

C'est la capacité à travailler qui détermine la manière de traiter l'absence. Deux principaux éléments sont considérés :

- En situation de COVID, nous avons une directive de la santé publique de retirer les travailleurs de l'établissement scolaire dès l'apparition des symptômes.
- La notion d'invalidité présente aux conventions collectives reste encore applicable.

|   |   |  |  |  |  |                    |           |  |
|---|---|--|--|--|--|--------------------|-----------|--|
| <b>L'employé a des symptômes associés au COVID-19</b> | » OUI   | » Retrait de l'établissement en attente du test, après avis à son supérieur immédiat | » L'employé est-il apte au télétravail ? | » OUI                                      | » Télétravail selon les besoins disponibles.<br>Rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu. | » Résultat du test | » POSITIF | » Fournir une preuve médicale du résultat du test.<br>» Si apte au travail, télétravail selon les capacités et besoins disponibles. Rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu <u>OU</u> Indemnisation selon le régime d'assurance-salaire ou CNESST selon le cas et application de la convention collective. |
|   |   |  |  | » NON                                      | » Congés de maladie (procédure habituelle)   |                    | » NÉGATIF | » Une preuve médicale du résultat du test pourrait être demandée. Retour au travail 24 h après la fin des symptômes. Si l'absence se prolonge, la procédure de gestion des absences de la convention collective s'applique.  |
|   | » NON<br>(N'est pas en attente d'un test et présente des symptômes autres que ceux du COVID-19) |  |  | » Congés de maladie (procédure habituelle) |  |                    |           |  |

|  |  |                                |  |
|--|--|--------------------------------|--|
| <b>Employés vulnérables à la COVID-19 avec preuve médicale à l'appui</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A une ou des conditions de santé en respect des critères de l'INSPQ</li> <li>• A 70 ans ou plus</li> <li>• Est une travailleuse enceinte</li> </ul> | <b>Trois options possibles</b> | » Prestation de travail dans le respect des mesures sanitaires et de distanciation physique            |
|  |  |                                | » Télétravail selon les capacités et les besoins disponibles   |
|  |  |                                | » Rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu  |
|  |  |                                | NB : Une 4 <sup>e</sup> option est applicable pour la travailleuse enceinte, soit le retrait préventif |

|  |  |                                     |       |  |                    |           |  |
|--|--|-------------------------------------|-------|--|--------------------|-----------|--|
| <b>L'employé a été en contact avec une personne ayant reçu un diagnostic positif de COVID-19</b> | » si le test n'est pas recommandé, l'employé ne s'absente pas du travail |                                     |       |  |                    |           |  |
|  | » Retrait de l'établissement, après avis à son supérieur immédiat        | » L'employé est-il apte au travail? | » OUI | » Télétravail selon les besoins disponibles.<br>Rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu. | » Résultat du test | » POSITIF | » Fournir une preuve médicale du résultat du test.<br>» Si apte au travail, télétravail selon les capacités et besoins disponibles. Rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu <u>OU</u> Indemnisation selon le régime d'assurance-salaire ou CNESST selon le cas et application de la convention collective. |
|  |  |                                     | » NON | » Congés de maladie (procédure habituelle)   |                    | » NÉGATIF | » Isolement pour la durée recommandée par les autorités de santé publique et rémunération maintenue selon l'horaire connu et convenu. Fournir une preuve de la recommandation de la santé publique.  |

|  |   |       |  |
|--|---|-------|--|
| <b>L'employé est en isolement au retour d'un voyage personnel sans symptômes</b> | » Télétravail selon les besoins disponibles | » OUI | » Rémunérer à 100% uniquement pour les heures effectuées en télétravail, après autorisation du supérieur immédiat                            |
|  |   | » NON | » Congés prévus aux conditions de travail de l'employé (vacances ou congés sans traitement). L'employé ne peut pas prendre de congé maladie. |

De façon générale, si la situation d'un employé ne rentre pas dans les tableaux, il faut appliquer les clauses de convention collective. Par exemple, si un employé s'absente pour prendre soin de son enfant qui a des symptômes, son congé sera en responsabilité parentale, tel que prévu aux conventions collectives.

Le traitement des absences liées à la COVID-19 peut être appelé à changer selon les informations reçues de la part du MEES et de l'INSPQ.