



La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

ÉCLOSION DE ROUGEOLE EN MILIEU SCOLAIRE

**Informations et recommandations à l'intention des
centres de services scolaires**

Direction des relations du travail et des ressources humaines
Avril 2024

Fédération des centres de services scolaires du Québec

1001, avenue Bégon

Québec (Québec) G1X 3M4

418 651-3220

info@fcssq.quebec

www.fcssq.quebec

© Tous droits réservés. Toute reproduction, même partielle par quelque procédé que ce soit, est interdite sans autorisation écrite au préalable de la FCSSQ.

Note - Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

REMARQUES PRÉALABLES

Les informations présentées dans ce document et les recommandations formulées pourraient être appelées à évoluer, notamment sur la base des directives transmises par la Direction générale de la santé publique.

De plus, certains éléments ne sont pas traités puisque les décisions qui les concernent relèvent de chaque directeur régional de santé publique supporté par ses équipes au sein d'une Direction régionale de santé publique (DRSP). Parmi ces éléments, on compte le processus de validation des statuts vaccinaux et le retrait des personnes salariées de leur milieu de travail. Pour faciliter la lecture de ce document, nous référerons aux directions régionales de santé publique.

Considérant ce qui précède, il est recommandé à chaque centre de services scolaire (CSS) de mettre en place un canal de communication efficace avec la Direction régionale de santé publique de son territoire.



CONTEXTE

- Des cas de rougeole ont récemment été déclarés dans différentes régions du Québec. La maladie est contagieuse et présente dans plusieurs pays.
- Le directeur national de santé publique recommande aux personnes qui ne sont pas protégées de se faire vacciner le plus rapidement possible.
- Si un cas de rougeole survient dans un établissement scolaire, la DRSP de ce territoire déterminera les personnes qui devront être retirées, le cas échéant.
- Puisqu'il existe plusieurs vaccins contre la rougeole, le ministère de la Santé et des Services sociaux rend accessible la liste des noms commerciaux des vaccins antirougeoleux pour aider à les repérer dans les preuves de vaccination. Vous pouvez accéder à cette liste à partir du lien suivant : [RRO : vaccin contre la rougeole, la rubéole et les oreillons - Vaccins - Professionnels de la santé - MSSS \(gouv.qc.ca\)](#).



QUESTIONS ET RÉPONSES

1. Quelles sont les principales étapes en présence d'un cas de rougeole dans un établissement?

La responsabilité de valider le statut vaccinal appartient à chacune des directions régionales de santé publique. C'est elle qui prendra contact avec la personne atteinte de rougeole et qui vérifiera son statut vaccinal ainsi que celui des personnes qui ont été en contact avec elle. C'est également la DRSP qui ordonnera le retrait de l'établissement à la personne malade et aux personnes non vaccinées qui ont été en contact avec elle, le cas échéant.

2. Qu'advient-il des personnes non vaccinées, qui ignorent leur statut vaccinal ou qui refusent de le partager?

Les personnes susceptibles de contracter la rougeole, qui n'ont pas de contre-indication au vaccin, devraient recevoir la ou les doses de vaccin recommandées selon l'âge et en fournir la preuve en respect de ce qui a été convenu entre la DRSP et le CSS. Il appartient à chaque personne de faire la démonstration de son statut vaccinal. Les personnes qui ignorent leur statut vaccinal peuvent composer le 1-877-644-4545 afin de le connaître.

Les personnes qui refusent ou qui sont incapables de fournir une preuve de vaccination seront considérées non vaccinées. Si la DRSP décide qu'une personne salariée doit être retirée de son milieu de travail, nous vous référons à la question 6 qui traite de la gestion de la rémunération.

3. Qu'en est-il des personnes considérées adéquatement protégées dans leur pays d'origine, mais sur la base de critères différents de ceux déterminés par la Santé publique du Québec?

Le Protocole d'immunisation du Québec (PIQ) précise qui sont les personnes considérées comme protégées contre la rougeole au Québec, et ce, sans égard aux protocoles applicables dans les autres provinces, dans d'autres pays ou dans le pays d'origine des personnes concernées. Une personne considérée adéquatement protégée dans son pays d'origine pourrait ne pas l'être au Québec. La DRSP validera le statut immunitaire de la personne selon les informations qu'elle obtiendra.



4. Une personne peut-elle refuser la vaccination?

Oui, une personne peut refuser la vaccination.

5. À partir de quand le retrait de l'établissement est-il obligatoire?

Il revient à chaque DRSP de déterminer les personnes devant être retirées de l'établissement ainsi que le moment de ce retrait. Le retrait n'est pas systématique, bien que fort probable, surtout pour les personnes non vaccinées.

