



Le 25 août 2020

*Par courriel : [sharon.wong@tbs-sct.gc.ca](mailto:sharon.wong@tbs-sct.gc.ca)*

**M<sup>me</sup> Sharon Wong**

Directrice Renouvellement du groupe de la direction  
**SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
219, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Madame Wong,

**Objet : Document de consultation sur les dispositions spéciales relatives au congé de code 699.**

L'Association des juristes de Justice (AJJ) vous adresse ses commentaires concernant le document de consultation sur les dispositions spéciales relatives au congé de code 699, qui a été communiqué aux agents négociateurs le 17 août 2020.

Nous sommes sensibles à la volonté de l'Employeur de mener des consultations constructives et de placer au premier plan la sécurité et la santé mentale et physique des employés pendant la pandémie de COVID-19. Cependant, nous sommes surpris et déçus que l'Employeur ait proposé d'imposer des limites supplémentaires au congé de code 699, particulièrement au vu du grief de politique en cours, qui a été déposé le 25 juin 2020, à propos de sa décision du 10 mai de limiter le congé lié à la COVID-19. Nos commentaires sont formulés sans préjudice du grief en cours.

Les modifications de politique proposées laissent penser que l'Employeur a largement fait fi des préoccupations exprimées à maintes reprises par les agents négociateurs, et qu'il est probablement déconnecté de la réalité quant à la situation de la pandémie et aux conséquences que celle-ci continue d'avoir sur les parents qui travaillent et qui ont des enfants d'âge scolaire, ainsi que sur leur famille. En effet, il se peut que certains parents gardent, par choix ou nécessité, leurs enfants à la maison pour des raisons légitimes malgré la disponibilité des écoles et des garderies.

L'AJJ pense que la politique proposée par l'Employeur est discriminatoire et déraisonnable. Cette politique est incohérente par rapport aux décisions antérieures sur l'utilisation du congé de code 699, ne sera probablement pas confortée par la situation actuelle de la pandémie de COVID-19 et engendrera des résultats inéquitables et disparates pour les groupes d'employés les plus vulnérables. L'Employeur n'a pas fait preuve de transparence, et les raisons de sa décision restent floues.

**L'autre solution raisonnable serait que l'Employeur fasse marche arrière et applique ses directives initiales concernant le congé de code 699 en cas de maladie et d'obligations de garde d'enfants, qui avaient été publiées en mars 2020 pour la durée de la pandémie de COVID-19.**



## **Une pandémie loin d'être finie**

La situation revient peut-être à « une nouvelle normalité » au Canada, mais cette pandémie est loin d'être finie. Le Canada a enregistré plus de 124 000 cas et 9 000 décès. La transmission communautaire dans un certain nombre de collectivités publiques, dont Ottawa, s'est accrue cet été, à mesure que les restrictions ont été assouplies. Aux États-Unis, plus de 5,6 millions de personnes ont été contaminées par le virus, et au moins 176 000 sont décédées. À l'échelle mondiale, pour la semaine qui s'est terminée le 16 août, plus de 1,8 million de nouveaux cas de COVID-19 et 39 000 nouveaux décès ont été déclarés à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), ce qui porte à 21,2 millions le nombre total de cas confirmés de COVID-19 et à 761 000 celui de décès.

La D<sup>re</sup> Teresa Tam, administratrice en chef de la santé publique du Canada, prévoit un pic possible de cas de COVID-19 à l'automne, avec des éclosions localisées au moins jusqu'en janvier 2022. En cas de pic, les écoles canadiennes pourraient de nouveau fermer et revenir à l'apprentissage à distance ou passer à un modèle hybride. En cas d'éclosion de COVID-19 dans une école bien précise, celle-ci pourrait devoir fermer temporairement et certains élèves ayant été en contact étroit avec des cas avérés pourraient devoir s'auto-confiner. En outre, les élèves présentant des symptômes de COVID-19 seront exclus de l'école jusqu'à ce qu'ils soient testés négatifs ou pendant une période donnée, ou jusqu'à ce que les symptômes aient disparu et que leur retour à l'école soit jugé sans risque. Ces situations sont susceptibles de se produire fréquemment, étant donné que la saison du rhume et de la grippe redémarrera à l'automne.

