



RENTÉE SCOLAIRE 2021-2022 QUESTIONNEMENTS EN LIEN AVEC LA COVID-19	
PLAN DE LA RENTÉE 2021-2022	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HTTPS://SEPT.FCSSQ.QUEBEC/2021/08/MISE-A-JOUR-DU-PLAN-DE-LA-RENTREE-SCOLAIRE/ ▪ HTTPS://WWW.QUEBEC.CA/EDUCATION/RENTREE-SCOLAIRE-2021
MESURES DE PRÉVENTION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HTTPS://SEPT.FCSSQ.QUEBEC/2021/08/DERNIERES-RECOMMANDATIONS-DE-LINSPO-PORT-DU-MASQUE-VACCINATION-DES-JEUNES-TRAVAILLEURS-AVEC-MALADIES-CHRONIQUES-DISTANCIATION/
INSPQ – PROPOSITIONS DE MESURES À DÉPLOYER DANS LES ÉCOLES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HTTPS://WWW.INSPO.QC.CA/PUBLICATIONS/3158-PROPOSITIONS-MESURES-ECOLE-PRIMAIRES-SECONDAIRES-TRANSMISSION-COVID19

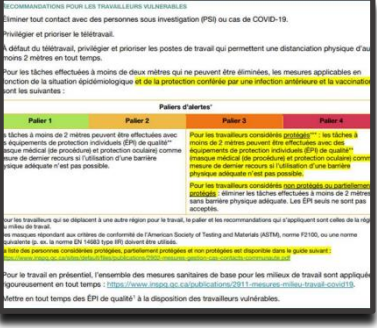
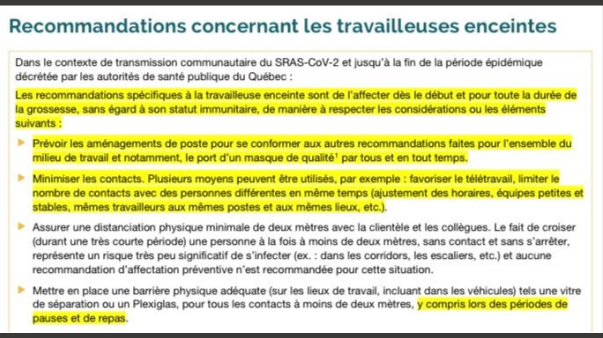
QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
VACCINATION DU PERSONNEL SCOLAIRE	Le personnel peut-il ou doit-il être libéré afin de recevoir le vaccin?	Au Québec, toutes les personnes âgées de 12 ans et plus peuvent prendre rendez-vous pour se faire vacciner contre la COVID-19 en consultant le site Internet Quebec.ca/VaccinCOVID .	Dans un communiqué transmis aux centres de services scolaires (CSS), le ministère de l'Éducation (MEQ) a statué que les CSS n'avaient pas à libérer le personnel sur leur temps de travail pour recevoir le vaccin.	La Fédération invite les CSS à promouvoir les bienfaits de la vaccination auprès de leur personnel et à prendre des mesures visant à favoriser l'adhésion des personnes à y recourir. Toute initiative visant à faciliter l'accès à la vaccination et augmenter le taux de vaccination du personnel aurait avantage à être considérée.

QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
			<p>En conférence de presse, le premier ministre et le ministre de la Santé ont indiqué que de nombreuses options de rendez-vous étaient offertes aux personnes qui désiraient se faire vacciner.</p> <p>Le ministère précise cependant que les personnes qui n'auraient pas la possibilité de se faire vacciner en dehors de leurs heures de travail pourront se prévaloir des dispositions prévues aux conventions collectives applicables (ex. : congé de maladie).</p>	<p>Afin de limiter les absences pouvant nuire aux services aux élèves, certains CSS ont offert à leur personnel qui ne serait pas en mesure de prendre un rendez-vous en dehors de leurs heures de travail, la possibilité de choisir un moment où ils ne seraient pas en présence d'élèves pour aller se faire vacciner.</p> <p>Dans la mesure où cette situation n'implique pas de remplacement et de temps supplémentaire, la direction accepte que le personnel puisse s'absenter sans devoir prendre un congé de maladie. Nous sommes d'avis qu'il s'agit d'une décision de gestion qui concilie bien le message du gouvernement visant à encourager la vaccination et la volonté de préserver la stabilité des services aux élèves, sans que cela n'engendre des coûts supplémentaires ou n'ajoute une lourdeur dans le traitement administratif des absences pour les CSS.</p>
CHOIX DES PERSONNES DE SE FAIRE VACCINER	Les CSS peuvent-ils obliger les personnes salariées à se faire vacciner?	<p>Contrairement au secteur de la santé, le gouvernement n'a pas adopté de décret afin de rendre obligatoire la vaccination de certaines catégories de travailleurs dans le secteur scolaire.</p> <p>À noter que le décret applicable dans le secteur de la santé trouve parfois application dans le secteur scolaire lorsque les personnes sont appelées à travailler dans les milieux de soins.</p>	<p>À la suite de la conférence de presse tenue le 17 août 2021 à 15 h, le ministère informe dans un communiqué : « Pour l'instant, seuls les travailleurs de la santé seront tenus d'être vaccinés. Cela dit, la question de la vaccination obligatoire pour d'autres catégories</p>	<p>De manière générale, et dans l'état actuel des orientations gouvernementales, les CSS ne peuvent obliger les membres de leur personnel à se faire vacciner. La vaccination est une mesure de prévention qui doit faire l'objet d'un choix personnel considérant qu'elle comporte une atteinte à l'intégrité physique des personnes.</p>



QUESTIONNEMENTS DES CSS	SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ	
		<p>Décret concernant la vaccination obligatoire pour le personnel soignant : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_2021-024.pdf?1618075211</p> <p>Documentation de l'Ordre CRHA concernant la vaccination : https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/covid-19/vaccination</p>	<p>d'employés de l'État, comme les enseignants ou les éducatrices en milieu de garde, est une question importante qui ne doit pas être prise à la légère ».</p> <p>https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1817256/vaccination-obligatoire-covid-reseau-public-privé-commission?fromApp=applInfo&partageApp=applInfo&partageOS&accesVia=partage</p>	<p>Toutefois, à l'instar du personnel du réseau de la santé, nous sommes d'avis que la vaccination pourrait néanmoins être exigée <u>aux personnes envers lesquelles elle constituerait une exigence professionnelle justifiée</u> (EPJ) au sens entendu par la <i>Charte québécoise des droits et libertés de la personne</i>. Ce serait le cas, par exemple, si la personne travaillait auprès d'un élève vulnérable dans des contextes où la distanciation serait difficile à respecter, et où le port d'équipement de protection individuelle (ÉPI) ne pourrait suffire à protéger adéquatement l'élève d'un risque pour sa santé causé par une infection à la COVID-19.</p> <p>Pour être justifiées, les exigences de vaccination devront être analysées de façon individuelle en tenant compte des tâches de la personne salariée et de l'évaluation des autres moyens de prévention qui seraient moins intrusifs.</p>


QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
<p>STATUT VACCINAL DU PERSONNEL SCOLAIRE</p>	<p>Les CSS doivent-ils ou peuvent-ils recueillir des informations à l'égard du statut vaccinal des personnes salariées en lien avec la COVID-19?</p>	<p>Le plan de la rentrée 2021-2022 mentionne qu'au secondaire, le passeport vaccinal sera obligatoire pour que les élèves puissent prendre part à certaines activités parascolaires jugées à haut risque.</p> <p>Concernant le personnel scolaire, il ne semble pas y avoir eu d'information quant à savoir si le passeport vaccinal sera demandé en certaines circonstances.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Le MEQ a précisé, dans son guide sur les consignes applicables en milieu scolaire (voir section « Sorties scolaires »), les circonstances pour lesquelles le passeport vaccinal doit être demandé auprès du personnel pour différents types d'activités.</p>	<p>En attente d'une orientation ministérielle.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>À ce jour, le MEQ nous a seulement confirmé la légitimité de recueillir cette information dans le cadre des demandes d'exemption du personnel vulnérable.</p>	<p>Nous sommes d'avis que les CSS devraient pouvoir requérir une preuve de vaccination de leur personnel. Que ce soit en raison d'allègements des mesures à l'endroit des personnes vaccinées ou pour permettre de mieux assurer la santé et la sécurité du personnel et des élèves, nous croyons que les CSS devraient, lorsque cela est nécessaire, pouvoir connaître le statut sérologique de leurs employés à l'égard de la COVID-19.</p> <p>Nous sommes également d'avis qu'il s'agit d'une information que les SRH devraient, en certaines circonstances, pouvoir fournir aux directions d'établissement.</p> <p>Bien qu'il s'agisse d'une information de nature médicale confidentielle, nous sommes d'avis que les critères de pertinence et de nécessité peuvent justifier la levée de la confidentialité si les CSS requièrent l'information. À l'instar de la réponse immunitaire de la travailleuse enceinte au regard de certaines maladies, le statut immunitaire constitue une information pouvant influencer les mesures de prévention à déployer par l'employeur.</p>
<p>PERSONNES VULNÉRABLES</p> <p>DEMANDES DE RÉAFFECTATION</p>	<p>Est-ce que le personnel scolaire faisant partie d'un groupe à risque élevé de</p>	<p>L'INSPQ a publié un avis scientifique intérimaire le 3 août 2021 dans lequel on précise ceci :</p> <p>« À la lumière de ces nouvelles connaissances et dans le contexte épidémiologique actuel, les personnes suivantes, sauf les personnes fortement</p>	<p>Dans une lettre transmise aux CSS le 17 août par le sous-ministre, le MEQ mentionne que tant que durera la crise sanitaire, il demeurera possible pour le personnel</p>	<p>Selon l'avis de notre médecin-conseil, bien qu'aucun vaccin ne permette de garantir une totale immunité, ceux-ci réduisent de façon significative la gravité de la maladie et les risques de décès. Le retour au travail des personnes vulnérables considérées comme protégées au</p>

QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
ET/OU D'EXEMPTION	complications associées à la COVID-19 devra être exempté de se présenter au travail?	<p><i>immunodéprimées ou dialysées, sont considérées comme protégées :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>A reçu une deuxième dose de vaccin depuis sept jours ou plus.</i> ✓ <i>A eu un épisode de COVID-19 confirmé suivi par au moins une dose de vaccin depuis sept jours ou plus.</i> ✓ <i>A eu un épisode de COVID-19 confirmé depuis ≤ 6 mois (vacciné ou non).</i> <p><i>Le retrait des travailleurs vulnérables non protégés ou partiellement protégés demeure recommandé en présence d'une transmission communautaire importante (paliers d'alerte rouge et orange) lorsque les mesures préconisées (distanciation ou séparation physique) ne peuvent être appliquées en tout temps.</i></p> <p><i>Dans des situations de faible transmission communautaire (paliers d'alerte jaune et vert), un retrait n'est pas envisagé si les mesures sanitaires de base recommandées pour tous les milieux de travail sont respectées.</i></p> <p><i>Toutefois, les contacts avec des personnes susceptibles d'être infectées doivent toujours être éliminés sans égard au palier d'alerte pandémique et au statut vaccinal. Ainsi, les mesures de protection additionnelles recommandées pour les travailleurs vulnérables visent à être proportionnelles au risque. »</i></p>	<p>scolaire de faire une demande d'exemption.</p> <p>Chaque situation devra être analysée au cas par cas par l'employeur. Un nouvel avis du médecin traitant du travailleur, qui posera un jugement clinique sur les risques à sa santé, devra également être fourni à l'employeur qui le prendra en compte.</p>	<p>sens de l'INSPQ, à l'exception des personnes fortement immunodéprimées ou dialysées, devrait donc être possible, et ce, sans égard au palier d'alerte.</p> <p>Conformément aux recommandations de l'INSPQ, le retrait des travailleurs vulnérables non protégés ou partiellement protégés devrait être envisagé seulement en présence d'une transmission communautaire importante (paliers d'alerte rouge ou orange), lorsque les mesures de distanciation ne peuvent être appliquées en tout temps.</p> <p><i>Voir la dernière section pour des commentaires concernant le traitement des absences.</i></p>

QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
				
<p>TRAVAILLEUSES ENCEINTES</p> <p>MESURES DE PRÉVENTION</p> <p>RETRAIT ET RÉAFFECTATION</p>	<p>Est-ce que les travailleuses enceintes devront être retirées du travail lors de la prochaine année scolaire?</p>	<p>L'INSPQ n'a pas mis à jour ses recommandations depuis le 31 mai dernier :</p> 	<p>En mars 2021, le ministère indiquait, dans son document <i>Questions et réponses</i>, que les femmes enceintes n'avaient pas à être automatiquement retirées du milieu de travail. Il précisait aussi que les femmes enceintes sont considérées comme étant une clientèle vulnérable nécessitant la mise en place de mesures préventives particulières dans leur milieu de travail selon les recommandations de l'INSPQ.</p>	<p>Les avis de la santé publique concernant les travailleuses enceintes reposent sur un principe de précaution et avec l'arrivée d'une quatrième vague et du variant Delta. Nous croyons que la vigilance sera toujours de mise.</p> <p>Ainsi, sous réserve de nouvelles directives qui pourraient être annoncées prochainement, nous recommandons de maintenir le statu quo en ce qui concerne les travailleuses enceintes. Certains CSS nous ont confirmé que jusqu'à nouvel ordre, leurs travailleuses enceintes seront affectées en présentiel, lorsque la mise en place de toutes les mesures sera possible, ou encore en télétravail.</p>

QUESTIONNEMENTS DES CSS		SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
	Est-ce que la CNESST remboursera le paiement des journées pédagogiques pour les travailleuses enceintes qui seront retirées?	<p>Pour connaître les orientations de la CNESST concernant la gestion des retraits préventifs dans le contexte de la COVID-19, cliquez sur le lien suivant :</p> <p>https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/questions-reponses-covid-19#volet6</p>	N/A	<p>Selon les derniers échanges que nous avons eus avec la CNESST à ce sujet, les travailleuses qui ne pourront être affectées de manière à assurer le respect des mesures dans le contexte de la COVID-19 seront admissibles lors des journées pédagogiques au paiement des indemnités.</p> <p>Malgré l'absence des élèves, les risques associés à la COVID-19 peuvent demeurer présents lors de ces journées. Nous comprenons que la CNESST s'en remettra à l'évaluation des employeurs pour ce qui est de leur capacité d'assurer ou non une présence sécuritaire sur les lieux de travail.</p>
ISOLEMENT PRÉVENTIF STATUT SÉROLOGIQUE TRAITEMENT DES ABSENCES	Quelles sont les obligations des CSS envers les personnes vulnérables qui auront refusé la vaccination?	<p>L'INSPQ a commencé à émettre certaines recommandations différentes selon le statut sérologique des personnes.</p> <p>En palier orange et rouge, l'INSPQ recommande de retirer du milieu de travail les personnes vulnérables non protégées ou partiellement protégées lorsque les mesures de prévention ne peuvent être respectées en tout temps.</p>	<p>Ces questions ont été soumises à l'attention du ministère. Ce dernier nous a indiqué :</p> <p><i>« Les questions soulevées sont sensibles, fort importantes et rejoignent les enjeux que nous avons déjà identifiés pour les exemptions et la vaccination. Ces questions sensibles nécessiteront une réflexion à portée gouvernementale et intersectorielle. »</i></p>	<p>Dans un cas où, par exemple, une personne salariée est exemptée du travail en raison d'une condition de vulnérabilité et qu'elle refuse la vaccination, sans motif médical valable, nous sommes d'avis que les CSS devraient accepter une absence, mais que celle-ci devrait être sans traitement puisque l'accommodement proposé (vaccination) est raisonnable et que le maintien du traitement deviendrait une contrainte excessive.</p>

