
Direction des normes d'emploi

Congé pour urgence de santé publique

Les entreprises et les industries du Manitoba répondent à la COVID-19 de diverses manières. La situation engendre de nouveaux problèmes aussi bien pour les employeurs que pour les employés.

Le Manitoba a inscrit au Code des normes d'emploi un congé temporaire avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison de circonstances liées à la pandémie de COVID-19. Le congé pour urgence de santé publique permet aux employés de s'absenter du travail pour un motif ayant trait à une urgence de santé publique, telle la pandémie de COVID-19.

Le Code des normes d'emploi a été modifié afin d'élargir l'accès aux congés avec protection de l'emploi pour les travailleurs qui doivent s'absenter du travail parce qu'ils ont des problèmes médicaux sous-jacents, qu'ils subissent des traitements ou qu'ils ont d'autres maladies qui les rendent plus susceptibles à la COVID-19. Ce changement fait en sorte que les travailleurs admissibles à la nouvelle prestation fédérale, qui est entrée en vigueur le 27 septembre 2020, peuvent prendre du congé et profiter de cette prestation. Les dispositions législatives du Manitoba s'appliquent rétroactivement à cette date.

L'exigence de présenter un certificat d'un professionnel de la santé pour justifier un congé tel que le prévoit la loi est également suspendue.

Les employés qui sont affectés par la pandémie de COVID-19 peuvent-ils prendre congé du travail?

Oui. À compter du 15 mars 2022, les employés qui ne peuvent se rendre au travail pour des causes liées à la pandémie de COVID-19 peuvent prendre un congé avec protection de l'emploi, dans les circonstances suivantes :

- la personne fait l'objet d'exams ou de traitements médicaux ou se trouve sous supervision médicale relativement à la COVID-19**;
- en réponse à des renseignements fournis ou à des directives données par un professionnel de la santé, la personne
 - ◆ est en auto-isolement ou fait l'objet d'une autre mesure qui l'empêche de travailler;
- de l'avis d'un professionnel de la santé, la personne est plus susceptible de contracter la COVID-19 en raison
 - ◆ d'un problème médical sous-jacent,
 - ◆ d'un traitement médical en cours,
 - ◆ d'une autre maladie qu'elle a contractée;
- la personne est absente du travail en raison des effets secondaires du vaccin contre la COVID 19;
- l'employeur a demandé à la personne de ne pas se rendre au travail parce qu'il s'inquiète de son exposition aux autres membres du personnel;
- la personne administre des soins ou prête assistance à un membre de sa famille ou en a la charge dans le contexte de la COVID-19, par exemple en raison de la fermeture des écoles et des garderies ou pour un

autre motif;

- les restrictions de voyage empêchent la personne de se rendre à son lieu de travail.

**Veuillez noter que l'on fait ici référence à des enquêtes, surveillances ou traitements *actifs*, par exemple une hospitalisation prolongée ou autre mesures active qui rend l'employé incapable d'assumer les responsabilités de son poste. Il ne s'agit pas typiquement d'instructions données par un professionnel médical consistant à rester à la maison et à se reposer.

Qui peut prendre congé du travail pour une urgence de santé publique?

Tous les employés sont admissibles à un congé en raison de circonstances liées à la COVID-19 si leur situation correspond à l'une de celles énumérées ci-dessus, et ce, quelle que soit leur ancienneté auprès de leur employeur.

À quel moment un employé peut-il prendre congé en raison de circonstances liées à la COVID-19?

Le droit au congé pour urgence de santé publique s'applique à compter du 1^{er} mars 2020. Le congé prend fin quand tous les cas admissibles cessent de s'appliquer à l'employé.

Quelle est la durée du congé pour urgence de santé publique?

Les employés peuvent prendre autant de temps que nécessaire pour les cas admissibles énumérés ci-dessous. Le congé prend fin quand tous les cas admissibles cessent de s'appliquer à l'employé.

Un employé peut-il prendre le congé pour urgence en matière de santé publique plus d'une fois?

Oui. Un employé peut prendre ce congé autant de fois que nécessaire, tant que l'une des circonstances admissibles s'applique à lui.

Les employés sont-ils rémunérés pendant leur congé?

Non. Les employeurs ne sont pas tenus de verser un salaire aux employés qui sont en congé pour urgence de santé publique.

Les employeurs peuvent-ils accorder des congés supplémentaires (rémunérés ou non)?

Oui. Les employeurs peuvent accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans les dispositions législatives.

Existe-t-il des programmes visant à rémunérer les employés lorsqu'ils sont en congé?

Le gouvernement du Canada prend des mesures immédiates, importantes et déterminantes pour aider les Canadiens confrontés à des difficultés exceptionnelles en raison de l'épidémie de COVID-19. Veuillez consulter le [Plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19](#) afin d'en savoir plus.

Comment doit-on procéder si l'on veut prendre un congé pour urgence de santé publique?

L'employé informe son employeur qu'il doit prendre congé. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences indiquées.

Qui décide du genre de congé que prend un employé?

L'employé est tenu d'indiquer à son employeur le type de congé qu'il veut prendre. L'employeur aura besoin de suffisamment de précisions pour déterminer que le congé répond aux exigences du type de congé demandé.

