

Institutions financières  
Énergie  
Infrastructures, mines et matières premières  
Transport  
Technologie et innovation  
Sciences de la vie et soins de la santé

 **NORTON ROSE FULBRIGHT**

# Guide d'information en matière de droit de l'emploi et du travail fédéral

À l'intention des employeurs régis par les lois fédérales afin de les aider à se familiariser avec les principales modifications apportées à la partie III du *Code canadien du travail*, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019



## Table des matières

Introduction	<a href="#"><u>03</u></a>
Guide d'information en matière de droit de l'emploi et du travail fédéral	<a href="#"><u>04</u></a>
 Heures supplémentaires	<a href="#"><u>05</u></a>
 Heures de travail et repos	<a href="#"><u>07</u></a>
 Assouplissement des conditions d'emploi	<a href="#"><u>11</u></a>
 Congé annuel	<a href="#"><u>13</u></a>
 Congés rémunérés	<a href="#"><u>14</u></a>
 Congés non rémunérés	<a href="#"><u>19</u></a>
Personnes-ressources	<a href="#"><u>24</u></a>

## Introduction

Ce guide a été préparé par le groupe Droit de l'emploi et du travail de Norton Rose Fulbright Canada pour informer les employeurs régis par les lois fédérales des récentes modifications apportées au *Code canadien du travail* (« **Code** ») en vertu des projets de loi C-86 et C-63. L'entrée en vigueur de ces modifications aura des répercussions importantes sur le milieu de travail et l'entreprise de nombreux employeurs. Notez que ce document se limite aux principales modifications législatives apportées au Code qui prendront effet le **1<sup>er</sup> septembre 2019**.

On trouvera le texte législatif intégrant les modifications qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019 sur le site Web du [ministère de la Justice](#).

Ce guide est disponible dans les deux langues officielles. For the English version of this guide, please click [here](#).

Pour obtenir de l'information sur les publications du cabinet à ce sujet, visitez :

- [Notre blogue \*Global Workplace Insider\*](#)
- [Les publications du centre du savoir de Norton Rose Fulbright](#)
- [Notre guide \*Global Employment Law\*](#) (contenu disponible en anglais seulement)

**Guide d'information  
en matière de droit de l'emploi  
et du travail fédéral**

**Modifications qui entreront  
en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019**



## Heures supplémentaires

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Cumul d'heures supplémentaires (Article 174)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employé peut être rémunéré avec un congé compensatoire pour les heures supplémentaires à un taux correspondant à au moins <b>une heure et demie</b> pour chaque heure supplémentaire effectuée<sup>1</sup>.</li> <li>Sous réserve des conditions indiquées ci-dessous, l'employé ne peut cumuler d'heures supplémentaires que si, à son initiative, il conclut <b>par écrit</b> avec son employeur un accord prévoyant un congé compensatoire aux dates dont ils conviennent.</li> </ul> <p><b>Conditions pour l'employé syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le congé compensatoire devrait être pris dans les trois mois suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées, ou une période plus longue précisée dans la convention collective.</li> <li>Si tout ou partie du congé compensatoire n'est pas pris dans le délai applicable, l'employeur, dans les <b>trente jours</b> qui suivent l'expiration de ce délai, verse à l'employé son salaire pour les heures supplémentaires effectuées cumulées pour lesquelles le congé compensatoire n'a pas été pris<sup>2</sup>.</li> </ul> <p><b>Conditions pour l'employé non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le congé compensatoire doit être pris dans les trois mois suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées <b>ou</b>, si un accord écrit a été conclu entre l'employé et l'employeur, dans une période plus longue qui <b>ne peut dépasser douze mois</b>.</li> <li>Si tout <b>ou</b> partie du congé compensatoire n'est pas pris dans le délai applicable, l'employeur, dans les <b>trente jours</b> qui suivent l'expiration de ce délai, verse à l'employé son salaire pour les heures supplémentaires effectuées cumulées pour lesquelles le congé compensatoire n'a pas été pris<sup>3</sup>.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé compensatoire au lieu de payer les heures supplémentaires.</li> <li>Les heures supplémentaires effectuées et le taux de salaire pour les heures supplémentaires doivent être inscrits de façon précise.</li> <li>Songer à exiger que les employés convertissent les congés compensatoires en salaire, et ce, à intervalles réguliers, ou à limiter le nombre d'heures pouvant être cumulées, pourvu que le reste des heures supplémentaires soient payées.</li> <li>Les congés compensatoires sont prévus à des dates mutuellement acceptables.</li> <li>En cas de cessation d'emploi, les heures supplémentaires effectuées pour lesquelles le congé n'a pas été pris doivent être payées.</li> <li>Le congé compensatoire doit être payé dans les trente jours suivant la fin de l'emploi.</li> </ul>

1 Notez que l'employé peut aussi être rémunéré pour ses heures supplémentaires, à son taux régulier de salaire à la date à laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées, majoré d'au moins cinquante pour cent.

