



Partie III du Code canadien du travail

Congés



Champs d'application

LES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES S'APPLIQUENT AUX :

employés à temps plein et à temps partiel*

employés saisonniers, temporaires et occasionnels

TRAVAILLANT DANS

LES INDUSTRIES ET ENTREPRISES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE COMPRENNENT :

LE TRANSPORT INTERPROVINCIAL ET INTERNATIONAL

LES ENTREPRISES DE TRANSPORT FERROVIAIRE

LES ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER - CAMIONS ET AUTOBUS

LES AÉROPORTS, AÉRONEFS, LIGNES DE TRANSPORT AÉRIEN ET OPÉRATIONS AÉRIENNES

LES SERVICES DE NAVIGATION ET DE TRANSPORT MARITIME, SERVICE PORTUAIRES ET D'ENTRETIEN DES COURS D'EAU

LES TRAVERSIS, TUNNELS, CANAUX ET PONTS

LES PIPELINES - HUILE ET GAZ



GRAINS



LES ÉLÉVATEURS À GRAINS ET LES MEUNERIES
LES ENTREPÔTS D'ALIMENTS POUR ANIMAUX ET LES USINES DE NETTOYAGE DES SEMENCES

BANCAIRE



EX : BANQUE DU CANADA

URANIUM



LES ACTIVITÉS D'EXTRACTION ET DE TRANSFORMATION DE L'URANIUM
LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE ATOMIQUE

TÉLÉCOMMUNICATIONS ET DIFFUSION



STATIONS DE RADIODIFFUSION, STATIONS DE TÉLÉVISION, TÉLÉPHONIE ET INTERNET

SOCIÉTÉS D'ÉTAT FÉDÉRALES



EX : SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES ET SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

CONSEILS DE BANDES DES PREMIÈRES NATIONS



CERTAINS SERVICES COMMUNAUTAIRES DANS LES RÉSERVES

LE SAVIEZ-VOUS?

APPROXIMATIVEMENT
18 000
EMPLOYEURS

ET

APPROXIMATIVEMENT
900 000
EMPLOYÉS

(6 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE)

ASSUJETTIS AUX NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES



* Cela inclut les travailleurs syndiqués et les travailleurs étrangers temporaires dans les industries et entreprises sous réglementation fédérale.

Objet et champs d'application

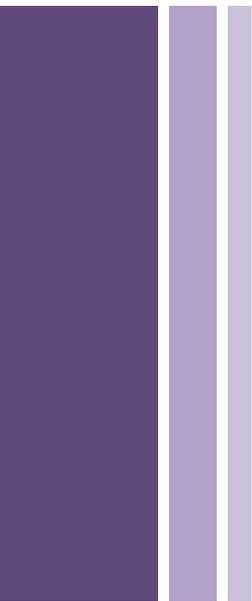
- Objectif principal :
 - Établir et protéger les droits des travailleurs et des travailleuses à des conditions d'emploi justes et équitables
- Les normes s'appliquent :
 - quand il existe une relation employé-employeur
 - peu importe les autres lois, coutumes, contrats ou arrangements
 - aux stagiaires et stagiaires aux études
 - aux emplois à temps partiel ou à temps plein, aux emplois saisonniers, permanents ou occasionnels ainsi qu'aux emplois des travailleurs étrangers temporaires



Âge minimum : emploi de personnes âgées de moins de 18 ans

- Les employeurs peuvent employer des personnes de moins de 18 ans aux conditions suivantes:
 - l'employé, stagiaire ou stagiaire aux études n'est pas obligé de fréquenter un établissement scolaire aux termes de la loi provinciale
 - le travail ne se fait pas sous terre ou dans une mine
 - le travail ne se fait pas dans un endroit où il leur est interdit d'être employé ou de pénétrer en vertu du *Règlement de 2013 sur les explosifs*
 - l'employé, stagiaire ou stagiaire aux études ne travaille pas dans le domaine de l'énergie nucléaire au sens de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaire*
 - il ne leur est pas interdit d'effectuer le travail en vertu de la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada*
 - le travail ne risque pas d'être dangereux pour leur santé ou leur sécurité
 - elles ne travaillent pas entre 23 h et 6 h





