



// Votre Fédération vous informe!
// Your Federation Informs You!



// **Accommodement au travail (membres avec une condition médicale)**

Les personnes qui ont un problème de santé sous-jacent peuvent être plus susceptibles de développer des complications graves si elles contractent la COVID-19. Dans de telles circonstances, les enseignants sont en droit de demander un accommodement au travail. Ces situations doivent être traitées individuellement puisque les faits et les documents médicaux sont d'une importance capitale. Les districts scolaires, en tant qu'employeur, ont l'obligation d'accommoder les limitations fonctionnelles d'un employé jusqu'au point de constituer une contrainte excessive.

Les employés peuvent être accommodés de deux manières principales : en modifiant leurs tâches (l'employé fait le même travail, mais d'une manière différente ou avec de l'aide et des protections supplémentaires) ; ou en étant réaffectés à un autre poste (l'employeur modifie une partie ou la totalité des tâches de l'employé et les remplace par un autre travail disponible qui est compatible avec les limitations fonctionnelles de l'employé).

La première étape consiste toujours à examiner si un enseignant ayant besoin d'accommodement peut être accommodé sur son lieu de travail habituel, en effectuant le même travail, d'une manière différente. Si un enseignant estime qu'il a besoin d'un accommodement en raison de risques accrus liés à une exposition potentielle à la COVID-19, il doit obtenir les documents médicaux concernant son état et ses limitations fonctionnelles, y compris les facteurs de risques particuliers (une note du médecin de famille ou d'un spécialiste traitant serait un bon point de départ). Il doit ensuite les fournir au coordonnateur de la santé et mieux-être de son district scolaire accompagné d'une demande d'accommodement (formulaire à remplir - voir point 2 ci-dessous). L'employeur peut demander des informations médicales supplémentaires, ce qui devra être fait dans un temps raisonnable. Pour appuyer la demande d'accommodement, la documentation doit établir un besoin médical : la commodité ou les préférences, même légitimes, ne déclencheront pas l'obligation d'accommodement de la part de l'employeur au point de constituer une contrainte excessive. De plus, si les mesures prises par l'employeur sont suffisantes pour permettre à l'enseignant de travailler dans le cadre de ses limitations fonctionnelles, des aménagements supplémentaires ou différents ne seront pas nécessaires. Un employé n'a pas le droit d'insister pour obtenir un accommodement particulier ou préférentiel.

Les conseils généraux suivants sont fournis aux enseignants qui cherchent à obtenir de l'accommodement au travail :



// Votre Fédération vous informe!
// Your Federation Informs You!



1. L'enseignant doit informer par écrit l'employeur qu'il demande un accommodement médical. Dans de nombreux cas, l'employeur peut ne pas savoir qu'un enseignant souffre d'un problème médical s'il n'avait pas besoin d'un accommodement avant la COVID-19.
2. Dans la plupart des cas, l'employeur exigera des documents médicaux pour justifier la demande d'accommodement et pour aider à déterminer les capacités fonctionnelles de l'enseignant et de quelle façon ces limites auront un impact sur son travail habituel. Dans le cas des enseignants qui sont confrontés à un risque accru en raison de la COVID-19, la documentation doit confirmer une condition à haut risque (les détails du diagnostic ne sont pas requis) ainsi que la nature et la gravité des répercussions s'ils contractent la COVID-19. Voici le formulaire qui peut être rempli par le médecin : [Formulaire d'aptitude au travail](#)
3. Les documents médicaux à l'appui d'une demande d'accommodement doivent fournir autant de détails que possible sur les capacités et les limitations fonctionnelles de l'enseignant. Le district scolaire peut demander des renseignements médicaux complémentaires, notamment en identifiant les mesures de sécurité mises en place sur le lieu de travail et en demandant l'avis du médecin traitant sur les accommodements supplémentaires qui pourraient être nécessaires, le cas échéant.
4. Dans un premier temps, le district scolaire examinera probablement si un retour au travail avec des protocoles spécifiques de santé et de sécurité garantis répondraient aux besoins médicaux de l'enseignant. Cela pourrait inclure la mise à disposition d'un équipement de protection individuelle (EPI) pour l'enseignant. Si le retour au travail n'est pas une option pour l'enseignant, à ce moment-là, d'autres dispositions seront envisagées.
5. L'obligation de l'employeur de mettre en place des mesures d'accommodement ne doit pas constituer une contrainte excessive. Il est important de noter que l'employeur n'a pas l'obligation de créer un poste pour répondre aux besoins médicaux d'un employé. Par conséquent, s'il n'y a pas d'autre travail disponible ou si l'enseignant n'est pas capable d'effectuer un tel travail, l'accommodement sera pas possible. Dans ce cas, l'enseignant pourrait devoir prendre un congé de maladie ou un congé sans solde, à moins et jusqu'à ce qu'un accommodement soit possible ou que les circonstances changent.



// Votre Fédération vous informe!
// Your Federation Informs You!



// Accommodement et responsabilité familiale

Les enseignants peuvent également faire une demande d'accommodement pour des raisons de responsabilité familiale. Par exemple, une demande d'accommodement pourrait être accordée à un enseignant qui vit avec un membre de la famille proche ou pour qui il est légalement tenu de fournir des soins et qui est plus à risque de développer des complications sévères et permanentes ou de décéder s'il contracte la COVID-19, et que le médecin de famille indique que l'enseignant ne peut se rendre au travail puisqu'il doit prendre les précautions nécessaires afin d'éviter toute exposition à la COVID-19. Le processus et les conseils pour ces personnes sont semblables à celui décrit plus haut. Toutefois, le fournisseur de soins médicaux du membre de la famille doit fournir la documentation nécessaire et non pas le médecin de l'enseignant. Également, il est important de noter que pour ce genre d'accommodement, l'enseignant doit pouvoir démontrer qu'il a recherché des alternatives raisonnables disponibles, autre que l'accommodement de l'employeur, pour fournir des soins au membre de la famille.