2 Dans ce cas, les heures supplémentaires sont payées à l'employé. Voir la note 1.

3 Dans ce cas, les heures supplémentaires sont payées à l'employé. Voir la note 1.



## Heures supplémentaires

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Droit de refus (Article 174.1)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employé peut <b>refuser d'effectuer des heures supplémentaires</b> pour s'acquitter d'obligations familiales liées i) à la santé ou au soin d'un membre de la famille ou ii) à l'éducation d'un membre de la famille âgé de moins de 18 ans.</li> <li>Toutefois, l'employé ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires que s'il a pris les <b>moyens raisonnables</b> pour prendre d'autres mesures afin de s'acquitter de ses obligations familiales, sans toutefois avoir réussi pour cette période.</li> </ul> <p><b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>L'employé ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires</b> si ces heures sont exigées pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait pas raisonnablement prévoir <b>et</b> qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse :             <ol style="list-style-type: none"> <li>pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;</li> <li>de dommages à des biens ou de perte de biens; <b>ou</b></li> <li>d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires ne s'applique qu'aux heures de travail en excédent de la durée normale du travail en vertu du Code ou de la réglementation.</li> <li>La <b>durée normale du travail</b> est de <b>huit heures par jour</b> et de <b>quarante heures par semaine</b>. En conséquence, un employé régulier pourrait refuser de travailler plus de huit heures par jour ou plus de quarante heures par semaine. Cependant, des durées normales de travail différentes s'appliquent dans certains cas (par ex. pour les employés travaillant selon une moyenne d'heures).</li> <li>Songer à établir des lignes directrices concernant le refus d'effectuer des heures supplémentaires à l'intention des employés en tenant compte de l'exigence de prendre des mesures raisonnables pour permettre à l'employé de refuser d'effectuer des heures supplémentaires<sup>4</sup>.</li> <li>Créer des formulaires pour documenter les refus d'effectuer des heures supplémentaires et tenir des registres de tous ces refus.</li> <li>Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui refuse légalement d'effectuer des heures supplémentaires ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'un refus légal de l'employé d'effectuer des heures supplémentaires dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> </ul>

<sup>4</sup> Il est à noter que le Programme du travail précise que, dans certains cas, l'employeur pourrait exiger que, l'employé prouve qu'il a pris des moyens raisonnables pour s'acquitter de ses responsabilités familiales. Cependant, d'autres directives à ce sujet devront être fournies par le Programme du travail du gouvernement.



## Heures de travail et repos

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Pause de trente minutes</b> (Article 169.1)</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur doit accorder à l'employé, durant chaque période de cinq heures de travail consécutives, à une pause <b>non rémunérée</b> d'au moins <b>trente minutes</b>.</li> <li>Dans le cas où l'employé est tenu de rester à la disposition de l'employeur pendant sa pause, celle-ci doit être <b>rémunérée</b>.</li> </ul> <p><b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur peut <b>reporter ou annuler</b> la pause de l'employé s'il est nécessaire que ce dernier travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir <b>et</b> qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;</li> <li>b) de dommages à des biens ou de perte de biens; <b>ou</b></li> <li>c) d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que toute politique applicable permet à l'employé de prendre une pause non rémunérée de trente minutes après cinq heures de travail consécutives.</li> <li>S'assurer que toute politique applicable précise si l'employé doit être disponible pendant sa pause de trente minutes, auquel cas il sera rémunéré pendant cette pause.</li> <li>Songer à rédiger des politiques expliquant aux employés les situations où une pause peut être annulée et donner des exemples qui illustrent les situations qui seront considérées à la fois comme i) raisonnablement imprévisibles et qui présentent ii) une menace imminente ou sérieuse, comme il est énoncé aux points a), b) et c).</li> </ul>
<p><b>Période de repos de huit heures</b> (Article 169.2)</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur doit accorder à l'employé un minimum de <b>huit heures consécutives</b> de repos entre chaque quart ou période de travail.</li> </ul> <p><b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur peut exiger de l'employé qu'il travaille <b>plus d'heures</b> que celles prévues à son horaire, même si cela aurait pour effet de réduire la <b>période de repos en deçà de la durée minimale</b>, s'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir <b>et</b> qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;</li> <li>b) de dommages à des biens ou de perte de biens; <b>ou</b></li> <li>c) d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modifier les politiques en matière d'horaires qui s'appliquent afin de permettre au moins <b>huit heures consécutives</b> de repos entre les quarts de travail.</li> <li>Modifier les politiques pour présenter les situations où la durée d'une période de repos pourrait être inférieure à huit heures consécutives, en tenant compte du <b>cumul</b> des notions suivantes : i) situation raisonnablement imprévisible <b>et</b> ii) menaces imminentes ou sérieuses énoncées aux points a), b) et c).</li> </ul>



## Heures de travail et repos

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Préavis de 96 heures – horaire de travail (Article 173.01)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remettre à l'employé son horaire de travail par écrit au moins <b>96 heures</b> avant le début de son premier quart de travail ou de sa première période de travail prévu à l'horaire, sauf si une convention collective prévoit une période différente.</li> <li>• Si un préavis de moins de 96 heures est donné, <b>l'employé peut refuser</b> de travailler pendant le quart de travail ou la période de travail prévu à son horaire qui débute dans les 96 heures suivant le moment où l'employeur lui a remis ce préavis.</li> <li>• Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui refuse légalement de travailler pendant une période ou un quart de travail ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>• De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'un refus légal de l'employé de travailler pendant une période ou un quart de travail dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> </ul> <p><b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'employé ne peut pas refuser</b> une période ou un quart de travail s'il a obtenu un préavis de moins de 96 heures, lorsqu'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir <b>et</b> qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;</li> <li>b) de dommages à des biens ou de perte de biens; <b>ou</b></li> <li>c) d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exigence de donner un préavis de 96 heures <b>ne s'applique pas</b> aux employés syndiqués si la convention collective prévoit une autre période pour donner l'horaire ou prévoit que le paragraphe 173.01(7) du Code ne s'applique pas à ces employés.</li> </ul> <p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'exigence de donner un préavis de 96 heures <b>ne s'appliquera pas</b> aux employés dont l'horaire a été modifié en raison d'un assouplissement des conditions d'emploi.</li> <li>• Songer à revoir les politiques en matière d'horaires et à aviser le personnel qui les prépare pour que les horaires soient remis aux employés 96 heures à l'avance.</li> <li>• Modifier les politiques pour présenter les situations où les employés ne peuvent refuser de travailler, en tenant compte à la fois des notions suivantes : i) situation raisonnablement imprévisible <b>et</b> ii) menaces imminentes ou sérieuses énoncées aux points a), b) et c).</li> </ul>



