

CSSHBO COVID-19 & RÉMUNÉRATION

POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT, DE SOUTIEN ET PROFESSIONNEL

Le présent document explique la gestion de la rémunération et des absences reliée à des situations COVID-19. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter le Service des ressources humaines au poste 16229.

Mesures d'isolement préventif demandées par la Santé publique OU votre employeur

Dans cette situation la rémunération est maintenue selon l'horaire connu et convenu pour la durée recommandée par les autorités de la Santé publique ou tant que l'employé est apte, à l'exception des primes (ex. : prime d'horaire brisé, etc.).

1. Si vous êtes **APTE au travail**, votre employeur peut vous demander de faire du télétravail :
 - o pendant la quarantaine;
 - o pendant l'attente de votre test de COVID-19 (avec ou sans symptôme);
 - o même si votre test est positif.

Advenant que le télétravail ne soit pas possible, la personne salariée sera tout de même rémunérée.

2. Si vous êtes **INAPTE au travail**, le **délai de carence et d'assurance-salaire** (invalidité) débute dès que vous êtes inapte pendant la période d'attente du résultat et d'isolement et un **rapport médical d'invalidité** sera exigé.

À NOTER : il est important d'informer votre direction si votre état de santé s'améliore et que vous êtes apte à télétravailler.

Vous avez contracté la COVID-19

3. Si vous avez **contracté la COVID-19 en raison de votre travail**, vous pourriez recevoir des IRR (Indemnité de remplacement de revenu) par la CNESST. Toutefois, *vous devez en faire la preuve avec un certificat médical qui confirme le diagnostic.*
4. Si vous avez **contracté la COVID-19 en dehors du travail** et que vous êtes inapte à travailler, vous serez rémunéré en assurance-salaire, donc le délai de carence débute dès la première journée que vous êtes inapte à travailler et un rapport médical d'invalidité sera exigé.
5. Si vous avez **contracté la COVID-19 au travail ou en dehors du travail** et que vous êtes apte à travailler, parce que les symptômes sont très légers, il est possible d'offrir une prestation de travail en télétravail et votre traitement sera maintenu.

Vous êtes apte au travail, mais votre présence est requise auprès de votre enfant ou d'un membre de votre famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation

6. 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. Vous devez contacter votre direction pour évaluer la possibilité d'effectuer votre prestation de travail en télétravail.

Autrement, les congés seront traités en congé de responsabilité parentale. Ce congé doit être pris par demi-journée ou par journée complète et est déduit de votre banque de congés de maladie annuelle.

Si vous vivez sous le même toit qu'une personne ayant contracté la COVID-19

7. Vous devez vous référer à la situation 1 ou 2 du présent document.