Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

5B CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Un congé en cas de maladie grave est prévu à la section VII de la partie III du *Code canadien du travail*.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser à ce sujet. La brochure nº 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir cette brochure, veuillez consulter le site Web travail.gc.ca.

1. Qu'entend-on par congé en cas de maladie grave?

Un employé dont l'enfant est âgé de moins de 18 ans et qui est gravement malade est admissible à un congé d'au plus 37 semaines pour prendre soin de son enfant ou lui apporter son soutien. Un « enfant gravement malade » est une personne âgée de moins de 18 ans, le jour où le congé commence, dont l'état de santé a changé et dont la vie est à risque à la suite d'une maladie ou d'une blessure (selon la définition présentée dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*).

2. Qui a droit au congé en cas de maladie grave?

Un employé qui a travaillé six mois consécutifs pour le même employeur et qui est considéré comme étant parent d'un enfant gravement malade est admissible à ce congé.

3. Qu'entend-on par « parent »?

« Parent » est définie sous le *Règlement sur l'assurance-emploi* comme étant :

- la personne qui, en droit, est le père ou la mère – notamment adoptif – de l'enfant gravement malade,
- la personne qui s'en est vu confier la garde ou, au Québec, est titulaire de l'autorité parentale sur lui, ou
- la personne qui en est le tuteur à la personne, ou
- la personne à qui il est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où elle réside.

4. L'employeur est-il tenu de continuer à verser le salaire pendant que l'employé est absent?

Non. Le *Code* ne vise que la sécurité d'emploi. Aucune disposition ne prévoit un congé payé. Cependant, certains employés pourraient avoir droit à des prestations, par application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

On peut obtenir de l'information sur l'assurance-emploi auprès de Service Canada en visitant son site Web à www.servicecanada.gc.ca, en composant le numéro sans frais 1-800-206-7218 ou en se rendant dans un Centre Service Canada.

5. Faut-il présenter un certificat médical pour prendre un congé en cas de maladie grave?

Oui. Afin d'établir son admissibilité à ce congé, un employé doit fournir à son employeur un certificat médical émis par un « médecin spécialiste », selon la définition présentée dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*, prévoyant que l'enfant est gravement malade ou grièvement blessé et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un de ses parents ou des deux.

6. Quand l'employé peut-il prendre ce congé et quelle est la durée du congé prévu dans le *Code*?

Ce congé autorisé peut être pris le premier jour de la semaine dans laquelle le certificat médical est émis ou, si le congé commence le jour où ce certificat est émis, le jour où le médecin spécialiste atteste que l'enfant est gravement malade. Le congé doit prendre fin quand la période prévue est écoulée (37 semaines au cours d'une période de 52 semaines) ou le dernier jour de la semaine pendant laquelle l'enfant est décédé.

7. Le congé peut-il prendre fin plus tôt que la période d'admissibilité prescrite dans le *Code*?

Oui. L'employé peut modifier la durée du congé en avisant l'employeur par écrit le plus tôt possible. Si la durée du congé demandé dépasse quatre semaines, l'employé doit fournir par écrit à l'employeur un avis préalable d'au moins quatre semaines, à moins d'avoir une raison valide de ne pouvoir le faire.

De plus, le congé prend fin le dernier jour de la semaine pendant laquelle l'enfant est décédé.

8. Les deux parents peuvent-ils prendre un congé en cas de maladie grave?

Oui. Les deux parents peuvent prendre congé en même temps ou l'un après l'autre, pourvu que la durée totale du congé ne dépasse pas 37 semaines au cours d'une période de 52 semaines.

9. Les deux parents peuvent-ils prendre le congé maximal s'ils travaillent pour des employeurs distincts?

Non. Si les deux parents souhaitent prendre congé et qu'ils travaillent au service d'employeurs régis par la partie III du *Code canadien du travail*, ils doivent partager ce congé (37 semaines).

10. Le congé en cas de maladie grave peut-il être divisé en périodes plus courtes et non consécutives?

Oui. Si un parent prend un congé en cas de maladie grave de son enfant, il sera admissible à un congé de 37 semaines maximum au cours d'une période de 52 semaines. Il est possible de prendre des congés distincts, non consécutifs et courts (ne dépassant pas les 37 semaines maximales) au cours de la période de 52 semaines si l'enfant vit plusieurs épisodes de maladie grave, pourvu qu'un « médecin spécialiste » émette un certificat médical pour chaque période de congé.

