

FOIRE AUX QUESTIONS ÉVOLUTIVE COVID - 19

Mise à jour le 31 mars 2020

Question 1 : Je suis une ou un professionnel qui travaille dans une école ou un centre de formation, dois-je travailler et comment me gouverner face aux demandes de mes supérieurs?

Les écoles et centres sont fermés. La consigne donnée par les autorités publiques et le Ministère, et reprise par les commissions scolaires, est à l'effet que le personnel professionnel n'a pas à se présenter au travail. Le salaire est maintenu. Le personnel professionnel pourrait toutefois être requis pour des mesures d'urgence, certaines activités essentielles et certains dossiers administratifs. Cette présence serait ponctuelle et liée à un besoin particulier. Nous vous conseillons donc de regarder fréquemment vos courriels et de laisser votre cellulaire ouvert pour être rejoint au besoin. Vous devez rester disponibles, ceci n'est pas des vacances.

Question 2 : Je suis une ou un professionnel qui a son lieu principal de travail au Centre administratif, dois-je rentrer travailler et comment me gouverner face aux demandes de mes supérieurs ?

Vous devez avant tout respecter les consignes de la Santé publique, c'est-à-dire : si vous **présentez des symptômes grippaux** ou si vous êtes **revenu d'un voyage à l'étranger depuis vendredi le 13 mars 2020**, vous devez vous placer en isolement pour une période de 14 jours et aviser votre employeur. Votre salaire est maintenu durant cette période et vous n'avez pas à travailler.

Si, par ailleurs, vous êtes une **personne âgée de 70 ans et plus** vous devez rester à la maison.

Votre salaire est maintenu. Vous devriez informer votre supérieur de ce fait.

Si vous avez une **condition médicale particulière**, vous devez en principe avoir un billet du médecin attestant de votre incapacité à travailler. Nous vous invitons cependant, avant de vous présenter chez votre médecin, à en informer votre supérieur immédiat. Les employeurs devraient faire preuve de souplesse et il est possible qu'un billet médical ne soit pas exigé. Nous vous demandons d'informer votre syndicat en cas de refus de mise en place de mesures particulières.

Si vous n'êtes pas dans ces situations particulières, vous devez suivre les consignes données par vos supérieurs immédiats ou directions. Si votre centre administratif est ouvert et qu'on vous demande de vous présenter au travail, vous devez vous présenter au travail. La règle veut qu'on doive "obéir d'abord et se plaindre ensuite". Si vous jugez qu'il est dangereux pour vous de vous présenter au travail, contactez votre Syndicat. Chaque situation devra être analysée.

Question 3: L'employeur est-il obligé de me permettre de faire du télétravail ? Que faire si mon supérieur immédiat refuse que je fasse du télétravail ?

Les employeurs devraient privilégier le télétravail "lorsque possible"; c'est la consigne donnée par les autorités de santé publique et le sous-ministre. Le télétravail doit cependant être autorisé par le supérieur, ce n'est pas automatique. Nous croyons que le télétravail est possible pour une très grande majorité du personnel professionnel. Cela étant, certains services comme la paie, les ressources informatiques, etc. pourraient exiger une présence sur les lieux de travail du personnel. Si vous jugez que la décision de votre employeur est déraisonnable, contactez votre Syndicat.

Question 4: On me demande de me présenter au travail, mais je dois m'occuper de mes enfants à la maison. Mon supérieur me refuse le télétravail, que faire ?

Nous estimons que les situations parentales devraient être prises en compte et permettre un assouplissement des consignes. En cas de refus persistant de votre supérieur, contactez votre Syndicat.

Ultimement, les banques de congés prévues à la convention collective pourraient s'appliquer, dans l'ordre suivant :

- Congés pour force majeure : 3 jours
- Congés pour responsabilités familiales et parentales : 10 jours dont six (6) rémunérés.
- Etc.

Question 5 : *En télétravail, dois-je fournir la même prestation que si j'étais au travail ?*

Non. La souplesse est de mise. Il s'agit d'une situation exceptionnelle. Votre employeur doit être tolérant et souple dans ses attentes. Il revient à l'employeur de vous fournir du travail et tous les outils nécessaires à votre prestation de travail. Si vous estimez que ce n'est pas le cas, parlez-en à votre supérieur immédiat.

