tolérance administrative** :

- i. l'administration assimilera les périodes de non activité pour les travailleurs sans occupation à des prestations de travail effectif ;
- ii. l'administration autorise les employeurs de permettre à leurs travailleurs de compenser leurs heures supplémentaires éventuelles par la prise de congés supplémentaires étalée sur une plus longue que celle habituellement prévue.

c. **Soutien administratif** : les associations sont invitées à contacter leur secrétariat social pour leurs démarches. Toutefois, l'administration soutiendra les associations qui en font la demande dans leurs démarches vis-à-vis de l'Inspection du travail pour obtenir l'autorisation de recourir au mécanisme de mise à disposition.

c) Afin de permettre aux différentes administrations concernées d'adopter des mesures les plus flexibles possibles sans contrevenir à leurs propres réglementations, un décret sera rédigé en urgence pour conférer une base juridique solide à ces mesures.

Q : Nous pourrions envisager que les services tournent en effectif réduit en demandant que chaque jour une présence de quelques travailleurs soit assurée, avec une tournante selon le nombre de nos travailleurs. Cela permettrait aux parents d'avoir quelques jours à la maison pour garder les enfants. Quid au niveau rémunération ? [ASAH, ACSEH & ACJB

R : Dans l'état actuel de la réglementation, l'administration ne peut que subventionner les heures effectivement prestées et les jours de congés de vacances annuelles. Dans la mesure où les congés pris dans le cadre de la gestion de la crise du COVID-19 sont assimilés, ils sont donc subventionnables.

Au niveau des CJ, la tournante ne devra pas être signalée dans les données "cadastre". Néanmoins, au moment du calcul de la subvention définitive, le coût des prestations irrégulières des travailleurs "centre de jour " sera exceptionnellement subventionné.

Lorsque le personnel demeure à la maison, soit il est en télétravail, soit en congé, soit en période de non activité assimilée.

Q : est-ce qu'en cas de fermeture des CJ, le personnel de ces derniers ne pourrait pas renforcer les équipes éducatives en CH en journée [ACJB & ACSEH]

R : en principe, les CJ ne peuvent pas fermer. Ils doivent pouvoir accueillir les usagers sans solution. Toutefois, il y aura probablement une baisse de fréquentation donc le personnel de certains centres de jour pourrait venir renforcer le personnel de certaines asbl qui n'ont qu'un centre d'hébergement via la mise à disposition des travailleurs (cfr. législation sociale : il y a une procédure à respecter, mais au vu des circonstances le SPF Emploi devrait pouvoir valider).

Les CH doivent aussi rester ouverts.

Si les transports scolaires continuent, nous aurons constamment des intrusions extérieures (circuits de partout BXL & Wallonie) et une organisation chaotique. C'est contradictoire avec la circulaire de la cocof du 12/03 qui nous demandait de ne plus accueillir les bénéficiaires. C'est contraire à la volonté de limiter les contacts en particulier pour un public fragilisé. [ACSEH & ACJB]

Remarques DAPH :

- il y a apparemment eu confusion à la lecture de la circulaire du 12 mars. Seuls les centres de jour pour **personnes âgées** étaient visés par le fait de ne plus devoir accueillir leurs bénéficiaires.
- nous estimons qu'il convient vraiment d'insister sur la solidarité que doivent avoir les associations entre elles, au vu de cette situation exceptionnelle, notamment en mettant en avant la possibilité de la mise à disposition du personnel. A noter que ce mécanisme définit précisément les responsabilités des uns et des autres en cas d'accident du travail notamment et qu'il nécessite l'accord du SPF Emploi, mais qui devrait se montrer flexible dans la situation actuelle ; voir : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/mise-disposition-de-travailleurs/mise-disposition-autorisee-pour-une>

II QUESTIONS SPECIFIQUES

Questions sanitaires

Q : En cas de black-out complet, les ETA préparant des plats préparés pour les épiceries peuvent-elles continuer à travailler ? [FEBRAP]

R : Cela dépendra des mesures fixées par le fédéral, et notamment par l'AFSCA ; en effet, il ne relève pas de la compétence de la COCOF d'autoriser ou interdire une activité de cet ordre.

