

INFO COVID-19

Conditions de travail du RSSS - 17 mars 2020

Afin de répondre aux interrogations concernant l'application des conditions de travail prévues aux conventions collectives dans le contexte de la COVID-19, le présent document a été préparé avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et constitue un complément aux INFO COVID-19 diffusés depuis le 10 mars 2020.

QUESTIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE AYANT UN OU DES ENFANTS À CHARGE

Avant d'avoir recours aux services de garde d'urgence qui sont mis à la disposition du personnel du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), la personne salariée doit prendre tous les moyens personnels nécessaires afin de veiller à la garde de son enfant lorsque sa présence est requise au travail.

Q.1

Est-ce qu'une personne salariée ayant un ou des enfants à charge peut demander de faire du télétravail?

R

Oui. La possibilité de télétravail sera à évaluer par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Q.2

Est-ce que la personne salariée ayant un ou des enfants à charge peut utiliser des congés de maladie ou des vacances?

R

Oui. Sous réserve d'une autorisation par l'employeur, la personne salariée à temps complet peut utiliser trois des congés de maladie pour motifs personnels. Ceux-ci peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

La personne salariée à temps partiel n'accumule pas de congés de maladie, mais reçoit plutôt des bénéfices marginaux en guise de compensation. Donc, toute absence autorisée sera non rémunérée.

Quant aux banques de vacances, l'employeur pourra regarder avec la personne salariée si un accommodement est possible ou convenir avec elle de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés fériés, etc.).

Q.3

La personne salariée ayant un ou des enfants à charge qui a épuisé sa banque de vacances et de congés de maladie peut-elle prendre des journées sans solde?

R

Oui. L'octroi de congés sans solde ou partiel sans solde peut être possible après entente avec l'employeur, sous réserve des modalités prévues à la convention collective applicable à la personne salariée.

Toutefois, il y a lieu de mentionner qu'en vertu de la Loi sur les normes du travail, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26). Ainsi, les journées utilisées peuvent être déduites de la banque de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Q.4

Est-ce que la personne salariée peut être accompagnée de son enfant sur son lieu de travail?

R

Non. Des services de garde sont mis à leur disposition afin d'accommoder les personnes salariées. En effet, afin d'appuyer le travail des personnes salariées du RSSS, le gouvernement a mis en place des services de garde d'urgence pour les parents qui n'ont aucune autre alternative. Toutes les informations concernant ces services de garde d'urgence sont disponibles sur le site Web <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/services-de-garde-durgence/>.

Q.5

Est-ce qu'une personne salariée ayant un ou des enfants à charge peut modifier son horaire de travail (ex. : travailler de jour au lieu du soir ou l'inverse)?

R

Oui. Un aménagement du temps de travail pourra être évalué par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Q.6

Est-ce possible de prolonger au-delà d'une durée de deux ans le congé parental sans solde de la personne salariée?

R

Non. La durée maximale du congé parental sans solde est de deux ans. Toutefois, une demande de congé sans solde ou partiel sans solde en fonction des modalités prévues aux dispositions locales des conventions collectives en vigueur pourra être évaluée en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

QUESTIONS DIVERSES

Q.7

Est-ce qu'une personne salariée âgée de 70 ans et plus peut continuer de travailler?

R

Oui. Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire interdisant la présence au travail d'une personne âgée de 70 ans et plus, dans le contexte actuel de l'état d'urgence sanitaire. Il s'agit d'une recommandation gouvernementale pour le moment et non d'une ordonnance obligatoire de la Santé publique.

Si la personne salariée âgée de 70 ans et plus souhaite se retirer du travail, l'employeur évaluera la demande en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées pourraient alors être mises en place pour la personne salariée, selon l'évaluation de l'employeur.

La personne salariée qui se retire volontairement du travail ne sera pas rémunérée. Toutefois, la possibilité de télétravail pourrait être évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).

Q.8

Quelles sont les conséquences pour la personne salariée qui décide de voyager à l'extérieur du Canada à compter du 17 mars 2020 00 h 00?

