

ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE RELATIONS DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LA PANDÉMIE

COMMISSIONS SCOLAIRES ET CÉGEPS

RENCONTRE AVEC LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES DU 20 OCTOBRE 2009

Pandémie grippe A(H1N1)

Les orientations patronales s'appuient sur :

- les règles de gouvernance qui guident la conduite des différents acteurs : prévention, solidarité, responsabilité.
- le fait que la pandémie de grippe A(H1N1) fait appel au sens civique de toute la population et par conséquent, des personnes salariées.
- la bonne foi de chacun pour assurer une gestion efficace de cette situation exceptionnelle et ainsi éviter toute propagation auprès des élèves ou des autres personnes salariées.

1. Les lois, règlements et conventions collectives s'appliquent.
2. A) Les élèves, les étudiants et le personnel présentant des symptômes d'allure grippale (ex. : fièvre et toux avec maux de tête, grande fatigue ou courbatures) ne doivent pas se présenter à l'école, et ce, jusqu'à la fin des symptômes. Cependant, si les symptômes persistent au-delà de 7 jours, les personnes peuvent reprendre leurs activités habituelles si leur état général le permet.

B) Les élèves, les étudiants et le personnel qui se présenteront dans un établissement scolaire avec des symptômes d'allure grippale seront retournés à la maison.

Dans les deux situations, la personne salariée verra sa banque de jours de maladie être réduites ou observera, selon le cas, le délai de carence prévu aux conventions collectives. La Direction de la santé publique ne recommande pas de demander le billet médical pour éviter l'engorgement du système de santé à moins d'un doute sérieux sur le motif d'absence.

3. Si une personne salariée refuse de quitter les lieux de travail, l'employeur lui demandera de se présenter chez le médecin et de fournir un billet médical attestant de sa capacité à reprendre le travail. Si la personne salariée ne peut se présenter au travail en vertu de son billet médical (symptômes grippaux), elle verra sa réserve de jours de maladie être débitée ou observera, selon le cas, le délai de carence prévu aux conventions collectives.

4. Si la personne salariée refuse de voir un médecin et de fournir un billet médical, elle sera retournée à la maison et elle sera considérée comme étant absente sans traitement (mesure administrative) et ce, tant qu'elle n'aura pas produit son billet médical.
5. Pour les femmes enceintes, une réaffectation ou un retrait préventif doit suivre la procédure habituelle, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST).
6. En ce qui concerne le droit de refus en vertu de la LSST, la grippe A(H1N1) ne peut en constituer un motif.
7. Toute problématique ou question en lien avec la grippe A(H1N1) de la part d'un syndicat doit être soumise à l'employeur. De plus, les questions à portée nationale continueront d'être traitées par le biais des comités patronaux de négociation (CPN) et les ministères concernés.
8. La position actuelle du MELS est en fonction de la connaissance que nous avons présentement de la situation générale de la grippe A(H1N1). Cette position pourrait évoluer en tenant compte des différentes données provinciales qui évolueront dans le temps et des recommandations de la sécurité publique dans la gestion du dossier. Le MELS informera le réseau de tout changement aux orientations prises par le biais du *Bulletin Éducation/Grippe A(H1N1)*. La Direction générale des relations du travail (DGRT) s'engage à en informer les présidents des fédérations syndicales lorsque de nouvelles informations sont disponibles sur le site du MELS.