Pour l'instant, l'AFSCA n'interdit pas cette activité : <http://www.afsca.be/professionnels/publications/communications/2020-03-13.asp>

Q : Les travailleurs des services d'accompagnement pourraient-ils faire partie des services "donnant des soins" et dès lors recevoir des masques car ils doivent poursuivre les accueils de certaines personnes en situation de handicap qui sont complexes à garder en famille à temps plein ? Il s'agit d'enfants ou adultes pour lesquels il faut assurer du nursing. Certains d'entre eux peuvent avoir des comportements de crachat par exemple. Les travailleurs doivent être protégés. [ASAH]

R : oui.

Q : Que doit-on faire en terme de communication et actions famille/personnel si une personne (famille/personnel) nous informe avoir été en contact avec une personne infectée? Par exemple, si c'est un membre du personnel, il contactera le médecin traitant et suivra ses directives. Doit-on en avertir les familles, le reste du personnel? Quelles mesures doivent être prises dans ces cas-là? Idem et surtout si la personne s'avère elle-même infectée. [ACSEH & ACJB]

R : nous renvoyons au protocole général mis en place.

Q : pour certaines situations médicales complexes, devons-nous considérer les personnes non reprises initialement dans le groupe à risque comme à risque ? Exemple chez nous : une personne souffrant d'une myélite n'est pas reconnue "officiellement" comme à risque mais notre médecin la considère quand même comme "fragilisée". Que devons-nous faire dans ce cas précis ? Quid de notre pouvoir de décision dans des cas comme celui-ci ?

R : la DAPH n'est pas en mesure de répondre à cette question.

Questions budgétaires

Remarque DAPH : dans la mesure où les fédérations risquent de faire valoir que chaque centre /agrément est limité par le taux de charges patronales fixé par l'arrêté, nous proposons que, même si cela n'entre pas dans le cadre réglementaire, à titre exceptionnel en 2020, même si le taux est dépassé, il ne sera pas plafonné (cfr. également notre proposition pour les prestations irrégulières en centre de jour).

Q : Comment gérer la question des parents qui travaillent en ETA et qui doivent garder leurs enfants ? [FEBRAP]

R : Dans le cadre actuel de la réglementation, nous ne pourrions subventionner que les heures effectivement prestées et les jours de congés de vacances annuelles.

En outre, il pourra être recouru au chômage pour cas de force majeure de coronavirus. <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-suite-la-decision-du-conseil-de-securite-du-12-mars-2020>

Toutefois, l'administration assimilera les périodes de non activité pour les travailleurs sans occupation qui ne peuvent pas bénéficier du chômage pour force majeure à des prestations de travail effectif.

Q : Comptabilisation du quota : ne pourrait-on pas oublier le comptage au 31/03 ? Il serait absurde de devoir engager pour mettre au chômage directement. [FEBRAP]

R : On peut accepter cette idée, lorsqu'elle est préjudiciable à l'ETA vu les circonstances exceptionnelles.

Q : Le chômage économique nous est présenté comme une solution pour soulager les entreprises dans les circonstances actuelles. Cependant certains articles de l'arrêté ETA prévoient des limitations du chômage sous peine de sanctions ou retrait de certains subsides. Nous demandons que ces articles soient mis entre parenthèse durant cette période difficile. [FEBRAP]

R : Idem : On peut accepter cette idée lorsqu'elle est préjudiciable à l'ETA vu les circonstances exceptionnelles.

