



# Cumul (« Stacking ») - Congé payé pour raisons médicales - IPG-119

Date d'entrée en vigueur : 1 décembre 2022

## Sur cette page

- [Objet](#)
- [Enjeu](#)
- [Interprétation](#)
- [Interaction avec les avantages existants](#)
- [Portée de l'avantage](#)
- [Respect des exigences du Code](#)
- [Exemples](#)

## Objet

Le présent interprétation, politique, et guide (IPG) vise à définir la portée du nouveau congé payé pour raisons médicales prévu à l'article 239 de la [partie III du Code canadien du travail \(Code\)](#), lorsqu'une convention collective ou un contrat de travail accorde à un employé des jours de congé (payés) pour une ou plusieurs des raisons énumérées aux paragraphes 239(1) et (1.1) du Code.

Il est nécessaire de clarifier comment les avantages existants offerts par un employeur interagiront avec le nouveau droit au congé payé pour raisons médicales établi par le Code.

## Enjeu

Il est nécessaire d'assurer une interprétation cohérente de la portée de l'article 239 au niveau national. À cette fin, le présent IPG abordera les questions suivantes :

- comment ce nouveau congé s'appliquera-t-il à un employé qui est visé par une convention collective ou un contrat de travail qui prévoit déjà un type de congé similaire ?
- quelle est l'interaction entre une politique de congé existante et le nouveau congé payé pour raisons médicales ?
- quels facteurs doivent être pris en compte pour déterminer si un avantage existant répond aux exigences du nouveau congé payé pour raisons médicales en vertu du Code ?

## Interprétation

À compter du 1 décembre 2022, tous les employés dans les lieux de travail sous réglementation fédérale qui complètent une période initiale de 30 jours d'emploi continu auprès de leur employeur ont droit à 3 jours de congé payé pour raisons médicales. Les employés ont ensuite droit à 1 jour additionnel de congé payé pour raisons médicales au début de

chaque mois après avoir accompli 1 mois d'emploi continu auprès de l'employeur, jusqu'à un maximum de 10 jours par année. Un employé peut prendre ce congé en raison :

- de sa maladie ou de sa blessure
- d'un don d'organe ou de tissu
- d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail
- de la mise en quarantaine de l'employé

Ce congé n'est pas calculé au prorata pour l'année 2022. Par conséquent, les employés déjà en emploi à la date d'entrée en vigueur du 1 décembre 2022 auront droit à 3 jours de congé payé pour raisons médicales après avoir accompli une période initiale d'éligibilité de 30 jours d'emploi continu auprès de leur employeur.

Les congés pris avant le 1 décembre 2022, soit avant l'entrée en vigueur des dispositions du Code en matière de congé payé pour raisons médicales, ne peuvent pas être pris en compte dans le calcul du congé payé pour raisons médicales auquel l'employé a droit en vertu du Code, étant donné que les avantages prévus par le Code sont basés sur une accumulation future.

## Interaction avec les avantages existants offerts par un employeur

### Aux fins du présent IPG :

- « Congé de maladie » - réfère à un droit existant dans la politique de l'employeur/la convention collective.
- « Congé payé pour raisons médicales » - réfère à un droit prévu par le Code.

Si un employé a déjà droit à un congé de maladie payé (ou à un congé équivalent) en vertu d'une convention collective ou d'un contrat de travail, le fait de prendre un jour de ce type congé peut également compter comme un jour de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code si les 2 congés ont une portée similaire et si les conditions décrites ci-dessous sont remplies.

Comme le précise le paragraphe 168(1.1), certaines dispositions du Code ne s'appliquent pas à un employeur et à des employés dont la convention collective prévoit des droits et des avantages au moins égaux. Ce n'est pas le cas du congé payé pour raisons médicales. Le paragraphe 168(1.1) ne s'applique qu'aux sections II, IV, V et VIII du Code.

Le congé payé pour raisons médicales du Code s'applique à tous les employés, y compris ceux qui sont couverts par une convention collective. Toutefois, comme le précise le paragraphe 168(1) du Code, les dispositions relatives au congé payé pour raisons médicales ne portent pas atteinte aux droits ou avantages plus favorables à un employé en vertu d'un contrat ou d'un arrangement.