## Heures de travail et repos

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Préavis de 24 heures d'une modification de quart de travail (Article 173.1)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur doit donner un préavis écrit de 24 heures s'il modifie ou ajoute un quart de travail ou une période de travail à l'horaire.                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Modification d'horaire</b> : Le préavis doit être donné 24 heures avant le début du quart ou de la période de travail initialement prévu.</li> <li>b) <b>Modification d'horaire donnant lieu à un quart de travail antérieur</b> : Le préavis doit être donné 24 heures avant le début du quart antérieur.</li> <li>c) <b>Ajout à l'horaire</b> : Le préavis doit être donné 24 heures avant le début prévu de la période ou du quart de travail ajouté.</li> </ol> </li> </ul> <p><b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutefois, aucun préavis n'est requis si la modification découle d'une demande d'assouplissement des conditions d'emploi <b>ou</b> si la modification ou l'ajout est nécessaire pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir <b>et</b> qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne;</li> <li>b) de dommages à des biens ou de perte de biens; <b>ou</b></li> <li>c) d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'est pas possible, en vertu du Code, de prévoir une période de préavis plus courte, mais il serait possible de donner plus de préavis.</li> <li>• Toutes les politiques en matière d'horaires devraient être révisées en tenant compte de ces nouvelles exigences de préavis ainsi que des situations à l'égard desquelles aucun préavis n'est requis en vertu du Code.</li> <li>• Le Programme du travail du gouvernement indiquera si et comment les dispositions en matière d'horaires de travail devraient être interprétées pour s'appliquer aux employés à prestation facultative, aux employés sur appel et aux réservistes.</li> </ul>
<p><b>Pauses pour raisons médicales (Article 181.1)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé a droit à des pauses non rémunérées qui lui sont nécessaires pour des raisons médicales, comme pour prendre des médicaments, de courtes périodes de repos ou des périodes d'exercice.</li> <li>• L'employeur a le droit de demander par écrit qu'un employé lui fournisse un <b>certificat</b> délivré par un <b>professionnel de la santé</b> précisant la durée et la fréquence des pauses, conformément aux politiques et protocoles applicables.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En vertu du Code, un <b>professionnel de la santé s'entend d'</b>« une personne légalement autorisée en vertu de la loi d'une province à fournir des services de santé au lieu où elle les fournit ». Le terme « professionnel de la santé » n'englobe pas uniquement les médecins, mais également d'autres professionnels de la santé.</li> <li>• Il y aurait lieu de revoir les politiques pour s'assurer que des processus adéquats sont en place afin de savoir à quel moment une demande de certificat délivré par un professionnel de la santé doit être faite et qui paiera pour la délivrance de ce certificat.</li> </ul>



## Heures de travail et repos

Nouvelle disposition	<i>Code canadien du travail</i> , modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<b>Pauses pour allaitement</b> (Article 181.2)	<b>Employée syndiquée et non syndiquée</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'employée qui allaite a droit à des pauses <b>non rémunérées</b> qui lui sont nécessaires pour allaiter ou extraire son lait.</li></ul>	<b>Employée syndiquée et non syndiquée</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le Code ne permet pas spécifiquement aux employeurs de demander un certificat d'un professionnel de la santé pour ces cas.</li><li>• Les politiques devraient être révisées en conséquence pour tenir compte des pauses pour allaitement.</li></ul>



## Assouplissement des conditions d'emploi

Nouvelle disposition	<i>Code canadien du travail</i> , modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Demandes d'assouplissement des conditions d'emploi (Article 177.1)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois peut demander des changements aux conditions d'emploi suivantes :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le nombre d'heures qu'il doit travailler;</li> <li>b) son horaire de travail;</li> <li>c) son lieu de travail;</li> <li>d) toute condition d'emploi qui lui est applicable <b>et</b> prévue par règlement à une date ultérieure.</li> </ol> </li> <li>• Les demandes doivent être faites par écrit et doivent comprendre ce qui suit :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le nom de l'employé;</li> <li>b) la date de la demande;</li> <li>c) la description des changements aux conditions d'emploi demandés;</li> <li>d) la date de prise d'effet des changements et, si ceux-ci se veulent temporaires, celle à laquelle ils cesseraient d'avoir effet;</li> <li>e) une explication des répercussions qu'auraient, selon l'employé, les changements demandés pour l'employeur et de la manière dont l'employeur pourrait, selon l'employé, s'en accommoder;</li> <li>f) les renseignements prévus par règlement à une date ultérieure.</li> </ol> </li> <li>• Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui a légalement fait cette demande ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>• De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'une telle demande dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur devrait réviser toutes les politiques applicables en gardant les points suivants en tête :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– L'employeur a peu de marge pour refuser la demande de l'employé ou y faire droit partiellement.</li> <li>– L'employeur doit évaluer les demandes au cas par cas de bonne foi et ne peut refuser automatiquement une demande. L'employeur doit donner par écrit les raisons d'un refus total ou partiel de la demande de l'employé.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Employé non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'employeur fait droit à la demande en tout ou en partie, il peut modifier les modalités d'emploi de l'employé.</li> </ul> <p><b>Employé syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un employeur ne peut faire droit à la demande de l'employé si une modification aux modalités d'emploi qui en découleraient entrerait en conflit avec les modalités d'une convention collective, sauf si l'employeur et le syndicat en conviennent mutuellement par écrit.</li> </ul>



