

Condition de travail applicables lors d'absences liées à la pandémie visant le personnel des collèges publics

Situations	Conditions de travail
<p>Est apte au travail, en isolement, avec résultat positif ou en attente du résultat de son test de dépistage</p>	<p>Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail a moins que les fonctions du poste occupé ne le permettent pas ou qu'aucune autre tâche à réaliser en télétravail ne puisse être attribuée.</p> <p>En cas d'impossibilité de fournir une prestation de travail en télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le traitement est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail pour la durée recommandée par les autorités de santé publique.
<p>Apte au travail, mais en isolement requis parce que son enfant ou un membre de sa famille a contracté la COVID-19</p>	<p>Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail.</p> <p>Le traitement est maintenu pour le temps travaillé le cas échéant.</p> <p>En cas d'impossibilité de fournir une prestation de travail en télétravail, 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, banque de temps supplémentaire, congés sans traitement) *</p> <p>Toutefois, l'employé étant apte au travail, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité.</p> <p><i>* Il est à noter que l'employé peut bénéficier de la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE) ou de la Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement (PCTCC) s'il satisfait aux critères d'admissibilité.</i></p>
<p>Est inapte au travail en raison de symptômes du fait qu'il a contracté la COVID-19 en dehors des lieux du travail</p>	<p>L'employé pourra être indemnisé en vertu du régime d'assurance salaire prévu à ses conditions de travail.</p> <p>L'employé commence son délai de carence (utilisation des journées de maladie accumulées en guise de délai de carence) dès qu'il est inapte, le cas échéant, pendant la période d'attente du résultat et d'isolement.</p>

Situations	Conditions de travail
Est inapte au travail en raison de symptômes du fait qu'il a contracté la COVID-19 au travail	Sous réserve que les conditions d'admissibilité soient respectées, 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).
Fait partie d'un des groupes à risque élevé de complications de la COVID-19 reconnus par l'INSPQ	Chaque situation devra être analysée au cas par cas par l'employeur. Le traitement de l'employé qui présente une pièce justificative mentionnant qu'il fait partie d'un groupe à risque élevé de complications de la COVID-19 reconnues par l'INSPQ est maintenu selon l'horaire connu et convenu au contrat de travail. Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail.
Réside avec un enfant ou un proche ayant une ou des conditions de santé le rendant vulnérable à la COVID-19	La santé d'un proche vivant sous le même toit n'est pas un critère d'isolement reconnu par les autorités de santé publique.
Employé en isolement au retour d'un voyage personnel	Évaluer la possibilité qu'une prestation de travail soit offerte en télétravail. Le traitement est maintenu pour le temps travaillé le cas échéant. 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, banque de temps supplémentaire, congés sans traitement). Toutefois, si l'employé est apte au travail, l'utilisation des congés de maladie n'est pas permise et doit être réservée à des situations d'invalidité.
Refuse de fournir sa prestation de travail sans raison jugée valable	Évaluer chaque situation au cas par cas. Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent s'appliquer.

2 Février 2022