## **Des incertitudes quant à une rentrée scolaire en toute sécurité**

La situation pandémique reste volatile et une immense incertitude entoure l'année scolaire à venir. Les parents font déjà face à une situation impossible et ils s'inquiètent tout naturellement de la décision d'envoyer ou non leurs enfants à l'école. Étant donné l'absence de traitement efficace ou de vaccin contre la COVID-19, les parents ne devraient pas être obligés d'envoyer leurs enfants à la garderie ou à l'école à cause des politiques de l'Employeur.

Certes, les employés se sentent probablement obligés de choisir entre la santé et la sécurité de leurs enfants et de leur famille d'un côté et une perte possible de revenu de l'autre, mais certains parents pourraient raisonnablement choisir de ne pas renvoyer leurs enfants à l'école ou à la garderie malgré les difficultés, en raison des risques pour leur santé et celle d'autres membres de leur famille. D'après un récent sondage mené au Canada, 41 % de l'ensemble des répondants craindraient davantage de contracter eux-mêmes la COVID-19 en cas de réouverture des écoles. En outre, il est plus difficile de trouver des garderies pour les jeunes enfants en raison des procédures de sécurité et des restrictions des capacités d'accueil.

Les parents sont frustrés d'être obligés de prendre rapidement des décisions sans avoir suffisamment de temps et d'informations. Au Canada, les plans de rentrée scolaire sont différents et varient souvent d'une collectivité publique à une autre, et nombre d'entre eux ne prévoient pas de mesures de sécurité adéquates pour que la rentrée scolaire puisse se faire en toute sécurité. Cette situation vient en grande partie du manque de temps et d'argent pour mettre en œuvre ces plans. À l'heure actuelle, il n'existe tout simplement pas de solution réalisable à l'école qui protégerait efficacement les enfants contre la COVID-19 en atténuant le risque de contamination et en réduisant au minimum les risques d'éclosion de la maladie. Par conséquent, un pourcentage important de parents (plus de 25 % dans certaines collectivités publiques) n'enverront pas leurs enfants à l'école cet automne et ont préféré la solution de l'apprentissage à distance ou de l'éducation à domicile.



Les parents sont préoccupés par les différences notables entre les mesures de sécurité adoptées pour la population générale et celles qui concernent les écoles. Par exemple, les responsables de la santé publique leur demandent de maintenir une distance physique de deux mètres, d'avoir une bulle sociale restreinte, de ne pas rester dans des espaces clos et mal ventilés pendant de longues périodes et de porter un masque en intérieur afin d'empêcher les contaminations. Cependant, de nombreux plans provinciaux ne respectent pas ces exigences de base et leurs dispositions varient selon les différents groupes d'âge.

La taille des classes et l'éloignement physique sont d'autres grands sujets de préoccupation. La plupart des conseils scolaires n'ont pas réduit la taille des classes au nombre recommandé de 15 élèves, et la distance entre les pupitres est d'un mètre au lieu de deux. De plus, il est peu probable que les élèves des programmes de garderie et de maternelle qui participent à l'apprentissage par l'expérience soient capables de rester assis à leur pupitre là où l'éloignement physique est plus facile à respecter. Ce problème est aggravé par le fait que les politiques sur le port du masque ne sont pas uniformes et qu'il est peu probable que les plus jeunes enfants respectent systématiquement les mesures de sécurité, notamment celles sur l'éloignement physique, l'hygiène des mains et l'étiquette respiratoire. Des questions se posent également quant aux interactions des enfants à l'extérieur des classes pendant les récréations.

Une autre préoccupation importante concerne le manque de ventilation adéquate dans les écoles, malgré les nouvelles directives de l'Agence de la santé publique du Canada. De plus, le dépistage est inadéquat, étant donné que Santé Canada n'a pas encore approuvé de méthode de test rapide. Ashleigh Tuite, épidémiologiste spécialisée dans les maladies infectieuses et professeure adjointe à la Dalla Lana School of Public Health de l'Université de Toronto a fait remarquer que « les espaces clos, bondés et propices aux contacts étroits présentent des risques élevés de transmission de la COVID – et les écoles possèdent toutes ces caractéristiques ».

