GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL ET TRAITEMENT DES ABSENCES

GUIDE POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES

COVID-19

PANDÉMIE DE LA COVID-19

(3e mise à jour)

Révisé en mai 2020

La Fédération des commissions scolaires du Québec

Les arrêtés ministériels découlant de l'état d'urgence sanitaire décrété par le gouvernement en raison de la pandémie de la COVID-19 permettent aux commissions scolaires de réaffecter l'ensemble de leur personnel à des tâches et des lieux différents pour répondre aux besoins de la population.

Toutefois, les commissions scolaires doivent tenir compte des risques particuliers que présente la COVID-19 pour certains groupes d'individus, que ce soit en raison de leur âge ou de leur état de santé ou en raison de l'âge ou de l'état de santé des personnes avec qui ils cohabitent. Elles doivent également composer avec les situations rendant momentanément certaines personnes à risque plus élevé de transmission.

Le présent guide formule des recommandations portant sur la gestion de la présence au travail et sur le suivi des absences dans le contexte de la présente pandémie. Il présente les différents types de situations et les distingue de manière à les traiter de façon équitable, en respect de la loi, des conventions collectives et des arrêtés ministériels.

Il tient compte du contexte actuel de la pandémie (restrictions des déplacements, phénomène anxiogène, accessibilité limitée au personnel de la santé, décrets gouvernementaux, orientations ministérielles, etc.).

NOTE – Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

MOBILISATION DU PERSONNEL : DU VOLONTARIAT À L'ASSIGNATION 5

DEMANDE DE CERTIFICATS MÉDICAUX 6

1. LES ABSENCES POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'EXPOSITION À LA COVID-19

1.1 L'ÂGE ET LES CONDITIONS MÉDICALES EXISTANTES 7

1.2 COHABITATION ET AUTRES RISQUES PARTICULIERS 10

PROGRAMMES D'AIDE ET CRÉDITS D'IMPÔT POUR PROCHES AIDANTS 11

1.3 LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE 12

1.4 LES INDEMNITÉS DU PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER* 13

2. LES ABSENCES POUR PRÉVENIR LES RISQUES DE TRANSMISSION DE LA COVID-19

2.1 LES PERSONNES SYMPTOMATIQUES OU À RISQUES DE TRANSMISSION 14

2.2 LES PERSONNES ASYMPTOMATIQUES, MAIS À RISQUE DE TRANSMISSION 15

2.3 LES PERSONNES QUI REVIENNENT D'UN SÉJOUR OU D'UN VOYAGE À L'ÉTRANGER OU D'UN SÉJOUR DANS UNE AUTRE PROVINCE 15

3. LES AUTRES REFUS DE TRAVAIL

3.1 LE DROIT DE REFUS AU SENS DE LA LSST 17

3.2 LES CRAINTES ET LES MANIFESTATIONS D'ANXIÉTÉ 17

MODÈLE DE LETTRE – OUVERTURE PROVISOIRE DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE 19

3.3 LES REFUS INJUSTIFIÉS 20

4. MALADIES ET INVALIDITÉS

4.1 LES RENDEZ-VOUS D'EXPERTISE 21

4.2 L'INVALIDITÉ EN COURS 21

4.3 LE RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UNE INVALIDITÉ 22

4.4 LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES EN COURS 22

4.5 LES RETOURS PROGRESSIFS 23

4.6 LE DÉLAI DE REQUALIFICATION 25

4.7 LA PERSONNE ATTEINTE DE LA COVID-19 25

4.8 L'ABSENCE MALADIE DE COURTE DURÉE 26

4.9 LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE INVALIDITÉ 26

5. LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES 27

TROUSSE D'INFORMATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE D'URGENCE (SDGU) 29

MOBILISATION DU PERSONNEL : DU VOLONTARIAT À L'ASSIGNATION

Plusieurs commissions scolaires nous ont témoigné des difficultés à trouver du personnel pour assurer les services à mettre en place. Des questions liées à l'équité entre les personnes salariées, à la santé et à la sécurité et découlant de circonstances personnelles variées, sont parmi les principales difficultés évoquées.

L'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois a donné lieu à diverses ordonnances prévoyant des mesures exceptionnelles pour protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19.

Ainsi, par arrêtés ministériels, Mme Danielle McCann, ministre de la Santé et des Services sociaux, a décrété des mesures visant à faciliter le maintien au travail du personnel travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux. Certaines de ces mesures augmentent considérablement les droits de gestion des commissions scolaires en matière d'affectation du personnel pour assurer les services à la population, notamment l'ouverture de services de garde urgence en milieu scolaire.

Malgré les larges pouvoirs conférés, le gouvernement demande aux employeurs, dans la mesure du possible, de favoriser le volontariat des personnes avant de recourir à des mesures contraignantes.

De fait, la mobilisation citoyenne aura permis à plusieurs commissions scolaires de mettre en place les services nécessaires en ayant une bonne collaboration des personnes salariées. Cependant, à certains endroits, le manque de volontaires a commencé à se faire sentir. Dans ces situations, les commissions scolaires ont le pouvoir, par arrêtés ministériels, d'assigner des personnes à travailler.

En raison des risques liés à la transmission communautaire de la COVID-19 sur l'ensemble du territoire québécois et des risques que présente la COVID-19 à l'égard de certains groupes d'individus, plusieurs personnes demandent d'être exemptées en raison de leur état de santé ou de l'état de santé d'une personne avec qui elles cohabitent.

À l'inverse, des personnes salariées qui étaient invalides lors de l'annonce de la fermeture des établissements souhaitent mettre fin à leur période d'absence alors qu'actuellement leur présence n'est pas requise dans les établissements scolaires.

DEMANDE DE CERTIFICATS MÉDICAUX

PEUT-ON EXIGER DE LA PERSONNE SALARIÉE QU'ELLE FOURNISSE UNE PREUVE DE SA CONDITION COMPLÉTÉE PAR SON MÉDECIN?

La commission scolaire est en droit de vérifier les informations fournies par une personne salariée en soutien d'une demande d'accommodement, d'exemption de travail en raison d'une condition médicale personnelle ou d'autorisation d'absence.

Toutefois, dans la situation actuelle et considérant les directives gouvernementales voulant que les personnes limitent autant que possible leurs déplacements et évitent les cliniques médicales et les salles d'urgence, sauf en cas de nécessité, nous vous invitons à assouplir vos critères et à allonger les délais de façon raisonnable.

1. LES ABSENCES POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'EXPOSITION À LA COVID-19

(LES DEMANDES D'EXEMPTION DE TRAVAIL)

1.1 L'ÂGE ET LES CONDITIONS MÉDICALES EXISTANTES

Tous ne sont pas égaux face à la COVID-19.

