

Rémunération en cas d'absence

Extrait du document « Questions et réponses » du MEES (28 août 2020)

Voici les directives et la rémunération applicables au personnel scolaire selon les différentes situations possibles dans le contexte de la COVID-19 :

Situations justifiées et indépendantes de la volonté de l'employé :	
Raison	Directives et rémunération
<ul style="list-style-type: none"> ▶ A une ou des conditions de santé le rendant vulnérable à la COVID-19. ▶ A 70 ans ou plus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en ▶ Voir les règles d'exemption du personnel scolaire. ▶ Si le télétravail est impossible, tous ceux et celles qui présentent une vulnérabilité doivent revenir au travail et, s'ils le jugent approprié, peuvent exercer un droit de refus. ▶ Un travailleur qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique a le droit de refuser d'exécuter un travail comme le prévoit l'article 12 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (LSST). ▶ Le danger doit être réel et objectif et ne pas être fondé sur une appréhension. Une crainte ou une inquiétude n'est pas suffisante pour conclure à un danger. ▶ Pour ce faire, le travailleur doit composer le numéro général de la CNESST et demander à discuter avec un inspecteur de garde au 1 844 838-0808. ▶ La CNESST déterminera dans les plus brefs délais s'il existe un danger ou non en s'assurant du respect de la démarche prévue à la LSST, c'est-à-dire que le travailleur a avisé le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, et informé, le cas échéant, le représentant de l'association syndicale ou le représentant à la prévention.

<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apte au travail et réside avec un enfant ou un proche ayant une ou des conditions de santé le rendant vulnérable à la COVID-19. ▶ Apte au travail mais présence requise auprès de son enfant ou d'un membre de sa famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La santé d'un proche vivant sous le même toit n'est pas un critère d'exemption reconnu par les autorités de santé publique. ▶ L'employé doit fournir une pièce justificative attestant de la vulnérabilité de la personne visée. ▶ L'employé doit démontrer qu'il a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement une présence auprès de la personne vulnérable et limiter la durée du congé. ▶ Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail. ▶ À défaut d'une pleine prestation de travail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser dans un premier temps ses congés pour responsabilités parentales et familiales et ensuite, d'autres congés prévus à ses conditions de travail (ex. : vacances, congés sans traitement). Toutefois, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité. ▶ Le traitement est maintenu pour le temps travaillé le cas échéant.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ En isolement sur ordre des autorités de santé publique, avec ou sans symptômes. ▶ En isolement identifié comme contact d'un cas confirmé par les autorités de santé publique. ▶ En isolement par l'employeur au regard de symptômes apparents. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Si l'employé est apte au travail</u> : favoriser lorsque possible une prestation de travail en télétravail. ▶ Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail, pour la durée recommandée par les autorités de santé publique, que l'employé offre ou non une prestation de travail.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ En attente des résultats de son test de dépistage COVID-19 avec ou sans symptômes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Si l'employé est apte au travail</u> : favoriser lorsque possible une prestation de travail en télétravail. ▶ Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail, pour la durée recommandée par les autorités de santé publique, que l'employé offre ou non une prestation de travail. ▶ Si le test est positif, l'employé pourra être indemnisé en vertu de la <i>Loi sur les accidents et les maladies du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP) et des régimes d'assurance salaire, selon qu'il a contracté la COVID-19 à la suite d'une exposition au sein du milieu de travail ou dans d'autres circonstances. ▶ En cas d'invalidité, l'employé est présumé avoir débuté son délai de carence, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.

<ul style="list-style-type: none"> ▶ A contracté la COVID-19 en dehors des lieux du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'employé doit obtenir un certificat médical qui confirme le diagnostic. ▶ L'employé pourra être Indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévus à ses conditions de travail.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ A contracté la COVID-19 au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'employé doit obtenir un certificat médical qui confirme le diagnostic. ▶ Sous réserve que les conditions d'admissibilité sont rencontrées, l'employé pourra être indemnisé en vertu du régime de la <i>Loi sur les accidents et les maladies du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP).
Autres situations	
Raison	Directives et rémunération
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Employé en isolement au retour d'un voyage personnel avec ou sans symptômes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail. ▶ À défaut d'une prestation de travail, pour le temps non travaillé, l'employé doit utiliser des congés prévus à ses conditions de travail (ex. : vacances, congés sans traitement). Toutefois, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité. ▶ Le traitement est maintenu pour le temps travaillé, le cas échéant.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Refuse sans raison jugée valable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Chaque situation doit être analysée au cas par cas par l'employeur. ▶ Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat (info@seuat.ca).

Votre équipe syndicale
31 août 2020