QUESTIONNEMENTS DES CSS	SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
		<p>L'orientation ministérielle semble toujours à l'effet de verser le traitement salarial aux personnes retirées, et ce, que des tâches leur soient assignées ou non.</p>	<p>Les personnes concernées devraient néanmoins être informées à l'avance des conséquences de leur refus de recourir à la vaccination sur le maintien de leur rémunération.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>La FCSSQ est en validation auprès du MEQ afin de savoir si la même orientation que celle exposée dans la section suivante est valable également à l'égard des personnes vulnérables non vaccinées faisant l'objet d'une exemption en raison de leur condition.</p>
<p>Y aura-t-il des distinctions dans le traitement des absences des personnes salariées qui auront refusé la vaccination?</p>	<p>L'INSPQ a commencé à émettre certaines recommandations différentes selon le statut sérologique des personnes. Par exemple, certaines personnes non adéquatement vaccinées devront être retirées lorsqu'elles ont été en contact avec un cas confirmé, alors que d'autres, considérées protégées, seront tenues de demeurer au travail.</p> <p>https://www.msss.gouv.qc.ca/ministere/salle-de-presse/communique-2990/</p>	<p>Le ministère nous informe être actuellement en attente du retour officiel de la Santé publique concernant la gestion des cas confirmés et des cas contacts.</p> <p>Selon les plus récentes informations reçues de la part du ministère, il n'est pas prévu pour le moment de faire référence à « l'état vaccinal » de la personne dans les directives à venir, qui concerneront notamment la gestion des présences et des absences.</p>	<p>L'application des directives de la Santé publique et des orientations ministérielles obligera vraisemblablement les CSS à devoir composer avec des absences générées par le personnel non adéquatement protégé, alors que ces absences auraient pu être évitées si ces personnes avaient été vaccinées.</p> <p>Lors du refus de se soumettre à la vaccination relevant d'un choix personnel, nous nous questionnons sur les effets collatéraux de ces mesures, sur l'équité entre les personnes vaccinées et celles non vaccinées, ainsi que sur la responsabilité des CSS de devoir en assumer les coûts.</p> <p style="text-align: center;"></p>

QUESTIONNEMENTS DES CSS	SOURCES & RÉFÉRENCES	ORIENTATIONS DIRECTIVES/RÉPONSES DU MINISTÈRE	AVIS ET RECOMMANDATIONS CONSEILS DE LA FCSSQ
			<p>Le MEQ, dans la plus récente mise à jour de son guide sur les consignes applicables en milieu scolaire, confirme qu'en situation d'isolement, la rémunération applicable au personnel scolaire est sans égard au statut vaccinal de l'employé.</p> <p>Dans l'éventualité où une personne salariée non vaccinée devra être mise en isolement préventif en raison de contacts modérés avec un cas confirmé de COVID-19 alors que l'isolement ne serait pas nécessaire si elle avait été vaccinée, nous sommes d'avis que les CSS ne devraient pas avoir à en assumer les coûts.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Dans ce contexte, la FCSSQ s'en remet à la directive du MEQ et recommande de ne pas faire de distinction, selon le statut vaccinal, dans l'application de la rémunération des personnes salariées qui devront être mises en isolement préventif.</p>