6. Quel traitement doit être accordé par les CSS pour les personnes qui devront s'absenter du travail?

LA PERSONNE ATTEINTE DE LA ROUGEOLE

Lésion professionnelle

En présence d'une éclosion dans un établissement, il y a de fortes probabilités que les membres du personnel qui développeront la maladie soient présumés victimes d'une lésion professionnelle donnant droit au régime d'indemnisation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Pour s'en prévaloir, la personne devra remettre au centre de services scolaire une attestation médicale complétée par un professionnel de la santé, habilité, qui confirme le diagnostic de rougeole et allègue la survenance d'une lésion professionnelle, ou présenter une réclamation du travailleur à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) accompagnée d'une preuve médicale.

Dans l'attente d'une décision de la CNESST portant sur l'admissibilité de la réclamation, le centre de services scolaire est tenu de traiter l'absence selon le régime d'indemnisation de la LATMP.

Absence pour invalidité

La personne atteinte de la rougeole, qui ne l'aurait pas contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, pourrait bénéficier du régime d'assurance salaire. De fait, la personne présentant des symptômes la rendant incapable d'accomplir son travail pourrait répondre à la définition d'invalidité prévue aux ententes nationales et conventions collectives et ainsi bénéficier de prestations d'assurance salaire selon les règles et modalités applicables.



LORSQUE LA PERSONNE EST RETIRÉE DE SON MILIEU DE TRAVAIL À LA SUITE D'UNE RECOMMANDATION PAR LA DIRECTION RÉGIONALE DE SANTÉ PUBLIQUE

Clause de quarantaine et utilisation de la banque de congés de maladie

- Les ententes nationales et conventions collectives du personnel scolaire prévoient la possibilité d'une absence sans perte de traitement en raison d'une mise en quarantaine.
 - Personnel enseignant : clause 5-14.04 c)
 - Personnel professionnel : clause 7-4.04 c)
 - Personnel de soutien : clause 5-1.05 b)

- Extrait de l'Entente FSE-CSQ :

Clause 5-14.04

En outre, le centre de services, sur demande, permet à une enseignante ou un enseignant de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales, durant le temps où :

a) [...]

b) [...]

c) sur l'ordre de la ou du médecin du département de santé communautaire, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

d) [...]

- Le libellé strict des dispositions relatives à la mise en quarantaine tend à limiter son application à la seule situation où une personne habitant dans le même logement que la personne salariée serait atteinte d'une maladie contagieuse. Notre interprétation s'appuie sur la décision SAE 9581 rendue par l'arbitre Morency qui adhère à cette application du texte national dans le contexte de la COVID. Plutôt que d'appliquer la clause quarantaine, l'arbitre a conclu qu'il était justifié pour l'employeur de prélever les absences à même la banque de congés de maladie de la personne salariée. Ce faisant, il ne s'inscrit pas dans la même logique que M^e Beaulieu dans la décision SAE 8527, qui avait fait une lecture très libérale du texte convenu entre les parties nationales, en élargissant sa portée.

Considérant la plus récente sentence arbitrale rendue (SAE 9581), il est donc recommandé de permettre à la personne salariée de déduire de sa banque de congés de maladie les jours d'absence en raison de son retrait suivant l'application des recommandations de la DRSP.



En effet, la clause de quarantaine étant une clause d'exception, elle doit être interprétée restrictivement. Comme il existe une possibilité de vaccination permettant d'éviter à la personne salariée de devoir s'isoler, il est recommandé de privilégier l'utilisation de la banque de congés de maladie dans un tel contexte.

Advenant l'épuisement de la banque de congés de maladie, la personne sera considérée en congé sans traitement. Pour les personnes qui n'ont pas de banque de congés de maladie, le congé sera immédiatement considéré en congé sans traitement.

Forces majeures

- Les ententes nationales et conventions collectives du personnel scolaire prévoient également la possibilité d'un maximum annuel de 3 jours ouvrables d'absence sans perte de traitement en raison d'une force majeure.
 - Personnel enseignant : clause 5-14.02 g)
 - Personnel professionnel : clause 7-4.01 h)
 - Personnel de soutien : clause 5-1.01 g) ou h)
- Ainsi, sur la base du libellé des ententes nationales et conventions collectives, un arrangement local pourrait être convenu entre le CSS et le syndicat afin d'accorder à la personne salariée un maximum annuel de 3 jours ouvrables sans perte de traitement ni de supplément en cas d'absence parce que la personne est retirée de son milieu de travail suivant l'application de la directive de la Santé publique. Toutefois, nous ne recommandons pas l'utilisation de cette avenue qui devrait être réservée à une situation hors du contrôle de la personne, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisqu'elle fait le choix de ne pas être vaccinée.

Congés pour affaires personnelles

- S'il y a lieu, le CSS pourrait également permettre à la personne salariée d'utiliser les journées pour affaires personnelles.

Vacances (personnel de soutien et personnel professionnel)

- Les CSS doivent s'assurer du respect des ententes nationales et des conventions collectives ainsi que de leur pratique s'ils envisagent de permettre la prise de vacances en cas de retrait du milieu de travail suivant l'application des recommandations de la DRSP.



