

## Scénarios d'admissibilité à l'utilisation du code 699 « Autre congé payé »

AVIS: Les scénarios suivants illustrent la manière dont l'admissibilité aux « Autres congés payés (699) » peut s'appliquer à diverses situations. Les demandes des « Autres congés payés (699) » doivent être examinées au cas par cas. Les lignes directrices sur les « Autres congés payés (699) » affichées sur la page web Maladie et congé des employés sur [Canada.ca](https://Canada.ca), mis à jour le 22 octobre 2020 et les dates subséquentes au besoin, prévaudront en cas de question d'interprétation ou d'incohérence potentielle. Les gestionnaires devraient discuter avec les employés de leur situation particulière, consulter le guide sur le site [Canada.ca](https://Canada.ca) et leurs services des relations de travail pour déterminer comment répondre aux demandes spécifiques des employés. Les dispositions relatives aux congés doivent être fournies conformément à la convention collective applicable ou aux conditions d'emploi. Les conditions relatives aux congés varient selon les conventions collectives.

### Scénario pour responsabilités en matière de soins

#### Scénario 1

- Megan est une employée à temps plein avec deux enfants en bas âge à la maison.
- Elle est en mesure de travailler à domicile. Son partenaire occupe un emploi dans le secteur privé qui ne lui permettait pas de flexibilité pour prendre en charge la garde des enfants pendant la journée quand les écoles ont fermé au printemps. À ce moment, Megan a pu conclure un accord avec son gestionnaire pour qu'elle puisse travailler pendant la journée, tout en passant du temps à surveiller ses enfants.
- Megan et son partenaire ont décidé d'envoyer leurs enfants à l'école à l'automne. Depuis, elle a pu retourner au travail à temps plein.
- L'école a récemment renvoyé un de ses enfants à la maison en raison de maladie, et a indiqué que l'enfant doit se faire dépister pour la COVID-19 et obtenir un résultat négatif avant d'être autorisé à retourner en classe (conformément aux règles établies par le conseil scolaire régissant l'établissement fréquenté par les enfants).

Megan aurait-elle droit à un « Autre congé payé (699) » pendant que son enfant est à la maison?

- Megan devrait confirmer si son partenaire n'est toujours pas en mesure de prendre en charge les enfants et, si c'est le cas, envisager des arrangements de travail souples (p. ex., travail à distance, heures de travail flexibles ou horaire modifié) pour elle-même.
- Elle doit confirmer qu'elle a utilisé toutes les autres possibilités de congés payés tel que congé pour les obligations familiales ou congé annuel, dans les cas applicables, après avoir prévu des congés annuels pour couvrir ce qu'elle prendrait normalement comme vacances pendant l'année (remarque : l'objectif étant que les employés doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils les acquièrent.).
- Une fois que Megan aura déterminé ce qu'elle peut faire pour mettre sur pied des heures de travail flexibles et après confirmation qu'il n'y a pas d'autres congés payés qu'elle peut utiliser (soit pris ou prévus d'ici la fin de l'exercice financier), un « Autre congé payé (699) » sera disponible jusqu'à ce que l'école indique que l'enfant peut retourner en classe.

## Scénario 2

- Lorsque le conseil scolaire a demandé à John s’il voulait que ses enfants reçoivent un enseignement en personne ou en ligne pour le semestre d’automne 2020, il a opté pour l’apprentissage en ligne.
- Son gestionnaire a convenu que les heures de travail que John ne pouvait pas compenser à l’aide de son horaire de travail flexible et le partage des responsabilités en matière de garde d’enfants avec sa partenaire pourraient s’inscrire dans un « Autre congé payé (699) ».

À la suite de l’envoi de la directive clarifiée le 22 octobre, John aimerait savoir si cet arrangement peut être maintenu?

- John et son gestionnaire devront revoir leur entente afin de s’assurer qu’elle est conforme à la directive clarifiée publiée en octobre 2020.
- Si un employé choisit en fonction d’une préférence personnelle (c’est-à-dire que les enfants ne courent PAS un risque élevé de développer des symptômes graves de la COVID-19, ou ne vivent PAS avec une personne courant un risque élevé de contracter la maladie) de garder son enfant à la maison plutôt que de l’envoyer à l’école, un « Autre congé payé (699) » ne devrait pas être disponible. John et son gestionnaire peuvent discuter d’autres options, notamment des arrangements de travail souples (p. ex., travail à distance, heures de travail flexibles ou horaire modifié) d’autres options de congé qui peuvent lui être offerts afin qu’il puisse gérer à la fois ses obligations professionnelles et en matière de garde d’enfants après le 9 novembre 2020.

## Scénario 3

- Depuis le début de la pandémie, Sara est en mesure de travailler à distance.
- Alors que la situation entourant la COVID-19 se maintient, Sara s’inquiète des conditions de vie de sa mère dans une résidence pour personnes âgées. Elle songe à emménager sa mère chez elle et prendre en charge ses besoins en matière de soins.

Sara se demande si elle serait admissible à un « Autre congé payé (699) » applicable au temps requis pour s’occuper de sa mère?

