

Nous suivons de près la situation de la pandémie de COVID-19, les conseils de santé publique correspondants et les mesures provinciales/territoriales. Pour le moment, nous modifions temporairement la directive relative aux « autres congés payés (699) » (congés 699) liés à la pandémie de COVID-19, qui est entrée en vigueur le 15 novembre 2021, afin de répondre à la situation émergente du variant Omicron. Cette modification temporaire sera réévaluée de manière continue au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie de COVID-19.

Modifications temporaires du congé 699

À compter du 20 décembre 2021, les changements temporaires suivants sont apportés à la directive sur l'utilisation d'un « autres congés payés (699) » pour des raisons liées à la pandémie de COVID-19 pour des responsabilités familiales de prestations de soins.

Les demandes d'« autres congés payés (699) » continueront d'être évaluées en fonction de la disponibilité de l'employé pour le travail, en tenant compte de son statut vaccinal et conformément à *la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (Politique de vaccination contre la COVID-19). Le progrès du Canada en matière de vaccination de la population ainsi que la mise en œuvre de mesures de santé publique efficaces, incluant la disponibilité des vaccins contre la COVID-19 et les tests de dépistage rapide, nous permet de revenir maintenant à l'application normale des dispositions des conventions collectives et des conditions d'emploi pertinentes. Ceci veut donc dire que l'« autre congé payé (699) » ne peut être utilisé que de manière exceptionnelle et temporaire et, en général, dans le contexte de la directive ci-dessous, après examen des conditions suivantes :

- l'employé serait autrement disponible pour travailler;
- des options ont été étudiées pour :
 - des heures de travail flexibles
 - du travail à distance ou des modalités de travail modifié;
 - les congés payés, couverts par [les conventions collectives](#) ou les [conditions d'emploi](#).¹

Les gestionnaires devront examiner les demandes individuelles relatives aux « autres congés payés (699) » au cas par cas, en consultation avec leur conseiller en relations de travail.

L'employé a des responsabilités de prestations de soins

Il se peut que certains employés font face à des défis liés à la prestation de soins. Un employé pourrait se retrouver dans des circonstances où :

- une perte inattendue des dispositions relatives à la garde d'un enfant, d'un membre de la famille ou d'une personne à sa charge est survenue et est attribuable à la pandémie de COVID-19;
- un enfant, un membre de la famille ou une personne à sa charge fait l'objet d'un diagnostic de COVID-19, ou est tenu de s'isoler;

¹ pour répondre à une demande de renseignements ou pour déterminer le droit d'un employé à un congé, les gestionnaires doivent se référer à l'article approprié de la convention collective ou aux conditions d'emploi.

- un enfant, un membre de la famille ou une personne à sa charge n'a pas accès à l'école en personne et ses activités d'éducation et d'apprentissage en ligne nécessitent leur supervision*;

Pour aider à gérer ces responsabilités, l'employé doit :

- tenter de prendre d'autres dispositions pour la garde des personnes à sa charge;
- discuter du travail à distance ou d'horaires de travail flexibles ou modifiées.

Si l'employé ne peut pas prendre d'autres dispositions, il doit prendre un congé payé applicable en premier lieu, selon sa convention collective ou ses conditions d'emploi, comme le congé payé pour obligations familiales lorsque la demande concerne une personne à sa charge. Si l'employé est par ailleurs disponible pour travailler, on peut considérer un « autre congé payé (699) ».

Les gestionnaires devront examiner les demandes individuelles relatives aux « autres congés payés (699) » pour des obligations familiales au cas par cas, en consultation avec leur conseiller en relations de travail.

* Les « autres congés payés (699) » ne seront pas approuvés si l'employé a accès à l'école, aux services de garde ou aux services communautaires pour la personne à sa charge, mais a choisi que la personne à charge resterait à la maison.

En règle générale, il est prévu que l'employé continuera de travailler quelques heures par semaine si des « autres congés payés (699) » sont accordés.

Rappel sur l'utilisation des congés annuels

L'employé devrait également mettre à l'horaire les congés annuels acquis cette année. Il est important de se rappeler que les employés devraient prendre tous leurs congés annuels dans l'année au cours de laquelle ils les ont acquis. Le fait de planifier les congés annuels à l'avance signifie qu'ils sont mis de côté et utilisés à cette fin. Les employés devraient discuter de leurs options de congé avec leur gestionnaire. Par exemple, si les employés prennent habituellement un congé annuel pendant le temps des fêtes, on s'attend à ce qu'ils le prennent à nouveau cette année. Les « autres congés payés (699) » ne sont pas disponibles pour les pauses régulières dues aux jours fériés ou aux vacances scolaires.

Les dispositions de la directive du 15 novembre 2021 sur l'utilisation du congé 699 qui restent en vigueur

Les demandes d'« autres congés payés (699) » continueront d'être évaluées en fonction de la disponibilité de l'employé pour le travail, en tenant compte de son statut vaccinal et conformément à *la Politique de vaccination contre la COVID-19*.