Congés pour raisons médicales

Congé pour raisons médicales

- Jusqu'à 27 semaines de congé non payé en raisons:
 - a) de sa maladie ou de sa blessure;
 - b) d'un don d'organe ou de tissu;
 - c) d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail;
 - d) mise en quarantaine de l'employé
- À la demande de l'employeur :
 - L'employé/stagiaire doit fournir un certificat médical dans les 15 jours qui suivent son retour au travail
- L'employeur ne peut pas congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé(e)/stagiaire ou prendre des mesures disciplinaires à son égard si l'employé(e)/stagiaire s'absente pour des raisons médicales



Congé payé pour raisons médicales

- **Maximum de dix jours par année**
 - après trente jours de travail sans interruption pour l'employeur, trois jours de congé payé pour raisons médicales
 - après l'expiration de cette période de trente jours, au début de chaque mois suivant un mois durant lequel il a travaillé sans interruption pour lui, un jour de congé



Congé payé pour raisons médicales

Certificat médical

- L'employeur peut demander un certificat médical si le congé est de cinq jours ou plus
- L'employeur doit faire la demande par écrit au plus tard 15 jours après le retour au travail de l'employé.



Congé payé pour raisons médicales - Calculs

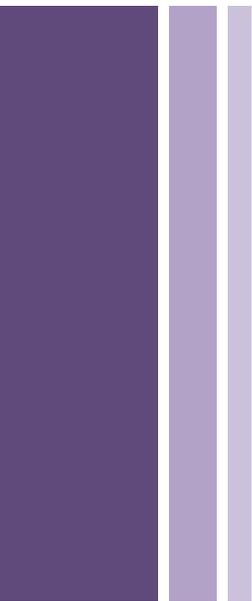
- Calculer l'indemnité de congé payé pour raisons médicales d'un employé dont le salaire varie?

*salaire des 20 jours travaillé immédiatement avant
le premier jour de congé, moins le temps supplémentaires*

20

- Le congé est pris en plusieurs périodes?
...même formule à appliquer à chaque période





Congé de décès

Congé de décès

- Après le décès d'un membre de la famille proche, soit :
 - l'époux ou l'épouse (y compris les conjoints de fait) ou le frère ou la sœur
 - l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe, que le couple soit marié ou qu'il vive en union libre)
 - le père ou la mère de l'employé(e) et l'époux ou l'épouse (ou le conjoint de fait ou la conjointe de fait) du père ou de la mère
 - le beau-père ou la belle-mère (y compris des conjoints de fait)
 - les grands-parents ou les petits-enfants
 - tout parent qui vit avec l'employé(e)

Suite



Congé de décès

- Jusqu'à 10 jours de congé
- Après trois mois d'emploi continu, les **trois premiers jours sont payés** (seulement employés et stagiaires)
- L'employé(e), stagiaire, ou stagiaire aux études :
 - doit informer son employeur par écrit, dès que possible, de la date de début du congé et de sa durée
- Le congé peut être pris :
 - à compter du jour où le décès survient jusqu'à six semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif,
 - en une ou deux périodes.



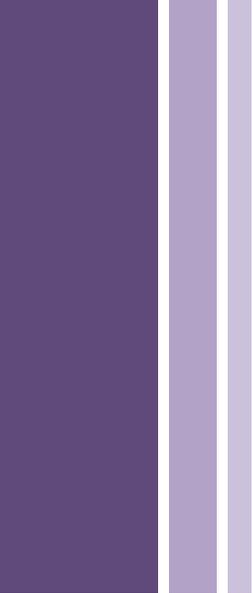
Congé de décès - Calculs

- Calculer l'indemnité de congé de décès d'un employé dont le salaire varie?