Q : si les ETA reçoivent de nombreux certificats médicaux « préventifs », cela va leur coûter une fortune en salaire garanti. Y a-t-il des aides envisageables ? [FEBRAP]

R : notre réglementation prévoit la subvention du salaire garanti en cas d'incapacité, selon les différents taux payés par l'employeur (à 100%, 85%, 15%) et au bout des 30 jours, l'employeur ne paie plus rien (et nous ne subventionnons plus rien), puisque c'est pris en charge par la mutuelle. Une solution complémentaire pourrait consister en la même solution que celle décrétée par le gouvernement français, à savoir une prise en charge par l'assurance-maladie dès le 1^{er} jour de sorte que l'employeur n'ait pas à déboursier le moindre centime. Avoir avec le gouvernement fédéral et l'INAMI si cette piste devait être retenue.

Q : Peut-on prévoir un plan de compensation des pertes engendrées par les mesures liées au corona virus avec l'argent qui va être « épargné » par le Service PHARE ?

R : Lorsque l'on sera en mesure d'analyser l'ensemble de la situation, le Cabinet pourrait autoriser une subvention exceptionnelle en 2020 dont le montant dépendrait du disponible sur l'AB du secteur ETA et de critères objectifs de l'impact des pertes des entreprises.

Q : quid des contributions financières personnelles des participants dans les centres ?

R : la DAPH informe qu'elle a activé le code B6, ce qui signifie que si un usager ne fréquente pas le centre, sa contribution financière personnelle sera limitée à 10%.

Questions administratives

Q : Est-il possible d'obtenir une « trêve » sur les mesures Activa, afin d'amortir le choc pour les ETA les plus fragiles ? [FEBRAP]

R : NON. Cette question n'a strictement rien à voir avec le coronavirus. Les mesures qui seront prises en faveur du secteur pour passer le cap de la crise du COVID-19 ne doivent en aucun cas avoir pour but ou pour effet de faire « disparaître » des litiges qui devront être résolus sur le fond, durant la crise ou juste après.

Q : Comment fait-on en cas d'absentéisme du personnel trop important dans nos CH pour les faire fonctionner ? [ACSEH & ACJB]

R :

Pour les personnes handicapées qui peuvent rentrer en famille : favoriser cette piste.

Pour les personnes handicapées sans solution :

- Pour les asbl qui ont un centre de jour : faire appel à cette équipe de jour.
- Pour les asbl qui n'ont qu'un centre d'hébergement : réserve de recrutement + faire appel à la mise à disposition du personnel.

Q : Qu'en est-il des stagiaires ? Avons-nous le pouvoir de décider ou existera-t-il des consignes à ce sujet ? [ACSEH & ACJB]

R : les stagiaires sont assujettis aux mêmes règles que le personnel.

Q : Face à des professionnels stressés, ne risque-t-on pas de se retrouver avec les arrêts maladies qui désorganisent complètement le(s) service(s)? Comment faire face dans ce cas-là ? [ACSEH & ACJB]

R : nous n'avons pas vraiment de réponse. La situation est compliquée pour tout un chacun néanmoins, ce sont des professionnels. Par ailleurs, l'employeur doit même en cette période particulière (et même plus) garantir le bien-être au travail.

Q : Faut-il garder le personnel non indispensable au travail et sur le site de l'IRSA. Il y a beaucoup d'inquiétudes. Peut-on encourager là où c'est possible le télétravail ou une tournante dans le personnel ? [ACSEH & ACJB]

R : le personnel non indispensable pourra/devra être mis à disposition d'autres associations. Le télétravail est possible si certaines tâches peuvent être accomplies dans ce cadre.

Q : Quid si nous avons une pénurie de personnel puisque nous devons d'office rester ouverts pour 6 jeunes placés à 100% et qu'il n'y a plus d'école en journée. [ACSEH & ACJB]

R :

Pour les personnes handicapées qui peuvent rentrer en famille : favoriser cette piste.

Pour les personnes handicapées sans solution :

- Pour les asbl qui ont un centre de jour : faire appel à cette équipe de jour.
- pour les asbl qui n'ont qu'un centre d'hébergement : réserve de recrutement + faire appel à la mise à disposition du personnel.