Les exigences appuyées par la documentation médicale appropriée entraînera, là encore, le devoir d'accommodement et l'employeur est appelé uniquement à accommoder jusqu'au point de constituer une contrainte excessive. Généralement, en réponse à la demande d'accommodement, l'employeur demandera de l'information additionnelle, proposera de l'accommodement ou refusera d'accommoder. L'enseignant, en consultation avec la FENB, décidera si la proposition d'accommodement est appropriée et si elle répond à ses besoins médicaux.

Si un enseignant doit rester à la maison avec un enfant qui présente des symptômes de la COVID-19 et qui ne peut se rendre à l'école tant qu'il n'a pas reçu un résultat de dépistage négatif, la FENB est d'avis que l'enseignant devrait obtenir un congé sous l'article 34.01.

// Santé et sécurité au travail

Les plans de retour à l'école du gouvernement et des districts scolaires considèrent la santé et la sécurité des élèves et du personnel comme une priorité et un principe directeur. En vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick (la Loi), les employeurs doivent prendre toutes les "précautions raisonnables" pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Les employés ont également le droit de refuser d'effectuer un "travail dangereux" c'est-à-dire, selon la Loi, de travailler lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire que le travail mettra



// Votre Fédération vous informe!
// Your Federation Informs You!



vraisemblablement en danger leur santé ou leur sécurité ou celle de tout autre employé. Ce droit s'applique aux écoles et aux enseignants dans le cadre de la COVID-19 et des mesures d'intervention en cas de pandémie. Toutefois, il peut y avoir des différends quant à ce qui constitue un "travail dangereux". La norme n'est pas celle de la perfection ou de l'élimination de tout risque sur le lieu de travail.

La procédure à suivre pour exercer son droit de refus est très précise et l'enseignante doit le communiquer clairement à l'employeur. Le refus doit être accompagné d'une explication des raisons pour lesquelles l'employé estime que le travail n'est pas sécuritaire et doit être communiqué individuellement par chaque employé qui estime être exposé au danger (par exemple, les refus d'un groupe d'employés en solidarité avec un individu qui estime être en danger ne sont pas autorisés). Les employés qui exercent leur droit de refus ne perdent pas de salaire ou d'avantages sociaux, mais peuvent être réaffectés à un autre travail, lorsque possible, jusqu'à ce que l'employeur prenne des mesures correctives ou qu'une enquête soit menée à terme.

En ce qui concerne les enseignants, il faut également rappeler qu'ils ont un devoir légal, en vertu des règlements d'application de la Loi sur l'éducation (Reg. 97-150), de superviser les élèves à l'école. Cette obligation peut signifier qu'un membre qui prévoit exercer son droit de refuser pour un travail dangereux devra le faire avant le début ou à la fin d'une journée scolaire, car un enseignant ne peut pas simplement quitter le lieu de travail si les élèves sont laissés sans surveillance.

La procédure à suivre par les enseignants pour refuser un travail dangereux est la suivante :
(note : la province a modifié la procédure en vertu de la loi pour les refus fondés sur la COVID-19)

1. Signalez immédiatement la situation dangereuse à votre direction d'école, en lui fournissant une explication ou une justification. Cela doit être fait avant le début ou à la fin d'une journée de travail afin d'éviter les problèmes liés à la supervision requise des élèves. Voici le formulaire de droit de refus à remplir :

<https://nbtfenb.ca/media/Formulaire-de-droit-de-refus-FR.pdf>

Nous vous recommandons d'envoyer une copie à la FENB.



// Votre Fédération vous informe!
// Your Federation Informs You!



2. Si la situation est résolue à votre satisfaction par la direction d'école, retournez au travail. Les directions d'école doivent demander des conseils ou un soutien à cet égard au personnel des ressources humaines du district scolaire.
3. Si la direction ne règle pas la question à votre satisfaction, vous devez communiquer avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail à l'école (CMHST) qui mènera une enquête.
4. Si le CMHST de l'école ne règle pas la question à votre satisfaction, vous devez communiquer avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité provincial qui fera à son tour une enquête et vous fera part de ses constatations et d'une décision. Si l'agent du comité provincial est d'accord avec vous, il fera des recommandations à l'employeur pour qu'il puisse prendre des mesures correctives afin de corriger la situation.
5. Si l'agent provincial assigné à votre cas ne règle pas la question à votre satisfaction, vous devez communiquer avec un agent de santé et de sécurité de Travail sécuritaire NB, qui doit faire enquête. Si l'agent est d'accord avec vous, il nous donnera un ordre pour corriger la situation. Dès que la situation est corrigée, vous serez tenu de retourner au milieu de travail. Si l'agent n'est pas d'accord, il vous conseillera de reprendre le travail. Notez bien que si vous refusez de nouveau, vous serez placé en congé sans solde. Vous pouvez faire appel de cette décision auprès du responsable de la conformité.

À toutes les étapes de la procédure d'enquête, un enseignant peut être réaffecté à d'autres tâches ou rester chez lui sans perdre de salaire ou d'avantages sociaux. Seule la présence de la COVID-19 dans la province ou une communauté peut ne pas suffire à établir que le travail est dangereux. Tout employé refusant un travail dangereux doit être en mesure de démontrer que l'employeur ne gère pas correctement le risque d'exposition - par exemple, lorsque les protocoles de sécurité prévus dans les plans de retour ou selon les directives des districts scolaires ne sont pas suivis, ou que les ressources nécessaires à la mise en œuvre des directives de sécurité de la santé publique ne sont pas fournies.