*salaire des 20 jours travaillé immédiatement avant
le premier jour de congé, moins le temps supplémentaires*
20

- Le congé est pris en 2 périodes?
...même formule à appliquer à chaque période





Congé de maternité, réaffectation et congé liés à la maternité et congé parental

Congé de maternité

- Jusqu'à 17 semaines de protection
- L'employée ou stagiaire doit :
 - présenter un certificat médical d'un professionnel de la santé
 - donner un préavis écrit de quatre semaines à l'employeur
- Le congé ne peut pas :
 - commencer plus tôt que 13 semaines avant la date de naissance (il peut être prolongé si la naissance n'a pas lieu au cours des 17 semaines prévues)
 - finir plus tard que 17 semaines après la date de naissance (sauf lorsque le congé est interrompu parce que l'enfant a été hospitalisé)



Congé de maternité – mesures de protection

- L'employeur ne peut pas congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée/stagiaire ou prendre des mesures disciplinaires envers elle :
 - parce qu'elle est enceinte
 - parce qu'elle a l'intention de prendre un congé en vertu de la présente section
- L'employeur ne peut pas tenir compte d'une grossesse ou d'un congé de maternité dans toute décision de ne pas promouvoir une employée/stagiaires ou de ne pas lui dispenser de formation



Congé de maternité – interruption

- L'employée peut interrompre son congé de maternité, avec le consentement écrit de l'employeur, et retourner temporairement au travail si l'enfant est hospitalisé.
 - La demande d'interruption de congé doit être présentée par écrit
 - Le congé peut être prolongé du nombre de semaines d'hospitalisation de l'enfant
 - Le congé doit prendre fin au plus tard 52 semaines après la date de la naissance
- L'employeur peut :
 - demander un certificat médical confirmant l'hospitalisation de l'enfant dans les 15 jours suivant le retour au travail de l'employée



Réaffectation et congé liés à la maternité

- L'employée/stagiaire qui est enceinte ou qui allaite peut demander la modification des fonctions de son poste ou une réaffectation
 - Un certificat médical indiquant que les fonctions courantes de l'emploi posent un risque pour la santé de l'employée/stagiaire ou de l'enfant est requis
 - Ce congé ou cette réaffectation est valide du début de la grossesse jusqu'à 24 semaines après la naissance
- Si l'employée est incapable de travailler, un congé doit lui être accordé :
 - congé non payé



Congé parental : jusqu'à 63 semaines

- L'employé(e) doit :
 - être le parent biologique ou adoptif
 - donner un préavis écrit de quatre semaines à l'employeur
- Le congé peut :
 - être pris à n'importe quel moment dans les 78 semaines suivant la naissance de l'enfant ou la date à laquelle la garde de l'enfant a été confiée au parent
 - être partagé si les deux parents travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale
- Cumul de congés : durée maximale
 - Durée maximale d'un congé de maternité et d'un congé parental cumulés : 78 semaines
 - Durée maximale d'un congé partagé entre deux employé(e)s/deux parents : (congé de maternité + congé parental) : 86 semaines



Congé parental : interruption

- Avec le consentement écrit de l'employeur, l'employé(e)/stagiaire peut interrompre son congé parental et reprendre temporairement le travail si l'enfant est hospitalisé
 - La demande d'interruption de congé doit être présentée par écrit
 - Le congé est prolongé en fonction du nombre de semaines d'hospitalisation de l'enfant
 - Le congé doit se terminer au plus tard 52 semaines après la date de naissance

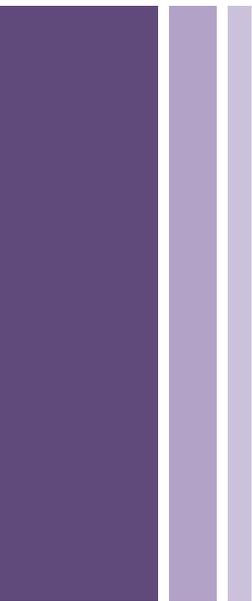
Suite



Congé parental : interruption

- Le congé parental peut être interrompu si l'employé(e) prend un autre genre de congé :
 - préavis de quatre semaines, à moins qu'il y ait une raison valable de ne pas le faire
 - les dispositions de préavis relatives à d'autres congés s'appliquent
 - le congé parental est repris une fois l'interruption terminée
 - l'employé/stagiaire informe l'employeur par écrit avant l'interruption ou dès que possible après le début de celui-ci
- Le congé doit se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance de l'enfant ou après que sa garde a été confiée à l'employé(e)