NOUVEAU

- Depuis le début de la pandémie, les autorités de Santé publique québécoise ont émis plusieurs directives et recommandations visant à protéger les personnes les plus vulnérables d'une infection à la COVID-19 (femmes enceintes, personnes âgées, personnes immunosupprimées ou atteintes d'une maladie chronique).

- De même, dans un feuillet transmis aux dirigeants du réseau scolaire, le 27 avril 2020, le gouvernement a énoncé des conditions essentielles à la mise en œuvre du plan de retour en classe sécuritaire. Parmi celles-ci, il mentionne : *« Présence à l'école non recommandée à toute personne (élève ou personnel de l'école) présentant une vulnérabilité sur le plan de la santé (maladie chronique, déficit immunitaire grave, grossesse ou allaitement, âgée de 70 ans ou plus), avant septembre 2020 ».*

- Si le nombre de ressources disponibles pour mettre en place les services de garde d'urgence (SDGU) permettait aux commissions scolaires une plus grande souplesse dans le traitement de ce type de demande, la réouverture progressive des écoles primaires, depuis le 11 mai 2020, oblige à encadrer davantage les demandes afin d'en assurer la pertinence, et ce, de manière équitable envers tout le personnel.

- Dans ce contexte, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a eu le mandat de former un groupe de travail chargé de formuler un avis pour répondre aux questionnements que cela pourrait susciter.

- Ainsi, le 23 avril, l'INSPQ a formulé des recommandations intérimaires concernant les personnes ayant une maladie chronique, les personnes immunosupprimées et les femmes enceintes. Ces documents sont accessibles à partir de la section « PERSONNES VULNÉRABLES » du Portail SEPT, via la page d'accueil (Actualités) https://sept.fcsq.qc.ca, ou directement sur le site Internet de l'INSPQ sous l'onglet « publications ».

Nous vous encourageons à rassurer votre personnel à risque quant à vos intentions de protéger leur santé et la santé de leurs proches.

COMMENT GÉRER CES SITUATIONS?

- **Souplesse et bienveillance.** C'est à la commission scolaire de voir à l'organisation du travail qui peut se faire. Ces situations devraient être traitées au cas par cas.

- Par mesure de précaution, nous vous recommandons de ne pas contraindre une personne salariée à se présenter sur les lieux de l'école si une **infection** à la COVID-19 l'exposerait ou exposerait une personne avec qui elle cohabite à des risques de complications graves ou de décès.

NOUVEAU

- Bien que de façon habituelle, les commissions scolaires ont, à titre d'employeurs, l'obligation de protéger la santé et la sécurité de leur personnel sans que cette obligation s'étende à l'égard de toutes leurs fréquentations, la situation entourant la COVID-19 demeure un enjeu de Santé publique qui peut amener les employeurs à tenir compte des enjeux de santé et de sécurité de façon plus globale.

- Ces enjeux ne requièrent pas des commissions scolaires qu'elles maintiennent nécessairement le traitement salarial de leur personnel, dans toutes les circonstances. Selon les situations, elles peuvent autoriser le télétravail, accorder un congé sans traitement, ou simplement (dans la majorité des cas) offrir des conseils à la personne salariée sur ce qu'elle devrait faire pour protéger ses proches plus vulnérables. (Voir la section PERSONNES VULNERABLES du Portail SEPT).

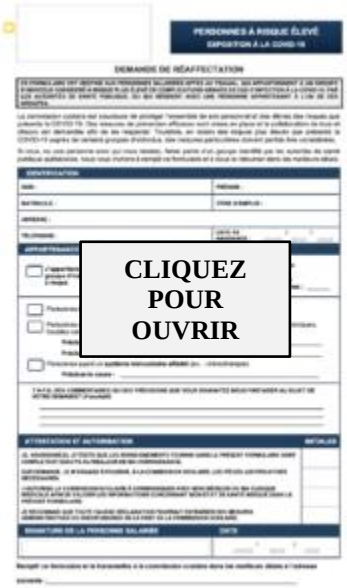
Pour un complément d'information et des recommandations plus détaillées concernant la gestion des demandes d'exemption et le traitement des personnes considérées vulnérables face à la COVID-19, par les autorités de Santé publique, nous vous invitons à consulter la section « PERSONNES VULNÉRABLES » du Portail SEPT, accessible via la page d'accueil (Actualités). https://sept.fcsq.qc.ca

COMMENT POUVONS-NOUS NOUS ASSURER QUE LES MOTIFS INVOQUÉS PAR LA PERSONNE SALARIÉE SONT AVÉRÉS?

- Dans le contexte actuel, nous vous invitons à faire preuve de tolérance et de vous en remettre, autant que possible, à l'information transmise par la personne salariée. S'il ne vous est pas possible actuellement de faire toutes les vérifications nécessaires, retenez que cette situation est temporaire et qu'il y aura un « après COVID ». Vous devriez donc pouvoir obtenir, en temps opportun, les informations qui vous permettront de faire les validations nécessaires.

- Pour faciliter le suivi de ces demandes, nous vous recommandons de mettre à la disposition des personnes salariées un **FORMULAIRE DE DEMANDE D'EXEMPTION DE TRAVAIL,** à remplir et à vous transmettre dans les meilleurs délais.

- Nous suggérons d'inviter toutes les personnes salariées concernées à vous informer dès maintenant d'une problématique connue, et ce, même si leur présence au travail n'est pas requise pour le moment. Vous aurez ainsi plus de temps pour faire l'analyse des demandes et planifier vos effectifs dans les semaines et mois à venir.



- Nous avons élaboré un **FORMULAIRE TYPE** que vous pouvez utiliser ou adapter.

- Dans tous les cas, votre formulaire devrait permettre à la personne d'indiquer les motifs au soutien de sa demande et de fournir les précisions nécessaires.

- Le formulaire devrait être signé par la personne salariée afin d'attester la véracité de la demande.

POUR LES MOTIFS LIÉS À L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE

- Vous pourriez lui demander de fournir, en temps opportun, c'est-à-dire lorsque les circonstances le permettront, un billet médical au soutien de sa demande.

- Dans l'attente, vous pourriez lui offrir de vous fournir un document de sa pharmacie permettant de confirmer le suivi pharmacologique requis par sa condition, le cas échéant.

- Vous pourriez également lui demander d'indiquer le nom de son médecin traitant et les coordonnées de sa clinique médicale.

  ⚠ Nous vous recommandons de faire signer, à même le formulaire, une autorisation permettant à la commission scolaire de valider le diagnostic auprès du médecin ou de la clinique.

- Nous vous invitons à considérer ces demandes selon votre bon jugement et selon les circonstances.

DANS CE CAS, COMMENT DEVRIONS-NOUS TRAITER L'ABSENCE?

NOUVEAU

- Puisque, n'eût été la situation actuelle concernant la COVID-19, la condition personnelle de la personne salariée ne l'aurait pas empêchée de travailler, nous vous recommandons de maintenir son traitement comme si elle était au travail et de traiter son absence de façon préventive. Les ententes nationales prévoient la possibilité d'une absence sans perte de traitement en raison d'une mise en quarantaine, ou pour un motif jugé valable par la commission scolaire.