Q : Quelle pertinence à continuer ou interrompre l'accueil, sachant que cela continue de fait et malgré toutes les précautions prises à exposer aussi bien les travailleurs que les personnes accueillies ? [ACJB & ACSEH]

R : un centre de jour doit pouvoir accueillir les usagers sans solution. Si un centre se retrouve avec peu ou pas d'usagers et une pléthore de membres du personnel : mettre à profit pour la réflexion, résorber le retard, accomplir des tâches/projets qu'il n'est pas possible de faire quand tous les usagers sont présents, venir renforcer les équipes des centres d'hébergement (dans la même asbl ou une autre asbl via mise à disposition).

Q : Le secteur hébergement est-il considéré comme les MR/MRS en ce qui concerne les garderies dans les écoles? En effet, nous avons des résidents pour lesquelles aucune famille n'est présente ou à risque trop élevé (parents de 90 ans par exemple) et les membres du personnel qui ont des enfants vont rencontrer de grandes difficultés à assurer l'accompagnement de nos résidents en journée si notre secteur d'hébergement n'est pas reconnu comme tel auprès des écoles.

R : la DAPH accepte que les CH soient assimilés à des MR/MRS.

Q : Si les centres de jours sont amenés à fermer leurs portes et que les centres d'hébergement doivent assurer l'accueil des personnes 24h/24, quelles mesures seront prises pour permettre aux asbl de faire face au surcoût salarial ? Possibilité de payer en heures complémentaires puis en supplémentaires (SUBSIDIEES) ? Possibilité pour le personnel des CJ d'être mis à disposition des CH ? Entre ASBL différentes ? [ACSEH & ACJB]

R : si un centre se retrouve avec peu ou pas d'usagers et une pléthore de membres du personnel, l'administration suggère de mettre à profit ce temps ainsi disponible pour la réflexion, résorber le retard, accomplir des tâches/projets qu'il n'est pas possible de faire quand tous les usagers sont présents, et venir renforcer les équipes des centres d'hébergement (dans la même asbl ou une autre asbl via mise à disposition). Il vaut mieux renforcer des équipes via la mise à disposition que de recourir aux heures supplémentaires

(qui en principe) ne sont pas subventionnées. Les heures supplémentaires risquent de générer stress, fatigue, ...

Q : Qu'en est-il de plus au niveau des centres liés à des établissements scolaires (je pense par exemple à l'IRSA) où les directives viennent d'une part de la COCOF mais d'autre part de la Communauté française. [ACSEH & ACJB]

R : Les centres de jour pour enfants scolarisés (CJES) sont agréés et subventionnés par la COCOF. Ils doivent donc se soumettre aux directives de leur pouvoir de tutelle. Ils doivent ainsi rester ouverts au moins pour les enfants qui fréquenteront pendant cette période la garderie organisée par l'école. De plus, tous les enfants inscrits au CJES doivent pouvoir bénéficier des rééducations dont ils bénéficient en temps normal.

À noter que les CJES sont en attente d'une circulaire qui leur serait spécifique ; les circulaires envoyées début mars et le 12 (secteur non résidentiel) leur sont également destinées.

Quant aux écoles d'enseignement spécialisé, elles dépendent des directives de la FWB.

Q : Si on doit fermer le CH, quid des enfants qui sont placés par les Juges de la Jeunesse qui ont interdiction de rentrer en famille ? [ACSEH & ACJB]

R : les CH devant rester ouverts, la question ne se pose pas.

Q : Devrions-nous (pourrions-nous) assurer une permanence "ambulatoire" au CJES à disposition des familles pour certains traitements indispensables (kiné respiratoire par exemple) ? Les salaires du personnel seront-ils bien pris en charge ? Quid pour le personnel du CJES, dont la présence ne serait pas indispensable pour l'accueil minimum des enfants. [ACSEH & ACJB]

R : Pour le personnel des CJES, soit il travaille et est subventionné ; soit il est mis à disposition et est subventionné ; soit il est malade et est subventionné selon les règles habituelles ; soit il entre dans les conditions pour bénéficier du chômage coronavirus.