## Assouplissement des conditions d'emploi

Nouvelle disposition	<i>Code canadien du travail</i> , modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Demandes d'assouplissement des conditions d'emploi (Article 177.1)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur ne peut rejeter une demande que pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) les changements entraîneraient des frais additionnels qui représenteraient un fardeau pour l'employeur;</li> <li>b) les changements auraient un effet préjudiciable sur la qualité ou la quantité de travail dans l'établissement de l'employeur;</li> <li>c) les changements auraient un effet préjudiciable sur la capacité de répondre à la demande des clients ou tout autre aspect de la performance;</li> <li>d) l'employeur n'est pas en mesure d'embaucher du personnel additionnel ou d'ajuster le travail des employés actuels pour répondre aux changements demandés;</li> <li>e) il n'y aurait pas assez de travail pour l'employé si les changements demandés étaient consentis;</li> <li>f) toute raison prévue par règlement à une date ultérieure.</li> </ul> </li> <li>• L'employeur doit donner à l'employé un avis écrit de sa décision dans <b>les 30 jours suivant la réception</b> de sa demande.</li> <li>• L'article 177.1 n'a pas pour effet de restreindre toute obligation d'adaptation que pourrait avoir l'employeur à l'égard des employés sous le régime d'autres lois fédérales.</li> </ul>	



# Congé annuel

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congés annuels bonifiés</b> (Articles 184 et 184.1, paragraphe 185b) et articles 187.1 et 187.2)</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé a maintenant droit aux congés annuels rémunérés suivants :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Une année de service ininterrompu</b> = congé annuel <b>rémunéré de deux semaines à 4 %</b> des revenus bruts;</li> <li>b) <b>Cinq années de service ininterrompu</b> = congé annuel <b>rémunéré de trois semaines à 6 %</b> des revenus bruts;</li> <li>c) <b>Dix années de service ininterrompu</b> = congé annuel <b>rémunéré de quatre semaines à 8 %</b> des revenus bruts.</li> </ol> </li> <li>• L'employé prend son congé annuel<sup>5</sup> i) <b>en une seule période</b> ou, ii) si l'employé en fait la demande par écrit à son employeur et si celui-ci l'approuve par écrit, <b>en plusieurs périodes</b>.</li> <li>• L'employé peut interrompre ou reporter son congé annuel pour prendre un congé sans solde, sous réserve de certaines conditions et exigences en matière de préavis. Dans un tel cas, l'employé doit remettre à l'employeur un préavis d'interruption avant l'interruption ou dans les meilleurs délais possible après celle-ci et préciser s'il entend reprendre son congé annuel immédiatement après le congé sans solde.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur peut faire droit à la demande de prendre le congé en une seule période en tout ou en partie.</li> <li>• Évaluer les exigences liées à l'exploitation et élaborer des politiques pour les demandes de congés annuels sur plusieurs périodes</li> </ul>

<sup>5</sup> Voir la Division IV à la partie III du Code, qui prévoit le congé annuel en vertu de la loi.



## Congés rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour les victimes de violence familiale</b> (Article 206.7 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2) et 209.3(2))</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé qui est i) <b>victime de violence familiale</b> ou ii) <b>le parent d'un enfant qui en est victime</b> a droit, par année civile, à un congé <b>d'au plus dix jours</b>.</li> <li>• Sur ces dix jours, si l'employé travaille pour l'employeur <b>sans interruption depuis au moins trois mois</b>, les <b>cinq premiers jours</b> du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail. À toutes les fins, l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.</li> <li>• <b>L'employé à temps partiel et temporaire/occasionnel</b> a également droit à ce congé. La période du congé et les jours payés ne sont pas calculés au prorata. Les jours de congé payés pour l'employé à temps partiel et l'employé temporaire sont prévus par règlement et seront établis en calculant la moyenne du salaire quotidien pendant la période de vingt jours précédant les jours où les congés ont été pris. Pour l'année 2019, tous les employés auront droit à la pleine période de congé.</li> <li>• L'employé peut prendre le congé <b>en une ou plusieurs périodes</b>.</li> <li>• L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une <b>durée minimale d'une journée</b>.</li> <li>• L'employé a droit de prendre un congé pour les raisons suivantes :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;</li> <li>b) obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;</li> <li>c) obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La violence familiale peut se manifester sous diverses formes, notamment physique, sexuelle, émotionnelle/psychologique, sous forme d'abus financier ainsi que de négligence par des membres de la famille ou des partenaires intimes. Elle peut comprendre un acte de violence isolé ou plusieurs actes qui créent un cycle de violence.</li> <li>• Revoir les politiques pour permettre aux employés de prendre des congés pour violence familiale aux fins énoncées dans le Code, pour <b>un total de 10 jours par année civile, les cinq premiers jours étant payés</b> pour certains employés.</li> <li>• L'employé est tenu de remettre à l'employeur, dans les meilleurs délais, un <b>préavis écrit</b> précisant les motifs du congé et la durée du congé qu'il entend prendre ou modifier.</li> <li>• Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder l'employé ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard parce qu'il a légalement demandé un congé.</li> <li>• De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'un refus légal de l'employé d'effectuer des heures supplémentaires dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> <li>• L'employeur devrait également examiner ce qui suit au moment de revoir ses politiques :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En vertu du Code, un « <b>enfant</b> » s'entend d'« une personne âgée de moins de dix-huit ans ».</li> <li>b) En vertu du Code, un « <b>parent</b> » s'entend d'une « personne qui, en droit, est le père ou la mère d'un enfant (y compris adoptif), s'en est vu confier la garde ou, au Québec, est titulaire de l'autorité parentale sur lui ou en est le tuteur à la personne, ou à qui il est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où elle réside ».</li> </ol> </li> </ul>



