PERSONNES VULNÉRABLES

**PRÉCISIONS CONCERNANT LE TRAITEMENT DES DEMANDES**

**DE RÉAFFECTATION ET D’EXEMPTION**

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 60 ans ou plus****) avant septembre 2020. »*



Pour aider les commissions scolaires à protéger les personnes salariées concernées et à traiter les demandes particulières, la Fédération propose un formulaire type.

**Pour accéder au formulaire type :**

<https://fcsq.qc.ca/upload/files/COVID-19/Formulaire_exemption.pdf>

**On peut donc répartir en quatre catégories les personnes considérées plus vulnérables par le ministère.**

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 à compter du 11 mai 2020 pourrait cependant les contraindre à encadrer davantage les demandes de leur personnel afin d’en assurer la pertinence 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 immunosupprimées** et celles ayant une **maladie chronique**.

**La Santé publique précise que pour justifier une absence en raison de sa condition, la personne devrait être dans un état morbide « non contrôlé » ou « compliqué » et donc assez grave pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers.**

|  |
| --- |
| **L'INSPQ donne plusieurs exemples dans sa documentation. Vous pouvez y accéder en cliquant sur les liens suivants :*** **MALADIES CHRONIQUES**

**RECOMMANDATIONS INTÉRIMAIRES POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS AVEC MALADIES CHRONIQUES (23 avril 2020)****Pour les consulter, cliquez sur le document :**  **Le cumul de plusieurs maladies**  **chroniques est indiqué comme**  **un facteur aggravant.*** **PERSONNES IMMUNOSUPPRIMÉES**

**RECOMMANDATIONS INTÉRIMAIRES POUR LES PERSONNES IMMUNOSUPRIMÉES, INCLUANT LES CANCERS (23 avril 2020)****Pour les consulter, cliquez sur le document :** **Ces recommandations sont similaires à celles émises il y a quelques semaines concernant les travailleuses enceintes.*** **MATERNITÉ**

**MESURES DE PRÉVENTION EN MILIEUX DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES EN CONTEXTE DE TRANSMISSION COMMUNAUTAIRE (27 mars 2020)** **Pour les consulter, cliquez sur le document :** **Une image contenant dessin  Description générée automatiquementÀ noter que ces recommandations ne concernent que les travailleuses enceintes. L’INSPQ, à la lumière des données actuelles, n’a émis aucune recommandation concernant les travailleuses qui allaitent.** |

Par ailleurs, si la condition médicale de la personne est contrôlée et que les mesures de prévention mises de l'avant par la commission scolaire sont conformes aux directives de la Santé publique, le refus de travailler pourrait ne pas être justifié. Selon les circonstances, la commission scolaire pourrait mettre en place des mesures de prévention additionnelles pour protéger les personnes plus vulnérables en raison de leur condition.

|  |
| --- |
| **MESURES DE PRÉVENTION****MESURES DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL (INSPQ) (6 avril 2020)** **Pour les consulter, cliquez sur le document :** **MESURES DE SÉCURITÉ POUR LES TRAVAILLEURS ET LES ENFANTS DANS LES ÉCOLES PRIMAIRES ET LES SERVICES DE GARDE EN CONTEXTE DE COVID-19****(MINISTÈRE DE L’ÉDUCATION)** **Pour les consulter, cliquez ici :** **TROUSSE D’OUTILS VIRTUELLE DE LA CNESST**Guide de normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19, des aide-mémoire concernant : * la réouverture du milieu de travail;
* la distanciation physique;
* l'hygiène et l'étiquette respiratoire;
* la salubrité de l’environnement;
* l'exclusion des lieux de travail et l'isolement des travailleurs;
* les risques psychosociaux en milieu de travail.

La trousse est complétée par une fiche sommaire permettant de faire état des mesures sanitaires mises en place par l’employeur. La trousse sera évolutive et s’adaptera aux mesures et recommandations de la Santé publique. Une application mobile présentant les outils de la trousse pourra être téléchargée prochainement via Google Play ou Apple Store. **Pour accéder à la trousse virtuelle de la CNESST, cliquez ici :** [**TROUSSE**](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx)  **GUIDE DU MSSS CONCERNANT**  **LE PORT DU COUVRE-VISAGE**  **DANS LES LIEUX PUBLICS**   |

**Pour plus d'information concernant la gestion de l’assiduité et ce type de situation, nous vous référons aux sections 1 et 2 du *Guide sur la gestion de la présence au travail et traitement des absences.***

[**https://www.fcsq.qc.ca/upload/files/COVID-19/Guide-Gestion\_des\_absences.pdf**](https://www.fcsq.qc.ca/upload/files/COVID-19/Guide-Gestion_des_absences.pdf)