7. Étant donné que certaines personnes salariées pourraient être retirées de leur milieu de travail suivant l'application des recommandations de la DRSP, les CSS pourront-ils permettre le télétravail pour les personnes en mesure d'effectuer leur prestation de travail?

Les CSS ont la possibilité d'autoriser le télétravail en fonction des politiques ou encadrements locaux en vigueur.

8. Quelles sont les personnes à haut risque de complications lors d'une écloison de rougeole?

- Les femmes enceintes et les personnes immunosupprimées sont considérées comme vulnérables puisqu'elles peuvent souffrir de graves complications si elles contractent la rougeole. En tout temps, pour vérifier quelles actions prendre pour ces personnes, nous vous invitons à contacter votre DRSP.
- Une personne susceptible de contracter la rougeole, qui a une contre-indication médicale à la vaccination selon le Protocole d'immunisation du Québec (femme enceinte, immunosuppression, etc.), pourrait être dispensée de vaccination, mais pourrait devoir être retirée de l'école pour sa propre protection tant que l'écloison persiste. Dans certaines situations déterminées par la DRSP, il est possible que la personne puisse revenir dans l'école pendant l'écloison. Ces situations devront être discutées au cas par cas en collaboration avec le médecin traitant et la DRSP, aux fins de décision.
- Les femmes enceintes ne peuvent recevoir le vaccin en prévention et peuvent subir des complications importantes à la suite d'une infection à la rougeole si elles sont considérées comme non protégées contre la rougeole.
- En cas d'écloison, le CSS doit s'en remettre aux recommandations à jour concernant la rougeole, provenant de l'équipe du programme *Pour une maternité sans danger* de leur DRSP.
- Pour les travailleuses enceintes qui ne se sont pas prévaluées de ce programme, elles devraient être référées à leur médecin ou au professionnel qui suit leur grossesse.



9. Comment devrait-on traiter les personnes vulnérables à la rougeole?

Personnes immunosupprimées

Il est suggéré d'entreprendre une réelle démarche d'accommodement, objective et documentée, en analysant chaque dossier au cas par cas. La démarche devrait permettre d'évaluer toutes les possibilités raisonnables qui permettraient à la personne de poursuivre un travail rémunéré qui soit au bénéfice du CSS et qui respecte sa condition de santé.

Bien qu'elle soit immunosupprimée, si la personne est adéquatement protégée par la vaccination, elle devrait normalement être en mesure de demeurer au travail, sous réserve d'une recommandation à l'effet inverse de son médecin traitant et de la DRSP.

Dans certains cas, il se peut que la personne réponde à la définition d'invalidité prévue aux ententes nationales et conventions collectives. Dans une telle situation, la personne devrait alors pouvoir bénéficier de prestations d'assurance salaire. Une personne vulnérable à la rougeole ne devrait toutefois pas être considérée invalide de façon automatique.

Dans les cas où la personne est apte au travail malgré sa condition la rendant susceptible de contracter la rougeole, divers ajustements pourraient être proposés afin de lui permettre d'effectuer une prestation de travail dans son poste ou dans un autre poste disponible au sein du CSS. Si possible, et en respect des politiques ou encadrements locaux en vigueur, le télétravail pourrait aussi être envisagé. La personne salariée doit collaborer à la recherche de solutions.

D'autres mesures d'accommodement peuvent aussi être envisagées (ex. : congé sans traitement).

Dans le cadre d'une telle démarche, il est recommandé d'obtenir des informations médicales contemporaines et de procéder à une analyse détaillée de tous les éléments au dossier.



PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR

- La responsabilité de valider le statut vaccinal d'une personne et d'ordonner le retrait de l'établissement incombe à la DRSP. Il peut y avoir des nuances dans les recommandations selon l'appréciation du risque en présence, et ce, par l'autorité régionale de santé publique compétente, d'où la difficulté de communiquer des orientations communes à l'ensemble du réseau.
- La situation des personnes immunosupprimées et des travailleuses enceintes devra être discutée au cas par cas en collaboration avec le médecin traitant et la DRSP pour décision.
- Il existe plusieurs possibilités en matière de gestion de l'absence découlant de la rougeole, et ce, selon la situation.
- Considérant la plus récente sentence arbitrale rendue (SAE 9581), il est recommandé de permettre à la personne salariée de déduire de sa banque de congés de maladie les jours où elle a été retirée du milieu de travail, suivant l'application des directives et non pas d'appliquer les clauses « quarantaine » prévues aux ententes nationales et conventions collectives.
- L'utilisation des trois jours de congé en raison d'une force majeure n'est pas recommandée, sous réserve des ententes locales.
- Les recommandations prévues au présent outil sont valables pour toutes les catégories de personnel.
- Les CSS ont la possibilité d'autoriser le télétravail en respect des politiques ou encadrements locaux en vigueur, le cas échéant.