Il n'y a pas de changement à la directive du 15 novembre 2021 relative à la pandémie sur les « autres congés payés (699) » pour les autres catégories d'admissibilité aux congés 699. Si les employés ont de la difficulté à accomplir une partie de leur travail prévu pour des raisons liées à la pandémie, il est conseillé aux ministères et gestionnaires de discuter avec leurs employés

des modalités de travail flexibles possibles (c.-à-d. travail à distance, horaires alternatifs ou flexibles selon la convention collective ou les conditions d'emploi).

LES AUTRES CATÉGORIES D'ADMISSIBILITÉ AU CONGÉ 699

L'employé est symptomatique ou reçoit un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19

Si l'employé présente des symptômes de la COVID-19, il doit suivre les directives de l'autorité locale de santé publique. Il ne doit pas se présenter sur un lieu de travail; il travaille à distance si possible. Il doit se faire tester dès que possible. Si le travail à distance n'est pas possible, ou s'il est trop malade pour travailler, il doit utiliser ses crédits de congé de maladie.

S'il a reçu un diagnostic positif de COVID-19, il doit suivre les directives de l'autorité de santé publique locale. Il ne doit pas se présenter au lieu de travail; il travaille à distance si possible.

S'il est trop malade pour travailler une partie ou la totalité de ses heures de travail, il doit utiliser ses crédits de congés de maladie.

S'il n'a pas suffisamment de crédits de congé de maladie, il pourrait bénéficier d'une avance de crédits de congé de maladie, en conformité avec sa convention collective ou ses conditions d'emploi.

L'employé doit s'isoler et est asymptomatique

S'il l'employé est tenu de s'isoler ou se mettre en quarantaine, il doit prendre des dispositions pour subir un test de dépistage de la COVID-19 dès que possible et en conformité avec les recommandations de la santé publique. Il ne doit pas se présenter sur le lieu de travail.

S'il ne peut travailler à distance ou si la possibilité de travailler à distance ne peut lui être offerte, un « autre congé payé (699) » lui sera accordé pour une période raisonnable, en attendant de recevoir le résultat de son test.

Il pourrait être admissible à un « autre congé payé (699) » si :

- Il a besoin d'un congé pour se faire tester;
- Son travail l'oblige à être présent sur le lieu de travail, et
 - le travail à distance n'est pas possible, et
 - il a reçu d'un professionnel de la santé ou d'une autorité de santé publique l'ordre de s'isoler ou de se mettre en quarantaine.

Un « autre congé payé (699) » ne sera pas applicable s'il a voyagé pour des raisons personnelles et est tenu de s'isoler ou de se mettre en quarantaine.

Remarque: S'il a reçu un diagnostic positif de COVID-19 ou s'il est trop malade pour travailler, Il doit utiliser ses crédits de congés de maladie.

L'employé est à risque élevé de souffrir d'une maladie grave à la suite d'une infection de la COVID-19, ou une personne pour laquelle l'employé a une obligation de soins est à risque élevé de développer une maladie grave due à la COVID-19.

Si l'employé continue à être à risque élevé, tel que confirmé par son médecin traitant, et qu'il demeure disponible pour travailler conformément à *la Politique sur la vaccination contre la COVID-19*:

- le processus de mesures d'adaptation doit être initié dès que possible, si pas déjà en cours. Un congé 699 a été accordé jusqu'à et y compris le 14 novembre 2021. Après cette date, les ministères devraient consulter les spécialistes de leur ministère sur d'autres modalités de travail ou autres mesures à mettre en place pour permettre à l'employé de travailler.

Si l'employé a une obligation de soins d'une personne à risque élevé, et qu'il demeure disponible de travailler conformément à *la Politique sur la vaccination contre la COVID-19*:

- le processus de mesures d'adaptation doit être amorcé, si ce n'est pas déjà en cours. Un congé 699 a été accordé jusqu'à et y compris le 14 novembre 2021. Si aucune mesure ne peut être prise pour lui permettre de travailler (p. ex. travail à distance, autres tâches), des options de congé pourraient également être disponibles, en conformité avec sa convention collective ou ses conditions d'emploi.

L'employé n'est pas équipé pour travailler à distance ou son lieu de travail est fermé

Dans certaines situations particulières, un « autre congé payé (699) » pourrait être accordé si :

- L'employé n'a pas accès aux outils (équipement, logiciels, Internet) nécessaires pour travailler à distance.
- Son travail l'oblige à être présent sur le lieu de travail, mais
 - l'édifice dans lequel il se trouve est fermé, ou
 - le nombre d'employés pouvant se trouver sur place en même temps est limité, ou
 - d'autres tâches ou un autre lieu de travail ne peut lui être proposé.