

# ACPPU Note d' synthèse

## Congé et prestations de compassion

Les congés<sup>1</sup> et les prestations de compassion ont vu le jour en 2003-2004 pour soulager les employés aux prises avec ce difficile combat quotidien qu'est l'atteinte d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les outils législatifs et administratifs ont été modifiés de manière à intégrer un congé non payé dans les normes d'emploi et à compenser la perte de salaire par des prestations de compassion en vertu du Programme d'assurance-emploi. Les conventions collectives ont été renégociées pour inclure le congé de compassion et, parfois, un supplément aux prestations de compassion.

Au printemps 2015, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il incorporerait des améliorations au congé et aux prestations de compassion dans son budget 2015-2016. Ce bulletin décrit le contexte qui a mené à l'introduction du congé et des prestations de compassion, et fait le point sur les récents changements. Il se veut un guide à l'intention des associations membres de l'ACPPU pour renégocier les dispositions de leurs conventions collectives en la matière.

1. Également appelé « congé de soignant », « congé pour soins de compassion », « congé familial pour les aidants naturels », etc.

### Contexte de l'introduction du congé et des prestations de compassion

Voilà plus de dix ans que le gouvernement fédéral a instauré un congé de compassion accompagné de prestations d'assurance-emploi. Pour cela, il a dû modifier le *Code canadien du travail* et le Programme d'assurance-emploi. Comme la plupart des employés au Canada sont régis par les lois provinciales sur les normes d'emploi, les gouvernements provinciaux et territoriaux ont été contraints de modifier leurs lois pour leur donner accès aux nouvelles prestations fédérales. Tous l'avaient fait en 2014.

### Dispositions législatives relatives au congé de compassion

En général, les normes d'emploi provinciales prévoient un congé de compassion d'une durée maximale de huit semaines. Pour y avoir droit, l'employé doit fournir un certificat d'un médecin attestant que le risque qu'un membre de sa famille décède au cours des 26 semaines suivantes est important (voir le tableau 1 ci-dessous).

La durée maximale du congé est habituellement liée au nombre total de semaines – incluant la période d'attente de deux semaines – pendant lequel des prestations de compassion de l'assurance-emploi sont versées à l'employé. Les règles varient toutefois selon les provinces. Par exemple, le congé accordé peut être plus long, ou prolongé, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan,

**Tableau 1****Principales dispositions législatives relatives au congé de compassion**

<b>Canada</b>	Congé non payé de 8 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant que ce membre est gravement malade et que le risque qu'il décède est important au cours des 26 semaines suivantes. (Par. 206.3(2))
<b>Colombie-Britannique</b>	Congé non payé de 8 semaines à condition qu'un médecin délivre un certificat attestant que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. Doit être pris par tranches d'une ou de plusieurs semaines complètes. Peut être prolongé si le membre de la famille ne décède pas, moyennant un autre certificat du médecin. (Par. 52.1)
<b>Alberta</b>	Congé non payé de 8 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade si l'employé est le principal soignant. (Par. 53.9(2)) L'employé doit avoir travaillé pendant les 52 semaines de l'année précédant le congé.
<b>Saskatchewan</b>	Jusqu'à 12 semaines de congé non payé dans une année en cas de maladie ou de blessure grave, et jusqu'à 12 jours en cas de maladie ou de blessure bénigne, sauf certaines exceptions, sans dépasser 16 semaines. (Art. 44.2) L'employé doit avoir travaillé pendant 13 semaines dans l'année précédant le congé. Le congé peut être prolongé jusqu'à 26 semaines en cas de blessure grave si l'employé touche des indemnités d'accident du travail. (Par. 44.2(2)).
<b>Manitoba</b>	Congé de 8 semaines non payé pour offrir du soutien à un membre de la famille gravement malade, moyennant un certificat d'un médecin attestant que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Par. 59.2(3)) Peut être fractionné au plus en deux périodes. (Par. 59.2(6)) L'employé doit être au service de son employeur depuis au moins 30 jours. (Par. 59.2(2))
<b>Ontario</b>	Congé familial pour des raisons médicales non payé de 8 semaines, moyennant un certificat d'un médecin attestant que le risque de décès du membre de la famille est important au cours des 26 semaines suivantes. (Art. 49.1) Doit être pris par tranches d'une semaine complète.
<b>Québec</b>	Congé non payé d'une durée maximale de 12 semaines sur une période de 12 mois (peut être prolongé jusqu'à 104 semaines) si l'employé a un enfant mineur atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle. (Art. 79.8) Peut être prolongé si l'enfant a été victime d'un acte criminel et a besoin de soins. (Art. 79.9)
<b>Nouveau-Brunswick</b>	Congé sans solde de 8 semaines dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Art. 44.024) Doit être pris par tranches d'au moins une semaine.
<b>Nouvelle-Écosse</b>	Congé non payé de 8 semaines dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Art. 60E) L'employé doit être au service de son employeur depuis au moins trois mois.
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	Congé non payé de 8 semaines dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Art. 22.3) Doit être pris par tranches d'au moins une semaine complète. (Par. 22.3(6))
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	Congé non payé de 8 semaines dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes (art. 43.14), à condition que l'employé soit au service de l'employeur depuis au moins 30 jours. Exceptionnellement, trois jours de congé non payé peuvent être ajoutés si le membre de la famille décède. (Par. 43.14(3)) Doit être pris par tranches d'au moins une semaine complète. (Par. 43.14(6))
<b>Yukon</b>	Congé non payé de 8 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille de l'employé si un médecin ou une infirmière délivre un certificat attestant que le membre est atteint d'une maladie grave et que le risque qu'il décède est important au cours des 26 semaines suivant la date de délivrance du certificat. (Par. 60.01(2))
<b>Territoires du Nord-Ouest</b>	Congé non payé de 8 semaines dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Art. 30). Ne peut être fractionné en tranches de moins d'une semaine. (Par. 30(4)).
<b>Nunavut</b>	Congé non payé de 8 semaines pour prendre soin d'un membre de la famille dans le cas où un médecin délivre un certificat attestant qu'un risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes. (Par. 39.1(2))