- Il est également possible d'assigner du télétravail à la personne salariée exemptée de se présenter sur les lieux du travail.

1.2 COHABITATION ET AUTRES RISQUES PARTICULIERS

La cohabitation avec une personne vulnérable n'est pas une situation visée par les recommandations de non-présence à l'école. Les commissions scolaires peuvent décider d'autoriser des absences lorsqu'elles jugent les motifs valables.

- Vous pouvez demander une preuve de résidence et une preuve permettant de valider le motif allégué.

- Vous ne pouvez pas contraindre une autre personne que celle à votre emploi à fournir les réponses à vos questions. Cependant, il appartient à la personne salariée de vous en faire la démonstration. Elle doit, selon les circonstances, obtenir la collaboration de la personne qu'elle cherche à protéger.

- Nous vous invitons à considérer ces demandes selon votre bon jugement et selon les circonstances. Pour tout motif que vous jugerez valable, nous vous recommandons, autant que possible, de « passer au suivant ».

À noter que l'article 32 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit la possibilité pour un travailleur, en raison de son état de santé, d'être réaffecté ou retiré de son travail lorsqu'il y a présence d'un contaminant qui l'expose à un danger. Le travailleur retiré par l'application de cet article a droit aux mêmes indemnités que le travailleur victime d'une lésion professionnelle. Toutefois, dans la présente situation, nous sommes d'avis que l'article 32 de la LSST ne peut s'appliquer puisque la COVID-19 ne fait pas partie des contaminants identifiés par règlement de la CNESST.

Article 32 de la LSST :

« Un travailleur qui fournit, à l'employeur, un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte, pour lui, des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette, de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant. »

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) permet à une personne salariée de s'absenter, sans traitement, jusqu'à concurrence de 26 semaines, pour s'occuper d'un proche malade.

PROGRAMMES D'AIDE ET CRÉDITS D'IMPÔT POUR PROCHES AIDANTS[1]

Des programmes sont offerts pour les aidants naturels et des crédits d'impôt peuvent également leur être accessibles. Nous vous recommandons de le rappeler aux personnes salariées, même si ces démarches leur appartiennent.

AU FÉDÉRAL :

LA PERSONNE SALARIÉE POURRAIT ÊTRE ADMISSIBLE AUX PRESTATIONS SUIVANTES :

Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille qui est gravement malade et à risque de décéder dans un délai de moins de six mois.

Prestations de compassion pour une période maximale de six mois (26 semaines).

Apprenez-en davantage sur les prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé.

Jusqu'à 35 semaines de prestations spéciales d'assurance-emploi.

Apprenez-en davantage sur les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants.

Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Pour fournir des soins ou du soutien à un adulte de la famille gravement malade ou blessé.

Jusqu'à 15 semaines de prestations spéciales d'assurance-emploi.

Apprenez-en davantage sur les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes.

Prestation pour enfants handicapés (PEH)

Prestation libre d'impôt pour les familles qui s'occupent d'un enfant de moins de 18 ans admissible au crédit d'impôt pour personnes handicapées. Les enfants admissibles à ce crédit d'impôt ont généralement une déficience grave et prolongée des fonctions physiques ou mentales, tel qu'il est attesté par un praticien qualifié.

Apprenez-en davantage sur la Prestation pour enfants handicapés.

Régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI)

Régime d'épargne à long terme qui aide les Canadiens avec une invalidité et leurs familles à épargner pour l'avenir.

Apprenez-en davantage sur le Régime enregistré d'épargne-invalidité.

LA PERSONNE SALARIÉE POURRAIT ÉGALEMENT ÊTRE ADMISSIBLE AUX PRESTATIONS CANADIENNES D'URGENCE (PCU) EN RAISON DE LA COVID-19 OU À UN AUTRE PROGRAMME FÉDÉRAL :

Prestation canadienne d'urgence en raison de la COVID-19 et autres programmes fédéraux

Apprenez-en davantage sur la PCU et les autres programmes et services fédéraux

AU PROVINCIAL :

LA PERSONNE SALARIÉE POURRAIT ÊTRE ADMISSIBLE AUX CRÉDITS D'IMPÔT SUIVANTS :

Crédit d'impôt pour maintien à domicile d'une personne âgée

Crédit d'impôt pour aidant naturel : volet Aidant naturel prenant soin de son conjoint

Crédit d'impôt pour aidant naturel : volet Aidant naturel cohabitant avec un proche admissible

Crédit d'impôt pour aidant naturel : volet Aidant naturel hébergeant un proche admissible

Crédit d'impôt pour répit à un aidant naturel

[1] Information à jour au 8 avril 2020.

1.3 LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE (RPTEA)

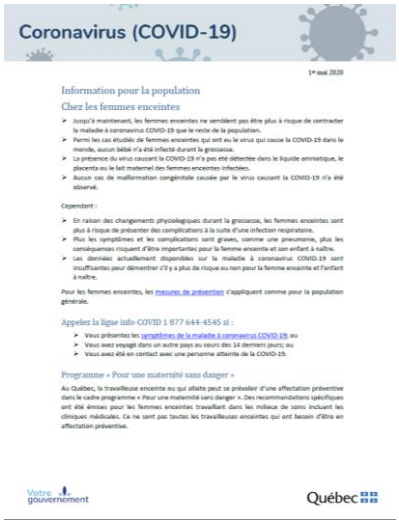
En raison de sa découverte récente, les effets de la COVID-19 sur les femmes enceintes ou qui allaitent et sur les fœtus et les nourrissons demeurent encore incertains. À l'heure actuelle, aucune donnée ne prouve que les femmes enceintes courent un risque de conséquences plus graves liées à la COVID-19 ou que le fœtus peut en être affecté négativement (ASPC – 8 avril 2020). Toutefois, appliquant un principe de précaution, l'Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) recommande de ne pas exposer les travailleuses enceintes à des contacts directs avec des personnes atteintes de la COVID-19 (voir documents plus bas).

À cet égard, la CNESST formule maintenant la recommandation suivante :

> *« Durant toute la période épidémique québécoise et dans le contexte de transmission communautaire soutenue locale, régionale ou provinciale décrétée par les autorités de santé publique : Nous recommandons, et ce, pour toute la durée de la grossesse, d'affecter immédiatement la travailleuse enceinte, sans égard à son statut immunitaire en regard du COVID-19, 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. »*

La situation est différente pour les femmes qui allaitent puisqu'il n'y a pas de données probantes actuellement sur la transmission verticale de l'infection par le lait maternel. L'INSPQ ne recommande pas d'affectation préventive de la travailleuse allaitante.