Des éclosions de COVID-19 ont déjà été signalées dans des garderies et des écoles du monde entier. En Israël, au moins 1 300 élèves et 690 membres du personnel ont été contaminés depuis la réouverture des écoles en mai, alimentant une grande résurgence de la COVID-19. En Australie, de petites éclosions ont entraîné la fermeture de plusieurs écoles et d'une garderie. Des observations similaires ont été faites en France, où 70 cas de COVID-19 ont été identifiés dans des écoles une semaine seulement après leur réouverture.

Au Québec, certaines écoles ont rouvert avant la fin juin, et neuf enfants d'une classe de 11 élèves de l'École Louis-de-France à Trois-Rivières ont été contaminés. D'après CTV News, 12 enfants sur 27 ont été contaminés par la COVID-19 en mai dans une garderie proposant des services de garde d'urgence pour les travailleurs essentiels de Mascouche, juste au nord de Montréal. Des éclosions ont aussi été signalées dans au moins quatre garderies à Ottawa depuis leur réouverture cet été.

Rien ne permet de garantir le risque zéro de cas de COVID-19 dans les écoles canadiennes, et les responsables de la santé publique, notamment la D<sup>re</sup> Vera Etches d'Ottawa, sont d'accord pour dire qu'il y aura des cas de COVID-19 dans les écoles.

### **L'insuffisance des informations sur la COVID-19 chez les enfants**

Les informations concernant le virus et ses effets sur les enfants sont encore insuffisantes. Malgré les nouvelles données parfois contradictoires qui apparaissent quotidiennement, il y a encore beaucoup de choses qu'on ne sait pas, par exemple, sur les effets à long terme de la COVID-19. La transmission de la COVID-19 chez les enfants n'est pas totalement comprise, et les parents ne savent toujours pas quels



effets la rentrée des classes pourrait avoir sur l'accélération de cette transmission. Il faudra probablement attendre plusieurs mois pour avoir des réponses à ces questions. Tant les médecins que les scientifiques ont tiré la sonnette d'alarme en affirmant qu'il faut de toute urgence étudier plus en profondeur cette maladie.

Certes, les enfants atteints de la COVID-19 sont moins susceptibles que les adultes de développer une forme grave de la maladie. Cependant, les enfants, surtout ceux souffrant de certaines affections médicales sous-jacentes, risquent quand même de développer une forme grave de la maladie et de souffrir des complications de la COVID-19.

D'après l'OMS, les manifestations cliniques de la COVID-19 sont généralement plus bénignes chez les enfants, mais certains ont bel et bien besoin d'être hospitalisés et de recevoir des soins intensifs. À l'instar des adultes, les enfants atteints d'une forme grave de la COVID-19 peuvent développer une défaillance respiratoire et une défaillance multiviscérale. Ils peuvent aussi développer un syndrome inflammatoire multisystémique, une complication rare et potentiellement mortelle qui présente des symptômes similaires à ceux de la maladie de Kawasaki – une maladie inflammatoire provoquant un gonflement des vaisseaux sanguins et pouvant engendrer des problèmes cardiaques.

On ne sait toujours pas avec certitude si les enfants sont aussi susceptibles que les adultes d'attraper la COVID-19, et s'ils peuvent transmettre le virus aussi efficacement. D'après une étude citée par le Hospital for Sick Children de Toronto, les enfants représentent entre 5 et 10 % des cas de COVID-19, mais ces statistiques ont pu être influencées par la fermeture précoce des écoles et un dépistage qui a donné la priorité aux adultes symptomatiques.

Le 14 août 2020, les Centres pour le contrôle et la prévention des maladies des États-Unis (CDC) ont publié de nouvelles directives pour les fournisseurs de soins pédiatriques, selon lesquelles « de récents éléments probants laissent penser que les enfants ont probablement une charge virale égale ou supérieure à celle des adultes dans leur nasopharynx et qu'ils peuvent propager efficacement le virus dans leur habitation ou dans un camp ». Ces directives indiquent également que les taux de contamination et d'hospitalisation des enfants sont en hausse, et que « bien que les enfants affichent des taux plus faibles de ventilation artificielle et de décès que les adultes, un enfant sur trois qui est hospitalisé avec la COVID-19 aux États-Unis a été admis en soins intensifs, soit le même rapport que pour les adultes ». Elles estiment aussi qu'un nombre significatif d'enfants atteints de la COVID-19 sont asymptomatiques ou présentent des symptômes analogues à ceux d'autres maladies.

