



Travail

Renseignements sur **LES NORMES DU TRAVAIL**

5A CONGÉ DE SOIGNANT

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

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

Les questions et réponses qui suivent intéresseront les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale. Le feuillet 1 de la présente série renferme la description des genres d'entreprises visées par le *Code*. Pour connaître le taux de salaire minimum en vigueur dans votre province ou territoire, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le travail.gc.ca site Web de ce dernier.

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

Les employés ont le droit de prendre jusqu'à huit semaines de congé de soignant pour prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade. Un certificat d'un médecin qualifié est exigé. Le médecin doit y attester que le membre de la famille est dans un état grave et qu'il risque de mourir dans les 26 semaines.

2. Qui a droit au congé de soignant?

Tous les employés, sans exception.

3. 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 en espèces, par application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur l'admissibilité et les prestations de soignant à un Centre de ressources humaines du Canada de votre localité.

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

Les catégories de personnes faisant partie de la définition de « membre de la famille » pour les prestations de soignant, sont les suivantes :

- l'époux ou conjoint de fait de l'employé ses enfants ou ceux de son époux ou conjoint de fait ainsi que son père ou sa mère ou l'époux ou conjoint de fait de ceux-ci;
- un enfant du père ou de la mère de la personne ou un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère de la personne;
- un grand-parent de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait d'un grand-parent de la personne;
- un petit-enfant de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait d'un petit-enfant de la personne;
- l'époux ou le conjoint de fait d'un enfant de la personne ou celui d'un enfant de son époux ou conjoint de fait;
- le père ou la mère de l'époux ou du conjoint de fait de la personne ou l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de la personne;
- l'époux ou le conjoint de fait d'un enfant du père ou de la mère de la personne ou d'un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère de la personne;
- un enfant du père ou de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de la personne ou un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de la personne;
- un oncle ou une tante de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait d'un oncle ou d'une tante de la personne;
- un neveu ou une nièce de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait d'un neveu ou d'une nièce de la personne;
- un parent nourricier, actuel ou ancien, de la personne ou de son époux ou conjoint de fait;
- un enfant placé, actuellement ou dans le passé, en foyer nourricier chez la personne ou l'époux ou le conjoint de fait de cet enfant;

-
- un pupille, actuel ou ancien, de la personne ou de son époux ou conjoint de fait;
 - un tuteur, actuel ou ancien, de la personne ou l'époux ou le conjoint de fait de ce tuteur;
 - dans le cas où la personne en cause est celle qui est gravement malade, une personne avec laquelle elle est ou non unie par les liens du mariage, d'une union de fait ou de la filiation et qu'elle considère comme proche parent;

ainsi, la personne qui est gravement malade peut désigner toute personne qui n'est pas incluse dans la définition de « membre de la famille », mais qu'elle considère comme un proche parent. Cette désignation permettra à la personne désignée de recevoir des prestations de soignant;

- dans le cas où la personne en cause est le prestataire, une personne avec laquelle elle est ou non unie par les liens du mariage, d'une union de fait, ou de la filiation et qui la considère comme proche parent.

ainsi, toute personne qui n'est pas incluse dans la définition de « membre de la famille », mais qui considère la personne qui est gravement malade comme un proche parent, peut demander des prestations de soignant;

NOTE : « Conjoint de fait » signifie la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.

5. Chaque membre de la famille a-t-il droit à huit semaines de congé de soignant pour prendre soin de la même personne?

Non. Toutefois, deux employés ou plus relevant de la compétence fédérale peuvent se partager les huit semaines de congé de soignant. Le nombre total de semaines de congé que ces deux employés ou plus peuvent prendre à l'égard du même membre de la famille s'élève à huit pendant la période de 26 semaines.

6. Faut-il présenter un certificat médical pour prendre un congé de soignant?

Oui. Si l'employeur demande par écrit un certificat médical dans les quinze jours suivant le retour au travail de l'employé, celui-ci doit lui en présenter un. Le certificat doit avoir été délivré par un médecin qualifié attestant que le membre de la famille de l'employé est dans un état grave et risque de mourir dans les 26 semaines.

7. Qu'arrive-t-il si le membre de la famille est toujours gravement malade à la fin des 26 semaines?

En de telles circonstances, l'employé a le droit de prendre encore jusqu'à huit semaines de congé de soignant. Il faudra qu'un médecin qualifié délivre un autre certificat médical dans lequel il attestera que le membre de la famille de l'employé est dans un état grave et risque de mourir dans les 26 semaines.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oui. Si l'employé en a fait la demande écrite.

14. L'employeur peut-il congédier ou mettre à pied un employé parce que celui-ci a pris ou a l'intention de prendre un congé de soignant?

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

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

Oui.

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

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

Vous pouvez obtenir ce feuillet en communiquant avec :

Services de publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Papier

N° de cat. : HS23-2/5-1-2010

ISBN : 978-1-100-52283-8

PDF

N° de cat. : HS23-2/5-1-2010F-PDF

ISBN : 978-1-100-95471-4



Notes :