R

À son retour au Canada, la personne salariée travaillant dans le RSSS sera placée en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. La possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Quant à la rémunération, s'il n'y a pas de possibilité de télétravail, cette personne ne peut être rémunérée étant donné que les conséquences d'isolement obligatoire étaient déjà connues.

Si cette même personne contracte la COVID-19 pendant son voyage, aux fins d'assurance-salaire, la maladie pourrait ne pas être reconnue au sens de la définition d'invalidité ayant été contractée alors que les risques étaient connus.

La possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).

Q.9

L'employeur doit-il prendre des mesures particulières à l'égard de la personne salariée immunosupprimée?

R

Oui. La situation de la personne salariée immunosupprimée devra faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur. Si le maintien en poste est déterminé, des mesures de protection appropriées pourraient alors être mises en place pour la personne salariée, selon l'évaluation de l'employeur (exemple : port de masque, gants, etc.). Des mesures d'accommodement pourraient également être évaluées par l'employeur selon la situation (exemple : déplacement).

Si le maintien au travail n'est pas possible, l'employeur évaluera la possibilité de télétravail en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement.

Si aucune de ces mesures n'est possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.).

Q.10

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

R

Tel que mentionné à la dernière question de l'INFO COVID-19 du 9 mars 2020, la personne salariée 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.

En complément, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a émis, le 12 mars dernier, des recommandations en lien avec la COVID-19 et la personne salariée enceinte :

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/maladies-infectieuses/2656_covid_19_recommandations_prevention_travailleuses_enceintes_allaitent.pdf.

Bien qu'il n'y ait pas encore de démonstrations probantes quant aux effets de la COVID-19 sur la personne salariée enceinte et considérant qu'il n'y a actuellement pas de traitement ou de vaccin disponible, l'INSPQ recommande la prudence en assignant la personne salariée enceinte sur un poste ou dans des tâches où elle n'aura pas de contact avec des cas probables ou confirmés de la COVID-19 ou des personnes qui auraient été en contact direct avec ces cas.

C'est le programme PMSD, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, qui trouve application dans ce contexte selon la procédure suivante :

- La travailleuse peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin;
- Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail (COVID-19). Celui-ci reconnaît les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirme une affectation à des tâches qui ne comportent pas de danger ou un retrait préventif;
- Le danger (COVID-19) doit être présent dans le milieu de travail;
- La travailleuse doit :
 - Consulter son médecin le plus rapidement possible;
 - Obtenir le certificat visant le retrait préventif; et
 - Remettre le certificat visant le retrait préventif à son employeur.

Si la personne salariée est admissible au programme PMSD et qu'elle est en retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pourrait être rétroactif. Advenant le refus de la demande, elle n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Q.11

Quelle est la rémunération applicable à la personne salariée en situation d'isolement?

R

S'il s'agit d'un isolement obligatoire décrété par le Directeur national de la santé publique du Québec (DNSP), la rémunération de la personne salariée est la même que si elle était au travail, incluant l'ensemble des primes auxquelles elle a droit, sauf les primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).

Pour la personne salariée à temps partiel occasionnel ou la personne temps partiel régulier, elle a aussi droit à la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail, c'est-à-dire les quarts qu'elle aurait occupés, n'eût été de l'isolement obligatoire, à l'exception des primes dites d'inconvénient (prime de soir, de nuit, primes majorées, de fin de semaine et de rotation).

Les dispositions des conventions collectives concernant les personnes saines porteuses de germes ne trouvent pas application puisqu'il n'est pas déterminé si la personne asymptomatique est porteuse ou non de la COVID-19.

S'il s'agit d'un isolement volontaire relié à une recommandation mais n'ayant pas fait l'objet d'une ordonnance par le DNSP, la possibilité de télétravail sera alors évaluée par l'employeur en fonction du poste occupé et/ou des besoins de l'établissement. Advenant que le télétravail ne soit pas possible, l'employeur pourra convenir avec la personne salariée de mesures alternatives (reprise de temps, banque de congés annuels ou de congés fériés, etc.). Toutefois, si l'isolement est relié à une exposition au travail, les règles de santé et sécurité au travail s'appliquent.