## Congés rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour les victimes de violence familiale</b> (Article 206.7 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2) et 209.3(2))</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>d) déménager de façon temporaire ou permanente;</li> <li>e) obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou participer à de telles instances; ou</li> <li>f) prendre toute mesure prévue par règlement à une date ultérieure.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé qui est <b>accusé d'une infraction en lien</b> avec l'acte de violence familiale <b>n'a pas droit</b> à un congé aux termes de cette disposition si les motifs invoqués pour ce congé sont liés à cet acte de violence.</li> <li>• De même, lorsque les circonstances permettent de tenir pour <b>probable</b> que l'employé a commis un acte de violence familiale, il <b>n'a pas droit</b> de prendre un congé pour violence familiale si les motifs invoqués pour ce congé sont liés à cet acte de violence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) En vertu du Code, l'employeur peut, par écrit et au plus tard <b>quinze jours</b> après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des <b>documents justificatifs</b> concernant les raisons du congé.</li> <li>d) Cependant, l'employé n'est tenu de fournir à l'employeur les documents demandés que s'il lui est <b>raisonnablement possible</b> dans la pratique de les obtenir et de les fournir.</li> <li>e) Les politiques devraient être mises à jour en conséquence pour établir le traitement des demandes de documents justificatifs faites par l'employeur et l'information que devrait contenir ces documents.</li> </ul>

## Congés rémunérés



Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé personnel</b> (Article 206.6 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2) et 209.3(2))</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé a droit, par année civile, à un congé personnel d'au plus <b>cinq jours</b>.</li> <li>• Sur ces cinq jours, si l'employé travaille pour l'employeur <b>sans interruption depuis au moins trois mois</b>, les <b>trois premiers jours</b> du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail. À toutes les fins, l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.</li> <li>• <b>L'employé à temps partiel et temporaire/occasionnel</b> a également droit à ce congé. La période du congé et les jours payés ne sont pas calculés au prorata.</li> <li>• Les jours de congé payés pour l'employé à temps partiel et l'employé temporaire sont prévus par règlement et seront établis en calculant la moyenne du salaire quotidien pendant la période de vingt jours précédant le premier jour du congé. Pour l'année 2019, tous les employés auront droit à la pleine période de congé.</li> <li>• L'employé peut prendre le congé <b>en une ou plusieurs périodes</b>.</li> <li>• L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une <b>durée minimale d'une journée</b>.</li> <li>• Ce congé vise à permettre à l'employé de faire ce qui suit :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) traiter sa maladie ou sa blessure;</li> <li>b) exécuter des obligations liées à la santé ou aux soins d'un des membres de sa famille;</li> <li>c) exécuter des responsabilités liées à l'éducation de membres de sa famille<sup>6</sup> qui ont moins de 18 ans;</li> <li>d) s'occuper de questions urgentes le touchant ou touchant des membres de sa famille;</li> </ol> </li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les politiques afin de s'assurer que les exigences en matière de congé personnel sont supérieures ou égales aux minimums prévus par la loi. Si l'employeur offre déjà des congés personnels payés, préciser s'ils comprennent les modifications prévues dans le Code ou s'ils s'y ajoutent.</li> <li>• L'employeur peut demander, par écrit, que l'employé lui <b>fournisse des documents</b> précisant les motifs du congé dans les <b>15 jours</b> suivant son retour au travail. Les politiques devraient donc être mises à jour pour tenir compte de ces processus concernant les demandes de documents faites par l'employeur.</li> <li>• Si l'employé a déjà pris cinq jours de congé personnel rémunérés pour les motifs prévus au Code concernant les congés personnels, l'employé n'a pas droit à un congé additionnel pendant la même année civile. Le même principe s'appliquerait si l'employé avait pris trois jours de congé rémunéré et deux jours sans solde.</li> <li>• Les <b>exemples suivants, fournis par le Programme du travail du gouvernement, ne seraient pas</b> admissibles à titre de responsabilités liées à l'éducation :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) assister à un spectacle scolaire;</li> <li>b) accompagner un enfant à une activité récréative ou à une excursion scolaire;</li> <li>c) accompagner un enfant plus âgé à sa première journée d'école;</li> <li>d) amener un enfant à une activité artistique ou sportive communautaire;</li> <li>e) aider un membre de la famille à étudier pour un examen<sup>7</sup>.</li> </ol> </li> </ul>

<sup>6</sup> Le Code accorde un pouvoir réglementaire au gouverneur en conseil pour désigner les personnes qui sont des membres de la famille de l'employé. Aucun règlement n'a encore été adopté à ce sujet.

<sup>7</sup> Notez que les exemples fournis dans cette section ne constituent pas une liste exhaustive des activités non admissibles aux termes du Code. Pour toute question précise concernant des scénarios fondés sur des faits, l'employeur devrait consulter les avocats dont le nom figure dans la section « Personnes-ressources » à la fin du présent document.