Question 6 : *Comment se fait-il que les consignes varient d'une Commission scolaire à l'autre, et pouvons-nous exiger une forme d'uniformité?*

Nous comprenons qu'il est frustrant de constater que les directives ne sont pas les mêmes d'une commission scolaire à l'autre. Nous sommes au début de cette situation exceptionnelle. Nous tenterons au fil des heures et des jours d'arriver à une cohérence entre les commissions scolaires, mais il est tout à fait possible que certaines divergences demeurent. L'organisation du travail peut varier, tout comme la situation géographique des écoles et leur déploiement sur le territoire, ainsi que les services qui seront mis en place dans les écoles ou les centres durant la crise.

Le fait qu'une autre commission scolaire n'exige aucun travail de ses professionnelles et professionnels n'est pas un motif pour refuser de se conformer aux directives des commissions scolaire ou des supérieurs immédiats, dans la mesure où ces derniers sont conformes aux recommandations de la santé publique. Nous souhaitons cependant connaître les différentes directives émises et comment cela s'actualise dans la pratique afin de faire des interventions politiques si nécessaires. Tenez votre Syndicat au courant des modèles d'organisation du travail mis en place, mais informez les membres que dans les circonstances actuelles, ils doivent s'attendre à ce que les directives varient d'une commission scolaire à l'autre.

Question 7 : *Les enseignants sont en congé, et aucune forme de prestation de travail n'est attendue d'eux. Cette situation n'est-elle pas inéquitable?*

Il est vrai qu'à première vue, cela peut paraître inéquitable que des collègues enseignantes et enseignants soient à toutes fins pratiques en congé durant les semaines à venir. Or, ce n'est pas un motif pour refuser de travailler. Les corps d'emplois sont différents, et évidemment les tâches aussi. Nous vous rappelons que durant cette période exceptionnelle, le salaire des employés est maintenu, c'est donc normal et légitime d'exiger une forme de prestation de travail lorsque les circonstances le permettent, ce qui est beaucoup plus réaliste pour les professionnelles et professionnels. Une

différenciation basée sur l'individu uniquement serait inacceptable, mais nous devons nous attendre à une forme de différenciation entre les employés des commissions scolaires en fonction de la nature de leurs tâches.

Question 8: Au sein même de ma commission scolaire, certains professionnelles et professionnels sont en congé, alors que d'autres sont requis de se présenter au travail. Cette situation est-elle injuste?

Les consignes du ministère varient en fonction des différents établissements des commissions scolaires. S'il est clair que les écoles sont fermées, cette directive ne s'étend pas à l'ensemble des bureaux et édifices des commissions scolaires. Si des lieux de travail demeurent ouverts, et qu'une prestation de travail peut être fournie, ce n'est pas interdit aux gestionnaires de demander à certains professionnelles et professionnels de travailler, et à d'autres non. Le sous ministre a laissé une certaine marge de manœuvre aux gestionnaires, il est donc normal de voir des différences entre les consignes données aux professionnelles et professionnels d'une même commission scolaire. Encore une fois, l'iniquité, bien qu'elle puisse être source de frustration, n'est pas un motif pour s'opposer à une directive.

Question 9: Durant la pandémie, que se passe-t-il avec l'application des règles déontologiques ? Est-ce que les règles sont assouplies ?

Ordre des psychologues

- Il n'y aura aucun assouplissement des règles de déontologie.
- Si les dossiers sont déplacés par exemple du lieu de travail à la maison, ils doivent absolument être conservés dans un classeur barré et avoir été sécurisés durant le transport.
<https://www.ordrepsy.qc.ca/>
<https://www.ordrepsy.qc.ca/-/informations-au-sujet-du-covid-19>

Ordre des psychoéducateurs

- Il n'y aura aucun assouplissement des règles de déontologie.
- Si les dossiers sont déplacés par exemple du lieu de travail à la maison, ils doivent absolument être conservés dans un classeur barré et avoir été sécurisés durant le transport.
- L'Ordre enverra une note de service aux membres aujourd'hui <https://www.ordrepsed.qc.ca/>

Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec

- Il n'y aura aucun assouplissement des règles de déontologie.
- Si les dossiers sont déplacés par exemple du lieu de travail à la maison, ils doivent absolument être conservés dans un classeur barré.

- Voici le nouveau lien qui énonce les recommandations de l'Ordre :
<http://www.ooaq.qc.ca/publications/covid-19>
<http://www.ooaq.qc.ca/index.html>

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Nous avons contacté l'Ordre. Les représentants de l'Ordre nous ont mentionné qu'un communiqué sera envoyé par courriel à tous les membres. Le communiqué donnera les lignes de conduites concernant l'application des règles de déontologies.