Q : La responsable d'un centre d'hébergement : Nos résidents peuvent-ils continuer à fréquenter le centre de jour habituel (càd un centre de jour non lié au centre d'hébergement) ? [ACSEH & ACJB]

R : Si l'association estime que l'application des mesures préventives est problématique pour certains résidents, elle peut alors décider de les garder en journée.

Q : Les familles des résidents peuvent-ils encore entrer dans l'institution pour venir chercher leur enfant pour les retours en famille/retours en institution? [ACSEH & ACJB]

R : Un centre d'hébergement ne tombe pas sous l'interdiction applicable aux MR et MRS. Les retours sont à organiser en respectant toutes les précautions d'usage mentionnées dans la circulaire.

III QUESTIONS CLASSÉES PAR THÈMES

FERMETURE

Q : Il y a eu une confusion par rapport à la circulaire pour le non résidentiel et plus particulièrement l'alinéa : *"Des mesures particulières ont été décidées pour les centres de jour et les centres de soins de jour pour personnes âgées. Ces institutions doivent suspendre l'ensemble de leurs activités et ne peuvent plus accueillir leurs bénéficiaires jusqu'à nouvel ordre"*. En lisant cela, les responsables des centres de jour pour personnes handicapées comptaient fermer leurs portes. [ACSEH & ACJB]

R : le centre de jour pour PH doit rester ouvert et offrir un accueil pour les usagers qui n'ont pas de solution. L'usager qui a une solution peut, s'il le souhaite, rester chez lui. Nous avons également insisté auprès des quelques centres de jour qui nous ont contactés sur le fait que les centres d'hébergement peuvent se retrouver en difficulté s'ils doivent également accueillir leurs résidents en journée durant une longue période. D'où la nécessité de concertation entre les CJ et les CH avec le fait que si une personne n'est pas malade, elle doit pouvoir fréquenter le centre de jour.

MATÉRIEL

Q : Nous allons être à court de matériel de protection : gel pour les mains, désinfectant comme le dettol. Et nous n'avons pas de masques pour les cas douteux. Nous avons des soins rapprochés aux wc et kinésithérapeute... Est-il possible d'avoir le matériel indispensable pour continuer à protéger tout le monde? [LA BRAISE, ACJB & ACSEH]

R : voir info d'IRISCARE. Il faudrait juste s'assurer qu'un certain nombre soit effectivement destiné à des accompagnateurs des SA qui doivent malgré tout entrer en contact avec des PH pour assurer certains suivis indispensables (et donc ne pas limiter le matériel aux personnel soignants dans le sens strict).

Q : Dans quelle mesure nous sommes nous contraints de nous fournir en "masques, tabliers de protection, lunette de protection, ..." pour protéger les membres du personnel du "contact avec les sécrétions respiratoires" quand il est dit "en fonction de vos pratiques et de vos possibilités"? Entre les bénéficiaires qui bavent tout le temps (est-on bien d'accord qu'on parle là de sécrétions buccales et non pas respiratoires?) et ceux qui éternuent épisodiquement, on va se retrouver avec des professionnels stressés qui voudront être équipés de pied en cap pendant toute la durée de leur prestation et ceux qui se moquent des consignes et maintiennent leur posture habituelle vis-à-vis des personnes handicapées ? [ACSEH & ACJB]

R : les frais de tabliers, lunettes de protection, etc., sont admissibles dans le poste "vêtements de travail".

TRANSPORT

Q : Que faire quand le transport ne peut pas, par définition, maintenir moins d'un mètre entre chacun et donc ne transporte plus ? [ACSEH & ACJB]

R : le transport des usagers doit certainement être assuré pour les usagers sans solution en respectant dans la mesure du possible les distances de sécurité.

