

NOTE DE SERVICE

Destinataires : Membres de l'Exécutif, sections locales et membres du CSFSNB

Origine : Patrick Roy, Coordonnateur du CSFSNB

Copies: Représentants syndicaux des foyers de soins
Debra Grimaldi

Date: Le 3 mai 2016

Objet: **Programme de support à l'absentéisme Morneau Shepell.**

Cette information vise les 25 foyers de soins faisant partie du nouveau Programme de support à l'absentéisme Morneau Shepell. Si vous avez des questions plus spécifiques, veuillez communiquer avec l'Exécutif de votre section locale ou votre représentant syndical du SCFP.

Vous trouverez ci-jointe, l'information dont vous devez fournir et aussi l'information dont vous n'avez pas besoin de fournir. Vous trouverez aussi de l'information pertinente sur les Formulaires de consentement et du questionnaire médical.

Congé de maladie

Lorsque vous n'êtes pas au travail en raison de maladie, vous devez aviser l'Employeur que vous êtes malade en composant le numéro sans frais fourni par l'Employeur (voir article 22.04).

Maladie à court terme

L'information que vous devez fournir :

- Votre nom,
- Votre numéro d'employé,
- Le nom du foyer de soins,
- Les relais que vous êtes incapables de remplir en raison de maladie,
- Le nombre de jours d'absences du travail s'il y a lieu (certificat médical d'un médecin autorisé), et
- Si vous souffrez du Norovirus ou de l'Influenza vis-à-vis la Santé publique.

Maladie à long terme

L'information que vous devez fournir :

Si vous êtes en congé pour une période prolongée, vous devez fournir l'information de base comme celle d'une maladie à court terme et l'Employeur a le droit de recevoir la preuve que votre absence du travail est en raison de maladie. L'Employeur peut donc demander l'information suivante :

- Un certificat médical provenant d'un médecin autorisé que l'employé est incapable de travailler pour une période spécifique de temps.
- L'Employeur a aussi le droit de demander un *rapport général* de la nature de la maladie.
- Une confirmation que l'employé suit un plan de traitement (mais pas le plan même).
- La date anticipée du retour au travail.
- Une description des restrictions médicales par rapport aux tâches effectuées au travail.

Toutefois, si après une enquête, l'Employeur soupçonne qu'il y a abus des congés de maladie ou que les congés sont en excès de trois (3) jours consécutifs, il peut demander l'information mentionnée ci-haut (voir article 22.03).

L'information que vous n'avez pas à fournir

- La divulgation de l'analyse médicale spécifique;
- Les symptômes;
- Le traitement; et
- L'historique médical.

Formulaires de consentement et questionnaire médical

Votre syndicat recommande de ne pas signer le formulaire de consentement ou la section autorisant le questionnaire médical. Vous n'avez pas à fournir votre consentement à l'Employeur/Morneau Shepell de communiquer directement avec votre médecin. Si l'Employeur demande que ce formulaire soit rempli, vous-mêmes faites le contact avec votre médecin et vous le retournez dûment rempli à l'Employeur/Morneau Shepell. Ce processus permet à l'employé de contrôler l'information fournie à l'Employeur/Morneau Shepell. Il existe aucune obligation de votre part d'autoriser l'Employeur à discuter avec le médecin autorisé que vous avez consulté par rapport à votre maladie. Si vous signez le formulaire de consentement et la section d'autorisation du questionnaire médical, vous invitez clairement le médecin de partager votre historique médical avec l'Employeur/Morneau Shepell.

Cette information est fournie en guise du nouveau Programme de support à l'absentéisme Morneau Shepell. Dans les cas de blessures au travail, veuillez s'il-vous-plaît compléter le Formulaire 67 de Travail sécuritaire NB et suivre le processus.