- Si Sara fait le choix de changer la façon dont les soins sont prodigués à sa mère de sorte qu’elle a besoin de temps pendant les heures normales de travail pour s’occuper d’elle, un « Autre congé payé (699) » ne serait pas disponible.
- Sara et son gestionnaire pourraient discuter d’autres options, comme des arrangements de travail souples (p. ex., travail à distance, heures de travail flexibles ou horaire modifié) ou d’autres options de congé qui pourraient lui être offertes, pour qu’elle puisse gérer à la fois ses obligations professionnelles et ses obligations en matière de soins.

## Scénario pour les personnes exposées à un risque élevé

### Scénario 1

- Jessy occupe un poste de première ligne dans un ministère qui nécessite des interactions face à face avec d'autres personnes.
- Il est atteint d'une maladie inscrite au site Web de l'Agence de la santé publique du Canada comme l'exposant à un risque élevé de développer des symptômes graves de la COVID-19, il est en « Autre congé payé (699) » depuis le début de la pandémie et il a informé son gestionnaire qu'il était à risque élevé.
- Avant la pandémie, l'état de santé de Jessy ne posait aucun problème et il n'a jamais eu à discuter avec son gestionnaire de questions liées à cette maladie (par exemple, fréquemment prendre des congés à des fins de rendez-vous médicaux, périodes de maladie).

En ce qui a trait à sa situation, Jessy veut savoir ce qui a changé dans la directive clarifiée qui a été publiée en octobre?

- Étant donné que le gestionnaire de Jessy n'avait aucune connaissance de son état de santé avant le début de la pandémie que le travail de Jessy ne peut être fait à distance et qu'il n'y a eu que quelques cas de la COVID-19 signalés dans la collectivité où Jessy vit et travaille, les lignes directrices sur l'utilisation d'un « Autre congé payé (699) » indiquent que cette situation peut être considérée comme un cas exceptionnel où le gestionnaire peut demander à Jessy d'obtenir un billet médical de son professionnel de la santé qui répond à ces deux questions :
  - Jessy est-il exposé à un facteur de risque élevé énoncé par l'Agence de la santé publique du Canada? (Remarque : le médecin ne devrait pas nommer la maladie de Jessy.)
  - Si c'est le cas, cette maladie l'expose-t-il à un risque plus élevé de maladie grave due à la COVID-19, si l'on tient compte du niveau de risque dans la collectivité par rapport au niveau d'infection par la COVID-19?
- Si Jessy a de la difficulté à obtenir un billet médical d'un professionnel de la santé, il devrait en informer son gestionnaire. Si le gestionnaire convient que Jessy a fait tout ce qui était raisonnablement possible pour obtenir cette information, Jessy pourrait continuer de recevoir un « Autre congé payé (699) » durant l'attente de cette information.
- Si le professionnel de la santé confirme que Jessy est à risque élevé et qu'il ne peut pas retourner au travail, Jessy devrait discuter avec son gestionnaire pour savoir s'il y a un autre travail qu'il peut faire à distance.
- Jessy doit prévoir l'utilisation du congé annuel, si applicable, après avoir prévu des congés annuels pour couvrir ce qu'il prend normalement comme vacances pendant l'année (remarque : l'objectif étant que les employés doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils les acquièrent.).
- Une fois que Jessy aura utilisé tous les crédits de congé payé accumulés pertinents et applicables selon le cas, il aura droit à un « Autre congé payé (699) ».
- Le gestionnaire devrait rester régulièrement en contact avec Jessy pour discuter d'autres options possibles de travail à distance qui pourraient être disponibles.

## Scénario 2

- La mère d'Ibrahim vit avec lui et sa femme. Sa mère a 80 ans et elle fait donc partie du groupe de personnes exposées à un risque élevé de développer des symptômes graves de la COVID-19.
- Les fonctions d'Ibrahim sont telles qu'il ne peut pas travailler à distance et il doit se présenter sur le lieu de travail.
- Au départ, Ibrahim était en « Autre congé payé (699) » parce que son lieu de travail était fermé. Après la réouverture des lieux, son gestionnaire lui a demandé de se présenter sur place.
- Ibrahim s'inquiète d'y retourner et se demande s'il devrait faire une demande d'un « Autre congé payé (699) » parce que sa mère fait partie du groupe des personnes à risque élevé.

Ibrahim serait-il admissible à un « Autre congé payé (699) »? Quels facteurs faut-il envisager?