### **La protection des employés à risque élevé et des membres de leur famille**

La politique proposée ne tient compte ni du bien-être des employés ni des réalités de la propagation de la contamination au sein des familles – en particulier des besoins des employés qui ont des membres de leur famille à risque élevé et qui s'occupent d'une personne âgée, ainsi que de ceux qui ont des enfants plus âgés ayant des besoins spéciaux et nécessitant peut-être divers niveaux de soins.

Comme l'Association canadienne des agents financiers l'a déjà indiqué, la proposition de réserver l'utilisation du congé de code 699 à un nombre limité de situations, en tant que dernière solution après avoir envisagé toutes les autres possibilités, envoie aux gestionnaires le message fort de ne pas approuver un congé de code 699.



La possibilité d'utiliser un congé de code 699 ne devrait pas être limitée aux employés qui cohabitent avec un enfant en âge de fréquenter l'école élémentaire et dont ils doivent s'occuper. Un employé peut aussi vivre avec un époux, un membre de sa famille ou une autre personne à risque élevé et qui pourrait être exposé à la COVID-19, du fait que son enfant va à l'école. Un employé peut aussi avoir d'importantes responsabilités de soins envers des membres de sa famille ou d'autres personnes qui ne partagent pas son toit.

Un *Cadre pour la réouverture des écoles*, publié en juin 2020 par l'UNICEF et ses partenaires, reconnaît l'importance du niveau d'exposition entre la population des écoles et les groupes à risque élevé, comme les personnes âgées et celles souffrant d'une affection médicale sous-jacente. [Le gouvernement canadien a lui aussi reconnu l'importance de protéger les personnes à risque élevé](#) contre les formes graves de la maladie dans la collectivité locale, et il encourage les personnes à risque élevé vivant avec un enfant scolarisé à discuter des risques avec leur médecin.

Les ministères ne sont pas qualifiés et ils ne devraient pas avoir le pouvoir discrétionnaire de déterminer si un employé est à risque élevé en se fondant sur le risque sous-jacent de contamination dans la collectivité environnante, ou sur les effets que les mesures de sécurité qu'ils ont adoptées ont sur les risques pour la santé d'un employé ou de la famille de celui-ci.

De même, les ministères ne devraient pas avoir le pouvoir discrétionnaire d'évaluer le risque pour les membres de la famille d'un employé ou l'adéquation des mesures d'atténuation que celui-ci a mises en place chez lui. Cette évaluation des risques ne peut être effectuée que par l'employé lui-même et par son médecin traitant. Une personne peut rester à risque élevé alors que le risque sous-jacent est faible et que d'importantes mesures d'atténuation ont été mises en place.

Exiger d'un employé qu'il communique les pratiques d'atténuation qu'il a mises en place chez lui est très intrusif et peu réalisable. Dans de nombreuses familles, surtout celles avec de jeunes enfants, il peut être difficile d'instaurer des mesures de précaution efficaces et uniformes pour éviter la contamination, et nombre de logements n'ont pas une configuration qui permet de le faire, étant donné la nature hautement infectieuse de la COVID-19.

Exiger qu'un employé produise une preuve médicale documentée afin d'être admissible à un congé de code 699 fait peser sur celui-ci une charge indue à un moment déjà angoissant et peut l'exposer à un risque inutile de contamination s'il doit se rendre physiquement dans un service médical afin d'obtenir un certificat. En outre, beaucoup de gens ont encore du mal à obtenir un rendez-vous médical rapide durant la pandémie, et cela fait probablement peser une charge inutile sur le système de soins de santé.

Pour les employés souhaitant bénéficier d'un congé de code 699 en raison d'un risque élevé, d'obligations familiales ou des deux, l'employeur ne devrait pas non plus avoir le droit de connaître le diagnostic d'un employé. La seule information que l'employeur devrait recevoir concerne la limitation fonctionnelle de l'employé, qui dans ce cas devrait être une déclaration indiquant si un employé est à risque élevé et quelle incidence cela pourrait avoir sur la capacité de celui-ci à effectuer son travail.