Un droit existant à un congé de maladie payé qui est plus généreux et plus avantageux que celui auquel un employé aurait droit en vertu du Code n'entraînerait pas un cumul d'avantages. Ce serait le cas, par exemple, si un employeur choisit d'offrir à ses employés 10 jours de congé de maladie payé au début de chaque année, plutôt que de les obliger à accumuler des jours de congé sur une plus longue période, comme le prévoit le Code.

## Portée de l'avantage

Comme mentionné précédemment, la disposition du Code relative au congé payé pour raisons médicales vise à donner aux employés l'accès à un congé payé en raison :

- de sa maladie ou de sa blessure

- d'un don d'organe ou de tissu
- d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail
- de la mise en quarantaine de l'employé

Pour qu'un jour de congé de maladie payé pris en vertu d'un contrat de travail ou d'une convention collective compte également comme un jour de payé pour raisons médicales en vertu du Code, les 2 congés doivent avoir une portée identique ou similaire.

Si un avantage existant a une portée différente et n'est pas directement lié au congé pour raisons médicales (par exemple, congés flottants ; congé polyvalent pouvant être utilisé pour prolonger des vacances), cet avantage est considéré comme distinct et ne réduirait pas le congé payé pour raisons médicales de l'employé. L'employé devrait avoir le droit d'accéder aux 2 congés séparément lorsqu'un droit existant a une portée différente.

## Respect des exigences du Code

Les périodes de congé de maladie payé prises en vertu d'une convention collective ou d'un contrat de travail seront prises en compte dans le calcul du droit de l'employé à un congé payé pour raisons médicales en vertu du Code si tous les critères suivants sont satisfaits :

- l'employé peut prendre le congé prévu par la convention collective ou le contrat de travail pour une ou plusieurs des raisons énumérées ci-dessus
- l'employé peut prendre le congé en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée
- l'employeur n'exige pas que l'employé fournisse un certificat médical s'il s'absente pendant moins de 5 jours consécutifs
- l'employé a le droit de :
  - recevoir son taux de salaire régulier pour chaque jour de congé
  - maintenir et accumuler les prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, ainsi que l'ancienneté, pendant le congé, et
  - d'être réintégré à la fin du congé

## Exemples

### Entrée en vigueur et accumulation du congé payé pour raisons médicales

#### Exemple 1

Nia est assujettie à une convention collective. La convention collective lui accorde 10 jours de congé de maladie payé par année civile, et la portée et les conditions de ce droit sont les mêmes que celles du congé payé pour raisons médicales prévu par le Code.

Nia prend 5 jours de congé de maladie payé prévus par sa convention collective en janvier 2022, et 5 autres en novembre 2022. À la fin du mois de novembre 2022, Nia a épuisé tous ses congés de maladie payé pour l'année civile 2022, conformément aux dispositions de la convention collective.

Le 1 décembre 2022, les dispositions du Code relatives au congé payé pour raisons médicales entrent en vigueur et, après la période initiale d'éligibilité de 30 jours, Nia acquiert ses 3 premiers jours de payé pour raisons médicales le 31 décembre 2022. Par conséquent, Nia est en mesure de prendre l'un des 3 jours de congé payé pour raisons médicales le 31 décembre 2022.

Comme indiqué ci-dessus, en vertu des dispositions du Code, l'accumulation du congé payé pour raisons médicales commence à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions, sans tenir compte du congé payé pour raisons médicales pris par un employé avant leur entrée en vigueur.

## **Le droit au congé est conforme au Code - pas de cumul de l'avantage**

### **Exemple 2**

Matt est visé par une convention collective. Le droit au congé de maladie payé prévu par la convention collective est beaucoup plus avantageux que celui prévu par les dispositions du Code en ce qui a trait au congé payé pour raisons médicales.

En vertu de sa convention collective, Matt a droit à 20 jours de congé de maladie payé par année civile, à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Le congé de maladie est payé au même taux de salaire régulier. Matt peut prendre le congé payé pour raisons médicales pour toutes les raisons prévues par le Code (c'est-à-dire, maladie ou blessure personnelle, don d'organes ou de tissus, rendez-vous médicaux et mise en quarantaine). Tous les jours non utilisés sont reportés à l'année civile suivante et n'expirent pas.