Par exemple, un enfant atteint de leucémie peut connaître un épisode de leucémie aiguë constituant une menace pour sa vie qui nécessite les soins ou le soutien d'un parent pendant 10 semaines. Le parent concerné peut prendre 10 semaines de congé, puis retourner au travail. Si un autre épisode survenait 5 semaines après, le parent concerné pourrait poursuivre le congé en prenant les 27 semaines restantes si un certificat médical est émis pour cette période.

11. Que se passe-t-il quand deux ou plusieurs enfants d'un employé sont gravement malades?

Quand deux ou plusieurs enfants d'un employé sont gravement malades à la suite d'un même événement, l'employé est admissible à un seul congé de 37 semaines. Cependant, si deux ou plusieurs enfants d'un employé sont gravement malades à la suite d'événements distincts, l'employé est admissible à des congés distincts correspondant à chacun des enfants touchés.

12. L’employé retourne-t-il à son poste lorsqu’il revient d’un congé en cas de maladie grave?

L’employé doit être réintégré dans son poste ou affecté à des fonctions équivalentes au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

13. Un employeur peut-il reporter le retour au travail d’un employé?

Non. L’employeur doit réintégrer l’employé quand le congé prend fin.

Cependant, si un employé prend un congé de plus de quatre semaines, mais qu’il demande d’interrompre son congé avant la fin sans fournir par écrit un avis préalable de quatre semaines, l’employeur peut reporter le retour au travail de l’employé. Le retour au travail de l’employé peut être reporté pendant une période de quatre semaines après le jour où l’employeur a été informé de la nouvelle date de fin du congé. Dans pareil cas, l’employeur doit informer l’employé de cette décision et la période de renvoi est calculée dans la durée du congé.

14. Peut-il arriver qu’un employé reçoive un salaire moindre à son retour au travail?

Oui. Si, pendant la période de congé, les salaires et les avantages d’un groupe d’employés ont été réduits suite à une réorganisation, un employé qui est réintégré dans ce groupe ne recevra pas un salaire et des avantages supérieurs à ceux qu’il aurait reçus s’il avait été au travail au moment de la réorganisation. De même, si les salaires et les avantages pour le groupe auquel il appartient sont majorés pendant le congé, l’employé aura droit aux mêmes augmentations à son retour au travail.

15. Pendant un congé, l’employé continue-t-il d’accumuler de l’ancienneté et de bénéficier des avantages des régimes de retraite, d’assurance-maladie et d’assurance-invalidité?

Oui. Les régimes d’avantages demeurent en vigueur pendant la période de congé à la condition que l’employé verse toutes les cotisations qu’il aurait normalement payées. De plus, l’accumulation des années de service continue pendant l’absence.

16. Qu’arrive-t-il si l’employé ne verse pas ses cotisations aux régimes de retraite, d’assurance-maladie et d’assurance-invalidité pour la durée de son congé?

Le défaut de paiement des cotisations de l’employé pour la durée de son congé ne modifie pas sa situation d’emploi. Il se peut que les régimes de prestations cessent de s’appliquer pendant le congé mais, à son retour au travail, on considérera que la durée de l’emploi n’a pas été interrompue, aux fins du calcul des prochaines prestations.

17. L'employeur doit-il continuer à verser ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pendant que l'employé est en congé?

Oui. L'employeur doit verser ses cotisations dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si l'employé ne paie pas les cotisations qui lui incombent.

18. L'employé en congé a-t-il le droit de recevoir des renseignements sur les possibilités de formation et d'avancement?

Oui. Si l'employé en congé en fait la demande par écrit, l'employeur doit l'informer des possibilités d'emploi, de formation ou d'avancement qui se présentent pendant la période de congé.

19. L'employeur peut-il congédier ou mettre à pied un employé parce que celui-ci a pris ou a l'intention de prendre un congé en cas de maladie grave?

Non. Un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé, parce qu'il a pris ou a l'intention de prendre un congé en cas de maladie grave. De plus, l'employeur ne peut invoquer ce congé pour lui refuser de la formation ou un avancement.

20. Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucun congé en cas de maladie grave, l'employeur doit-il quand même accorder un tel congé?

Oui, à la condition que l'employé réponde aux exigences du *Code*

Cette brochure est publiée à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2013

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca

PDF
Nº de cat. : HS23-2/5-2-2013F-PDF
ISBN : 978-0-660-21363-7

EDSC
Nº de cat. : LT-263-10-13F