Source : Lois provinciales et territoriales sur les normes d'emploi et Rapport de recherche n° 51 du CTC, *Mapping Basic Employment Conditions* (anglais seulement).

en Ontario et au Québec. Au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et en Alberta, le droit au congé d'un employé est conditionnel à une durée minimale de service auprès de son employeur. Cette durée est de 30 jours au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador, mais passe à 12 mois en Alberta. On observe également des distinctions en ce qui a trait à la durée du préavis obligatoire, au partage du droit au congé entre plusieurs soignants, au fractionnement du congé ainsi qu'à la protection ou au cumul des avantages sociaux et de l'ancienneté pendant le congé.

La principale différence entre les lois provinciales et territoriales régissant les congés de compassion a trait à la définition de « membre de la famille ». Dans la plupart des cas, cette définition est plus large que celle qui s'applique à d'autres congés spéciaux. Par exemple, selon le code du travail fédéral, une personne qui considère l'employé, ou que l'employé considère, « comme un proche parent » est un membre de la famille aux fins de l'admissibilité à un congé de compassion.

Au fil des ans, un bon nombre de provinces et de territoires ont modifié leurs textes législatifs ou réglementaires pour élargir la définition de « membre de la famille » qui encadre le droit au congé de compassion. En effet, comme la définition de « membre de la famille » du Programme d'assurance-emploi avait une portée très générale – ce qui est encore le cas –, les législateurs des provinces et des territoires ont été forcés d'étendre la définition contenue dans leurs lois sur les normes d'emploi afin de l'arrimer à celle du programme fédéral.

Aujourd'hui, tous les employés couverts par les lois sur les normes d'emploi dans l'ensemble des provinces et des territoires ont droit à un congé de compassion et leur emploi est protégé pendant sa durée. Il s'ensuit que la plupart des employés, y compris les employés syndiqués, ont droit à un congé de compassion même si leur convention collective ne renferme aucune disposition à cet effet.

## Prestations de compassion

Les prestations de compassion sont les prestations d'assurance-emploi versées aux employés qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre

soin ou subvenir aux besoins d'un membre de leur famille atteint d'une grave maladie dont il pourrait mourir dans les 26 semaines (6 mois). Au moment de l'entrée en vigueur de ces prestations il y a dix ans, un employé admissible au Programme d'assurance-emploi pouvait recevoir des prestations de compassion pendant six semaines, après avoir observé une période d'attente de deux semaines.

Pour avoir droit aux prestations de compassion, l'employé doit démontrer que la rémunération hebdomadaire normale qu'il tire de son travail a été réduite de plus de 40 % et qu'il a accumulé 600 heures d'emploi assurables en vertu du Programme d'assurance-emploi au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de sa dernière période de prestations. C'est ce qu'on appelle la période de référence.