POUR CONSULTER LES RECOMMANDATIONS DE L'INSPQ CONCERNANT LES FEMMES ENCEINTES OU QUI ALLAITENT, CLIQUEZ SUR CES IMAGES :



1.4 LES INDEMNITÉS DU PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER* (PMSD)

DANS LE CONTEXTE DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES EN RAISON DE LA COVID-19, EST-CE QUE LA CNESST POURSUIT LE VERSEMENT DES INDEMNITÉS AUX TRAVAILLEUSES RETIRÉES DANS LE CADRE DU PROGRAMME « POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER »?

- Le 26 mars 2020, la CNESST a donné directive à tous les agents d'indemnisation de poursuivre le versement des indemnités de remplacement du revenu (IRR) de toutes les travailleuses enceintes retirées dans le cadre du PMSD au moment de la fermeture partielle d'établissements scolaires.

  ⚠ Nous sommes en attente d'une confirmation que la CNESST poursuit toujours cette orientation.

  Mise à jour : 22 avril 2020

  La CNESST a confirmé que **cette orientation serait maintenue jusqu'à nouvel ordre**. Tout porte à croire qu'elle maintiendra cette position jusqu'à la réouverture complète des établissements scolaires.

NOUVEAU

DANS LE CONTEXTE DE LA RÉOUVERTURE DES ÉCOLES, COMMENT TRAITER LES NOUVELLES DEMANDES D'AFFECTATION?

- Les assouplissements que prévoit la CNESST, dans le contexte de la COVID-19, permettent à la travailleuse d'être réaffectée ou retirée de son milieu de travail sans avoir à fournir un certificat de retrait préventif dès qu'elle informe la commission scolaire qu'elle est enceinte.

- Les indemnités du PMSD lui seront versées rétroactivement par la CNESST lorsqu'elle pourra remettre le certificat de retrait préventif complété par son médecin.

2. LES ABSENCES POUR PRÉVENIR LES RISQUES DE TRANSMISSION DE LA COVID-19

2.1 LES PERSONNES SYMPTOMATIQUES OU À RISQUE PLUS ÉLEVÉ DE CONTAGION

NOUVEAU

- Selon le *Guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le milieu scolaire – COVID-19* de la CNESST, la fréquentation du milieu scolaire est interdite à toute personne présentant des symptômes associés à la COVID-19, et ce, jusqu'à 24 à 48 heures après la fin des symptômes.

- Lorsque des symptômes, associés à la maladie, apparaissent dans le milieu scolaire, une trousse d'urgence en situation de COVID-19, préparée d'avance, doit être utilisée et contenir minimalement des gants, des masques de procédure, une protection oculaire, un sac refermable, un survêtement (blouse), de même qu'une solution hydroalcoolique.

- Le membre du personnel présentant des symptômes doit quitter le milieu de travail. Cette personne doit contacter le **1 877 644-4545** afin qu'on lui assigne un rendez-vous à une clinique de dépistage.

COMMENT TRAITER L'ABSENCE?

NOUVEAU

- Nous sommes d'avis que les journées d'absence de la personne qui présente des symptômes de la COVID-19, qu'elle soit ou non un cas confirmé, peuvent être traitées comme des journées de maladie. L'absence se justifie par des raisons de santé.

- Il en est autrement des 24 à 48 heures suivant la fin de ses symptômes. La personne est apte au travail, mais l'accès à l'école lui est interdit selon le *Guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le milieu scolaire – COVID-19* de la CNESST. Cette absence est préventive et vise à protéger les autres personnes d'un risque de contamination à la COVID-19. Une seule journée d'absence peut suffire pour assurer le respect de ce délai et elle pourrait, à notre avis, être accordée sans perte de traitement et sans réduction de la banque de journées de maladie.

- Il en est de même de l'isolement préventif de 14 jours applicable à la personne qui reçoit un test négatif, mais qui est un contact à risque élevé ou modéré d'un cas confirmé. Du moment que la personne ne présente plus de symptômes, ce sont les directives de la santé publique et non son état de santé qui l'empêche de se présenter à l'école. Si le télétravail n'est pas possible, ces journées d'absence pourraient être accordées sans perte de traitement et sans réduction de la banque de journées de maladie.

- Dans la mesure du possible, nous encourageons les commissions scolaires à s'entendre avec leurs vis-à-vis syndicaux sur les modalités entourant la gestion des journées de maladie dans le contexte de la COVID-19.

2.2 LES PERSONNES ASYMPTOMATIQUES, MAIS À RISQUE DE TRANSMISSION

QU'ARRIVE-T-IL SI LA PERSONNE SALARIÉE COHABITE OU A EU DES CONTACTS ÉTROITS AVEC UNE PERSONNE PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES LIÉS À LA COVID-19?

- Si la personne salariée n'est pas symptomatique, mais qu'elle a été en contact avec une personne à risque de contagion, elle doit faire de l'**autosurveillance**.

- Toutefois, dans la mesure du possible, et selon les circonstances, nous vous recommandons d'autoriser une période d'**isolement volontaire**.

2.3 LES PERSONNES QUI REVIENNENT D'UN SÉJOUR OU D'UN VOYAGE À L'ÉTRANGER OU D'UN SÉJOUR DANS UNE AUTRE PROVINCE

Les personnes qui reviennent d'un voyage à l'étranger doivent obligatoirement se mettre en **isolement volontaire** pendant une période de 14 jours, et ce, en respect d'une directive gouvernementale.

COMMENT TRAITER L'ABSENCE?

- Si le voyage ou le séjour à l'étranger a débuté avant les avertissements du gouvernement d'éviter de tels déplacements, nous vous suggérons de maintenir le traitement pendant la durée de la période d'isolement.

- Si le voyage ou le séjour à l'étranger a débuté après les avertissements du gouvernement d'éviter de tels déplacements, et que la personne savait qu'elle serait soumise à une période d'isolement obligatoire à son retour, nous vous suggérons de lui permettre de compenser ces journées par des vacances, du temps compensé ou une absence autorisée sans traitement.

- En cas de symptômes, la personne salariée doit contacter le **1 877 644-4545** afin qu'on lui assigne un rendez-vous à une clinique de dépistage.

- Si le résultat du test s'avère positif, nous vous référons à la section **MALADIES ET INVALIDITÉS** (page 21).

QU'ARRIVE-T-IL SI LA PERSONNE SALARIÉE COHABITE OU A EU DES CONTACTS ÉTROITS AVEC UNE PERSONNE AYANT RÉCEMMENT VOYAGÉ À L'ÉTRANGER?

- Si la personne salariée n'est pas symptomatique et qu'elle n'a pas elle-même voyagé à l'étranger, mais qu'elle a été en contact avec une personne à risque de contagion, elle doit faire de **L'AUTOSURVEILLANCE.**

- Toutefois, dans la mesure du possible, et selon les circonstances, nous vous recommandons d'autoriser une période **D'ISOLEMENT VOLONTAIRE**.