Lorsque l'employé fait une demande de congé, l'employeur doit lui demander s'il veut prendre un congé aux termes du *Code des normes d'emploi* ou s'il demande la permission de prendre un congé sans solde. L'employeur ne décide pas du moment où l'employé peut prendre un congé en vertu des dispositions législatives, mais il détermine les modalités pour d'autres types de congés.

Quel est le délai requis pour le préavis de congé?

L'employé doit donner à l'employeur un préavis d'une durée suffisante et raisonnable compte tenu des circonstances.

Les employés doivent-ils présenter un certificat médical pour se prévaloir de ce congé?

Non. Pour réduire la pression exercée sur le système de santé et contribuer à prévenir la propagation du virus, les employeurs peuvent faire une vérification raisonnable du besoin de prendre congé, mais ils ne peuvent demander un billet d'un médecin, d'une infirmière ou d'un autre professionnel de la santé.

Pendant la crise de santé publique que crée la COVID-19, les employeurs ne peuvent demander un certificat du médecin ou un certificat médical pour vérifier l'admissibilité d'un employé à **congé pour urgence de santé publique ou d'autres congés avec protection de l'emploi** prévus par le Code des normes d'emploi.

En quoi consiste une « vérification raisonnable » en vue d'accorder un congé pour urgence de santé publique?

La vérification raisonnable varie d'une personne à l'autre. Elle vise à confirmer que l'employé prend congé pour des raisons précises liées à la crise de santé publique.

L'employeur doit-il préserver la confidentialité des renseignements liés au congé?

Oui. Sauf si la loi l'exige ou si l'employé a donné son consentement, l'employeur ne peut divulguer de renseignements concernant le congé à d'autres personnes que les membres du personnel de l'entreprise qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Qu'advient-il du régime de retraite et des autres avantages lorsqu'un employé est en congé?

Lorsqu'un employé prend un congé, on considère que l'emploi se poursuit. Lorsque les employés reviennent de leur congé, ils ont encore droit aux avantages dont ils bénéficiaient avant de prendre leur congé, et leurs années de service incluent le temps pendant lequel ils étaient en congé.

Qu'arrive-t-il quand le congé prend fin?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination envers l'employé ni tenter de le punir parce qu'il a pris ce congé.

Est-ce que les employés qui ont pris un congé peuvent être licenciés ou mis à pied pour cette raison?

Non. Quoiqu'il soit interdit aux employeurs de congédier un employé ou de lui imposer des mesures disciplinaires pour avoir pris congé, rien ne les empêche de les remercier ou de les mettre à pied pour d'autres raisons commerciales, même si ces raisons sont également liées à la COVID-19, par exemple une fermeture obligatoire ou une chute des revenus.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse que l'employé revienne au travail?

Lorsqu'il revient au travail, l'employé doit pouvoir occuper son ancien poste, ou un poste comparable, et recevoir un salaire et des avantages identiques ou supérieurs. Un employé qui n'est pas réintégré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi, mais seulement dans les six mois après la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

Que se passe-t-il si le poste de l'employé n'est plus offert?

En général, l'employé doit retrouver le poste qu'il occupait avant de partir en congé. Toutefois, si le poste en question n'est plus offert, on doit lui offrir un poste similaire avec un salaire et des avantages identiques ou supérieurs.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut ne pas avoir de postes vacants pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le congé. Par exemple, l'employé en congé sans solde n'est pas nécessairement protégé contre la perte de son emploi si son employeur met fin à une part de ses activités et réduit sa main-d'œuvre en fonction de l'ancienneté.

L'employeur doit démontrer que le congé n'influence aucunement sa décision de mettre à pied l'employé ou de mettre fin à son emploi.

Qu'est-ce qu'une période d'emploi?

Il s'agit du moment à partir duquel un employé commence à travailler pour un employeur jusqu'au jour où l'emploi prend fin.

La période d'emploi comprend aussi les périodes d'interruption temporaires de l'emploi (comme les mises à pied et les congés sans solde), les emplois saisonniers et tout autre arrêt de travail de moins de deux mois à la suite duquel un employé reprend le travail pour le même employeur. On reconnaît comme services continus les services des employés qui travaillent dans un secteur saisonnier et qui retournent travailler pour le même employeur chaque saison. Chaque période consécutive de reprise de travail ajoute une année de services à leur période totale d'emploi.

Mises à pied et périodes d'emploi

Il est important de savoir comment déterminer la période d'emploi d'un employé parce que l'indemnité tenant lieu de préavis est basée sur la durée de l'emploi.

Quand la mise à pied dépasse huit semaines sur une période de 16 semaines, elle devient un licenciement et il est nécessaire de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'emploi est présumé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied.

La date réelle de début de la mise à pied ne change pas parce qu'un état d'urgence est déclaré ou prend fin. Par exemple :

- Si un employé a été mis à pied le 18 février 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 18 février 2020.
- Cependant, si un employé a été mis à pied le 8 juillet 2020 et que la mise à pied est devenue un licenciement, on estime que la période d'emploi a pris fin le 8 juillet 2020.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

le juin 27, 2022

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA