



Congé personnel – IPG-117

De : [Emploi et Développement social Canada](#)

Sur cette page

- [Objet](#)
- [Enjeu](#)
- [Interprétation](#)
- [Planification d'un congé personnel](#)
- [Situation urgente](#)
- [Documents justificatifs](#)
- [Conditions d'admissibilité](#)
- [Conventions collectives et contrats de travail](#)
- [Calcul de la rémunération du congé personnel pour les employés dont les heures de travail varient ou qui sont payés selon une base autre que le temps](#)
- [Exemples](#)

Objet

La présente interprétation, politique et guide (IPG) vise à apporter des précisions au sujet du congé personnel prévu à l'article 206.6 de la section VII de la [partie III du Code canadien du travail \(le Code\)](#).

Enjeu

La disposition suivante a été ajoutée à la [partie III du Code canadien du travail](#) :

- [congé personnel – 206.6](#)

Cette disposition est entrée en vigueur le 1er septembre 2019.

Il est nécessaire d'assurer une interprétation uniforme de plusieurs principes concernant l'article 206.6 à l'échelle nationale. À cette fin, le présent IPG traitera des questions suivantes :

- un employeur peut-il déterminer et imposer le moment où un employé prendra un congé personnel?
- qui détermine ce qui est considéré comme « urgent » dans les cas où un employé doit gérer une situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille?
- un employeur peut-il déterminer qu'il est raisonnablement possible d'obtenir des documents justificatifs?
- un employeur peut-il ajouter des conditions d'admissibilité pour qu'un employé puisse prendre un congé personnel?
- comment calculer la rémunération d'un congé personnel d'un employé dont les heures de travail varient ou qui est rémunéré selon une base autre que le temps?
- comment calculer la rémunération d'un congé personnel d'un employé dont les heures de travail varient ou qui est

rémunéré selon une base autre que le temps?

Interprétation

Depuis le 1er septembre 2019, tous les employés sous réglementation fédérale ont droit à un congé personnel de 5 jours par année civile. Pour les employés qui ont effectué 3 mois d'emploi sans interruption pour le même employeur, les 3 premiers jours du congé sont payés.

Planification d'un congé personnel

Un employé peut prendre un congé personnel lorsque les motifs correspondent à ceux prévus au Code. Le Code n'accorde pas à l'employeur le pouvoir de déterminer quand un employé peut prendre un congé personnel. Lorsque plusieurs congés sont disponibles pour un employé, seul l'employé peut décider que ce jour de congé est pour raisons personnelles. Les employeurs ne doivent pas déterminer quand leurs employés peuvent prendre un congé personnel.

Situation urgente

Un employé peut prendre un congé personnel pour gérer une situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille. Il appartient à l'employé de déterminer si une situation est considérée comme "urgente". Il n'appartient pas à l'employeur de déterminer ce qui peut ou non être urgent dans la situation d'un employé. Il serait justifié pour un employeur de refuser un congé personnel uniquement lorsque la raison invoquée par l'employé n'est clairement pas urgente et qu'il est évident qu'il y a abus. Dans l'incertitude, le bénéfice du doute devrait être accordé à l'employé.

Documents justificatifs

Un employeur peut demander à un employé de fournir des documents justificatifs concernant les raisons de la prise d'un congé personnel. L'employeur doit faire la demande par écrit au plus tard 15 jours après le retour au travail de l'employé. L'employé est tenu de fournir de tels documents à l'employeur uniquement s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Il incombe à l'employé de décider s'il est possible dans la pratique d'obtenir les documents justificatifs. S'il n'est pas possible d'obtenir et de fournir les documents, l'employé peut décider de rédiger une déclaration indiquant les circonstances qui ont justifié le congé personnel. Lorsque l'employé a fourni une déclaration écrite relativement au congé, un employeur ne peut pas refuser un congé personnel, ni refuser de payer le salaire pour ce congé personnel au motif qu'il n'a pas fourni de documents justificatifs. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la signification de l'expression « possible dans la pratique » dans l'[IPG-098](#).