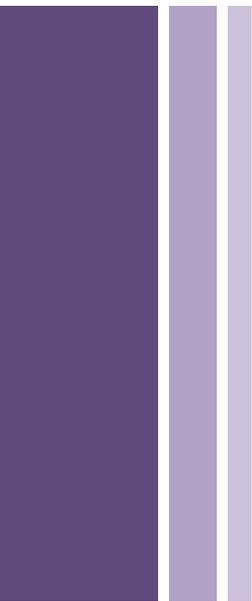


Congé de soignant

Congé de soignant

- Jusqu'à 28 semaines
- Tous les employés/stagiaires ont droit à un congé pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dont le risque de décès est important :
 - les congés peuvent être pris en tranches d'une durée minimale d'une semaine
- À la demande de l'employeur :
 - un certificat médical devra être présenté dans les 15 jours suivant le retour au travail
 - il peut s'agir d'un certificat émis par un professionnel de la santé
- Si la durée du congé change :
 - un avis écrit doit être présenté à l'employeur dès que possible





Congé en cas de maladie grave

Congé en cas de maladie grave d'un enfant

- Jusqu'à 37 semaines
- L'employé(e)/stagiaire doit :
 - être membre de la famille de l'enfant gravement malade
 - présenter un certificat d'un professionnel de la santé
 - donner dès que possible un avis écrit à l'employeur indiquant son intention de prendre un congé
- Le congé commence le premier jour de la semaine où le certificat est délivré ou le jour où le professionnel de la santé certifie que l'enfant est gravement malade
- Le congé prend fin au bout de 52 semaines ou le dernier jour de la semaine du décès de l'enfant



Congé en cas de maladie grave d'un adulte

- Jusqu'à 17 semaines
- L'employé(e)/stagiaire doit :
 - être membre de la famille de l'adulte gravement malade
 - présenter un certificat d'un professionnel de la santé
 - donner dès que possible un avis écrit à l'employeur indiquant son intention de prendre un congé
- Le congé commence le premier jour de la semaine où le certificat est délivré ou le jour où le professionnel de la santé certifie que l'adulte est gravement malade
- Le congé prend fin au bout de 52 semaines ou le dernier jour de la semaine du décès de l'adulte



Congé en cas de maladie grave : interruption

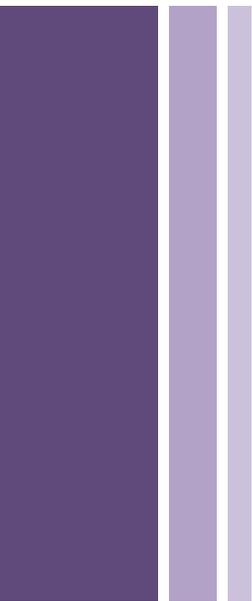
- L'employé(e)/stagiaire peut interrompre son congé en cas de maladie grave afin de prendre un congé pour raisons médicales ou un congé pour accident ou maladie professionnel
- Le congé en cas de maladie grave peut reprendre immédiatement après la fin de l'autre congé
 - il ne peut pas dépasser 52 semaines après le début du congé



Congé en cas de maladie grave : exigences en matière de préavis

- Dès que possible, l'employé(e)/stagiaire doit donner un avis écrit à l'employeur pour indiquer :
 - les raisons du congé et sa durée prévue
 - tout changement dans la durée du congé
 - un changement dans le type de congé
- L'employeur peut retarder le retour au travail d'une période d'au plus quatre semaines si la demande de réduction du congé présentée par l'employé(e)/stagiaire constitue un préavis de moins de quatre semaines.





Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

- Ce congé s'applique au décès ou à la disparition d'un enfant de moins de 25 ans résultant d'un crime, sauf si :
 - l'employé(e)/stagiaire est accusé(e) du crime
- L'employé(e)/stagiaire doit :
 - être considéré(e) comme le père ou la mère de l'enfant ou, s'est vu confier la garde ou, est titulaire de l'autorité parentale/ tuteur, ou que l'enfant lui ai été confié en vue d'adoption
 - à la demande de l'employeur, fournir des documents justificatifs



Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant

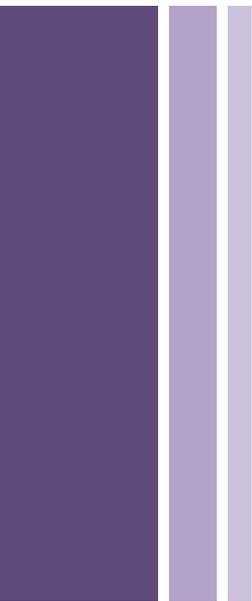
- Durée du congé :
 - jusqu'à 156 semaines en cas de décès de l'enfant ou en cas de disparition de l'enfant
 - le congé commence le jour du décès ou de la disparition
 - le congé prend fin le jour où les circonstances ne permettent plus de penser que le décès ou la disparition résulte probablement d'un crime
- Si, au cours de la période de 156 semaines :
 - l'enfant est retrouvé vivant : le congé prend fin 14 jours après le jour où l'enfant est retrouvé
 - l'enfant est retrouvé mort : le congé prend fin 156 semaines après le jour de la disparition



Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant : exigences en matière de préavis

- Dès que possible, l'employé(e)/stagiaire doit donner un avis écrit à l'employeur pour indiquer :
 - les raisons du congé et sa durée prévue
 - tout changement dans la durée du congé
 - un changement dans le type de congé
- L'employeur peut retarder le retour au travail d'une période d'au plus quatre semaines si la demande de réduction du congé présentée par l'employé(e)/stagiaire constitue un préavis de moins de quatre semaines.



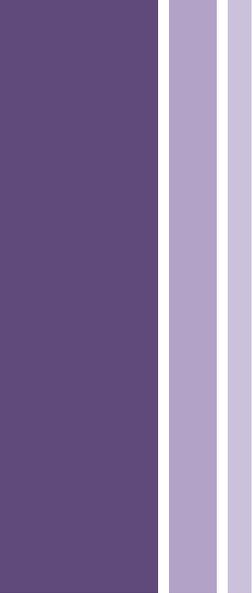


Congé pour les membres de la force de réserve

Congé pour les membres de la force de réserve

- L'employé(e)/stagiaire doit :
 - avoir travaillé pendant au moins trois mois sans interruption chez l'employeur
- Les congés pour les membres de la force de réserve ne peuvent pas dépasser 24 mois au cours d'une période de 60 mois :
 - jusqu'à 15 jours annuels d'entraînement et de formation pour acquérir des compétences militaires
 - le congé n'a pas de limite de temps lorsque les membres de la force de réserve participent à une opération désignée ou sont appelés
- L'employeur doit veiller à ce que l'employé(e)/stagiaire :
 - continue d'accumuler de l'ancienneté
 - soit réintégré(e) au même poste ou à un poste comparable à son retour



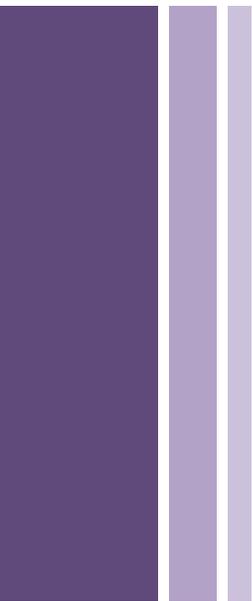


Accidents ou maladies professionnels

Accidents ou maladies professionnels

- L'employeur :
 - doit adhérer à la Commission des accidents du travail ou à un régime comparable
 - doit rappeler l'employé(e), stagiaire ou stagiaire aux études après son absence, dans la mesure du possible
 - peut confier des tâches différentes à l'employé(e), stagiaire ou stagiaire aux études qui n'est pas en mesure de reprendre son ancien travail
 - l'employeur ne peut pas congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé(e) ou prendre des mesures disciplinaires à son égard si l'employé(e) s'absente pour accidents ou maladie professionnels