## Congés rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé personnel</b> (Article 206.6 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2) et 209.3(2))</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>e) assister à sa cérémonie de citoyenneté en vertu de la <i>Loi sur la citoyenneté</i>;</li> <li>f) tout autre motif prévu par règlement à une date ultérieure.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé est tenu de remettre à l'employeur, dans les meilleurs délais, <b>un préavis écrit</b> précisant les <b>motifs</b> du congé et la <b>durée</b> du congé qu'il entend prendre ou modifier.</li> <li>• Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui a légalement demandé un congé ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>• De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'une demande légale de congé d'un employé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les employés ne sont tenus de fournir les documents justificatifs que s'il est <b>raisonnablement possible</b> en pratique pour l'employé de les obtenir et de les remettre à l'employeur.</li> <li>• Les <b>exemples suivants, fournis par le Programme du travail du gouvernement, ne seraient pas</b> admissibles à titre de responsabilités liées à la santé ou à des soins :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) assister à une réunion de famille;</li> <li>b) promener le chien, faire les courses ou arroser les plantes d'un membre de la famille;</li> <li>c) aider un membre de la famille à préparer son mariage;</li> <li>d) s'occuper de questions juridiques non urgentes (par ex. testament, procuration, ordonnance de ne pas réanimer) pour un membre de la famille;</li> <li>e) cueillir le courrier, aller à la banque, payer des factures d'un membre de la famille.</li> </ul> </li> </ul>



## Congés rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé de décès bonifié (Article 210)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employé a droit à un congé de décès d'au plus cinq jours qui doit être pris entre la date du décès du <b>proche parent</b> et six semaines après la date des funérailles du proche parent, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard<sup>8</sup>.</li> <li>Sur ces cinq jours, si l'employé travaille pour l'employeur <b>sans interruption depuis au moins trois mois</b>, les <b>trois premiers jours</b> du congé lui sont <b>payés</b> au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail. À toutes les fins, l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.</li> <li><b>L'employé à temps partiel et temporaire/occasionnel</b> a également droit à ce congé.</li> <li>La période du congé et les jours payés ne sont pas calculés au prorata. Les jours de congé payés pour l'employé à temps partiel et l'employé temporaire sont prévus par règlement et seront établis en calculant la moyenne du salaire quotidien pendant la période de vingt jours précédant les jours où les congés ont été pris. Pour l'année 2019, tous les employés auront droit à la pleine période de congé.</li> <li>L'employé peut demander une prolongation du congé de décès. Si l'employeur accepte, il doit le faire par écrit.</li> <li>Le congé de décès peut être pris <b>en une ou deux périodes</b>.</li> <li>L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une <b>durée minimale d'une journée</b>.</li> <li>L'employé doit <b>remettre à l'employeur</b>, dans les meilleurs délais, <b>un préavis écrit</b> précisant la date de début et la durée de toute période du congé.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir les politiques afin de permettre aux employés de prendre un congé de décès, comme il est énoncé dans le Code, d'un maximum de <b>cinq jours par année civile, les trois premiers jours étant rémunérés</b> pour certains employés.</li> <li>Il est à noter que le Code n'autorise pas explicitement l'employeur à exiger des documents justifiant les motifs du congé de décès.</li> <li>De même, à l'heure actuelle, le Code n'exige pas que l'employé fournisse une preuve du motif du congé de décès.</li> <li>En vertu du <i>Règlement du Canada sur les normes du travail</i>, notez qu'un « <b>proche parent</b> » de l'employé se limite aux personnes suivantes :             <ol style="list-style-type: none"> <li>son époux ou conjoint de fait<sup>9</sup>;</li> <li>son père ou sa mère ou leur époux ou conjoint de fait;</li> <li>ses enfants ou ceux de son époux ou conjoint de fait;</li> <li>ses petits-enfants;</li> <li>ses frères et sœurs;</li> <li>son grand-père ou sa grand-mère;</li> <li>le père ou la mère de son époux ou conjoint de fait, ou de leur époux ou conjoint de fait;</li> <li>tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez lui ou chez qui il réside de façon permanente.</li> </ol> </li> </ul>

<sup>8</sup> Le Code accorde un pouvoir réglementaire au gouverneur en conseil pour désigner les personnes qui sont des membres de la famille de l'employé.

<sup>9</sup> Aux termes de cette disposition, « conjoint de fait » s'entend de « la personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an, ou qui vivait ainsi avec lui depuis au moins un an au moment du décès du particulier ».



## Congés non rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour fonction judiciaire</b> (Article 206.9 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2), 207.3(3), 207.3(4) et 209.3(2))</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employé a droit à un congé non rémunéré pour participer à une procédure judiciaire aux fins suivantes :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) à titre de témoin,</li> <li>b) à titre de juré; <b>ou</b></li> <li>c) à titre de candidat à un processus de sélection des jurés.</li> </ol> </li> <li>• L'employé est tenu de remettre à l'employeur, dans les meilleurs délais, un <b>préavis écrit</b> précisant les <b>motifs</b> du congé et la <b>durée</b> du congé qu'il entend prendre ou modifier.</li> <li>• Si la durée du congé dépasse quatre semaines, l'employé informe l'employeur de toute modification par un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf s'il n'est pas possible de le faire pour un <b>motif valable</b>.</li> <li>• L'employeur <b>peut exiger que l'employé lui fournisse les documents justificatifs</b> concernant les raisons du congé et de toute modification de la durée du congé qu'il entend prendre.</li> <li>• <b>L'employé à temps partiel et temporaire/occasionnel</b> a également droit à ce congé.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les politiques afin de permettre aux employés de prendre un congé pour fonction judiciaire, comme il est énoncé dans le Code, tout en tenant compte des dispositions en matière de <b>préavis</b> et de <b>documents justificatifs</b> du Code.</li> <li>• Songer à voir ce qui doit être fait concernant les montants qui pourraient être payés pour participer à des procédures judiciaires.</li> <li>• Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui a légalement demandé un congé ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>• De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'une demande légale de congé d'un employé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> </ul>