NOUVEAU

DISTANCIATION SOCIALE	AUTOSURVEILLANCE	ISOLEMENT VOLONTAIRE
Réduire la probabilité de contacts entre les personnes. Dans le cas de la COVID-19, respecter une distance de deux mètres entre les personnes. Se laver les mains fréquemment. Tousser ou éternuer dans le coude.	S'examiner pendant 14 jours afin de déceler des symptômes de maladie respiratoire comme la fièvre, la toux ou une difficulté à respirer. Éviter les lieux achalandés et augmenter ses distances avec les autres personnes, dans la mesure du possible. S'isoler immédiatement lors de l'apparition de symptômes et communiquer au numéro 1 877 644-4545 le plus rapidement possible.	La personne atteinte doit s'isoler à son domicile jusqu'à ce que l'autorité de santé publique l'informe qu'elle peut mettre fin à son isolement. **Rester à la maison signifie** : Ne pas quitter son domicile à moins de recevoir des instructions à cet effet (c'est-à-dire pour obtenir des soins médicaux); Ne pas aller à l'école, au travail ou dans d'autres lieux publics; Ne pas utiliser les transports en commun (ex. : autobus, métro, taxi).

COMMENT TRAITER L'ABSENCE DE LA PERSONNE SALARIÉE QUI NE PEUT SE PRÉSENTER AU TRAVAIL EN RAISON DE DIFFICULTÉS À REVENIR AU CANADA À LA SUITE D'UN SÉJOUR À L'ÉTRANGER (FERMETURE DES FRONTIÈRES, ANNULATION D'UN VOL D'AVION, ETC.)?

- Nous vous recommandons de traiter l'absence en tenant compte des circonstances. Par exemple, si la personne est atteinte de la COVID-19, elle pourrait recevoir des prestations d'assurance salaire, même si elle se trouve dans un autre pays.

3. LES AUTRES REFUS DE TRAVAIL

3.1 LE DROIT DE REFUS EN VERTU DE LA LSST

COMMENT TRAITER LA SITUATION D'UNE PERSONNE SALARIÉE QUI EXERCE UN DROIT DE REFUS AU SENS DE LA *LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL* (LSST)?

- La loi permet à une personne salariée de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger (article 12 LSST).

- Ses motifs doivent être raisonnables et son refus ne doit pas mettre la sécurité d'autrui en péril immédiat.

- Une discussion au préalable entre les parties doit avoir lieu.

- Nous vous recommandons de rappeler à cette personne les mesures de prévention en place afin de la rassurer et d'en appeler à sa solidarité.

- À défaut d'entente, un inspecteur de la CNESST sera appelé à trancher.

Lors de l'épisode H1N1, le gouvernement avait déterminé que lorsqu'un employeur respectait les recommandations de sécurité émises par les autorités, le recours ne pouvait être exercé. Cependant, en de telles circonstances, une analyse de la situation serait effectuée avant de rejeter la plainte.

3.2 LES CRAINTES ET LES MANIFESTATIONS D'ANXIÉTÉ

COMMENT TRAITER LA SITUATION D'UNE PERSONNE SALARIÉE QUI S'INQUIÈTE OU QUI REFUSE DE TRAVAILLER PARCE QU'ELLE SE SENT INCAPABLE?

- Souplesse et bienveillance. C'est à la commission scolaire de voir à l'organisation du travail qui peut se faire. Chaque situation devrait être traitée au cas par cas.

- Même en l'absence de condition médicale ou d'une situation familiale ou sociale particulière, il est envisageable que certaines personnes aient plus de difficulté à s'adapter ou à rationaliser leurs craintes. La situation est anxiogène et crée des bouleversements pour chaque personne de la société. Cela se manifeste à différents degrés.

- Dans la mesure du possible, éviter d'exposer les élèves à des personnes qui présentent un haut niveau d'anxiété.

- Nous ne recommandons pas de contraindre la personne salariée à fournir rapidement un certificat médical pour attester de son incapacité à s'adapter, à ce moment-ci, à cette situation.

DANS CE CAS, COMMENT DEVRIONS-NOUS TRAITER L'ABSENCE?

- Le traitement de l'absence pourrait varier selon les circonstances.

- Si vous avez des raisons de croire que la personne est dans un état d'incapacité, nous vous recommandons de traiter l'absence sous l'angle d'une invalidité. Ainsi, après le délai de carence, vous pourriez ouvrir, de façon provisoire, le régime d'assurance salaire et autoriser, pendant un certain temps, le versement de prestations.

- Vous pouvez demander à la personne salariée de consulter son médecin dès que la situation le permettra. Dans l'attente, vous pourriez lui demander d'obtenir de l'aide auprès d'un thérapeute.

- Nous vous recommandons de ne pas confirmer l'admissibilité au régime tant que l'invalidité n'aura pas été attestée par le médecin de la personne salariée et de poursuivre le versement toujours de façon provisoire.

MODÈLE DE LETTRE

OUVERTURE PROVISOIRE DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE EN CONTEXTE DE COVID-19

[Insérer votre logo] [Lieu, date]

SERVICE D'EXPERTISE en présence au travail

[Nom de la personne salariée]
[Adresse civique]
[Ville (Québec) Code postal]

Objet : Ouverture provisoire du régime d'assurance salaire – Contexte de la COVID-19

[Madame, Monsieur],

Nous apprenons à regret que votre état de santé vous empêche d'effectuer votre travail. Dans la situation actuelle liée à la COVID-19, nous assouplissons temporairement nos demandes de fournir les documents requis pour permettre l'application du régime d'assurance salaire prévu à votre convention collective. Toutefois, il sera nécessaire, lorsque la situation le permettra [ou dans le délai prescrit], de faire remplir le formulaire *rapport médical d'invalidité*, joint à la présente, par votre médecin traitant, et à le transmettre, de façon confidentielle, [à la ou au soussigné(e)].

À la suite de l'étude de ce rapport, une décision sera prise quant à votre admissibilité au régime d'assurance salaire. Dans l'attente, afin de vous accommoder, nous acceptons de vous verser, sous réserve, l'équivalent des prestations d'assurance salaire. Dans l'éventualité où votre demande serait refusée, ces sommes pourraient cependant être récupérées par la commission scolaire.

Nous vous invitons à communiquer avec [la ou le soussigné(e)] afin d'informer la commission scolaire de tout changement lié à votre absence.

Nous joignons à la présente un dépliant explicatif concernant le régime d'assurance salaire de la commission scolaire et un dépliant d'information concernant le programme d'aide offerts à nos employés. Nous demeurons disponibles pour répondre à vos interrogations ou pour vous fournir plus d'informations.

Nous vous remercions de votre collaboration et vous souhaitons un prompt rétablissement.