Les ministères ne devraient pas non plus avoir le pouvoir discrétionnaire d'établir si un employé a déployé des efforts raisonnables en vue d'utiliser au minimum le congé de code 699 en faisant preuve de flexibilité dans son emploi du temps et en cherchant activement à prendre d'autres dispositions pour ses obligations familiales. Pour certains employés, toute disposition visant à remplir leurs obligations familiales entraînera un accroissement inacceptable du risque d'exposition.





Les décisions concernant les congés de code 699 devraient être prises au cas par cas, avec l'aide des équipes de relations de travail et des agents négociateurs. Les critères d'admissibilité feront probablement augmenter l'iniquité et la disparité des résultats pour les membres des groupes vulnérables au lieu de leur apporter plus d'uniformité. Le recours au congé de code 699 pour les employés qui ne peuvent pas travailler a été traité par les gestionnaires de façon disparate et inéquitable tout au long de la pandémie. Nous faisons écho à d'autres agents négociateurs qui craignent grandement qu'en laissant le congé de code 699 au « pouvoir discrétionnaire des gestionnaires » dans les régions où les garderies et les écoles ont rouvert, on ne fera qu'accroître l'iniquité et la disparité de son utilisation.

### **Un risque accru de contaminations au travail en cas d'obligation d'utiliser les congés de maladie**

Les changements proposés par l'Employeur à propos de l'admissibilité au congé de code 699, exigeant l'utilisation de congés de maladie, risquent de faire grimper les taux de contamination à la COVID-19 ainsi que la propagation de celle-ci dans les lieux de travail et dans la collectivité. L'objectif de la politique consistant à inciter les employés atteints de la COVID-19 ou en ayant les symptômes à rester chez eux afin d'empêcher les contaminations sur les lieux de travail n'a pas changé. Des cas peuvent se déclarer et se déclarent sur les lieux de travail et, à ce jour, 491 cas ont été signalés dans la fonction publique fédérale. La probabilité que les employés restent chez eux chaque fois qu'ils ressentent des symptômes bénins sera grandement réduite si cela leur coûte des jours de congés de maladie, surtout s'ils en ont peu en réserve.

Les symptômes de la COVID-19 peuvent durer longtemps, et les employés qui seront obligés d'utiliser la majeure partie de leurs jours de congés de maladie seront plus vulnérables en cas de maladie grave. Cette obligation aura une plus grande incidence sur les personnes atteintes d'une incapacité, surtout si celle-ci est épisodique – même si elles ont la possibilité de garder un certain nombre de jours de congés de maladie (le nombre gagné en une année, soit environ 15 jours) pour parer à une future maladie. Le fait de demander des avances de congés de maladie peut rendre les employés encore plus vulnérables.

### **Une incidence sur les employés vulnérables**

La pandémie de COVID-19 a indubitablement exacerbé les inégalités sociales. Les changements proposés au congé de code 699 affecteront disproportionnellement nos membres ayant des enfants ou des mineurs à charge, et ils pourraient perpétuer les obstacles pour les groupes d'employés vulnérables. Ces changements auront aussi probablement des incidences intersectionnelles sur les membres qui sont des femmes, qui ont plus de 60 ans, qui ont (eux-mêmes ou un membre de leur famille) des problèmes de santé sous-jacents (par exemple, cancer, maladie respiratoire, maladie cardiaque, maladie auto-immune, diabète), qui doivent s'occuper d'une personne âgée, et qui ont (eux-mêmes ou un membre de leur famille) des problèmes de santé mentale liée à la COVID-19. Les personnes qui appartiennent à certains groupes raciaux et ethniques pourraient aussi être plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé sous-jacents.

Comme ces problèmes sont liés à des motifs illicites de discrimination comme le sexe, la race et l'origine ethnique, la situation familiale et l'incapacité, ils sont susceptibles de faire entrer en jeu des questions relatives aux droits de la personne garantis par la Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que par la Charte canadienne des droits et libertés.