Q : Les tournées de minibus gérés par de centres ne sont pas organisées, jusqu'à nouvel ordre, car trop d'usagers absents. Qu'en est-il du salaire des chauffeurs qui n'auront pas de travail? Qu'en est-il de la subsidiation transport ? [ACSEH & ACJB]

R : chômage coronavirus. Voir les infos de l'Onem sur le chômage pour cas de force majeur de coronavirus.

<https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-suite-la-decision-du-conseil-de-securite-du-12-mars-2020>

Subvention transport collectif : s'il n'y a pas de tournée, engendrant ainsi moins de frais pour l'association, la subvention sera ajustée au maximum au montant des frais réels.

Q : Quelle mesure aussi pour notre section des tout-petits avant 3 ans qui dépend du CJES (jeunes enfants très fragiles au vu de l'ampleur de leur handicap et déjà en difficulté respiratoire ...) ? En cas de présence, le transport pourra-t-il ou devra-t-il être assuré ? [ACSEH & ACJB]

R : le transport des usagers doit certainement être assuré pour les usagers sans solution en respectant dans la mesure du possible les distances de sécurité. En cas de circuit non organisé en l'absence d'usagers, le chauffeur pourra bénéficier du chômage coronavirus.
<https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-suite-la-decision-du-conseil-de-securite-du-12-mars-2020>

Q : Si nous devons fermer, il est évident que les personnes isolées ne peuvent être laissées sans aide. [LA BRAISE]

R : effectivement, des situations critiques ne permettent pas de postposer certaines interventions et suivis.

ACTIVITES EXTRASCOLAIRES & VISITES

Q : Les camps durant les congés de pâques sont-ils autorisés ? Les Cailloux possèdent un gîte se situant à Felenne (Famenne namuroise). Les jeunes peuvent-ils en profiter durant les congés ? [ACSEH & ACJB]

R : En ce qui concerne la question particulière du CHE Les Cailloux, l'administration estime qu'il revient à l'association de décider. En effet, que les enfants soient à Uccle ou en province, cela ne change pas fondamentalement les choses.

Q : Les stages sont-ils autorisés ? et les parascolaires ? et les scouts ? [ACSEH & ACJB]

R : Cfr. décision du Conseil national de sécurité du 15/04/20 : plus aucune excursion, stage, camp, activités parascolaires, jusqu'au 3 mai prochain au moins. La situation sera évaluée par le CNS, afin d'une éventuelle prolongation de la mesure au-delà de cette date, donc durant les vacances de Pâques.

Q : Qu'en est-il des rendez-vous chez les psychologues, pédopsychiatres, etc. ? Sont-ils considérés comme essentiels ? [ACJB & ACESH]

R : Rendez-vous médicaux /paramédicaux : il appartient à l'association de déterminer s'ils sont ou non essentiels.

Q : Doit-on supprimer les visites des parents réalisées dans le centre ? Nos résidents enfants et adultes sont des enfants pour qui il semble compliqué dans ces circonstances d'éviter les contacts physiques avec ceux-ci... [ACSEH & ACJB]

R : les visites des parents peuvent être maintenues, moyennant le respect des mesures préventives reprises dans la circulaire.

SUBVENTIONS

Q : Quid du subventionnement des actions suspendues ?

R : En principe les subventions pour des actions spécifiques qui ne sont pas effectuées, devront être revues à due concurrence dans le calcul des soldes.

Q : Quid des salaires des travailleurs qui auraient dû réaliser une prestation pour les actions suspendues ?

R : Le personnel concerné peut être affecté à d'autres tâches. Pour le reste, nous ne pourrons subventionner que les heures effectivement prestées et les jours de congés de vacances annuelles. Voir les infos de l'Onem sur le chômage pour cas de force majeure de coronavirus. <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-suite-la-decision-du-conseil-de-securite-du-12-mars-2020>