Après avoir présenté une demande de congé de compassion, l'employé doit fournir le plus rapidement possible un document prouvant que le membre de sa famille est malade, qu'il a besoin de soins ou de soutien et qu'il pourrait mourir dans les 26 semaines.

## Modifications à la législation relative au congé et aux prestations de compassion

En 2015, le gouvernement fédéral a déposé un projet de loi visant à augmenter le nombre maximal de semaines donnant droit à des prestations de compassion en vertu de l'assurance-emploi et le nombre maximal de semaines d'un congé de compassion non payé prévu au *Code canadien du travail* (Partie III).

Le gouvernement a introduit ces modifications dans la loi d'exécution du budget de 2015 (projet de loi C-59, section 4, partie 3). Pour élargir la portée du congé et des prestations de compassion, il a dû modifier le *Code canadien du travail* (Partie III) et la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ainsi, dans le *Code canadien du travail*, la durée maximale du congé de compassion est passée de 8 à 28 semaines, et la période de 26 semaines pendant laquelle le congé peut être pris a été portée à 52 semaines. Par ailleurs, dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, le nombre maximum de semaines pendant lequel des prestations de compassion

sont versées est passé de 6 à 26 semaines et la période pendant laquelle les prestations peuvent être payées est maintenant de 52 semaines. Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 janvier 2016.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux s'adaptent maintenant à ces nouvelles règles. À la fin de novembre 2015, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a déposé une loi visant à faire passer de 8 à 28 semaines la durée maximale du congé de compassion prévue dans le code des normes du travail de la province. D'autres gouvernements devraient réviser leur législation pour permettre aux employés de se prévaloir des prestations de compassion dans le cadre du Programme d'assurance-emploi.

Depuis l'adoption des nouvelles dispositions, un employé peut partager les 26 semaines de prestations de compassion avec d'autres membres de sa famille. Chacun d'eux doit cependant présenter une demande de prestations de compassion et remplir les critères d'admissibilité. Dans ces circonstances, l'employé devrait déterminer avec les autres membres de sa famille le nombre de semaines de prestations dont chacun bénéficiera, et ce, avant que tous soumettent leur demande. Chaque membre de la famille peut demander des prestations de compassion à n'importe quel moment au cours de la période de 52 semaines et les recevoir en même temps que les autres personnes, ou à un moment différent.

Comme il est indiqué plus haut, la définition de « membre de la famille » dans le Programme d'assurance-emploi est très large. Le tableau 2 présente les membres de la famille qui sont admissibles aux prestations. À noter qu'un employé peut également toucher des prestations de compassion de l'assurance-emploi pour prendre soin d'une personne gravement malade qu'il considère comme un membre de sa famille (p. ex. un membre de la famille élargie ou un ami proche).

Avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, l'employé admissible doit observer une période d'attente non payée de deux semaines. Généralement, il s'agit des deux premières semaines de sa demande. Le versement des prestations peut commencer pendant l'une des semaines suivantes, ou à partir du

## Tableau 2

### Membres de la famille admissibles à des prestations de compassion de l'assurance d'emploi

#### Membres de la famille de l'employé

- enfants
- époux ou conjoint de fait
- père ou mère
- épouse du père ou époux de la mère
- conjoint de fait du père ou de la mère
- frères et sœurs, y compris les demi-frères et demi-sœurs
- grands-parents, y compris l'époux ou le conjoint de fait du grand-père ou de la grand-mère
- petits-enfants, y compris leur époux ou conjoint de fait
- époux ou conjoint de fait des enfants
- beau-père ou belle-mère, par mariage ou par union de fait
- beaux-frères et belles-sœurs, par mariage ou par union de fait
- oncles et tantes, y compris leur époux ou conjoint de fait
- neveux et nièces, y compris leur époux ou conjoint de fait
- parents de famille d'accueil (anciens ou actuels)
- enfants en famille d'accueil, y compris leur époux ou conjoint de fait
- enfants en tutelle (anciens ou actuels)
- tuteurs (anciens ou actuels), y compris leur époux ou conjoint de fait

#### Membres de la famille de l'époux ou conjoint de fait de l'employé<sup>2</sup>

- enfants
- père ou mère (par mariage ou par union de fait)
- épouse du père ou époux de la mère
- conjoint de fait du père ou de la mère
- frères et sœurs, y compris les demi-frères et demi-sœurs
- grand-parents
- petits-enfants
- époux ou conjoint de fait des enfants
- oncles et tantes
- neveux et nièces
- parents de famille d'accueil (anciens ou actuels)
- enfants en tutelle (anciens ou actuels)

2. Conjoint de fait vivant ensemble depuis un an.

Source : Service Canada

moment le plus rapproché des moments suivants : 1) la semaine où un médecin signe le certificat médical; 2) la semaine où un médecin examine le membre de la famille gravement malade; ou 3) la semaine où un membre de la famille est devenu grandement malade, si un médecin peut déterminer cette date (par exemple, selon la date du résultat des tests).

