

INFO-CORONAVIRUS

TRAITEMENT DES ABSENCES

Le 8 septembre dernier, le Centre de services a indiqué qu'à la suite de la levée de l'urgence sanitaire, les dispositions de l'entente nationale et de l'entente locale relative à la rémunération pour les absences liées à la COVID-19 s'appliquent à nouveau. Ainsi, depuis le 9 septembre 2022, l'enseignante ou l'enseignant qui doit s'absenter du travail en raison de symptômes liés à la COVID ou parce qu'il a contracté la COVID devra utiliser sa banque de congés de maladie. Si ladite banque est épuisée, l'absence sera sans traitement.

Nous contestons cette nouvelle orientation pour le personnel enseignant qui est apte au travail. Rappelons que si l'enseignante ou l'enseignant atteint de la COVID-19 est malade, incapable de travailler, les dispositions relatives à l'invalidité doivent s'appliquer.

Un grief collectif sera donc déposé prochainement afin de réclamer **le maintien du traitement pour le personnel enseignant apte au travail placé en isolement** sur ordre de la Santé publique ou de l'employeur.

RÉCLAMATION À LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

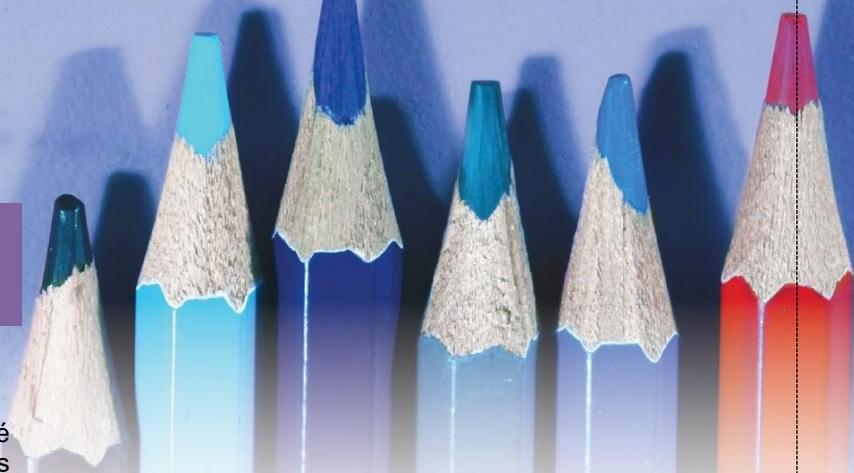
Lorsque les enseignantes et les enseignants ont des raisons de croire qu'ils **ont contracté la COVID-19 au travail**, nous recommandons de recourir aux dispositions prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Il est possible d'utiliser la procédure habituelle en consultant un médecin pour obtenir une [attestation médicale](#) confirmant le diagnostic et en la remettant à l'employeur.

Pour les réclamations liées à la COVID-19, la CNESST a instauré un processus particulier. Elle traite aussi une réclamation pour une infection confirmée si le travailleur transmet le formulaire [Réclamation du travailleur](#) accompagné du résultat positif de son test de COVID-19 (résultat provenant de la plateforme de dépistage ou une confirmation écrite du test d'une des instances de la Santé publique). Notez qu'une consultation médicale sera requise à l'ouverture du dossier si l'absence du travail se poursuit depuis plus de 14 jours.

- Inscrire l'évènement au registre des accidents de travail;
- Informer la direction par courriel, dès le début de la période d'isolement;
- Passer un test PCR et conserver le résultat en vue de le transmettre à la CNESST;
- Consulter un médecin pour obtenir l'attestation médicale ou compléter la réclamation du travailleur et l'envoyer à la CNESST;

Les documents peuvent être transmis en ligne à la CNESST par le biais de la plateforme [« Mon espace CNESST »](#).



ENSEIGNANTES ENCEINTES

Pour le moment, les [recommandations de l'INSPQ](#) du 20 décembre 2021 s'appliquent pour les travailleuses enceintes. Parmi ces mesures, on retrouve le fait de :

- Minimiser les contacts;
- Favoriser le télétravail;
- Assurer une distanciation physique minimale de deux mètres avec la clientèle et les collègues;
- Mettre en place une barrière physique de qualité pour tous les contacts à moins de deux mètres.

La travailleuse enceinte qui croit qu'il existe des dangers dans son milieu de travail pour elle ou l'enfant à naître peut toujours utiliser la **procédure de retrait préventif et d'affectation**. Il s'agit, dans les faits, d'une demande de réaffectation à d'autres tâches ne comportant pas les risques ou dangers établis par le certificat médical délivré par le médecin traitant. À défaut d'être réaffectée par l'employeur, la travailleuse peut se retirer de son travail tout en étant indemnisée par la CNESST. Ainsi, l'enseignante enceinte qui pense qu'il y a un danger doit consulter son médecin pour obtenir le [Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte](#) et le remettre au CSSBF. Ce dernier procédera à une évaluation de la situation de l'enseignante afin de valider s'il est possible de respecter les recommandations du Certificat (type de clientèle, âge des élèves, grandeur du local, etc.). Notons que l'employeur considère pour le moment qu'il est difficile d'assurer une distanciation physique de deux mètres pour les enseignantes au préscolaire et au premier cycle du primaire.

Il importe également de préciser que le fait de ne pas être immunisée contre **les maladies infantiles** pour les enseignantes du primaire n'est plus un motif d'affectation à d'autres tâches ou de retrait préventif, sauf pour la varicelle.

Par ailleurs, le **protocole du CSSBF** visant à protéger les travailleuses enceintes est toujours en vigueur. En conséquence, dès que l'employeur est informé de la présence d'une enseignante enceinte dans le milieu de travail, il doit mettre en place les mesures qui y sont prévues (assurer une distanciation physique minimale de 2 mètres avec le personnel et les élèves, porter un masque de procédure et une protection oculaire, installer un plexiglass spécial dans la classe, éviter de circuler en classe, déterminer un parcours dans l'école, retirer la surveillance, etc.).

Me Camille Beauchemin, conseillère syndicale

3, rue Bécotte
Victoriaville, Qc
G6P 8K6
T. 819-809-2206
F. 819-809-2230
secretariat@sebf-csq.ca

