



Possible dans la pratique - *Code canadien du travail*, Partie III - Section 7 - 802-1-IPG-098

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2019

- [IPGs des NT](#)
- [Avis](#)

Remarque : Conformément à la *Loi d'interprétation*, dans le texte qui suit, les mots désignant les personnes de sexe masculin comprennent aussi les personnes de sexe féminin.

Ligne directrice

1. Objet

La présente IPG vise à définir l'expression « **possible dans la pratique** » contenue dans les articles 206.6, 206.7 et 206.8 aux termes de la Section 7 de la [Partie III du Code canadien du travail \(Code\)](#).

2. Point

Les dispositions suivantes ont été ajoutées à la [Partie III du Code canadien du travail](#) :

- Congé personnel – 206.6;
- Congé pour les victimes de violence familiale – 206.7 ; et
- Congé pour pratiques autochtones traditionnelles – 206.8.

Ces modifications seront en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

Il est nécessaire d'assurer une interprétation et une application uniformes, à l'échelle nationale, de l'expression « **possible dans la pratique** ». Dans ce but, les deux questions suivantes seront adressées :

- Que signifie l'expression « possible dans la pratique » ?
- Comment cette expression s'applique-t-elle en fonction des types d'employés ?

3. Interprétation

« **Possible dans la pratique** » s'entend de ce qui peut être réalisé ou fait en tenant compte de l'investissement requis en temps, en coût et en effort, entre autre, de la part de l'employé pour s'acquitter de son obligation envers son employeur.

Cette expression est généralement utilisée en droit pour nuancer l'obligation d'un employé dans une situation particulière. Toutefois, des facteurs autres que la capacité à produire les documents doivent être pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est non seulement possible, mais aussi ce qui est également approprié ou rationnel, compte tenu du contexte entourant l'absence. Par exemple, il ne s'avérerait pas possible dans la pratique à une employée s'étant absentée pour violence familiale de fournir une copie du rapport de police si la pratique de la police est de ne pas remettre une telle copie aux victimes, à moins que celles-ci n'intendent au préalable des procédures légales coûteuses et complexes pour l'obtenir.

Pour déterminer ce qui est possible dans la pratique, l'inspecteur doit procéder au cas par cas. Ce qui constitue une mesure raisonnablement réalisable dans un cas peut se révéler tout autrement lorsqu'il s'agit de respecter une obligation dans un autre cas.

Les critères qui peuvent être pris en considération sont notamment, sans s'y limiter :

- La faisabilité
- Le caractère raisonnable de l'effort requis ;
- Le temps ;
- Les frais supplémentaires pour l'employé ;
- La pratique.

Dans certaines situations, où il ne s'avère pas possible dans la pratique pour un employé de fournir la documentation requise par l'employeur, celui-ci peut alors fournir une déclaration écrite et signée de sa main pour attester les circonstances ayant entraîné l'absence de l'employé.

4. Exemples:

- La semaine dernière, Marie s'est absentée du travail en raison de l'état de santé de sa mère retraitée. Elle a pris ses cinq jours de congé personnel pour s'occuper de sa mère qui devait garder le lit suite à une opération à ses genoux. À son retour au travail, la semaine suivante, son employeur lui a demandé de lui fournir des documents justificatifs concernant les raisons de son congé :
 - L'employée devrait être en mesure d'obtenir un certificat du chirurgien attestant que sa mère ne pouvait se déplacer pendant une période déterminée, suite à son opération ;

- Si la mère de l'employés à une réticence à fournir de l'information personnelle à un tiers (l'employeur dans ce cas précis), il s'avérera difficile pour l'employée de fournir la documentation requise par son employeur. Dans cette situation, l'employée pourrait se dégager de son obligation en fournissant à l'employeur une déclaration écrite et signée attestant les faits reliés à son absence.
- Éric travaille comme technicien du câble pour le secteur résidentiel. Dimanche dernier, il s'est barré le bas du dos en aidant un de ses amis à déménager. Le lundi qui suivait, il est allé consulté un médecin. Ce dernier lui a alors prescrit des anti-inflammatoires et lui a recommandé de prendre quelques jours de repos, en raison des exigences physiques de ses tâches. Éric a alors demandé un certificat médical pour justifier son absence au travail et le docteur a accepté de lui en fournir un moyennant des frais dits administratifs de 40 dollars. Si Éric a un bon salaire, les coûts dudit certificat ne devraient pas être une contrainte financière excessive pour répondre à la demande de son employeur. Mais, si Éric était un travailleur à temps partiel, rémunéré au salaire minimum, il pourrait alors avoir de la difficulté à déboursier le montant demandé. Dans ce cas, il ne s'avérerait pas possible dans la pratique pour lui de fournir un certificat à l'employeur.