<https://www.orientation.qc.ca/> <https://www.orientation.qc.ca/communications/actualites/non-classe/pandemie-covid-19-directives-pour-les-membres-de-loccoq>

Ordre des ergothérapeutes

Il n'y aura aucun assouplissement des règles de déontologie.

- Si les dossiers sont déplacés par exemple du lieu de travail à la maison, ils doivent absolument être conservés dans un classeur barré et avoir été sécurisés durant le transport.
<https://www.oeg.org/a-propos-de-l-ordre/salle-de-presse/actualites/94-covid-19-mise-a-jour-au-16-mars-2020.html>
<https://www.oeg.org/>

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

- Il y aura un certain assouplissement aux règles par exemple: si les dossiers sont déplacés du lieu de travail à la maison, ils doivent être conservés dans un endroit sécuritaire. Il n'est pas nécessaire d'avoir un classeur ou une valise barrée. Par contre, la confidentialité, la diligence et le professionnalisme doivent être au rendez-vous.
<https://www1.otstcfq.org/>

Ordre des ingénieurs du Québec

- Il y aura un certain assouplissement aux règles par exemple: si les dossiers sont déplacés du lieu de travail à la maison, ils doivent être conservés dans un endroit sécuritaire. Il n'est pas nécessaire d'avoir une valise ou un classeur barré. Par contre, la confidentialité, la diligence et le professionnalisme doivent être au rendez-vous.
<https://www2.oiq.qc.ca/>
<http://oiq.qc.ca/fr/jeSuis/public/Pages/covid-19.aspx>

Ordre des architectes du Québec

Nous avons contacté l'Ordre, nous sommes en attente d'un retour de leur part. <https://www.oaq.com/>
<https://www.oaq.com/ordre/a-propos/actualites-et-evenements/lordre-des-architectes-du-quebec-adopte-des-mesures-en-lien-avec-la-covid-19/>

nouveau

Question 10: *Qu'en est-il de la possibilité de refuser une demande déraisonnable de mon employeur ?*

Pour des demandes que vous jugez injustifiées ou déraisonnables de l'employeur ou des refus injustifiés de télétravail, contactez votre Syndicat. En principe, vous devez obéir à une demande de votre supérieur et vous plaindre ensuite. Par contre, il existe des exceptions lorsqu'un ordre est déraisonnable ou abusif. Certains cas où il y a un danger pourraient aussi permettre un droit de refus, dans certaines circonstances.

Question 11: *Je suis une professionnelle ou un professionnel sans contrat ou dont le statut n'est pas clair, est-ce que ma rémunération sera maintenue ?*

Normalement, toutes les professionnelles et professionnels doivent être engagés par un contrat d'engagement, à durée indéterminée (personnel régulier) ou déterminée (personnel remplaçant ou surnuméraire). Les commissions scolaires devraient respecter ces contrats dans le contexte actuel. Pour les personnes dont le statut n'est pas clair ou irrégulier, contactez votre Syndicat afin que les démarches soient faites pour assurer le maintien de votre rémunération habituelle.

Question 12: *J'avais planifié des vacances après le 13 mars 2020, est-ce que je peux demander un report de mes vacances à mon employeur?*

Nous vous conseillons de demander de reporter toutes les vacances prévues durant les semaines du 16 mars et du 23 mars 2020. Nous croyons que la situation actuelle est exceptionnelle et devrait être prise en compte dans l'aménagement des vacances. Des commissions scolaires ont déjà annoncé qu'elles accepteraient les demandes de report pour ces 2 semaines. Ce report n'est toutefois pas automatique. Contactez votre Syndicat en cas de problème.

Question 13: *Qu'en est-il de l'utilisation d'Internet et des réseaux sociaux pendant le télétravail ?*

Une mise en garde s'impose. Lorsque vous travaillez en mode télétravail, il est important de vous rappeler que vous êtes bel et bien au travail, mais affecté à la maison plutôt qu'à la commission scolaire. Vous devez donc, dans la mesure où vous avez reçu cette consigne, faire votre prestation de travail, mais dans un lieu différent.

