

## Feuille de renseignements sur les congés à des fins de vaccination



### Qui peut prendre un congé à des fins de vaccination contre la COVID-19?

Tous les employés ont le droit de prendre le congé payé pour se faire vacciner contre la COVID-19.

### Quelle est la durée du congé à des fins de vaccination contre la COVID-19?

La loi prévoit un congé payé d'un maximum de trois heures chaque fois qu'un employé reçoit un vaccin contre la COVID-19.

### À quel moment le congé est-il entré en vigueur?

Le congé a reçu la sanction royale le 12 mai 2021 et est entré en vigueur le jour même. Peu importe le moment auquel le rendez-vous a été pris, si un employé a pris congé du travail pour se faire vacciner contre la COVID-19 le 12 mai 2021 ou après, il est admissible au congé.

### Comment les employeurs calculent-ils le montant auquel a droit un employé en congé à des fins de vaccination contre la COVID-19?

Les employés sont payés au minimum le salaire qu'ils auraient habituellement gagné pour leurs heures de travail normales pour chaque heure complète ou partielle qu'ils prennent pendant ce congé, jusqu'à concurrence de trois heures chaque fois que les employés reçoivent un vaccin contre la COVID-19.

Les employés dont les heures de travail ou les salaires normaux varient ont le droit d'être payés en fonction de la formule suivante :

$$\text{Salaire horaire moyen} = \frac{\text{Salaire total de l'employé, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, au cours de la période de quatre semaines précédant le début du congé}}{\text{Nombre total d'heures normales de travail que l'employé a effectuées au cours de la période de quatre semaines précédant le début du congé}}$$

### Le temps payé pour le congé à des fins de vaccination est-il pris en compte dans le calcul des heures de travail normales et des heures supplémentaires?

Non. Par « heures de travail », on entend les heures complètes ou partielles qu'un employé effectue pour un employeur, et celles-ci comprennent les heures pendant lesquelles un employé est tenu par l'employeur d'être présent et disponible pour travailler. Comme le temps payé pour ce congé n'est pas considéré comme des « heures de travail », il n'est pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

### Le montant versé pour ce congé est-il inclus dans le calcul de l'indemnité de congé annuel?

Oui. Il est considéré comme un salaire, et seuls les salaires qui sont exclus en vertu du paragraphe 39(1) du Code sont exemptés de l'indemnité de congé annuel.

### Le montant payé pour ce congé est-il pris en compte dans le calcul de l'indemnité pour jour férié?

Oui. Il est considéré comme une rémunération et sera pris en compte dans le calcul de l'indemnité pour jour férié.

### Un employeur doit-il payer pour le congé si un employé ne retourne pas au travail après son rendez-vous?

Un employeur doit rémunérer le temps que l'employé prend, jusqu'à concurrence de trois heures, chaque fois qu'il se fait vacciner contre la COVID-19 pendant ses heures de travail normales prévues.

Cela signifie que si un employé doit travailler jusqu'à 15 h 30, qu'il a un rendez-vous de vaccination contre la COVID-19 à 15 h 20, et qu'il quitte le travail à 15 h 15, l'employeur doit payer pour le temps de congé pris par l'employé, dans ce cas-ci 15 minutes.

## 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 demander une preuve raisonnable du besoin de prendre congé, mais ils ne peuvent demander un certificat d'un médecin, d'une infirmière ou d'un autre professionnel de la santé.

Pendant la crise de santé publique de la COVID-19, les employeurs ne sont pas autorisés à demander un certificat médical pour vérifier l'admissibilité d'un employé à ce congé ni à tout autre congé protégé en vertu du Code des normes d'emploi.

## Qu'est-ce qui constitue une preuve raisonnable pour un congé à des fins de vaccination payé?

Le type de preuve raisonnable peut varier d'un cas à l'autre. L'intention consiste à confirmer que l'employé prend congé pour obtenir un vaccin contre la COVID-19. Un exemple possible de preuve raisonnable pourrait être, mais sans s'y limiter : une confirmation du rendez-vous de vaccination d'une pharmacie, d'un professionnel de la santé ou de Soins communs.

## Si mon employeur paie déjà des congés de maladie, peut-il utiliser ce type de congé pour payer le congé à des fins de vaccination?

Non. Si un employeur paie déjà des congés de maladie (ou tout autre avantage supérieur non inclus dans le Code des normes d'emploi), il ne peut utiliser les heures de congés de maladie de l'employé afin de payer pour le congé à des fins de vaccination.

## Un employeur peut-il présenter une demande de remboursement au Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19 afin de payer pour ce congé?

Les employeurs qui paient pour le congé aux fins de vaccination de leurs employés peuvent être admissibles à un remboursement en vertu du Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site Web : [Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19](#).

## Serai-je payé si je dois prendre des congés additionnels en raison d'effets secondaires liés au vaccin contre la COVID-19?

Le Code n'exige pas que les employeurs paient pour les congés des employés pris en raison de la manifestation d'effets secondaires liés au vaccin contre la COVID-19. Le congé à des fins de vaccination contre la COVID-19 vise seulement le temps nécessaire pour obtenir le vaccin, jusqu'à concurrence de trois heures. Toutefois, les dispositions relatives au congé en cas d'urgence de santé publique prévoient une protection de l'emploi des employés qui se trouvent dans l'incapacité de travailler en raison des effets secondaires suivant la vaccination contre la COVID-19.

Les employeurs qui choisissent de payer pour les congés que prend un employé en raison d'effets secondaires peuvent être admissibles à un remboursement en vertu du Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site Web : [Programme manitobain de congés de maladie payés pour les travailleurs touchés par la COVID-19](#).

## Et si l'employeur refuse de payer pour le congé?

Les employeurs doivent payer pour un congé d'un maximum de trois heures chaque fois qu'un employé reçoit un vaccin contre la COVID-19. Un employé qui n'est pas rémunéré par son employeur peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi dans un délai de six mois après la date à laquelle il aurait dû être rémunéré.

## **Un parent peut-il prendre un congé à des fins de vaccination pour aller faire vacciner son enfant?**

Non. L'objectif du congé est que les employés se fassent vacciner contre la COVID-19. Toutefois, conformément à l'alinéa 59.12(2)d), l'emploi de l'employé serait protégé pour la période pendant laquelle il s'absente afin d'aller faire vacciner son enfant.

### **Pour en savoir plus, 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](http://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 sans préavis. Pour obtenir des renseignements plus complets, consultez les lois actuelles, 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.

---