Les dispositions du Code relatives au congé payé pour raisons médicales entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et Matt commence à accumuler des jours de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code. Tout au long de l'année 2023, Matt ne prend aucun congé payé pour raisons médicales. Au début de l'année 2024, il a accumulé et mis en banque 10 jours de congé de maladie payé en vertu du Code. De plus, la banque de congé de maladie payé en vertu de sa convention collective est de 60 jours.

En février 2024, Matt prend 10 jours de congé de maladie payé. Cela réduit sa banque de congé de maladie payé en vertu de sa convention collective de 10 jours, à 50 jours. Cela réduit également son droit à un congé payé pour raisons médicales en vertu du Code de 10 jours, qui le réduit à 0. En pratique, étant donné que le congé de maladie payé prévu par la convention collective sont directement liés (et en fait beaucoup plus avantageux) au congé payé pour raisons médicales prévu par le Code, ces congés ne se cumulent pas.

### **Exemple 3**

Ana est visée par une convention collective qui lui accorde 10 jours de congé de maladie payé par an. Les dispositions relatives au congé de maladie payé de sa convention collective sont identiques à celles du Code, avec une exception: le congé prévu par la convention collective ne peut être utilisé que pour une maladie ou une blessure personnelle. Le congé payé pour raisons médicales prévu par le Code peut être utilisé pour l'une des raisons suivantes : maladie ou blessure personnelle, don d'organes ou de tissus, rendez-vous médicaux et mise en quarantaine.

Ana est malade et utilise les 10 jours de congé de maladie payé prévus par sa convention collective, ce qui réduit sa banque à 0. Plus tard dans l'année, Ana fait don d'un rein à un ami. Elle veut utiliser un congé de maladie payé pour sa chirurgie et la convalescence postopératoire.

La convention collective d'Ana ne permet pas l'utilisation d'un congé de maladie payé pour don d'organe ; le droit énoncé dans sa convention collective est donc moins avantageux que le congé payé pour raisons médicales prévu au Code. Toutefois, comme Ana a utilisé 10 jours de congé de maladie payé pour l'une des raisons énoncées dans le Code, elle n'a pas droit à un congé payé pour raisons médicales additionnel pour faire le don d'organes.

### **Exemple 4**

Angèle est assujettie à une convention collective. La convention collective lui accorde 10 jours de congé de maladie payé, qui sont entièrement acquis et utilisables le premier jour de chaque année civile. Les autres conditions reliées au congé de maladie payé dans la convention collective sont identiques à celles du Code, avec une exception: aucun des jours non utilisés ne peut être reporté d'une année à la suivante.

Bien que les jours de congé de maladie payé non utilisés ne peuvent être reportés d'une année à l'autre, Angèle commencera chaque année civile avec 10 jours de congé de maladie payé à sa disposition. Il s'agit d'un avantage plus généreux que le congé payé pour raisons médicales du Code. Par conséquent, Angèle ne pourra pas bénéficier de jours additionnels de congé payé pour raisons médicales.

## **Le droit au congé n'est pas conforme au Code - la portée et l'objectif sont similaires**

### **Exemple 5**

Ty est visé par une convention collective qui lui accorde 10 jours de congé de maladie payé par année. Les dispositions de sa convention collective relatives au congé de maladie payé sont identiques aux dispositions du Code, avec une exception : le congé prévu par la convention collective n'est payé qu'à 75 % du taux de salaire régulier de l'employé. Le taux de rémunération prévu par la convention collective (75 %) n'est pas aussi favorable que le taux de rémunération prévu au Code (100 %).

Afin de se conformer aux dispositions du congé payé pour raisons médicales du Code, l'employeur de Ty doit augmenter le taux de rémunération de l'employé, c'est-à-dire lui verser 25 % de plus que ce que prévoit la convention collective, chaque fois qu'il prend un congé payé pour raisons médicales.

### **Exemple 6**

Le contrat de travail d'Amalia prévoit 2 jours de congé de maladie payé par année. Les dispositions du contrat relatives au congé de maladie payé sont identiques à celles du Code, à l'exception du fait que seuls 2 jours de congé de maladie payé sont prévus par année, au lieu de 10.

En plus des 2 jours de congé de maladie payé accordés par son employeur, Amalia se demande si elle aura droit aux 10 jours de congé payé pour raisons médicales prévus au Code.

Amalia aura le droit de prendre 2 jours de congé de maladie payé, comme le prévoit son contrat de travail, et ensuite, elle aura droit à 8 autres jours de congé payé pour raisons médicales pour le reste de l'année, selon la fréquence d'accumulation prévue au Code.