Nous vous recommandons d'être vigilants quant à l'utilisation de votre temps de navigation et aux traces que vous êtes susceptibles de laisser (ex : une publication Facebook sur les heures de travail). Aussi, soyez prudents concernant le contenu de vos publications sur les réseaux qui n'ont pas de lien avec votre prestation de travail. Faites attention à tout commentaire négatif concernant votre employeur et sa façon de gérer la crise, entre autres.

Considérant la situation exceptionnelle, certains employeurs choisissent un mode de gestion plus restreint, soyez donc prudents dans vos commentaires et n'oubliez pas d'être loyal envers celui-ci. Ces obligations demeurent.

Question 14 : *Comment me gouverner face aux demandes administratives et contrôles tâillons de l'horaire ou des tâches de certains gestionnaires en télétravail ?*

Certains d'entre vous avez reçu des demandes à remplir de vos supérieurs par rapport à vos tâches et à l'horaire, dans le cadre du télétravail. Le gouvernement a demandé aux employeurs de faire preuve de souplesse. Il est bien évident que la prestation de travail ne peut être la même qu'habituellement, avec les enfants à la maison et la fermeture des écoles. Toutefois, votre salaire est maintenu et vous êtes considérés comme étant au travail. Vous devez donc rester disponibles et rejoignables et répondre aux demandes de vos supérieurs selon votre horaire ou l'horaire de télétravail convenu et ce, pour une période de 7 heures par jour. Assurez-vous d'être rejoignables sur vos applications de travail à distance (Teams, Zoom, etc.) ou par téléphone, de prendre régulièrement vos courriels.

Vous devez remplir et répondre aux demandes administratives, même si elles vous apparaissent abusives et injustifiées. Il est possible de rester en termes généraux, par exemple, dans l'énumération des tâches : mise à jour des dossiers, rédaction de rapports, lectures diverses, etc. Une journée normale est en général de 7 heures par jour, essayez de respecter cette prestation de travail.

Nous considérons que vous n'avez pas à compenser par vos banques de temps ou de congés prévus à la convention collective (vacances, congés familiaux, etc.) en raison de la situation actuelle de télétravail. Les employeurs se doivent d'être compréhensifs. Vous avez une obligation de moyens dans les circonstances et de réaliser votre prestation de travail avec ce qui est possible de faire.

Question 15 : Est-ce que je peux accepter des offres de travail d'autres employeurs ou au privé pendant la période de fermeture des écoles, si ma rémunération est maintenue à 100% ?

Si vous aviez déjà une autre occupation auparavant (ex : pratique privée 1 jour/semaine), vous pouvez selon nous poursuivre cette activité.

La situation est plus délicate si vous décidez d'aller travailler de façon régulière et pour un certain volume pour un autre employeur ou pour une firme privée rendant des services professionnels. Nous vous déconseillons pour l'instant de vous engager en ce sens. Vous êtes au service de l'employeur, en télétravail et votre salaire est maintenu. Vous êtes considérés au travail, vous avez des tâches assignées et l'employeur pourrait faire appel à vous pour la suite des choses. Soyez prudents et validez avec votre Syndicat au préalable avant d'accepter tout mandat externe à votre emploi à la Commission scolaire. Même si vous voulez aider, vous n'êtes pas dans la même situation que les étudiants en congé qui offrent leurs services pendant la crise. Évitez de vous placer en situation de "double rémunération".

La même logique s'applique pour les professionnels qui ne sont pas en télétravail, qui relèvent des écoles ou centres et dont la rémunération est maintenue.

Question 16 : Les règles des conventions collectives relatives aux affectations et les descriptions de tâches s'appliquent-elles toujours ?

En vertu d'un *décret gouvernemental du 15 mars 2020*, les dispositions des conventions nationales et locales du réseau scolaire relatives aux horaires, aux affectations, réaffectations, mouvements de personnel sont modifiées pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à l'endroit et au moment où les besoins le justifient. Le personnel peut aussi être affecté à des tâches d'un autre titre d'emploi, d'une autre unité d'accréditation ou chez un autre employeur. Les articles relatifs aux horaires sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins.

Vous devez donc vous conformer aux ordres et demandes d'effectuer les tâches demandées, peu importe votre corps d'emplois et la nature de celles-ci. Les recours sont suspendus à cet égard pendant la crise.

Les règles qui prévoiraient dans les conventions collectives une rémunération additionnelle à la rémunération normale ou au temps supplémentaires sont inapplicables.

Contactez votre Syndicat afin de nous permettre de suivre la situation si vous êtes interpellés. Plus de détails suivront.