L'Employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de la contrainte excessive, et il ne doit pas instaurer de politique ayant des incidences négatives sur les groupes d'employés vulnérables. Bien qu'il ait laissé une marge pour les besoins individuels fondés notamment sur l'âge, l'incapacité et la situation familiale, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pourrait ne pas tenir adéquatement compte des réalités de la COVID-19, qui étend les obligations de soins au-delà des employés eux-mêmes pour englober les familles de ceux-ci.

L'Employeur ne semble pas avoir effectué une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) en ce qui concerne les changements proposés, ce qui va à l'encontre de l'engagement de l'État d'intégrer l'ACS+ dans les processus gouvernementaux afin de déterminer les incidences probables des décisions politiques sur les divers groupes. Cet engagement est décrit dans le Plan d'action (2016-2020) de Condition féminine Canada, du Bureau du Conseil privé et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui a été élaboré en réponse au Rapport du vérificateur général du Canada publié à l'automne 2015 sur l'analyse comparative entre les sexes.

Le document *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et la réponse fédérale à la COVID-19* (en anglais uniquement) préparé en avril 2020 par Femmes et Égalité des genres Canada souligne que la pandémie a amplifié les inégalités existantes et que les principes d'égalité et d'inclusion doivent être au cœur des mesures gouvernementales prises dans le cadre de la pandémie. Il conclut que les personnes de plus de 60 ans ainsi que celles ayant une incapacité, appartenant à une minorité ou à un groupe autochtone risquent de subir des conséquences disproportionnées, en partie parce qu'elles sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé sous-jacents.

### **Des conséquences disproportionnées pour les mères de famille**

Il est bien établi que les femmes sont touchées de manière disproportionnée par cette pandémie. Depuis le début de la pandémie, la participation des femmes à la population active a reculé pour revenir au niveau d'il y a plusieurs décennies. D'après la Fondation canadienne des femmes, « élever des enfants a toujours eu des conséquences disproportionnées sur les femmes, car ce sont elles qui s'occupent majoritairement des enfants ». Ce fait est dû aux inégalités persistantes entre les sexes en ce qui concerne la répartition du travail rémunéré et des soins aux enfants au sein des familles.

Le fait d'empêcher les femmes de recourir au congé de code 699 avant la fin de la pandémie pourrait obliger celles-ci à se débrouiller avec un congé non payé ou à abandonner leur carrière et la vie active temporairement ou définitivement, car il s'agirait de la solution la plus sûre et la plus pratique pour leur famille. Cela déstabilisera le revenu du foyer, étant donné que les suppléments de revenu ne compensent pas totalement un salaire, et aura des incidences à long terme sur la carrière et le bien-être financier des femmes.

D'après une récente étude canadienne sur les données de l'Enquête sur la population active, les écarts entre les sexes au chapitre de l'emploi chez les parents de jeunes enfants se sont nettement creusés entre février et mai 2020, et il est particulièrement difficile pour les parents célibataires (dont 8 sur 10 étaient des femmes en 2016), de concilier emploi et obligations familiales. Les auteures de l'étude recommandent que les décideurs s'attachent à constituer un secteur public des soins aux enfants accessible et solidement financé et à mettre en œuvre des politiques souples en matière de congés au-delà de la période de la petite enfance, afin d'aider les parents qui travaillent à gérer leurs obligations familiales de manière équitable.



Au lieu de limiter davantage le congé de code 699, l'Employeur devrait adopter une politique qui reflète les valeurs exprimées dans une récente déclaration de la ministre des Finances, Chrystia Freeland, selon laquelle « notre gouvernement se démarque par un programme explicitement et fièrement féministe, qui a toujours fait partie de notre travail et dont je suis particulièrement fière. Je suis très heureuse que ce travail se poursuive. Je crois que nous savons aussi qu'aujourd'hui ces difficultés économiques particulières rencontrées par notre pays, ces difficultés économiques créées par le coronavirus, frappent les femmes, et surtout les mères, de façon particulièrement dure. Nous constatons une chute abrupte de la participation des femmes à la population active, et je suis vraiment heureuse d'avoir la possibilité d'apporter mon expérience de femme et de mère face à ces difficultés vraiment importantes que notre pays rencontre ».

### **Une incidence négative sur la santé mentale**

L'imposition de limites à l'utilisation du congé de code 699 affectera probablement la sécurité et la santé tant physique que psychologique de nos membres, ce qui est contraire à l'obligation de l'Employeur énoncée à la Partie II du *Code canadien du travail* relative à la protection de la santé et de la sécurité des employés au travail.

Les changements de politique proposés seraient angoissants pour n'importe qui, mais ils risquent de nuire particulièrement à la santé et à la sécurité des groupes d'employés les plus vulnérables, notamment les personnes qui souffrent déjà de problèmes de santé mentale, comme l'angoisse et l'épuisement professionnel, liés à la pandémie de COVID-19. Ces changements seront probablement contreproductifs et entraîneront une perte de productivité, en mettant les capacités des employés à rude épreuve.

De plus, ces changements sont totalement incohérents avec le propre guide de l'Employeur *Santé mentale et COVID-19 pour les fonctionnaires : Protégez votre santé mentale et Appuyer les employés et les équipes*, qui contient les déclarations suivantes :

- « Il est important que chacun de nous reconnaisse tous ces sentiments et les perturbations causées par la COVID-19 dans nos vies personnelles et professionnelles. Le fait de participer à un dialogue ouvert sur notre bien-être émotionnel avec les membres de la famille, les amis et les collègues contribue à améliorer et à maintenir notre santé mentale en période d'incertitude. »
- « En milieu de travail, rien n'est habituel. Ne soyez donc pas dur [avec] vous-mêmes si vous avez de la difficulté à travailler de façon aussi efficace qu'avant. »
- « Il est possible que la pandémie ait aussi causé des problèmes de santé mentale parmi les employés, ou [exacerbé] les problèmes de santé mentale existants. Les employés peuvent se sentir anxieux ou stressés au sujet de leurs responsabilités familiales découlant de la pandémie ou qui ont changé à cause de la pandémie, comme la garde d'enfants, les soins aux aînés ou la prise en charge d'un être cher. »
- « Accordez à votre équipe le plus de souplesse possible en ce qui concerne ses conditions de travail, tout en respectant les conventions collectives. N'oubliez pas que certaines personnes tenteront de travailler tout en prenant soin de leur famille, mais tous les employés doivent pouvoir prendre soin d'eux-mêmes. Assurez-vous que vos employés ont accès aux mesures d'adaptation dont ils ont besoin. »





## **Aucun recours exagéré au congé de code 699**

Dans l'ensemble, les employés de la fonction publique n'ont pas exagérément utilisé le congé de code 699. Le Conseil du Trésor a reconnu que les fonctionnaires ont continué de travailler aussi dur qu'avant, si ce n'est plus, et que les dispositions pour travailler de façon flexible et à distance fonctionnent bien et [pourraient être utilisées plus fréquemment](#) après la pandémie, grâce aux progrès importants accomplis dans la mise en place des infrastructures appropriées. Le fait est que, depuis le début de la pandémie, nombre d'employés fédéraux ont réussi à concilier le travail à domicile et leurs obligations familiales.

D'après le rapport *Utilisation par la fonction publique des congés payés pour des raisons liées à la COVID-19* publié le 24 juin 2020 par le Bureau du directeur parlementaire du budget, environ un tiers (76 000) des employés ont pris un congé de code 699 durant la période comprise entre le 15 mars et le 31 mai 2020, ce qui représente un coût estimatif de 439 millions de dollars (seulement 1 % des dépenses totales en personnel de 2018-2019) en perte de production.

Comme l'a fait remarquer l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, malgré cette perte, les résultats prévus ont été atteints, et il existe peu de preuves d'abus liés à ce type de congé. Les employés du gouvernement fédéral ont utilisé le congé de code 699 aussi parcimonieusement que possible, et ils ont continué de fournir des services essentiels, tant nouveaux qu'existants, aux Canadiennes et aux Canadiens, notamment la Prestation canadienne d'urgence, tout en assumant leurs autres obligations durant cette crise.