- Ibrahim devrait discuter de ses préoccupations avec son gestionnaire.
- Le gestionnaire peut demander des renseignements médicaux sur une base exceptionnelle. S'il n'y a pas eu de nombreux cas de COVID-19 dans la collectivité, le gestionnaire d'Ibrahim peut décider de demander un billet médical pour confirmer si l'âge de la mère d'Ibrahim lui fait courir un risque accru de maladie grave due à la COVID-19, si l'on tient compte du niveau de risque dans la collectivité par rapport au niveau d'infection à la COVID-19.
- Ibrahim et son gestionnaire devraient discuter des mesures de protection en place sur le lieu de travail et s'il y a d'autres mesures qui peuvent être prises, comme de modifier le début de son quart de travail afin de réduire au minimum le contact avec d'autres personnes.
- Ils devraient aussi discuter d'autres mesures qu'Ibrahim pourrait prendre chez lui, comme changer de vêtements à la fin de sa journée de travail, éviter d'entrer en contact avec sa mère jusqu'à ce qu'il se douche, etc.
- Si le billet médical confirme que la mère d'Ibrahim est exposée à risque élevé et que des mesures d'atténuation ne peuvent être mises en place pour répondre aux préoccupations, il faudrait discuter s'il serait possible d'assigner Ibrahim à d'autres tâches pour qu'il puisse travailler à distance.
- Ibrahim doit prévoir l'utilisation du congé annuel, si applicable, après avoir prévu des congés annuels pour couvrir ce qu'il prend normalement comme vacances pendant l'année (remarque : l'objectif étant que les employés doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils les acquièrent.).
- Une fois qu'Ibrahim aura utilisé tous les crédits de congé payé accumulés pertinents et applicable selon le cas, il aura droit à un « Autre congé payé (699) ».
- Le gestionnaire devrait rester régulièrement en contact avec Ibrahim pour discuter d'autres options possibles de travail à distance qui pourraient se présenter.

### Scenario 3

- Kwame a récemment eu un infarctus et a reçu un diagnostic de maladie du cœur qui le met maintenant à risque élevé de développer des symptômes graves de la COVID-19 selon son médecin et selon énoncé par l'Agence de la santé publique du Canada.
- Le médecin de Kwame lui a indiqué que présentement il n'est pas assez bien pour retourner au travail mais qu'il pourrait y retourner lorsque sa santé s'améliore.

Est-ce que Kwame est éligible pour le recevoir un « Autre congé payé (699) »?

- Puisque Kwame ne peut retourner au travail, il devrait utiliser ses congés de maladie.

Si Kwame peut travailler à distance:

- Si sa santé s'améliore et son médecin lui indique qu'il peut travailler sur un horaire réduit, Kwame ne serait pas éligible pour un « Autre congé payé (699) ». Les heures non-travaillées sur recommandation de son médecin doivent être consignées en congé de maladie.

Si le travail de Kwame exige qu'il se présente au lieu de travail :

- Si Kwame doit se présenter au lieu de travail, Kwame devrait discuter des questions suivantes avec son médecin et obtenir un billet médical :
  - Est-ce que le médecin de Kwame confirme qu'il est à risque élevé tel qu'identifié par l'Agence de la santé publique du Canada? (Remarque : le médecin ne devrait pas nommer la maladie).
  - Cette maladie l'expose-t-il à un risque plus élevé de maladie grave due à la COVID-19, si l'on tient compte du niveau de risque dans la collectivité par rapport au niveau d'infection par la COVID-19?
- Si le médecin de Kwame confirme qu'il est à risque élevé et ne peut se présenter au lieu de travail, Kwame devrait discuter avec son gestionnaire pour savoir s'il y a un autre travail qu'il peut faire à distance.
- Kwame doit prévoir l'utilisation du congé annuel, si applicable, après avoir prévu des congés annuels pour couvrir ce qu'il prend normalement comme vacances pendant l'année (remarque : l'objectif étant que les employés doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils les acquièrent.).
- Une fois que Kwame a utilisé tous les crédits de congé payé accumulés pertinents et applicables selon le cas, il aura droit à un « Autre congé payé (699) ».
- Le gestionnaire devrait rester régulièrement en contact avec Kwame pour discuter d'autres options possibles de travail à distance qui pourraient être disponibles.

## Isolement

### Scénario 1

- Josée a été avisée par les responsables de la santé publique qu'elle est possiblement entrée en contact avec une personne qui a été déclarée positive à la COVID-19 et qu'elle devrait s'isoler durant 14 jours, conformément aux conseils de santé publique. Elle a été avisée que si elle commence à présenter des symptômes qui s'apparentent à la COVID-19, elle devrait se faire dépister.
- Le travail de Josée exige qu'elle se présente au lieu de travail.
- Elle se sent bien et elle estime qu'il ne serait pas pratique qu'elle téléphone à son gestionnaire pour lui dire qu'elle ne peut pas se présenter pour son quart.

Que devrait faire Josée? Quelles sont ses options?

- Josée ne peut pas se présenter au travail, même si elle se sent bien, pas même pour récupérer du matériel.
- Josée devrait dire dès que possible à son gestionnaire qu'elle doit s'isoler conformément aux conseils de santé publique. Il s'agit d'une obligation établie à la partie II du *Code canadien du travail*.
- Le gestionnaire de Josée devrait déterminer s'il peut lui donner d'autres tâches dont elle pourrait s'acquitter à distance tout en s'isolant.
- Si Josée ne peut pas travailler à distance, un « Autre congé payé (699) » serait disponible pendant la période d'isolement désignée par les responsables de la santé publique.
- Si Josée commence à présenter des symptômes de la COVID-19, se fait dépister et obtient un résultat positif à la maladie, elle devra commencer à prendre un congé de maladie.