



**COMMUNIQUÉ APL : Rémunération
en cas de COVID**

Version B : 2020-09-14

Mise à jour à la suite de la réception du document :
« COVID-19 : Foire aux questions du MEQ – Version du 11 septembre

2020-09-09



- ❖ Advenant qu'une situation « COVID » se déclare autour de vous, il faudra suivre les directives émises par la Santé Publique (que vous obtiendrez par écrit). La Santé Publique vous indiquera si :
 - Vous devez vous isoler
 - Vous devez vous faire tester
 - Votre retour au travail est recommandé

- ❖ Advenant que vous ayez été en contact avec une personne testée positive n'habitant pas avec vous et que la Santé Publique (DSP) juge que le risque est faible et qu'aucun isolement n'est requis, celle-ci n'émettra aucune directive et vous serez considéré « Apte au travail ». Vous devrez donc vous présenter au travail selon l'horaire prévu. Dans le cas contraire, le traitement habituel de l'absence s'appliquera.

- ❖ Advenant que vous ayez des symptômes de la COVID, vous devez communiquer avec la Santé Publique (DSP) au 1-877-644-4545 afin d'obtenir, par écrit idéalement, les directives à suivre. Vous devrez ensuite informer votre direction si vous devez vous absenter.

RÉMUNÉRATION EN CAS D'ABSENCE

Extrait du document [« COVID-19 : Foire aux questions » du MEQ – version du ~~3 septembre 2020~~ 11 septembre 2020](#)

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

Situations <u>justifiées</u> et indépendantes de la volonté de l'employé :	
Raison	Directives et rémunération
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A une ou des conditions de vulnérabilité a la COVID-19 reconnues par la santé publique ➤ a 70 ans et plus. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour l'employé qui répond à un critère d'exemption, le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail.
<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

	<p>(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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ 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 convenu au contrat de travail, pour la durée recommandée par les autorités de santé publique ou tant que l'employé est apte (qu'il offre ou non une prestation de travail). ➤ En cas d'invalidité (inapte à fournir une prestation de travail), l'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, 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 de 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 prévu à ses conditions de travail. ➤ L'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.
<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 respectées, l'employé pourra être indemnisé en vertu du régime de la Loi sur les accidents et la maladie du travail et les maladies professionnelles (LATMP). ➤ L'employé débute son délai de carence dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A contracté la COVID-19 au travail ou en dehors des lieux du travail, mais est apte au travail parce que les symptômes sont très légers. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'il est possible d'offrir une prestation de travail en télétravail, son traitement est maintenu. ➤ S'il n'est pas possible d'offrir une prestation de travail en télétravail, l'employé sera indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévu à ses conditions de travail. Dans ce cas, le délai de carence débute à la date du résultat du test.

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"> ➤ Évaluer chaque situation au cas par cas. ➤ Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à communiquer au bureau de L'APL au 450-659-5491 ou 438-320-5491 ou par courriel au z27_lignery@aplcsq.net