Le nombre de congés pris a considérablement varié d'un ministère à un autre. Il a atteint un pic pendant la troisième semaine de la pandémie, puis a régulièrement baissé à mesure que les employés se sont adaptés aux conséquences de la pandémie. Les principales raisons d'utiliser le congé de code 699 concernaient la limitation de travail, la technologie ou d'autres causes, tandis que les obligations familiales et la maladie, que les changements de politique visent, n'ont représenté qu'un faible pourcentage des raisons. La politique actuelle remplit bien son rôle, et elle devrait rester en place afin de compléter les autres types de congés jusqu'à ce que la pandémie soit terminée.

Les changements de politique proposés s'attaquent à un problème qui n'existe pas, et ils sont susceptibles d'être perturbateurs et de créer des problèmes logistiques importants et de lourdes dépenses administratives. Ils pourraient aussi avoir une incidence négative sur le filet de sécurité sociale et alourdir le fardeau qui pèse sur les autres mécanismes de soutien économique si davantage de travailleurs sont contraints de demander des soutiens supplémentaires.

## **Un temps de préparation insuffisant pour les parents**

Avec le commencement de l'année scolaire, les parents n'auront pas assez de temps pour se préparer si des changements sont apportés en septembre au congé de code 699, après que beaucoup ont déjà dû prendre des décisions difficiles concernant l'apprentissage en ligne ou en personne de leur enfant. Les changements proposés sont prématurés et leur moment tombe mal pour des parents déjà confrontés à des choix difficiles, même avec un préavis de trois semaines. Cela ne laisse pas assez de temps aux parents pour se préparer au premier trimestre scolaire.

**Nous recommandons de reporter tout changement proposé au moins jusqu'à la fin du trimestre scolaire actuel, en décembre.**



## Conclusion

Nous vivons une période sans précédent – une pandémie de l’ampleur de la COVID-19 est un événement unique dans une vie. Les politiques de l’Employeur et la législation en vigueur en matière d’emploi, y compris les lois concernant les droits de la personne et la santé et la sécurité au travail, n’ont pas été conçues pour faire face efficacement à ce type d’événement.

Les employés ne devraient pas être obligés de prendre des congés pour raisons personnelles, dont la plupart ne sont pas payés, pour régler des problèmes imprévus liés à la COVID-19 et sur lesquels ils n’ont aucun contrôle. Les parents devraient pouvoir choisir la meilleure solution pour eux-mêmes, leurs enfants et leur famille en plein cœur de cette crise. Ils ne devraient pas se retrouver dans la situation malheureuse de devoir choisir entre leurs propres santé et sécurité et celle de leur famille d’une part et le risque de perdre leur salaire d’autre part.

Si les conseils scolaires n’ont pas les moyens d’assurer la sécurité des enfants, les employeurs doivent prendre sur eux d’aider à combler, là où ils le peuvent, les lacunes des politiques en continuant de donner aux parents la flexibilité dont ceux-ci ont besoin pour garder un emploi stable tout en assurant la sécurité de leur famille pendant la pandémie. Soutenant ce point de vue, [Jessica Eritou, la porte-parole du ministre Hussen, a écrit dans un courriel](#) : « Nous les encourageons à collaborer avec leurs employés et à faire preuve de flexibilité dans les mois à venir, à mesure que les restrictions seront assouplies, et à se préparer à une possible deuxième vague ». Sans ce soutien des employeurs, les familles continueront de se débattre et la solution de l’enseignement à distance pour les enfants qui est proposée aux parents dans la plupart des collectivités publiques du Canada ne constituera pas un véritable choix pour beaucoup.

Le gouvernement du Canada devrait écouter plus attentivement le point de vue des parents ayant des enfants d’âge scolaire et remplir son rôle de chef de file à l’égard des autres employeurs sur cette importante question d’équité. Au lieu de cela, l’Employeur propose de limiter davantage le congé de code 699 – qui aide les femmes et les membres des autres groupes vulnérables à garder leur emploi et leur salaire, et qui soutient indirectement l’économie canadienne.

Nous avons hâte de discuter des manières innovantes dont l’Employeur peut jouer son rôle de chef de file en soutenant plus efficacement nos membres en cette période tumultueuse sans compromettre leurs droits et sans créer d’obstacle pour les membres les plus vulnérables aux conséquences de la COVID-19.

Cordialement,

David McNairn  
Président  
Association des juristes de justice

cc/ Kate Terroux, avocate et agente des relations du travail, AJJ