## Congés non rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour une employée enceinte ou allaitant</b> (Articles 205.1 et 205.2)</p>	<p><b>Employée syndiquée et non syndiquée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employée enceinte ou allaitant a droit à un congé non rémunéré pendant la période qui va du début de la grossesse <b>jusqu'à la 24<sup>e</sup> semaine</b> suivant l'accouchement.</li> <li>• Ce congé est distinct du congé de maternité ou du congé parental.</li> <li>• L'employée doit remettre à l'employeur un <b>certificat</b> émis par un <b>professionnel de la santé choisi par elle</b> i) indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et ii) donnant la durée prévue de cette incapacité.</li> <li>• L'employée en congé doit remettre à l'employeur un <b>préavis écrit d'au moins deux semaines</b> faisant état de :             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) toute modification de la durée prévue du risque indiquée sur le certificat; <b>ou</b></li> <li>b) l'incapacité de travailler, comme en fait état le certificat.</li> </ul> </li> <li>• Dans les deux cas susmentionnés, l'employée doit remettre à l'employeur un nouveau certificat médical joint au préavis écrit.</li> <li>• Cependant, l'employée n'est pas tenue de remettre un préavis s'il existe un <b>motif valable</b> qu'elle ne peut donner.</li> <li>• <b>L'employée à temps partiel et temporaire/occasionnelle</b> a également droit à ce congé.</li> </ul>	<p><b>Employée syndiquée et non syndiquée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les politiques afin de permettre aux employées de remettre les documents d'un professionnel de la santé. Rappelez-vous que l'employeur peut exiger un certificat justifiant l'absence, mais que les employées ont droit d'en fournir un de tout <b>professionnel de la santé au sens du Code</b>.</li> <li>• En vertu du Code, un <b>professionnel de la santé s'entend d'</b>« une personne légalement autorisée en vertu de la loi d'une province à fournir des services de santé au lieu où elle les fournit ». Le terme « professionnel de la santé » n'englobe pas uniquement les médecins, mais également d'autres professionnels de la santé.</li> </ul>



## Congés non rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour pratiques autochtones traditionnelles</b> (Article 206.8 et paragraphes 207.3(1), 207.3(2) et 209.3(2))</p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'employé qui est un autochtone</b> et qui travaille pour un employeur <b>sans interruption depuis au moins trois mois</b> a droit, par année civile, à un congé non rémunéré d'au plus <b>cinq jours</b> pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle.</li> <li>• En vertu du Code, « autochtone » s'entend « d'un Indien, d'un Inuit ou d'un Métis ».</li> <li>• Le congé pour pratiques autochtones traditionnelles peut être pris <b>en une ou plusieurs périodes</b>.</li> <li>• L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une <b>durée minimale d'une journée</b>.</li> <li>• L'employé peut prendre ce congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la chasse;</li> <li>b) la pêche;</li> <li>c) la récolte ou la cueillette;</li> <li>d) toute pratique qui sera prévue par règlement à une date ultérieure.</li> </ul> </li> <li>• L'employé est tenu de remettre à l'employeur, dans les meilleurs délais, un <b>préavis écrit</b> faisant état des <b>motifs</b> du congé et de la <b>durée</b> du congé qu'il entend prendre, ou modifier.</li> <li>• L'employé qui est en congé pour pratiques autochtones traditionnelles remet à l'employeur, dans les meilleurs délais, un <b>préavis écrit</b> de toute <b>modification de la durée</b> du congé qu'il entend prendre.</li> <li>• Dans les <b>quinze jours</b> suivant le retour au travail de l'employé, l'employeur peut exiger par écrit des documents justificatifs précisant que l'employé a le statut d'autochtone. L'employé fournit les documents justificatifs seulement s'il est raisonnablement possible en pratique pour lui de les obtenir.</li> <li>• <b>L'employé à temps partiel et temporaire/occasionnel</b> a également droit à ce congé.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir les <b>politiques</b> pour permettre aux employés de prendre un congé pour pratiques autochtones traditionnelles.</li> </ul>



## Congés non rémunérés

Nouvelle disposition	Code canadien du travail, modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour raisons médicales (Article 239)</b></p>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employé peut s'absenter du travail pendant au plus <b>dix-sept semaines</b> en raison :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>d'une maladie ou d'une blessure;</li> <li>d'un don d'organe ou de tissu; ou</li> <li>d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail.</li> </ol> </li> <li>L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé pour raisons médicales de <b>trois jours ou plus</b> lui remette un <b>certificat</b> délivré par un <b>professionnel de la santé</b> attestant de son incapacité à travailler pour la période en question.</li> <li>L'employé n'est plus tenu d'avoir travaillé pendant une période sans interruption avant de prendre un congé pour raisons médicales.</li> <li>L'employé doit remettre à l'employeur un préavis<sup>10</sup> de <b>quatre semaines</b> précisant i) la date <b>et</b> ii) la durée prévues du congé.</li> </ul> <p><b>Exceptions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Toutefois, le préavis de quatre semaines ne s'applique pas s'il existe un <b>motif valable</b> pour lequel l'employé ne peut pas donner le préavis. Dans ce cas, l'employé est tout de même tenu d'informer l'employeur par écrit <b>dans les meilleurs délais</b>.</li> <li>L'employé est tenu de remettre à l'employeur, <b>dans les meilleurs délais</b>, un <b>préavis écrit de toute modification de la durée</b> de son congé pour raisons médicales.</li> </ul>	<p><b>Employé syndiqué et non syndiqué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur ne peut exiger un certificat d'un <b>professionnel de la santé</b> que si un employé prend trois jours de congé pour raisons médicales ou plus.</li> <li>En vertu du Code, un <b>professionnel de la santé s'entend d'</b>« une personne légalement autorisée en vertu de la loi d'une province à fournir des services de santé au lieu où elle les fournit ». Le terme « professionnel de la santé » n'englobe pas uniquement les médecins, mais également d'autres professionnels de la santé.</li> <li>Il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'un congé pour raisons médicales ou d'une intention de prendre un tel congé dans ses décisions en matière d'avancement et de formation.</li> <li>Il est <b>interdit</b> à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé qui a légalement demandé un congé ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard.</li> <li>De même, il est <b>interdit</b> à l'employeur de tenir compte d'une demande légale de congé d'un employé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.</li> <li>Toutefois, l'employeur peut l'affecter à un poste différent, régi par des modalités d'emploi différentes, si après le congé pour absence médicale, l'employé est incapable d'exécuter le travail relié au poste occupé avant son congé.</li> </ul>

