

Correspondance reçue du CPNSSS le 13 mars 2020

À la suite des directives données par le directeur national de la santé publique, Dr Horacio Arruda, en date du 12 mars 2020, voici les informations transmises aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux cette semaine aujourd'hui.

Prenez note que ces informations s'appliquent à tout le personnel du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), et ce, même si ces personnes salariées n'ont aucun contact avec les usagers.

Il est demandé à ces organisations d'annuler tous les rassemblements intérieurs de plus de 250 personnes ou qui ne sont pas nécessaires, pour les 30 prochains jours.

Quelles sont les obligations de la personne salariée qui a séjourné à l'extérieur du Canada avant l'annonce de la directive ci-haut mentionnée et qui revient au Canada à compter du 12 mars 2020?

À son retour au Canada, la personne salariée qui travaille dans le RSSS sera en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. Durant cette période, la personne recevra sa rémunération habituelle. Aussi, la possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste que la personne occupe ou des besoins de l'établissement.

Quelles sont les conséquences si la personne salariée séjourne à l'extérieur du Canada après l'annonce de directive?

À son retour au Canada, la personne salariée qui travaille dans le RSSS sera placée en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. La possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste que la personne occupe ou des besoins de l'établissement.

Advenant qu'il n'y ait pas de possibilité de télétravail, des précisions seront transmises au cours des prochains jours quant à la possibilité que la personne soit rémunérée ou non.

Dans l'attente des précisions relatives à la rémunération, la personne salariée, qui a déjà prévu un séjour à l'extérieur du Canada et dont le départ doit avoir lieu avant le 16 mars 2020 à 23 h 59, sera en isolement obligatoire à son retour au Canada pendant 14 jours civils. Durant cette période, la personne salariée recevra sa rémunération habituelle. La possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste occupé par la personne ou des besoins de l'établissement.

Quelle modalité s'appliquera à une personne salariée asymptomatique qui a été en contact avec la COVID-19 dans le cadre de son travail?

Une personne salariée qui a été en contact avec la COVID-19 selon les modalités de l'INSPQ et qui doit être isolée conformément aux recommandations des autorités compétentes recevra sa rémunération habituelle.

Correspondance reçue du CPNSSS le 11 mars 2020-

Voici les informations transmises aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux cette semaine, concernant la santé et la sécurité au travail ainsi qu'à l'application des conditions de travail prévues aux conventions collectives dans le contexte du COVID-19. Vous trouverez également, en pièce jointe, une copie d'une correspondance relative aux déplacements professionnels à l'extérieur du pays pour le personnel du RSSS.

Comment valider si une personne salariée est visée par la recommandation d'isolement volontaire de la santé publique?

Il est suggéré de consulter le site de l'Agence de santé publique du Canada (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/ressources-sensibilisation.html>) afin de prendre connaissance des dernières orientations de la santé publique relatives aux mesures frontalières et de consulter les recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec pour connaître les caractéristiques liées au niveau de risque.

Il est possible de se référer aux représentants régionaux de la santé publique en cas de doute.

La personne salariée exposée aux risques en dehors de son travail, mais asymptomatique, pour laquelle il a été recommandé par les autorités compétentes d'appliquer l'isolement volontaire, peut-elle bénéficier du régime d'indemnisation de l'assurance salaire?

Non. Pour être admissible au régime d'assurance salaire, il faut répondre à la notion d'invalidité prévue aux conventions collectives qui prévoient les conditions suivantes :

- Un diagnostic;
- Un suivi médical;
- Une incapacité totale d'accomplir les tâches habituelles de son emploi.

Or, la condition de la personne salariée asymptomatique ne correspond pas aux conditions ci-haut mentionnées puisqu'il y a absence de diagnostic.

Par conséquent, durant cette période d'absence, le gestionnaire peut convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (ponction dans la banque de congés, prise de vacances, reprise de temps accumulé, etc.).

Si la situation le permet, après entente avec le gestionnaire, des modalités de télétravail peuvent être convenues avec la personne salariée.

En lien avec le COVID-19, la personne salariée symptomatique, en attente d'un diagnostic à la suite d'une consultation médicale, a-t-elle droit à une rémunération?

Une personne salariée ayant un statut de temps complet, qui est symptomatique, peut utiliser sa banque de congés de maladie.

La personne salariée ayant un statut de temps partiel, qui est symptomatique, reçoit déjà des bénéfices marginaux en guise de compensation de congés de maladie.

À défaut de congés de maladie, les établissements pourraient également accommoder la personne salariée en convenant avec elle de mesures alternatives (prise de vacances, reprise de temps accumulé, etc.).

Qu'arrive-t-il si la personne salariée asymptomatique, visée par la recommandation de l'isolement volontaire, souhaite demeurer au travail?

Dans un premier temps, il est possible d'évaluer si des mesures de protection universelles peuvent s'appliquer dans son milieu de travail (accessibilité aux équipements de protection individuelle (EPI), impact sur la clientèle, etc.).

Si l'application de ces mesures engendre des enjeux particuliers, il est suggéré de sensibiliser la personne salariée sur les motifs qui justifient cette recommandation et les impacts possibles sur la clientèle et les collègues de travail si la recommandation n'était pas respectée.

Si la personne salariée maintient sa position, il est recommandé de contacter immédiatement la DRHCAJ de l'établissement (Santé et sécurité/Relations de travail) afin que les mesures de retrait appropriées soient prises.

La personne salariée ayant contracté le COVID-19, pour laquelle une évaluation médicale a confirmé le diagnostic, a-t-elle droit au régime d'assurance salaire?