Les prestations cessent après les 26 semaines, quand le membre de la famille gravement malade décède ou ne requiert plus de soins ou de soutien (les prestations sont alors payées jusqu'à la fin de la semaine), quand la période de 52 semaines prend fin ou quand l'employé a reçu le maximum des prestations payables dans le cadre d'une demande qui combine des prestations de compassion et d'autres types de prestations d'assurance-emploi.

Le taux de base pour les prestations correspond à 55 % de la rémunération assurable moyenne de l'employé, jusqu'à un montant maximum de la rémunération assurable fixé chaque année (50 800 \$ en 2016). En 2016, les prestations de compassion sont plafonnées à 537 \$ par semaine et sont imposables. Le taux de base des prestations augmente dans le cas des employés qui ont des enfants et qui gagnent moins de 26 000 \$ par an. Le lieu de résidence du membre de la famille auquel l'employé veut offrir des soins ou du soutien n'entre pas en ligne de compte dans l'admissibilité de l'employé aux prestations. Enfin, si l'employé avait déjà obtenu l'autorisation de son employeur de s'absenter du travail pour prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade et de recevoir des prestations de compassion avant le début d'un conflit de travail (grève, lock-out ou autre forme de conflit), il peut quand même avoir droit à des prestations de compassion.

Il est possible d'alléger encore le fardeau financier qu'occasionne un congé de compassion en négociant l'inclusion dans la convention collective d'une indemnité de compassion qui s'ajoute aux prestations d'assurance-emploi. Certaines conventions prévoient une indemnité de compassion qui comble entièrement l'écart entre les

prestations de compassion de l'assurance-emploi et le plein salaire de l'employé pendant la période d'attente et celle où il reçoit des prestations.

## Recommandations pour la négociation du congé et des prestations de compassion

L'énoncé de principes de l'ACPPU sur le congé de compassion a pour objet de guider les associations membres dans la négociation du congé et des prestations de compassion.

*1. Il est de bonne pratique pour l'employeur de reconnaître que ses employés assument des responsabilités de garde des membres de leur famille et des personnes à leur charge, et d'accepter sans réserve que ses employés peuvent devoir s'absenter du travail pour s'acquitter en priorité de ces responsabilités auprès d'une personne parvenue au dernier stade de sa vie ou se trouvant dans toute autre situation critique. Une politique sur les congés pour soins de compassion vise à protéger les employés qui désirent apporter des soins à des membres de leur famille, à des personnes à charge ou à toutes les personnes avec lesquelles ils sont engagés dans une relation aimante et stable.*

*2. Tous les membres du personnel académique ou général ont le droit de prendre un congé pour soins de compassion tout en conservant les droits qui leur sont garantis par la convention collective pendant la durée du congé. Ils continuent de recevoir leur plein salaire et leurs avantages sociaux pendant le congé.*

*3. La durée du congé est déterminée selon les circonstances et le bon vouloir de l'employé.*

*4. Dans le cas où un membre du personnel académique ou général est admissible aux prestations d'assurance-emploi prévues par la loi, l'employeur devrait compléter le salaire de l'employé à 100%. L'employeur devrait également continuer de contribuer aux régimes de pension et d'avantages en fonction du salaire normal de l'employé pendant la durée du congé.*

*5. Les membres du personnel académique ou général qui prennent un congé pour soins de compassion devraient rester titulaires de leurs postes et continuer de bénéficier de tous les droits que leur garantit la convention collective ou le guide. Ils*

*devraient également avoir le droit de différer les décisions liées à l'avancement et à la permanence, de reporter les congés sabbatiques et de conserver leur ancienneté.*

*6. L'employeur ne devrait pénaliser d'aucune manière l'employé qui prend un congé pour soins de compassion, ni l'unité d'enseignement dont il fait partie. L'employé devrait être remplacé pendant la durée du congé.<sup>3</sup>*

---

3. Énoncé de principes de l'ACPPU intitulé « Congé pour soins de compassion ». Approuvé par le Conseil de l'ACPPU, novembre 2007.