### **Exemple 7**

La convention collective de Victor prévoit 10 jours de congé de maladie payé par année, qu'il peut accumuler d'une année à l'autre. Les jours non utilisés sont reportés à l'année civile suivante et n'expirent pas. Le droit à un congé de maladie payé en vertu de la convention collective est similaire aux dispositions du Code, à l'exception que la convention collective prévoit qu'il ne peut utiliser que 5 jours de congé de maladie payé à 70 % de son salaire par année, les 5 autres jours n'étant pas payés.

En plus de son droit au congé de maladie payé prévu par la convention collective, Victor accumule 10 jours de congé pour raisons médicales payé du Code.

Pour se conformer aux dispositions du Code relatives au congé payé pour raisons médicales, l'employeur de Victor doit verser le salaire manquant pour les 5 premiers jours de congé de maladie payé, de sorte que Victor reçoive 100 % de son salaire. L'employeur doit également verser à Victor 100 % de son salaire pour les 5 jours de congé payé pour raisons

médicales suivants que Victor prendra cette année-là, afin qu'il bénéficie de l'équivalent de 10 jours de congé payé pour raisons médicales, prévus au Code.

## **Le droit au congé n'est pas conforme au Code - la portée et l'objectif sont différents**

### **Exemple 8**

Le contrat de travail de Robin ne prévoit aucun congé payé pour raisons médicales mais il prévoit 3 jours flottants au début de chaque année, à utiliser peu importe le motif du congé. Le contrat indique clairement que ces jours flottants sont considérés comme des congés fériés supplémentaires payés (en plus des 10 jours fériés prévus par le Code).

Robin a accumulé et mis en banque 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu des dispositions du Code.

La portée de ces congés est différente : le congé flottant prévu par le contrat vise à accorder aux employés des jours supplémentaires pour se reposer ou poursuivre d'autres intérêts, tandis que le congé payé pour raisons médicales du Code accorde aux employés des congés payés pour des situations liées à des raisons médicales.

Robin a un rhume et s'absente du travail pendant 3 jours consécutifs. Robin informe son employeur qu'il souhaite utiliser ses 3 jours flottants pour cette absence.

Plus tard dans l'année, Robin est encore malade et manque cette fois-ci 10 jours de travail. Son employeur l'informe que seuls les 7 premiers jours de cette période seront payés, et que les 3 derniers jours seront traités comme un congé non payé, puisqu'il a déjà utilisé 3 jours flottants pour des raisons médicales. Cette situation n'est pas conforme au Code.

Étant donné que la portée des 2 droits au congé est différente, Robin a droit à la fois à 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code et aux 3 jours flottants prévus dans son contrat de travail. Le fait que Robin ait choisi d'utiliser les 3 jours flottants pour une raison liée à la maladie ne signifie pas qu'il aura droit à moins de congés payés dans l'ensemble.

### **Exemple 9**

Le contrat de travail de Sharmaine ne prévoit pas de congé de maladie payé. Cependant, son contrat lui accorde 3 jours de congé flottant au début de chaque année qu'elle peut utiliser à sa discrétion. Le contrat indique clairement que ces jours flottants sont considérés comme des congés fériés supplémentaires payés (en plus des 10 jours fériés prévus au Code).

Sharmaine a accumulé et mis en banque 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu des dispositions du Code.

La portée de ces congés est différente : le congé flottant prévu par le contrat vise à fournir aux employés des jours supplémentaires pour se reposer ou s'adonner à d'autres activités, tandis que le congé payé pour raisons médicales du Code accorde aux employés des congés payés pour des situations liées à des raisons médicales.

Sharmaine souffre d'une foulure au doigt et s'absente du travail pour une journée. Elle informe son employeur qu'elle prend un jour de congé payé en raison de sa blessure. Elle retourne au travail le jour suivant et son employeur l'informe que sa banque de congés flottants est réduite de 3 à 2 jours.

L'employeur de Sharmaine ne peut pas l'obliger à utiliser ses jours flottants comme congé payé pour raisons médicales car la décision d'utiliser ces jours à titre de congé payé pour raisons médicales lui appartient en tant qu'employée.

Sharmaine a droit à la fois à 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu du Code et à 3 jours flottants en vertu de son contrat de travail.

**Date de modification :**

2022-11-07