*Les documents de l’INSPQ sont disponibles intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de* ***l’Institut national de santé publique du Québec*** *au* [***http://www.inspq.qc.ca***](http://www.inspq.qc.ca/)***.***

**FOIRE AUX QUESTIONS**

1. **Parmi les facteurs prédisposant à des complications à la COVID-19, nous constatons que le facteur de l’âge a été réduit à 60 ans et plus, c’est donc dire que le critère 70 ans et plus ne s’applique plus?**

Il est difficile de connaître les raisons qui ont amené le ministère à abaisser le seuil de vulnérabilité à l’âge à 60 ans. Les autorités mondiales de santé publique font généralement référence aux personnes âgées de 65 ou de 70 ans et plus. Au même titre que l’INSPQ et la CNESST. On retrouve d’ailleurs plusieurs références ou documents du gouvernement qui établissent des seuils différents. On comprend que le ministère a préféré prendre le seuil le plus bas par précaution. Ce qu’il faut retenir, c’est que plus l’âge est avancé, plus les risques sont élevés.

1. **Devons-nous refuser que les personnes entrent au travail ou, si ces dernières le désirent, pouvons-nous accepter qu’elles reviennent? Si nous acceptons, devrait-on exiger un écrit? Par exemple, un courriel de la personne qui a plus de 60 ans qui dit clairement que, malgré les recommandations, elle veut revenir au travail? Ou alors, pour les personnes ayant une condition médicale particulière, devrait-on demander un billet médical confirmant que la personne peut revenir à l’école en réaffectation?**

Puisqu’il s’agit d’une recommandation visant à protéger la personne salariée qui appartient à un groupe de population considéré plus vulnérable face aux risques de complications découlant d’une infection à la COVID-19, et non d’une interdiction; et que la présence de cette personne ne met pas la santé des autres personnes plus à risque, nous sommes d’avis que si elle souhaite être présente à l’école, en toute connaissance de la situation, la commission scolaire devrait lui permettre l’accès.

1. **Devons-nous également en déduire que, pour l’employé qui réside avec une personne à risque de développer des complications (âgée de 60 ans et plus, maladie chronique, déficit immunitaire, grossesse et allaitement), ce n’est plus un motif pour être exempté de fournir une prestation de travail ou pour demander une réaffectation?**

Concernant la cohabitation, le ministère semble avoir exclu cette notion de sa documentation. Par contre, la Fonction publique indique toujours ceci sur son site :



Nous recommandons de traiter ces situations avec discernement, humanité et bon jugement. On ne souhaite pas qu’une enseignante qui habite avec un enfant de 4 ans atteint d’un cancer ramène la COVID-19 à la maison. À l’opposé, on ne souhaite pas qu’une enseignante « asthmatique » qui n’a pas renouvelé de pompe depuis 3 ans soit retirée du travail. À notre avis, le critère de l’INSPQ « un état morbide « non contrôlé » ou « compliqué » et donc assez grave pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers », prend tout son sens. Le simple fait pour une personne de cohabiter avec une personne dans la soixantaine ne devrait pas justifier, selon nous, une meilleure discipline au regard des mesures de prévention mises en place par les commissions scolaires (notamment : le lavage des mains plus fréquent et au retour à la maison, lavage des vêtements au retour à la maison, port du masque en certaines circonstances, éviter certains lieux dans l’école et limiter les contacts avec les autres).

1. **La FCSQ a un formulaire qui se nomme « FORMULAIRE DE RÉAFFECTATION », mais certains ont un formulaire nommé « DEMANDE D’EXEMPTION DU TRAVAIL POUR SITUATION PARTICULIÈRE LIÉE AU RISQUE D’EXPOSITION À LA COVID-19 ». Quelle forme privilégiez-vous?**

Au début de la pandémie, la FCSQ a mis en ligne un formulaire type nommé « DEMANDE D’EXEMPTION DU TRAVAIL POUR SITUATION PARTICULIÈRE LIÉE AU RISQUE D’EXPOSITION À LA COVID-19 » afin d’aider les commissions scolaires à traiter les demandes de leur personnel. Ce formulaire a été révisé quelques jours plus tard de manière à le rendre plus précis et plus pratique (format Web), et ce dernier a été nommé « formulaire de réaffectation ».

Nous avons remplacé la notion d’*exemption* par celle de *réaffectation* afin de laisser une plus grande marge de manœuvre à la commission scolaire dans le traitement de ces situations. Un peu à l’image du retrait préventif de la travailleuse enceinte où avant d’envisager le retrait, la commission scolaire évalue la possibilité d’une réaffectation. Si la demande est fondée, mais que la réaffectation n’est pas possible, la commission scolaire pourrait alors exempter la personne salariée de son travail.