[Signature de la personne responsable à la CS et fonction]

p. j. Dépliant explicatif – Régime d'assurance salaire
Dépliant d'information sur le Programme d'aide aux employés
Rapport médical d'invalidité – Assurance salaire

3.3 LES REFUS INJUSTIFIÉS

COMMENT TRAITER LA SITUATION D'UNE PERSONNE SALARIÉE QUI REFUSE DE TRAVAILLER PARCE QU'ELLE SE SENT OBLIGÉE DE FAIRE DU « BÉNÉVOLAT »?

- Les arrêtés ministériels décrétés dans le cadre de la présente urgence sanitaire permettent à la commission scolaire d'affecter le personnel qu'elle emploie à toutes tâches requises en raison du contexte particulier que nous vivons.

- Le refus de s'y conformer pourrait être assimilé à de l'insubordination.

- Vous pourriez envisager une mesure administrative (coupure de traitement).

- Vous pourriez également envisager une mesure disciplinaire (selon les circonstances).

4. LES MALADIES ET LES INVALIDITÉS

4.1 LES RENDEZ-VOUS D'EXPERTISE

QUEL EST L'IMPACT DE LA SITUATION ACTUELLE SUR LES RENDEZ-VOUS D'EXPERTISE PRÉVUS AU COURS DES PROCHAINES SEMAINES?

- Pour le moment, nous vous recommandons de reporter ou d'annuler les rendez-vous d'expertise à venir prochainement en raison des directives gouvernementales visant à limiter les déplacements et les contacts entre les personnes.

- La CNESST a pris la décision d'annuler ou de reporter toutes les expertises prévues auprès des professionnels de la santé désignés, ainsi que des pneumologues, pour une évaluation médicale relative aux maladies pulmonaires professionnelles.

- Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) a également suspendu ses rendez-vous jusqu'à nouvel ordre.

- La SAAQ a également suspendu temporairement les contrôles médicaux.

⚠ Certaines cliniques offrent maintenant la possibilité de procéder à une expertise en ayant recours à des technologies de visioconférences. Cette option pourrait être considérée, selon les circonstances.

⚠ Si votre commission scolaire cumule des frais d'annulation d'expertise en raison de la situation actuelle, nous vous recommandons d'en consigner les frais dans un état des dépenses associées à la COVID-19.

4.2 L'INVALIDITÉ EN COURS

LES PERSONNES SALARIÉES, EN SITUATION D'INVALIDITÉ AU MOMENT DE L'ANNONCE DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES, CONTINUENT-ELLES DE RECEVOIR DES PRESTATIONS D'ASSURANCE SALAIRE OU DOIVENT-ELLES RECEVOIR LEUR PLEINE RÉMUNÉRATION?

- Nous sommes d'avis que les personnes salariées en invalidité devraient continuer de recevoir des prestations d'assurance salaire pendant la période de fermeture.

4.3 LE RETOUR AU TRAVAIL À LA SUITE D'UNE INVALIDITÉ

LE RETOUR AU TRAVAIL RÉGULIER AUTORISÉ AVANT LA PÉRIODE DE FERMETURE

- Dans l'éventualité où, avant l'annonce de la fermeture, un retour au travail avait été autorisé par le médecin et par la commission scolaire, nous croyons que la personne devrait recevoir sa rémunération régulière à compter de cette date, pendant la période de fermeture.

NOUVEAU

- La personne doit être en mesure d'offrir sa prestation de travail si sa présence à l'école est requise depuis la réouverture progressive des écoles primaires.

DEVRAIT-ON AUTORISER UN RETOUR AU TRAVAIL RÉGULIER ANNONCÉ APRÈS LA PÉRIODE DE FERMETURE?

- Il y a lieu de distinguer l'absence qui devait normalement se terminer aux environs du retour annoncé de celle qui ne donnait aucun signe de retour particulier.

- Si vous autorisez le retour avant la réouverture des établissements scolaires, nous vous recommandons de clarifier ce qui adviendra du délai de requalification auprès de la personne salariée (voir section plus bas).

- Avant d'autoriser un retour, la commission scolaire pourrait demander que la personne salariée se soumette à un examen médical afin de confirmer sa capacité. Or, dans la situation actuelle, cela n'est pas recommandé et l'absence pourrait donc être prolongée.

- Certains médecins experts offrent maintenant la possibilité de faire des expertises par visioconférence.

NOUVEAU

⚠ Considérant la quantité de dossiers générés par les demandes d'exemption de travail et les demandes de révision de certains employés, des solutions d'accompagnement sont offertes par des entreprises spécialisées *(Lizotte - Médicaux Experts, EXAMED - Clinique travail santé, etc.).*

4.4 LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES EN COURS

QU'ADVIENT-IL DU TRAITEMENT À VERSER À LA PERSONNE SALARIÉE QUI ÉTAIT EN RÉAFFECTATION DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA FERMETURE (CONTEXTE D'INVALIDITÉ)?

- Nous sommes d'avis que la personne salariée devrait continuer de recevoir son salaire pendant la période de fermeture.

4.5 LES RETOURS PROGRESSIFS

- Pour les retours progressifs, nous formulons des recommandations sur le traitement de l'absence et des recommandations quant à la gestion des périodes de retour progressif. Nous distinguons également les retours en cours ou prévus lors de l'annonce de la fermeture, de ceux demandés après l'annonce de la fermeture.

QUEL TRAITEMENT DEVRAIT-ON VERSER À LA PERSONNE SALARIÉE QUI AVAIT DÉBUTÉ UN RETOUR PROGRESSIF LORS DE L'ANNONCE DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS?

- Nous sommes d'avis que la personne devrait recevoir la rémunération qu'elle aurait reçue n'eût été la fermeture des établissements, c'est-à-dire qu'elle reçoit 100 % de son traitement pour les journées où elle devait travailler et elle reçoit des prestations d'assurance salaire pour les journées où elle aurait été absente en raison de son retour progressif.

QUEL TRAITEMENT DEVRAIT-ON VERSER À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DEVAIT NORMALEMENT DÉBUTER UN RETOUR PROGRESSIF LORS DE L'ANNONCE DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS?

- Nous sommes d'avis que la personne devrait recevoir la rémunération qu'elle aurait reçue n'eût été la fermeture des établissements, c'est-à-dire qu'elle reçoit 100 % de son traitement pour les journées où elle devait travailler et elle reçoit des prestations d'assurance salaire pour les journées où elle aurait été absente en raison de son retour progressif.

QUEL TRAITEMENT DEVRAIT-ON VERSER À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DEMANDE UN RETOUR PROGRESSIF APRÈS L'ANNONCE DE LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS?

- Le retour progressif doit être convenu entre la commission scolaire et la personne salariée. Nous ne recommandons pas d'accepter un retour progressif « fictif » dans le contexte actuel. Rien n'empêche la commission scolaire d'accepter un retour progressif en télétravail si cela est possible et souhaité. Toutefois, rien ne l'y oblige.

QU'ADVIENT-IL DU RETOUR PROGRESSIF DE LA PERSONNE SALARIÉE DANS LE CONTEXTE DE <u>LA REPRISE DES ACTIVITÉS SCOLAIRES</u>?

