Renseignements sur

LES NORMES DU TRAVAIL

5A

Congé de soignant

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

Un congé de soignant est prévu à la section VII de la partie III du *Code canadien du travail*.

Les questions et réponses suivantes seront d'intérêt pour les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet d'information nº 1 de la présente série intitulé *Sommaire* décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Vous pouvez le consulter sur le site Web du Gouvernement de Canada à l'adresse http://www.edsc.gc.ca/fr/rapports/normes_travail/index.page?.

1 Qu'entend-on par « congé de soignant »?

Un congé de soignant pouvant aller jusqu'à 28 semaines sur une période de 52 semaines peut être accordé afin de prendre soin d'un membre de la famille gravement malade et de le soutenir. Tous les employés y ont droit.

2 Que doit faire un employé pour avoir droit à un congé de soignant?

L'employé doit obtenir un certificat d'un médecin qualifié attestant que le membre de la famille est dans un état médical grave et qu'il risque de mourir dans les 26 prochaines semaines.

L'employé doit aviser son employeur par écrit dès que possible. L'avis à l'employeur doit indiquer les motifs du congé et la durée prévue. Si l'employé souhaite prolonger un congé de soignant, il doit donner un nouvel avis écrit à son employeur dès que possible.

Si l'employeur l'exige par écrit, l'employé doit lui fournir une copie du certificat médical dans les quinze jours suivant son retour au travail.

Aucun autre certificat médical n'est exigé si le membre de la famille demeure gravement malade après 26 semaines.

3 Quand le congé de soignant prend-il fin?

Le congé prend fin le dernier jour de la semaine du décès du membre de la famille ou le dernier jour du congé de 28 semaines.

4 Pourquoi y a-t-il une différence de deux semaines entre le congé de soignant de 28 semaines prévu au *Code canadien du travail* et les prestations de soignant 26 semaines prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi*?

Les deux semaines supplémentaires du congé pour soins prodigués par compassion visent la période de carence qui s'ajoute aux prestations de compassion maximales de 26 semaines prévues dans le Programme d'assurance-emploi.

5 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*.

Vous pouvez obtenir de l'information sur les critères d'admissibilité et les prestations auprès de Service Canada en visitant son site Web à **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/prestations_compassion.shtml**, en composant le numéro sans frais 1-800-277-9914 ou en vous rendant dans un Centre Service Canada.

6 Qu'entend-on par « membre de la famille »?

Un « membre de la famille » désigne une personne ayant un lien avec l'employé selon les définitions du régime d'assurance-emploi. Un congé de soignant peut être accordé pour les personnes suivantes, sans toutefois s'y limiter : époux ou conjoint de fait, enfant, père ou mère, ou toute autre personne visée par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour obtenir la liste complète des catégories de personnes visées, consulter la page **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/faq/faq_compassion_individus.shtml**.

7 Chaque membre de la famille a-t-il droit à 28 semaines de congé de soignant pour s'occuper d'une même personne?

Non. Toutefois, deux employés ou plus relevant de la compétence fédérale peuvent se partager les 28 semaines d'un congé de soignant. Ces employés peuvent prendre un nombre total de 28 semaines de congé sur une période de 52 semaines à l'égard du même membre de la famille. La période minimale du congé de soignant est d'une semaine.

8 Un congé de soignant peut-il être interrompu?

Oui. Il est possible pour un employé d'interrompre un congé de soignant pour prendre un congé de maladie ou un congé pour victimes d'accident ou de maladie professionnels. Dans un tel cas, le congé de soignant recommence immédiatement après la fin de l'autre congé.

9 Que doit faire un employé si le congé de soignant est interrompu et remplacé par un autre congé?

L'employé qui compte interrompre un congé de soignant doit fournir à l'employeur un avis écrit de l'interruption avant son début ou dès qu'il est en mesure de le faire après celui-ci. Un avis écrit précisant la date à laquelle l'employé compte reprendre le congé de soignant doit être fourni à l'employeur avant cette date ou dès qu'il est en mesure de le faire après celle-ci.

10 Un congé de soignant peut-il être renouvelé?

Le congé de soignant a une durée maximale de 28 semaines qui peut être pris dans une période de 52 semaines. Il est possible pour un employé de renouveler le congé de soignant mais le renouvellement ne peut être demandé qu'à la fin des 52 semaines. Si un employé utilise l'ensemble des 28 semaines de congé dans la première moitié de la période 52 semaines, l'employé doit attendre jusqu'à l'expiration des 52 semaines initiales avant de prendre 28 autres semaines de congé.

11 Qu'arrive-t-il lorsque l'employé revient au travail après un congé de soignant?

L'employeur doit le réintégrer dans ses fonctions antérieures ou lui offrir un poste comparable au même endroit donnant lieu au même salaire et aux mêmes avantages.

12 Est-ce qu'un employé pourrait toucher une rémunération moins élevée à son retour au travail?

Oui. Si, pendant le congé de l'employé, les salaires et avantages d'un groupe d'employés sont réduits dans le cadre d'un projet de restructuration, l'employé qui réintègre son poste au sein de ce groupe n'aura pas droit à un salaire plus élevé et à de meilleurs avantages que ceux auxquels il aurait eu droit s'il avait été au travail pendant la restructuration.

Dans le même ordre d'idées, lorsque les salaires et avantages du groupe de l'employé sont augmentés pendant le congé, l'employé a droit aux nouveaux salaires et avantages à son retour au travail.

13 Pendant son 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 le 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 au moment de l'absence.

14 Qu'arrive-t-il si l'employé ne verse pas ses cotisations habituelles aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pendant son congé?

Le défaut de paiement des cotisations pendant le congé ne modifie pas la durée de l'emploi. Il est possible que les régimes d'avantages cessent de s'appliquer pendant le congé, mais à la reprise du travail de l'employé, on considère que l'emploi n'a pas été interrompu aux fins du calcul des avantages à venir.

15 L'employeur doit-il continuer de verser ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pendant le congé de l'employé?

Oui. L'employeur doit verser au moins le même montant de cotisations que si l'employé n'était pas en congé, sauf si l'employé ne paie pas sa part des cotisations.

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

Oui. Sur demande écrite de l'employé, l'employeur doit informer l'employé qui est en congé de toutes les possibilités d'emploi, de formation ou de promotion qui se présentent pendant la période de congé.

17 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 de soignant?

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 de soignant. De plus, l’employeur ne peut invoquer ce congé pour lui refuser de la formation ou un avancement.

18 Lorsque le congé de soignant n’est pas prévu dans la convention collective de l’employé, l’employeur est-il quand même tenu de le lui accorder?

Oui. Le *Code canadien du travail* prescrit les exigences minimales. Si une convention collective ou une entente existe, les dispositions les plus favorables devraient être appliquées.

Ce feuillet est publié 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.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet ***http://www.edsc.gc.ca/fr/emplois/milieu_travail/normes_travail/droits/index.page*** *ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire Contactez-nous du Programme du travail.*

Renseignements sur les normes du travail 5A – Congé de soignant

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2017

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em7-1/5-1-2017F-PDF
ISBN : 978-0-660-09973-6

EDSC
Nº de cat. : LT-172-09-17