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 publication 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Elle se trouve sur le site Web du gouvernement du Canada à https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports.html.

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

Deux situations de maladie grave peuvent rendre admissible au congé de soignant :

- un employé, qui est un membre de la famille d'un enfant qui est gravement malade, est admissible à un congé d'au plus 37 semaines pour prendre soin de l'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 prévue dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*);

- un employé, qui est un membre de la famille d'un adulte qui est gravement malade, est admissible à un congé d'au plus 17 semaines pour prendre soin de l'adulte ou lui apporter son soutien. Un « adulte gravement malade » est une personne âgée de plus 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 un « membre de la famille » d'un enfant gravement malade est admissible à ce congé.

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

« Membre de la famille » désigne une personne ayant un lien avec l'employé selon le programme d'assurance-emploi. Un congé de soignant peut être accordé notamment aux personnes suivantes : époux ou conjoint de fait, enfant, père ou mère, ou toute autre personne visée par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour la liste complète, veuillez consulter la page **Prestations de soignant**.

4 Que doit faire un employé pour obtenir un congé en cas de maladie grave?

L'employé doit aviser l'employeur par écrit le plus tôt possible. L'avis doit informer l'employeur des motifs et de la durée prévue du congé. Si le congé dure plus de quatre semaines et que l'employé souhaite en modifier la durée, il doit donner un avis de quatre semaines à l'employeur à moins qu'il ait une raison valable de ne pas le faire.

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*.

Pour plus d'information sur l'assurance-emploi, visitez **servicecanada.gc.ca**, composez le numéro sans frais 1-800-206-7218 ou rendez-vous à un Centre Service Canada.

6 Un employé a-t-il besoin d'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 ou infirmière praticienne selon la définition prévue dans le ***Règlement sur l'assurance-emploi***, prévoyant que l'enfant ou l'adulte est gravement malade ou grièvement blessé et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un des membres de la famille.

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

Ce congé 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 ou l'infirmière praticienne atteste que l'enfant ou l'adulte est gravement malade.

Pour les soins et le soutien d'un enfant gravement malade, le congé prend fin à la fin de la 37e semaine sur une période de 52 semaines. Pour les soins et le soutien d'un adulte gravement malade, le congé prend fin à la fin de la 17e semaine sur une période de 52 semaines. Si l'enfant ou l'adulte décède pendant que l'employé est en congé, le congé prend fin le dernier jour de la semaine.

8 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 ou l'adulte est décédé.

9 Deux membres de la famille ou plus peuvent-ils prendre un congé en cas de maladie grave?

Oui. Deux membres de la famille ou plus 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 pour un enfant et 17 semaines au cours d'une période de 52 semaines pour un adulte.

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

Oui. Si un membre de la famille prend un congé en cas de maladie grave pour un enfant ou un adulte, il sera admissible à un congé de 37 semaines maximum au cours d'une période de 52 semaines pour un enfant et de 17 semaines maximum au cours d'une période de 52 semaines pour un adulte. Il est possible de prendre des congés distincts, non consécutifs et courts (ne dépassant pas les 37 semaines maximales pour un enfant et de 17 semaines maximales pour un adulte) au cours de la période de 52 semaines si l'enfant ou l'adulte vit plusieurs épisodes de maladie grave, pourvu qu'un médecin ou infirmière praticienne émette un certificat médical pour chaque période de congé. Un congé en cas de maladie grave peut être pris en une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

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 membre de la famille pendant 10 semaines. Le membre de la famille 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 Un employé peut-il prendre un congé en cas de maladie grave en même temps qu'un congé de soignant?

Non, l'employé ne peut pas prendre un congé de soignant pour un enfant ou pour un adulte gravement malade pendant qu'un ou plusieurs autres employés prennent un congé de soignant pour la même personne et vice-versa. Cependant, ces congés peuvent être pris consécutivement.

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

Si deux ou plusieurs enfants d'un employé sont gravement malades, l'employé est admissible à 37 semaines de congé pour chacun des enfants gravement malades.

13 Le congé en cas de maladie grave peut-il être interrompu?

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

14 Que doit faire un employé si le congé en cas de maladie grave est interrompu et remplacé par un autre congé?

L'employé qui a l'intention d'interrompre un congé en cas de maladie grave doit fournir à l'employeur un avis écrit de l'interruption avant son début ou le plus tôt possible après celui-ci. L'employé doit également fournir à l'employeur un avis écrit précisant la date à laquelle le congé en cas de maladie grave reprendra, avant cette date ou le plus tôt possible après celle-ci.

15 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.

16 Un employeur peut-il reporter le retour au travail d'un employé?

Oui. 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.

17 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.

18 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.

19 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.

20 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.

21 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.

22 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.

23 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 publication 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.

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 ***https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html*** *ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire Contactez-nous du Programme du travail.*

Renseignements sur les normes du travail 5B – Congé en cas de maladie grave

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) en composant le 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. : Em7-1/5-2-2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-24127-2

EDSC
Nº de cat. : LT-263-12-17F