Conditions d'admissibilité

Les conditions d'admissibilité qu'un employé doit rencontrer pour avoir droit à un congé personnel sont contenues dans [l'article 206.6 du Code](#). Les raisons pour lesquelles un employé peut prendre un congé personnel en vertu de l'article 206.6 du Code sont les 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 18 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*; et
- gérer toute autre situation prévue par règlement.

L'employé doit avoir travaillé pour l'employeur sans interruption pendant au moins 3 mois pour avoir droit aux 3 premiers jours de congé payés. Un employeur ne peut pas imposer ses propres conditions d'admissibilité aux employés avant que ceux-ci puissent prendre un congé personnel. Si un employé satisfait aux conditions d'admissibilité énoncées dans le Code, l'employeur doit autoriser le congé personnel.

Conventions collectives et contrats de travail

La convention collective ou le contrat de travail de certains employés prévoit 5 jours ou plus de congé personnel (y compris au moins 3 jours payés). Ces employés n'ont pas droit à un congé personnel supplémentaire en vertu du Code, si :

- l'employé peut prendre le congé prévu dans la convention collective ou le contrat de travail pour l'une des raisons énumérées à [l'article 206.6 du Code](#)
- l'employé peut diviser le congé en au moins 5 périodes d'un jour chacune
- les dispositions suivantes sont au moins aussi avantageuses pour l'employé que celles prévues en vertu du Code :
 - les conditions pour prendre le congé;
 - le montant de la rémunération pour le congé;
 - l'accumulation et le maintien de l'assurance;
 - la pension et les autres avantages pendant le congé; et
 - le droit d'être réintégré au même poste ou à un poste comparable après la fin du congé.

La convention collective ou le contrat de travail de certains employés prévoit un congé payé qui peut être pris pour l'une des raisons, mais pas toutes les raisons prévues par le congé personnel du Code. Par exemple, un congé familial payé. Dans le cas de ces employés, s'ils ont utilisé moins de 5 jours de congé de ce type au cours de l'année civile, ils peuvent prendre un congé personnel en vertu du Code pour d'autres situations. Par exemple, gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille. Dans ces cas, l'employé aurait droit à un congé personnel égal à 5 jours, moins les jours de congé utilisés.

Calcul du droit à la rémunération de congé personnel pour les employés dont les heures de travail varient ou qui sont payés selon une base autre que le temps

[L'article 17 du Règlement du Canada sur les normes du travail](#) prescrit la méthode de calcul du salaire auquel les employés ont droit pour un congé personnel dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps. L'employeur calcule la rémunération de congé personnel pour ces employés en s'appuyant sur la moyenne des gains journaliers de l'employé, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé personnel payé.

La convention collective d'un employé peut préciser une méthode de calcul différente. La méthode de calcul prévue dans la convention collective doit être liée spécifiquement au congé personnel payé. Les méthodes de calcul applicables à d'autres congés ne peuvent pas être utilisées pour calculer la rémunération d'un congé personnel.

La méthode de calcul pour un congé personnel est la suivante :

- employé non visé par une convention collective ou visé par une convention collective qui ne prévoit pas de méthode de calcul explicite :
 - la moyenne des gains journaliers de l'employé, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé.
- employé visé par une convention collective qui prévoit une méthode de calcul explicite relative à un congé personnel :
 - montant calculé suivant une méthode prévue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

Exemples

Exemple 1

Benoit, un employé qui travaille dans le secteur ferroviaire, est rémunéré en fonction du kilométrage. Il compte plus de 3 mois d'emploi continu et est visé par une convention collective qui ne comprend pas de congé personnel. Benoit a récemment pris un jour de congé personnel, mais il ignore quel devrait être son droit à la rémunération de congé personnel. La convention collective n'explique pas le calcul de la rémunération de congé personnel. Cela signifie que la méthode de calcul relative au jour de congé personnel de Benoit doit être fondée sur la moyenne de ses gains journaliers, à l'exclusion de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pour les 20 jours pendant lesquels il a travaillé immédiatement avant le premier jour du congé payé.