- Cette question **devra être traitée au cas par cas.**

- Pour la majorité des invalidités de nature psychologique, il sera peut-être nécessaire de poursuivre ou de reprendre le retour progressif tel qu'il était au moment de la fermeture des classes.

  - Pour les absences psychologiques, le retour progressif s'inscrit dans une démarche de réappropriation du milieu de travail par la personne salariée.

- Le rythme progressif devrait donc pouvoir se poursuivre tel qu'entamé, puisque c'est la progression dans le temps qui est l'élément recherché. Pour différentes raisons, il est possible que le médecin traitant ne soit pas d'accord avec cette orientation. Les situations devraient alors être évaluées au cas par cas.

- Pour les invalidités de nature physique, le retour progressif est davantage concurrent à l'amélioration de l'état de la personne salariée par le simple écoulement du temps.

  - Par exemple, une personne salariée ayant commencé un retour progressif de six semaines en raison d'une fracture verra son état s'améliorer au même rythme, qu'il y ait prestation de travail ou non pendant cette période.

  - Dans ce cas, il se pourrait que le retour ne soit plus justifié à la réouverture des établissements puisque, par l'effet du temps, la personne sera devenue entièrement apte à reprendre son travail.

Dans tous les cas, nous vous recommandons de garder à l'esprit que le retour progressif est une mesure d'accommodement. Il devrait avoir pour objectif de favoriser la réintégration de la personne salariée au travail. Il doit s'établir en fonction de circonstances propres à chaque situation d'invalidité. Une analyse du contexte, du type d'invalidité et des caractéristiques propres à la personne salariée (adaptabilité, degré d'anxiété, état de capacité) et l'exercice d'un bon jugement demeureront toujours, à notre avis, la meilleure façon d'aborder ces questions.

QU'ADVIENT-IL DU RETOUR PROGRESSIF QUI AVAIT ÉTÉ DEMANDÉ, MAIS QUI N'AVAIT PAS DÉBUTÉ AU MOMENT DE L'ANNONCE DE LA FERMETURE?

- Nous vous recommandons de traiter l'absence comme elle était planifiée; c'est-à-dire de verser de l'assurance salaire pour les journées d'absence et du salaire pour les journées qui auraient été travaillées.

- Quant au retour progressif, il devra être réévalué lors de la réouverture des établissements.

QU'ADVIENT-IL DU RETOUR PROGRESSIF DEMANDÉ PAR LA PERSONNE SALARIÉE APRÈS L'ANNONCE DE LA FERMETURE?

- Nous vous recommandons de ne pas accepter un retour progressif « fictif ». La demande devrait être traitée lorsque le retour pourra réellement s'opérer.

- Toutefois, en certaines circonstances, la commission scolaire pourrait accepter de débuter un retour progressif sous forme de télétravail. Rien ne l'y oblige. Pendant le retour progressif, la personne sera toujours considérée invalide.

4.6 LE DÉLAI DE REQUALIFICATION

EST-CE QUE LA PERSONNE SALARIÉE POURRAIT SE REQUALIFIER AU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE PAR LA SUITE, SANS MÊME AVOIR TRAVAILLÉ?

- Pour se rendre éligible à une nouvelle période d'invalidité, la personne salariée doit travailler ou être disponible pour travailler un certain nombre de jours donnés.

- Cependant, nous sommes d'avis que dans le contexte actuel, pour que des journées soient considérées de « disponibilité », il faut d'abord que la personne ait effectué un réel retour au travail.

- Il y a peu de jurisprudence sur ces questions, mais il serait raisonnable de croire que les arbitres seraient portés à inclure les journées de fermeture à titre de journées de disponibilité, seulement si la personne avait été réellement de retour avant l'annonce de la fermeture. Les arbitres vont, en effet, considérer généralement que de telles journées (comme celles au début d'un congé de maternité débuté, par exemple) peuvent être calculées sur la base que, n'eût été la situation rendant la personne indisponible, le délai de requalification aurait été complété.

EST-CE QUE LA PERSONNE SALARIÉE QUI AVAIT EFFECTUÉ UN RETOUR RÉGULIER, QUELQUES JOURS PRÉCÉDANT L'ANNONCE DE LA FERMETURE, POURRAIT S'ÊTRE REQUALIFIÉE?

- L'analyse de la jurisprudence milite en effet en faveur de cette interprétation.

Dans ce contexte, pour éviter un désaccord sur la question lors du retour de la personne, nous vous recommandons de l'informer que l'autorisation consentie par la commission scolaire de lui verser son plein traitement pour les journées qu'elle aurait vraisemblablement travaillées ne saurait constituer une forme de renonciation à ce que la personne complète une période de requalification lors de son retour réel.

4.7 LA PERSONNE ATTEINTE DE LA COVID-19

COMMENT DEVRIONS-NOUS TRAITER L'ABSENCE DE LA PERSONNE SALARIÉE QUI REÇOIT UN DIAGNOSTIC POSITIF À LA COVID-19?

- Si la personne se trouve dans un état d'incapacité en raison de la COVID-19, son absence devrait être traitée comme pour toute autre invalidité.

- Elle pourrait donc recevoir des prestations d'assurance salaire si son statut la rend admissible.

- De façon pratique, cela pose cependant certaines difficultés. Pour ne pas pénaliser les personnes qui choisissent de se faire dépister et pour éviter que d'autres renoncent à le faire de peur de voir leur rémunération abaissée, certaines commissions scolaires ont choisi de maintenir le traitement de la

personne pendant toute la durée de l'isolement volontaire, et ce, malgré la confirmation d'un résultat positif.

Cette décision a également été prise par souci d'équité entre les catégories de personnel requises au travail et celles dont la présence au travail n'est pas requise. Il s'agit d'une décision qui appartient à la commission scolaire. Quelle que soit l'orientation que vous pourriez prendre à ce sujet, nous vous recommandons de l'appliquer de façon uniforme pour tous vos employés.

4.8 L'ABSENCE MALADIE DE COURTE DURÉE

COMMENT DEVRIONS-NOUS TRAITER L'ABSENCE DE LA PERSONNE SALARIÉE QUI DEVIENT MALADE PENDANT LA PÉRIODE DE FERMETURE (PAR EXEMPLE, EN RAISON D'UNE GASTRO)?

- Théoriquement, cette personne devrait vous informer et sa banque de journées de maladie devrait être débitée.
- Cependant, en pratique, cela risque d'être difficile à contrôler.

4.9 LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE INVALIDITÉ

COMMENT DEVRIONS-NOUS TRAITER L'ABSENCE D'UNE PERSONNE SALARIÉE QUI DEVIENT INVALIDE PENDANT LA PÉRIODE DE FERMETURE (PAR EXEMPLE, EN RAISON D'UN CANCER)?