Question 17 : Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Ma commission scolaire peut-elle m'affecter à des tâches autres que celles de mon corps d'emplois ?

Pour l'instant, l'information obtenue des autorités ministérielles par Jacques Landry, président de la FPPE, en date du 18 mars 2020 en soirée, est à l'effet que le décret vise la mise en place des services de garde. Le gouvernement ne souhaiterait pas faire effectuer des tâches de soutien par du personnel professionnel. Les droits des travailleurs seront respectés, nous dit le Ministère. Faites part à votre Syndicat de toute situation particulière ou d'affectation à des tâches autres que celles de votre corps d'emplois. Nous vous tiendrons informés si la situation évolue.

Question 18 : J'ai un contrat à durée déterminée dont la fin est prévue, par exemple, le 1er mai 2020. Est-ce que la situation de santé publique a un impact sur la fin de mon contrat?

Si vous êtes un professionnel remplaçant ou surnuméraire, votre contrat est à durée déterminée, c'est-à-dire qu'il prévoit une date de début et de fin de contrat. À la fin du contrat, il y a fin d'emploi et ce peu importe la situation particulière liée à la pandémie, à moins que la commission scolaire ne décide de renouveler votre contrat. À ce sujet, il est important que vous ayez une copie de votre contrat ou lettre d'engagement. Par ailleurs, si vous remplissez les conditions requises par la convention collective ou par votre entente locale, vous pourriez être inscrit sur la liste de priorité des professionnels remplaçants ou surnuméraires et bénéficier d'un droit de rappel prioritaire sur les prochains contrats de remplaçants ou de surnuméraires affichés par la commission scolaire pour votre corps d'emploi. Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre Syndicat.

NOUVEAU !

31 mars 2020

Question 19 : Les règles des conventions collectives relatives aux affectations et les descriptions de tâches s'appliquent-elles toujours ?

En vertu d'un décret gouvernemental du 15 mars 2020, les dispositions des conventions nationales et locales du réseau scolaire relatives aux horaires, aux affectations, réaffectations, mouvements de personnel sont modifiées pour permettre à l'employeur d'affecter le personnel à l'endroit et au moment où les besoins le justifient. Le personnel pourrait aussi être affecté à des tâches d'un autre titre d'emploi, d'une autre unité d'accréditation ou chez un autre employeur. Les articles relatifs aux horaires sont modifiés pour permettre à l'employeur de répondre aux besoins.

Vous devez donc vous conformer aux ordres et demandes d'effectuer les tâches demandées, peu importe votre corps d'emplois et la nature de celles-ci.

Les règles qui prévoiraient dans les conventions collectives une rémunération additionnelle à la rémunération normale ou au temps supplémentaires sont déclarées inapplicables. Contactez votre Syndicat afin de nous permettre de suivre la situation si vous êtes interpellés.

Selon l'arrêté ministériel numéro 2020-008 de la ministre de la Santé et des services sociaux, en date du 22 mars 2020, il est prévu : " Qu'une commission scolaire doive, avant d'appliquer une mesure prévue par le présent arrêté, consulter les syndicats concernés, à moins que l'urgence de la situation ne permette pas de le faire; dans ce cas, les syndicats devront être avisés dans les meilleurs délais".

Question 20 : Je veux contribuer à l'effort collectif afin de lutter contre la pandémie en travaillant dans le secteur de la santé ou en étant bénévole dans un organisme communautaire. Quels sont mes droits et mes obligations?

En premier lieu, vous devez **aviser votre employeur** de votre intention de travailler dans le secteur de la santé ou de faire du bénévolat dans un organisme communautaire, puisque votre employeur vous rémunère comme si vous étiez au travail et peut exiger votre prestation de travail. Votre supérieur immédiat doit être informé et y consentir.

Deuxièmement, au niveau de la **rémunération**, vous recevrez la rémunération régulière de votre corps d'emplois et celle relative au travail supplémentaire, le cas échéant. Il n'y a pas de double rémunération, si vous allez dans un CIUSSS ou CISSS. La prime pour les psychologues, reconduite dans les 2 réseaux pour 6 mois à compter du 31 mars 2020, devrait être versée.

