

Questions sur les arrêts maladie et le coronavirus (COVID-19)

- 1. Les travailleurs peuvent-ils utiliser un arrêt maladie pour couvrir une absence si un agent public ferme son lieu de travail en raison de la COVID-19 ? Que faire si l'employeur est toujours en activité, mais que ses activités sont limitées en raison d'un ordre du gouverneur ?**

S'ils sont toujours employés, les travailleurs peuvent utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'ils ont accumulés. Si un employeur licencie un salarié, celui-ci peut faire une demande d'allocation chômage.

- 2. Comment les salariés peuvent-ils savoir s'ils sont toujours employés ?**

Les employeurs doivent informer un salarié s'ils le licencient. Les salariés peuvent demander des allocations chômage s'ils sont licenciés ou si leurs horaires de travail sont réduits.

- 3. Si l'école ou le lieu de garde de l'enfant d'un travailleur ferme temporairement pour des raisons sanitaires, ce travailleur peut-il utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés pour s'occuper de son enfant ?**

Oui.

- 4. Si le lieu de travail d'un salarié ou bien l'école ou le lieu de garde de ses enfants ferme, l'employeur peut-il refuser une demande d'arrêt maladie et exiger à la place que le salarié travaille à domicile ?**

Non.

- 5. Si un employeur choisit de fermer temporairement son établissement pour atténuer le risque d'exposition à la COVID-19, un salarié peut-il utiliser un arrêt maladie rémunéré pour couvrir son absence ?**

Un employeur n'est pas tenu de permettre à ses salariés d'utiliser des arrêts maladie rémunérés si l'entreprise décide de son propre chef de fermer temporairement en raison de la COVID-19. Toutefois, un employeur peut autoriser l'utilisation d'arrêts maladie rémunérés dans ce cas.

- 6. Les employeurs peuvent-ils exiger que leurs salariés arrêtent le travail en raison d'une exposition potentielle à la COVID-19 ?**

Un employeur peut exiger que ses salariés arrêtent le travail. Toutefois, les employeurs **ne peuvent pas exiger** que les salariés utilisent des arrêts maladie rémunérés pour couvrir cette absence.

- 7. Un salarié qui doit arrêter de travailler parce qu'il a été exposé à la COVID-19 peut-il utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés pour couvrir son absence ?**

Un salarié peut utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés. Toutefois, l'employeur ne peut pas forcer ou exiger que le salarié utilise les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés pour couvrir cette absence.

8. Un salarié peut-il utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés s'il se sent malade ou s'il présente des symptômes qui peuvent être liés à la COVID-19 ?

Les salariés peuvent utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'ils ont accumulés pour toute maladie physique, blessure ou autre problème de santé. Ils peuvent également utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'ils ont accumulés pour s'occuper de membres de leur famille souffrant de maladies physiques, de blessures ou d'autres problèmes de santé.

9. Un salarié peut-il utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés si un médecin le recommande en raison d'une éventuelle exposition à la COVID-19 ou de symptômes de la maladie ?

Oui.

10. Un salarié peut-il utiliser les arrêts maladie rémunérés qu'il a accumulés s'il cherche à obtenir un diagnostic médical, des soins, un traitement ou une prophylaxie pour une maladie ou des symptômes qui peuvent être liés à la COVID-19 ?

Oui.

11. Si un employeur offre des arrêts maladie rémunérés dans le cadre d'un programme de congés payés (Paid Time Off, PTO), le salarié peut-il utiliser ces congés PTO en relation avec la COVID-19 ?

Oui.

12. Comment les employeurs peuvent-ils accorder à leurs salariés des arrêts maladie rémunérés supplémentaires ou couvrir les pertes de salaire pouvant résulter de la COVID-19 ?

- Les employeurs peuvent accorder des arrêts maladie rémunérés plus généreux que ceux exigés par les lois sur les arrêts maladie rémunérés
- Les employeurs peuvent autoriser leurs salariés à utiliser les arrêts maladie rémunérés à des fins autres que celles autorisées a minima.
- Les employeurs peuvent choisir de renoncer temporairement aux exigences de vérification pour les salariés qui utilisent des arrêts maladie rémunérés dans le cadre de la COVID-19.
- Les employeurs peuvent élaborer et mettre en œuvre de nouveaux règlements pour distribuer les arrêts maladie rémunérés de manière anticipée.
- Les employeurs peuvent accorder aux employés des avances sur leur salaire, sous réserve que les conditions de remboursement soient conformes aux règles de déduction applicables.
- Les employeurs peuvent établir des règlements de congés partagés. Ils peuvent également permettre aux salariés disposant d'un solde positif de jours de congés de faire don de ces congés à leurs collègues.