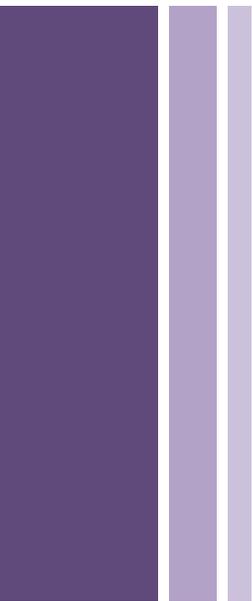


Régimes d'invalidité de longue durée

Régimes d'invalidité de longue durée

- Les employeurs qui ont des plans d'invalidité de longue durée sont tenus de les assurer
 - Les régimes autoassurés peuvent demeurer en place pour les employé(e)s/stagiaires qui ont reçu ou demandé des prestations avant le 1^{er} juillet 2014
- À la demande du Programme du travail, les employeurs qui offrent des prestations d'invalidité de longue durée doivent fournir la preuve que le régime est assuré





Congé personnel

Congé personnel

- Jusqu'à cinq jours de congés non payés par année :
 - après trois mois d'emploi sans interruption pour le même employeur, les trois premiers jours sont payés
- L'employeur :
 - peut demander à l'employé(e), stagiaires et stagiaires aux études de fournir des documents justificatifs concernant les motifs du congé jusqu'à 15 jours après son retour au travail
- L'employé(e), stagiaires et stagiaires aux études :
 - doit fournir des documents justificatifs à l'appui du congé, mais seulement si c'est possible de le faire dans la pratique
- Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.



Congé personnel

- L'employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour les raisons suivantes
 - s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
 - s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;
 - gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
 - assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*;
 - gérer toute autre situation prévue par règlement.



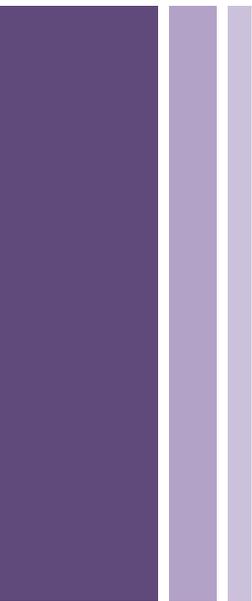
Congé personnel- Calculs

- Calculer l'indemnité de congé personnel d'un employé dont le salaire varie?

*salaire des 20 jours travaillé immédiatement avant
le premier jour de congé, moins le temps supplémentaires*
20

- Le congé est pris en plusieurs périodes?
...même formule à appliquer à chaque période





Congé pour les victimes de violence familiale

Congé pour les victimes de violence familiale

- Jusqu'à 10 jours de congé
 - après trois mois d'emploi sans interruption pour le même employeur, les cinq premiers jours sont payés (employés et stagiaires seulement)
- L'employé(e), stagiaire et stagiaire aux études doit :
 - être victime de violence familiale ou être le père ou la mère d'un enfant victime de violence familiale;
 - le plus tôt possible, informer l'employeur par écrit de la durée de ce congé;
 - le plus tôt possible, informer l'employeur par écrit si la durée du congé change;
 - à la demande de l'employeur, fournir des documents justificatifs s'il lui est possible dans la pratique de le faire.

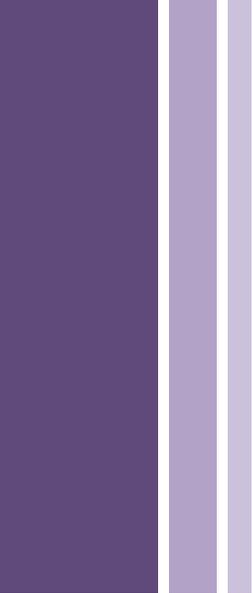
Suite



Congé pour les victimes de violence familiale

- L'employé(e), stagiaire et stagiaire aux études peut prendre un tel congé pour les motifs suivants :
 - obtenir des soins médicaux pour lui-même/elle-même ou pour son enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
 - obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
 - obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;
 - déménager de façon temporaire ou permanente;
 - 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;
 - prendre toute mesure prescrite par règlement.