Le résultat positif du test de dépistage est reconnu comme étant un diagnostic faisant l'objet d'un suivi médical et la personne salariée est visée par un isolement potentiel. Par conséquent, la demande d'indemnisation pourrait être acceptée si elle répond aux critères prévus aux conventions collectives.

Ces modalités particulières s'appliquent-elles aussi pour les stagiaires, les résidents, les bénévoles?

Oui. L'établissement a la responsabilité d'assurer la sécurité de ces personnes ainsi que toute personne œuvrant dans l'établissement (ex. : personnel d'encadrement, personnel syndiqué ou non, etc.).

Pour le personnel d'encadrement, chaque question-réponse est susceptible de s'appliquer aux cadres et aux hors cadre en y faisant, dans certains cas, les adaptations nécessaires.

L'établissement a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires s'il constate que ces personnes n'ont pas la formation et les connaissances requises pour intervenir dans le contexte actuel.

Les dispositions des conventions collectives concernant le porteur sain de germe s'appliquent-elles?

Non. La disposition sur le porteur sain de germe prévue dans la majorité des conventions collectives ne s'applique pas dans le cadre des absences liées au COVID-19 puisque dans le cas d'une personne porteuse saine de germe, celle-ci est asymptomatique.

Le Guide de prévention des infections (ASSTSAS I-4.5) définit le « porteur sain de germe » comme étant : « Un individu colonisé par une bactérie potentiellement pathogène sans qu'il y ait eu nécessairement de symptômes ».

Ainsi dans le cas présent, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer si la personne asymptomatique est porteuse du germe.

Quel régime d'indemnisation s'appliquera à une personne salariée ayant contracté le COVID-19 dans le cadre de son travail?

Selon les protocoles déjà prévus au sein des établissements concernant ces types de situations (H1N1, Ebola, SRAS, etc.), la personne salariée pourrait être indemnisée par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles si elle a contracté le virus dans le cadre de son travail. Dans ce cas, les critères d'admissibilité du régime devront être respectés.

Il s'agit de la même procédure que lorsqu'une personne salariée est infectée par l'influenza ou la gastro-entérite en cas d'éclosion dans un établissement.

La personne salariée a-t-elle le droit de refuser de travailler auprès d'usagers atteints du COVID-19?

Une personne salariée peut exercer un droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), cependant ce droit est limité pour certains emplois, notamment ceux du domaine de la santé. Certaines situations dangereuses font partie intégrante du travail et ce refus pourrait mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui.

Si la personne salariée veut s'en prévaloir, elle doit en aviser son gestionnaire?

Si cette situation se présentait dans un établissement, la DRHCAJ (Santé et sécurité/Relations de travail) devrait être interpellée.

Comment procéder lorsqu'une personne décide d'exercer son droit de refus?

Selon la LSST, un travailleur dispose du droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. Il ne peut pas cependant exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce (ex. : un pompier en service).

Le travailleur exerçant le droit de refus doit aviser immédiatement son gestionnaire (ou un représentant de l'employeur) et lui donner les raisons de son refus de travailler. Il doit demeurer sur son lieu de travail, pour effectuer, par exemple, d'autres tâches requises par son employeur.

En réponse à l'exercice de ce droit, l'employeur peut convoquer un représentant à la prévention. L'employeur et la personne salariée ou son représentant évaluent la situation et proposent des solutions pour apporter des corrections (ex. : équipements de protection individuelle).

En cas de désaccord, par exemple si l'employeur et la personne salariée ou son représentant ne s'entendent pas sur le danger ou la solution, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. Ce dernier détermine si le danger justifie le refus. Cette décision prend effet immédiatement, est exécutoire et doit être appliquée même si les parties ne sont pas d'accord.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer le travailleur qui exerce son droit de refus. Le remplaçant du travailleur qui a exercé un refus doit être informé des motifs du droit en cours. Le travailleur remplaçant peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.

Aucune mesure disciplinaire ou sanction ne peut être imposée au travailleur parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire pendant l'exercice du droit de refus.

Suivant l'accord des parties patronale et syndicale ou suivant la décision de l'inspecteur de la CNESST confirmant que le danger ne justifie pas le refus ou que des mesures satisfaisantes ont été mises en place, qu'advient-il de la personne salariée qui persiste et refuse d'effectuer ses tâches?

La personne salariée a l'obligation d'effectuer ses tâches s'il est déterminé qu'elles ne comportent pas de danger. L'employeur pourrait tenter de l'accommoder si elle ne souhaite pas effectuer ses tâches initiales. Si ce n'est pas possible et qu'elle refuse toujours d'exécuter ses tâches, cette personne salariée s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires.

Cependant, en contexte de pandémie, il pourrait être difficile pour un employeur d'acquiescer à cet accommodement.

Une personne salariée peut-elle refuser de se présenter au travail et de s'isoler volontairement sans qu'elle soit visée par cette recommandation?

Non. Une personne salariée a l'obligation de se présenter au travail si elle n'est pas visée par l'isolement volontaire.

Si la personne salariée persiste à ne pas se présenter au travail, elle s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires.

La travailleuse enceinte ou qui allaite doit-elle appliquer des mesures particulières?

Une travailleuse enceinte ou qui allaite et qui est visée par le programme « Pour une maternité sans danger (PMSD) », en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, doit appliquer les recommandations qui lui ont été transmises via son certificat. Il appartiendra aux médecins désignés par la Santé publique de revoir les risques et les recommandations, le cas échéant.