- De la même manière, cette personne devrait vous informer de son état d'incapacité et son absence devrait être traitée sous l'angle de l'invalidité (délai de carence (journée maladie) et assurance salaire, le cas échéant).
- Cependant, en pratique, cela pourrait être difficile à contrôler.

5. LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

COMMENT TRAITER LA SITUATION D'UNE PERSONNE SALARIÉE ABSENTE EN RAISON D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE LORS DE LA FERMETURE?

- La personne salariée reçoit le même traitement (IRR et supplément) qu'avant la fermeture des établissements.

COMMENT TRAITER LA SITUATION D'UNE PERSONNE SALARIÉE QUI ÉTAIT EN ASSIGNATION TEMPORAIRE LORS DE LA FERMETURE?

- Les personnes salariées qui étaient en assignation temporaire au moment de la fermeture partielle des établissements scolaires peuvent poursuivre leur assignation, lorsque possible, en télétravail.

- Dans ce cas, la commission scolaire continue de verser le traitement de la personne salariée comme si elle était au travail.

- Si le télétravail n'est pas possible pour la personne visée, la commission scolaire doit informer la CNESST afin de mettre un terme à l'assignation temporaire. Dans ce cas, la personne aura droit à la reprise de ses IRR à compter de la fin de l'assignation.

- Si l'assignation temporaire ne peut se poursuivre en raison de la COVID-19, la commission scolaire pourrait déposer à la CNESST des demandes de partage de l'imputation des coûts en vertu de l'article 326, alinéa 2, de la LATMP, en invoquant être obérée injustement des coûts.

- La loi permet également de demander à la CNESST un partage d'imputation en cas de désastre (article 330 LATMP). Pour le moment, nous ignorons si la CNESST acceptera de reconnaître la situation actuelle comme un désastre au sens de cet article. Des recommandations à cet effet suivront prochainement.

Mise à jour : 22 avril 2020

Selon les informations que nous avons obtenues, la CNESST serait en attente d'une réponse gouvernementale portant sur la possibilité de créer un fonds spécial afin d'éviter des effets négatifs sur le dossier d'expérience des employeurs inscrits à la CNESST en raison de la COVID-19. Pour faciliter le traitement de ces réclamations, la CNESST a créé un code d'absence relatif à la COVID-19 à partir du dossier électronique du travailleur. Pour le moment, il semble que certaines directions régionales de la CNESST aient pris l'initiative d'imputer ces dossiers à l'ensemble de l'unité d'employeurs dont fait partie l'employeur concerné par la réclamation. Toutefois, lors d'un échange avec des représentants des employeurs le 21 avril dernier, le président du Conseil du patronat du Québec (CPQ), M. Yves-Thomas Dorval, a questionné M. Jean Boulet, ministre du Travail, sur une aide éventuelle du gouvernement pour soutenir financièrement les

employeurs qui sont aux prises avec des réclamations de lésions professionnelles attribuables à la COVID-19. Si cette participation financière du gouvernement dans le financement du régime se confirme, cela permettrait à la CNESST de reconnaître la présente situation comme un « désastre » au sens des articles 312 et 330 de la LATMP et de traiter l'imputation de ces dossiers sans affecter les dossiers d'expérience des employeurs inscrits à la CNESST. La FCSQ, à l'instar du CPQ, demande à la CNESST que des orientations nationales soient prises afin d'éviter l'accumulation de recours par les employeurs par le biais de mécanismes de régulation de l'imputation et pour éviter des traitements inégaux entre les employeurs. Nous vous tiendrons informés des prochains développements à ce sujet.

TROUSSE D'INFORMATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE D'URGENCE (SDGU)

COVID-19

NOUVEAU

Avec la collaboration de cinq commissions scolaires et l'aide de l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE), la Fédération des commissions scolaires du Québec a préparé une trousse d'information concernant le maintien des services de garde d'urgence (SDGU).

Cette trousse est disponible sur l'intranet de la FCSQ, à la section Foire aux questions (FAQ).

LA TROUSSE CONTIENT DES INFORMATIONS CONCERNANT LES SUJETS SUIVANTS :

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL ET DES ÉLÈVES	LA COMMUNICATION AVEC LE PERSONNEL ET AVEC LES PARENTS	LES SERVICES OFFERTS PAR LES SDGU	UNE JOURNÉE AU SERVICE DE GARDE D'URGENCE	L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES HORAIRES
▪ LE RESPECT DES MESURES DE PRÉVENTION ▪ LE REHAUSSEMENT DES MESURES D'HYGIÈNE ET DE SALUBRITÉ	▪ L'INSCRIPTION DES ÉLÈVES ▪ LA COMMUNICATION AVEC LES PARENTS ▪ LA COMMUNICATION À L'INTERNE ▪ LES ATTITUDE ET COMPORTEMENTS À PRIVILÉGIER	▪ L'HORAIRE ▪ LES FRAIS ▪ LA CLIENTÈLE ADMISSIBLE ▪ LA LISTE DES EMPLOIS DONNANT ACCÈS AU SDGU ▪ LES CRITÈRES D'EXCLUSION POUR LE PERSONNEL ET LES ÉLÈVES	▪ L'ARRIVÉE ET LE DÉPART DES PARENTS ▪ L'ACCUEIL DES ÉLÈVES ▪ LA FORMATION DES GROUPES ET LES RATIOS D'ÉLÈVES ▪ DES CONSEILS POUR LES ACTIVITÉS INTÉRIEURES ET EXTÉRIEURES ▪ LE DÎNER ET LES COLLATIONS	▪ LES RESSOURCES HUMAINES ▪ LE TRAITEMENT DES DEMANDES D'EXEMPTION
L'AFFICHAGE DES INFORMATIONS	**LA COVID-19**	**LES MESURES DE PRÉVENTION EFFICACES CONTRE LA COVID-19**	**LA PRÉVENTION DES AUTRES INFECTIONS**	**L'ENTRETIEN, LE NETTOYAGE ET LA DÉSINFECTION**
▪ CE QUE NOUS RECOMMANDONS D'AFFICHER	▪ LE VIRUS ▪ LES MÉCANISMES DE TRANSMISSION ▪ LES SYMPTÔMES ▪ LA GESTION DES SITUATIONS PARTICLULIÈRES	▪ LA DISTANCIATION ▪ LE LAVAGE DES MAINS ▪ LA TOUX, LE MOUCHAGE ET LES ÉTERNUEMENTS ▪ LES YEUX, LE NEZ ET LA BOUCHE ▪ LE BROSSAGE DES DENTS ▪ LE PORT DU MASQUE ▪ LE PORT DES GANTS	▪ LES PROTOCOLES APPLICABLES	▪ LE NETTOYAGE ▪ LA DÉSINFECTION DES LIEUX ET DES OBJETS
DES MODÈLES D'AFFICHES, DES OUTILS, DES COMPLÉMENTS D'INFORMATION ET DE NOMBREUX LIENS UTILES				