10 La période de quatre semaines débute quatre semaines avant la date à laquelle l'employé entend commencer son congé.



## Congés non rémunérés

Nouvelle disposition	<i>Code canadien du travail</i> , modifications à la partie III	Points importants à retenir pour les employeurs
<p><b>Congé pour raisons médicales</b> (Article 239)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant son congé, l'employé qui remet une <b>demande écrite</b> a le droit d'être informé, par écrit, de toutes possibilités d'emploi, de promotion ou de formation qui se présentent et auxquelles il est admissible. Plus précisément, si cette demande est faite par l'employé et reçue par l'employeur, il <b>incombe à l'employeur</b> de s'assurer que cette information est fournie par écrit à l'employé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant son congé, les <b>régimes de retraite, de soins de santé et d'invalidité</b>, ainsi que l'<b>ancienneté</b>, ont cours pendant toute la période.</li> <li>• <b>Si des cotisations de l'employé sont requises</b> pour avoir droit aux régimes de retraite, de soins de santé et d'invalidité, il incombe à l'employé, dans un délai raisonnable, de payer ces cotisations pour la période de son congé pour raisons médicales, sauf si, au début de son absence ou dans un délai raisonnable par la suite, l'employé avise l'employeur de son intention de mettre fin à ses cotisations pendant cette période.</li> <li>• <b>Si l'employeur verse des cotisations</b> aux régimes de retraite, de soins de santé et d'invalidité, il doit le faire pendant le congé pour raisons médicales de l'employé, au moins dans la même proportion que si l'employé n'était pas absent. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de le faire si l'employé ne verse pas ses cotisations, le cas échéant, dans un délai raisonnable.</li> </ul>

## Personnes-ressources

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

### Échelle mondiale



**Richard J. Charney**  
Chef mondial du droit de l'emploi et du travail  
+1 416 216 1867  
richard.charney@nortonrosefulbright.com

### Échelle nationale



**Pierre Hébert**  
Administrateur à l'échelle nationale du droit  
de l'emploi et du travail  
+1 514 847 4474  
pierre.hebert@nortonrosefulbright.com

### Toronto



**Daniel R. McDonald**  
Associé  
+1 416 216 2965  
daniel.mcdonald@nortonrosefulbright.com

### Ottawa



**Heather Cameron**  
Avocate senior  
+1 613 780 8627  
heather.cameron@nortonrosefulbright.com

### Montréal



**Patrick Galizia**  
Associé  
+1 514 847 4736  
patrick.galizia@nortonrosefulbright.com

### Québec



**Jean-Sébastien Cloutier**  
Associé  
+1 418 640 5046  
jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com

### Calgary



**Correna Jones**  
Associée  
+1 403 267 8378  
correna.jones@nortonrosefulbright.com

### Vancouver



**Taryn Mackie**  
Associée  
+1 604 641 4877  
taryn.mackie@nortonrosefulbright.com

---

Nous tenons à remercier nos collègues suivants pour leur contribution à la rédaction de ce guide :

**Stéphane Erickson**, **Natasha Hyppolite** et **Russell Groves**

## Norton Rose Fulbright

Norton Rose Fulbright est un cabinet d'avocats mondial. Nous offrons une gamme complète de services juridiques d'affaires aux plus importantes sociétés et institutions financières du monde. Nous comptons au-delà de 4 000 avocats et autres membres du personnel juridique en poste dans plus de 50 villes partout en Europe, aux États-Unis, au Canada, en Amérique latine, en Asie, en Australie, en Afrique et au Moyen-Orient.

Reconnus pour notre approche sectorielle, nous possédons une grande expertise dans tous les principaux secteurs : les institutions financières; l'énergie; les infrastructures, les mines et les matières premières; le transport; la technologie et l'innovation; ainsi que les sciences de la vie et les soins de santé. Grâce à notre groupe mondial Services-conseils-risques, nous mettons à profit notre expérience sectorielle et la jumelons à notre connaissance des enjeux en matière de droit, de réglementation, de conformité et de gouvernance afin de fournir à nos clients des solutions pratiques aux risques juridiques et réglementaires auxquels leurs entreprises font face.

Où que nous soyons, nous exerçons nos activités dans le respect de nos principes d'affaires internationaux, qui s'articulent autour de la qualité, de l'unité et de l'intégrité. Nous visons à offrir des services juridiques correspondant aux plus hautes normes qui soient dans chacun de nos bureaux et à maintenir ce niveau de qualité à tous les points de contact.

Le Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse, aide à coordonner les activités des membres de Norton Rose Fulbright, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients. Norton Rose Fulbright compte des bureaux dans plus de 50 villes dans le monde, notamment à Londres, Houston, New York, Toronto, Mexico, Hong Kong, Sydney et Johannesburg. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter [nortonrosefulbright.com/ca/fr/notes\\_juridiques\\_et\\_avis\\_de\\_non-responsabilite/norton-rose-fulbright/](http://nortonrosefulbright.com/ca/fr/notes_juridiques_et_avis_de_non-responsabilite/norton-rose-fulbright/).

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.