Au niveau de la protection légale pour les **accidents du travail et les maladies professionnelles**, celle-ci s'applique lorsque vous vous blessez ou contractez une maladie dans le cadre de votre travail. Nous vous recommandons de vous informer auprès de l'organisme ou des ressources humaines du CISSS ou CIUSSS où vous travaillez ou pour lequel vous êtes bénévole, afin de savoir si vous êtes couverts par leur protection auprès de la CNESST.

Question 21 : Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? Ma commission scolaire peut-elle m'affecter à des tâches autres que celles de mon corps d'emplois ?

Pour l'instant, l'information obtenue des autorités ministérielles par Jacques Landry, président de la FPPE est à l'effet que le décret vise la mise en place des services de garde. Le gouvernement ne souhaiterait pas

faire effectuer des tâches de soutien par du personnel professionnel. Les droits des travailleurs seront respectés, nous dit le Ministère. On privilégiera le volontariat avant de forcer des professionnels à faire des tâches autres que celles de leur corps d'emplois. On tentera autant que possible d'éviter d'avoir recours aux pouvoirs découlant du décret.

Faites part à votre Syndicat de toute situation particulière ou d'affectation à des tâches autres que celles de votre corps d'emplois. Nous vous tiendrons informés si la situation évolue.

Question 22 : Que se passe-t-il pour les personnes en invalidité ou en retour progressif ?

Les périodes d'invalidité amorcées se poursuivent et les prestations d'assurance-salaire continuent d'être versées. Si un retour au travail à temps plein est prévu, le salaire régulier doit être versé à compter du retour au travail.

Pour ce qui est des retours progressifs, les personnes recevront la rémunération qu'elles auraient dû recevoir n'eût été de la fermeture, soit le salaire régulier pour les jours travaillés et des prestations d'assurance-salaire pour les jours non-travaillés. Le salaire régulier est versé à compter du retour à temps plein. Contactez votre Syndicat pour toute question.

Question 23 : J'ai un contrat à durée déterminée dont la fin est prévue, par exemple, le 1er mai 2020. Est-ce que la situation de santé publique a un impact sur la fin de mon contrat?

Si vous êtes un professionnel remplaçant ou surnuméraire, votre contrat est à durée déterminée, c'est-à-dire qu'il prévoit une date de début et de fin de contrat. À la fin du contrat, il y a fin d'emploi et ce peu importe la situation particulière liée à la pandémie, à moins que la commission scolaire ne décide de renouveler votre contrat. À ce sujet, il est important que vous ayez une copie de votre contrat ou lettre d'engagement. Par ailleurs, si vous remplissez les conditions requises par la convention collective ou par votre entente locale, vous pourriez être inscrit sur la liste de priorité des professionnels remplaçants ou surnuméraires et bénéficier d'un droit de rappel prioritaire sur les prochains contrats de remplaçants ou de surnuméraires affichés par la commission scolaire pour votre corps d'emploi. Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre Syndicat.

Question 24 : Je suis affecté à la maison et je travaille avec des outils technologiques personnels, dont mon réseau Internet. Qui doit payer pour ces services ?

C'est à l'employeur de fournir et de défrayer les outils de travail adaptés à la réalisation des tâches qui vous sont demandées. Nous considérons à cet effet que l'employeur doit mettre à votre disposition les outils technologiques nécessaires à la réalisation du télétravail et ce, à coût nul pour vous.

En ce qui concerne l'accès au réseau Internet, plusieurs fournisseurs de ce service ont suspendu les limites d'accès. Dans ces cas, aucun coût d'utilisation lié au dépassement ne devrait vous être facturé et ce, même si vous utilisez le service en télétravail. L'employeur n'a donc pas d'obligation de vous dédommager, puisque vous n'encourez aucun frais supplémentaire. S'il y a des coûts associés au dépassement de la limite de votre forfait de données, nous vous conseillons de les réclamer à votre employeur. Assurez-vous d'être en mesure de démontrer le lien avec le télétravail.

Dans le cas où vous encourriez des frais supplémentaires liés au télétravail nous vous invitons à conserver à produire vos factures à votre employeur. En cas de doute, nous vous invitons à consulter vos Syndicats.

Liens utiles

<https://msss.gouv.qc.ca/professionnels/maladies-infectieuses/coronavirus-2019-ncov/>

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/>

<https://santemontreal.qc.ca/population/coronavirus-covid-19/>

<https://www.lacsq.org/>

Pour obtenir plus d'informations, voici le numéro de téléphone de la ligne d'informations sur le COVID-19, mise en place par la Direction de la Santé publique : 1-877-644-4545.