Exemple 2

Mark a été informé par la direction de l'école de sa fille qu'elle avait été impliquée dans une altercation. Une rencontre était obligatoire le lendemain pour discuter de la situation avec le directeur d'école. Mark, qui devait travailler le lendemain, a décidé que la situation était suffisamment « urgente » pour qu'il prenne un jour de congé personnel pour rencontrer le directeur de l'école. L'employeur de Mark croit qu'il ne s'agissait pas d'une situation « urgente » et envisage de refuser à Mark un congé personnel pour cette journée.

L'employé détermine si une situation est considérée ou non comme « urgente ». L'employeur devrait accorder le bénéfice du doute à Mark et lui accorder un congé personnel. Il serait approprié pour un employeur de refuser un congé pour cette raison uniquement dans un cas d'abus apparent et évident.

Exemple 3

Pronto Trucking Inc. possède une politique selon laquelle un camionneur doit parcourir au moins 5 000 milles (8 000 kilomètres) avant d'avoir droit à un congé personnel par année civile. Igor travaille en tant que camionneur pour Pronto Trucking Inc. Il satisfait à toutes les conditions d'admissibilité énoncées dans le Code, mais il a parcouru seulement 2 500 milles (4 000 kilomètres) depuis le début de l'année civile. Igor a récemment pris un jour de congé personnel, mais son employeur refuse de lui payer la journée parce qu'il ne respecte pas les critères d'admissibilité établis en vertu de la politique. La condition d'admissibilité selon laquelle il faut parcourir 5 000 milles (8 000 kilomètres) pour avoir droit à un congé personnel n'est pas contenue dans le Code.

L'employeur ne peut pas imposer cette condition d'admissibilité. Les employés qui travaillent pour cette entreprise sont tenus uniquement de respecter les conditions d'admissibilité prescrites à l'article 206.6 du Code pour avoir droit à un congé personnel. Les employeurs ne doivent pas ajouter de conditions d'admissibilité en dehors des exigences du Code.

Exemple 4

Diego est un employé visé par une convention collective qui a récemment pris un jour de congé personnel. Diego s'est vu refuser la rémunération pour ce jour de congé personnel et a déposé un grief auprès de son syndicat. Il a également déposé une plainte auprès du Programme du travail. L'agent des affaires du travail à qui la plainte de Diego a été assignée a suspendu la plainte en attente des résultats de la procédure de règlement des griefs en vertu de la convention collective. Le grief de Diego a été rejeté à la première étape, et le syndicat de ce dernier a choisi de ne pas renvoyer l'affaire à l'arbitrage. Même si l'affaire n'a pas été renvoyée à l'arbitrage, l'agent des affaires du travail rejettera la plainte, car un résultat a été obtenu par l'intermédiaire d'un mécanisme de règlement des différends par une tierce partie dans la convention collective.

Exemple 5

Camille, une employée syndiquée visée par une convention collective, a récemment pris un jour de congé personnel. Sa convention collective ne contient pas de dispositions semblables, ni ne prévoit de congé comparable au congé personnel. Camille s'est vu refuser la rémunération de son jour de congé personnel par son employeur et a décidé de déposer une plainte uniquement auprès du Programme du travail. Bien qu'il soit préférable que Camille dépose un grief par l'intermédiaire de son syndicat, dans certaines circonstances, le personnel du Programme du travail enquêtera au sujet d'une plainte de cette nature. Si une convention collective ne contient pas de droits et d'avantages au moins égaux ou supérieurs à ceux prévus par le Code, le personnel du Programme du travail procédera à une enquête sur la plainte déposée par Camille. Toutefois, Camille ne devra pas avoir déposé de grief lié à la même affaire.

Date de modification :

2022-12-01