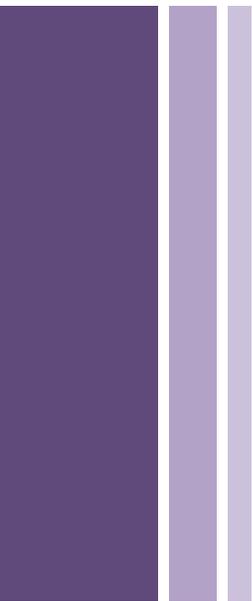


Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

- Jusqu'à cinq jours de congé non payé pour participer à une pratique autochtone traditionnelle, comme la pêche, la chasse, la récolte ou la cueillette ou toute pratique prévue par règlement
- Les employé(e)s, stagiaires et stagiaires aux études doivent :
 - être autochtones;
 - Avoir complété trois mois d'emploi sans interruption pour le même employeur;
 - à la demande de l'employeur, fournir des documents démontrant qu'ils sont autochtones jusqu'à 15 jours après leur retour au travail;
- Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.



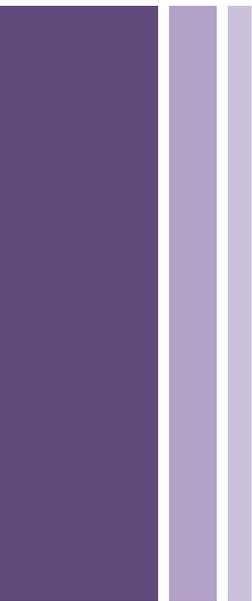


Congé pour fonctions judiciaires

Congé pour fonctions judiciaires

- Congé non payé de la durée nécessaire pour participer à une procédure judiciaire en tant que :
 - témoin
 - juré
 - candidat(e) à un processus de sélection des jurés
- L'employé(e)/stagiaire :
 - doit donner un avis écrit à l'employeur
 - doit fournir des documents à l'appui au besoin





Dispositions générales relatives aux congés

Dispositions générales relatives aux congés

- Pendant leur congé, les employé(e)s et stagiaires (s'il a lieu) ont les droits suivants :
 - voir leurs périodes d'absence prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité
 - reprendre leur poste après le congé ou s'il n'est pas disponible, se voir offrir un poste comparable comportant le même taux de rémunération et les mêmes avantages sociaux
 - sur demande écrite, être informé(e)s de toutes les possibilités d'emploi, de formation et de promotion qui se présentent pendant le congé et auxquelles ils ou elles peuvent être admissibles



Obligations et droits généraux en matière de congés : congé pour raisons médicales

- Pendant le congé pour raisons médicales, les employés doivent continuer de verser les cotisations nécessaires pour bénéficier des droits habituels aux prestations de retraite, de soins de santé et d'invalidité
 - L'employeur doit payer au moins la même proportion des cotisations que si l'employé(e) n'était pas en congé, sauf si l'employé(e) ou stagiaire (s'il y a lieu) ne paie pas ses cotisations
 - ne paye pas ses cotisations pendant la période de congé n'a pas de répercussion sur sa situation d'emploi



Interruption d'un congé

- L'employé(e) ou stagiaire peut être admissible à plus d'un congé pour le même événement
- Par exemple, dans le cas des congés de soignant, des congés pour maladie grave ou des congés de décès
- Chaque congé est distinct et le droit à chaque congé est indépendant des droits que l'employé(e) ou stagiaire peut avoir à l'égard d'autres congés



Des questions?

Coordonnées du Programme du travail

- Pour de plus amples renseignements :
 - numéro sans frais : 1-800-641-4049
 - <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales.html>
 -  #normesdutravail@Travail_EDSC

