

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 travail ?	» OUI	» Télétravail selon les besoins disponibles. » Traitement régulier maintenu.	» Résultat du test	» POSITIF	» Fournir une preuve médicale du résultat du test. » <b>Si apte au travail :</b> - Télétravail selon les besoins disponibles. - Traitement régulier maintenu. » <b>Si inapte au travail</b> - Assurance-salaire ou CNESST selon le cas. En cas de non-admissibilité, le personnel peut se prévaloir de la PCMRE*. <b>À noter :</b> Il est important d'informer votre direction si votre état de santé s'améliore et que vous êtes apte à télétravailler.
				» NON	» Congés de maladie (procédure habituelle). » Le personnel peut se prévaloir de la PCMRE*.		» NÉGATIF	» Une preuve médicale du résultat du test pourrait être demandée. Retour au travail. Le personnel peut se prévaloir de la PCMRE*.
	» NON (N'est pas en attente d'un test et présente des symptômes autres que ceux de la COVID-19)				» Congés de maladie (procédure habituelle)			

<b>L'employé est en isolement au retour d'un voyage personnel sans symptômes</b>	» Les absences du travail en lien avec un isolement obligatoire au retour d'un voyage sont non-autorisées, excepté si résultat positif à la COVID-19 (une preuve médicale sera demandée).
--	---

<p><b>L'employé</b> (adéquatement protégé)* a été en contact avec une personne ayant reçu un <b>diagnostic positif</b> de COVID-19</p>	<p>▶▶ Si l'isolement n'est pas recommandé, l'employé ne s'absente pas du travail.</p>					
	<p>▶▶ Isolement, donc retrait de l'établissement selon la recommandation de la santé publique et avis à son supérieur immédiat</p>	<p>▶▶ L'employé est-il apte au travail?</p>	<p>▶▶ OUI</p>	<p>▶▶ Télétravail selon les besoins disponibles. ▶▶ Traitement régulier maintenu.</p>	<p>▶▶ Résultat du test</p>	<p>▶▶ POSITIF</p>
		<p>▶▶ NON</p>	<p>▶▶ Congés de maladie (procédure habituelle) Le personnel peut se prévaloir de la PCMRE*.</p>		<p>▶▶ NÉGATIF</p>	<p>▶▶ Isolement pour la durée recommandée par les autorités de santé publique et traitement régulier maintenu.  Fournir une preuve de la recommandation de la santé publique.</p>
<p><b>L'employé doit prendre soin de son enfant de moins de 12 ans qui est visé par un isolement obligatoire</b></p>	<p>▶▶ Télétravail si possible et selon les besoins disponibles</p>	<p>▶▶ OUI</p>	<p>▶▶ Rémunérer à 100% uniquement pour les heures effectuées en télétravail, après autorisation du supérieur immédiat</p>			
		<p>▶▶ NON</p>	<p>▶▶ Responsabilité parentale (procédure habituelle) ▶▶ Pour prendre soin d'un enfant de moins de 12 ans qui est en isolement obligatoire, le personnel peut se prévaloir de la PCREPA*.</p>			

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.

\*Conformément aux orientations du MEQ, le traitement de l'absence diffère si l'employé n'est pas adéquatement protégé (vaccination) et qu'il doit être retiré du travail à cause de son statut vaccinal. Veuillez en informer le service des ressources humaines.