



PROJET DE LOI C-3 –
Explications des amendements au
CODE CANADIEN DU TRAVAIL et une liste
de vérification pour assurer la conformité

AVRIL 2023

 **RH Camionnage
Canada**

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez le site Web de RH Camionnage Canada pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.



INTRODUCTION

Durant la pandémie de COVID-19, plusieurs juridictions canadiennes ont mis en place de nouveaux congés de maladie payés pour des absences liées à la COVID. Ces mesures temporaires étaient subventionnées par le gouvernement et ne s'appliquaient qu'aux absences liées à la COVID.

Toutefois avec l'expérience de la pandémie, plusieurs pays de par le monde ont commencé à réévaluer leurs dispositions de protection des employés en matière de congés de maladie, et le Canada n'y a pas fait exception. Cette réévaluation a mené au projet de *loi C-3*.

LE PROJET DE *LOI C-3*

En novembre 2021, le projet de *loi C-3*, une loi visant à amender le Code criminel et le Code canadien du travail (le Code), a été présenté à la Chambre des communes. Il a obtenu la sanction royale le 17 décembre 2021.

Avec l'adoption du projet de *loi C-3*, il est attendu des entreprises sous réglementation fédérale de toutes les tailles qu'elles :

- Accordent 10 jours de congé de maladie payés aux employés; et
- Accordent un congé de travail pouvant aller jusqu'à huit semaines dans le cas du décès d'un enfant ou la perte d'un enfant à naître.

QUAND LES AMENDEMENTS LIÉS AU PROJET DE *LOI C-3* ENTRENT EN VIGUEUR

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er décembre 2022.

DÉTAILS DES AMENDEMENTS

Congés médicaux – 10 jours de congé de maladie payés

En vertu des nouvelles dispositions, les employeurs doivent fournir à leurs employés, incluant les employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels et contractuels, jusqu'à 10 jours de congé de maladie payés, selon leur ancienneté. Cette section clarifie les règles et les principes clés que les employeurs devront suivre pour être conformes.

A. Un employé a droit à un congé de maladie/médical payé s'il :

- Est malade ou blessé;
- Fait un don d'organe ou de tissus;



- A un rendez-vous médical pendant ses heures de travail; ou
- Doit être maintenu en quarantaine.

Un congé de maladie payé ne peut être pris que s'il est prévu à l'horaire de l'employé qu'il travaille ou si on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit disponible pour le travail. Prenons l'exemple d'un employé qui travaille selon un horaire standard du lundi au vendredi. Si l'employé est malade le samedi et le dimanche, il n'est pas admissible à un congé de maladie payé pour ces journées puisqu'il n'était pas prévu à son horaire qu'il travaille ou attendu qu'il soit disponible pour le travail.

B. Un employé obtiendra ses trois premiers jours de congé de maladie payés une fois qu'il aura complété sa période initiale de qualification de 30 jours d'emploi continu.

Pour obtenir des journées de congé de maladie payées supplémentaires, l'employé doit compléter 1 mois civil d'emploi continu. Au début de chaque mois suivant un mois d'emploi continu, une journée additionnelle de congé de maladie/médical payée sera ajoutée, jusqu'à un maximum de 10 jours par année.

À titre d'exemple, Stéphane a commencé à travailler pour son employeur le 15 mars. Sa période de qualification de 30 jours a pris fin le 14 avril, moment où il a obtenu 3 jours de congé de maladie payés. Ensuite, Stéphane a complété 1 mois d'emploi continu après sa période de qualification de 30 jours. Ce mois d'emploi continu est le mois civil suivant sa période de 30 jours. Il a débuté le 1er mai et il a pris fin le 31 mai. Ainsi, le 1er juin il a obtenu sa 4e journée de congé de maladie payée et a continué d'ajouter une journée de congé de maladie payée au début de chacun des mois suivants, jusqu'à un maximum de 10 jours par an.

NOTE: Les employés déjà en poste au 1^{er} décembre 2022, lorsque cet amendement est entré en vigueur, ont commencé leur période de qualification initiale de 30 jours le 1^{er} décembre 2022.

Les employés embauchés après le 1^{er} décembre 2022 débutent leur période initiale de 30 jours lors de leur première journée d'emploi.

C. Les journées de congé de maladie payées accumulées mais non utilisées en cours d'année seront créditées à l'employé au début de l'année suivante. Les employeurs peuvent créditer jusqu'à un maximum de 10 jours et cela comptera dans le maximum de 10 jours que l'employé peut accumuler au cours de l'année suivante.

À titre d'exemple, Manon a accumulé 10 jours de congé de maladie payés mais n'en a utilisé que 3 pour se remettre d'une chirurgie mineure. Elle disposera de 7 jours inutilisés qui seront reportés à l'année civile suivante. Cela signifie qu'elle n'aura à accumuler que 3 jours supplémentaires de congé de maladie payés pour avoir droit à l'entièreté de ses 10 jours pour la nouvelle année civile.

D. Si un employé demande un congé de maladie payé et que c'est conforme aux exigences du Code, alors il obtient son congé de maladie payé plutôt que ce congé soit catégorisé dans une autre catégorie. Les employeurs n'ont pas l'autorité de décider quand les employés prennent un congé de maladie payé.

À titre d'exemple, Marcel a manqué 4 jours de travail à cause d'une infection bronchique. L'employeur estime qu'il doit utiliser ses journées de vacances pour les jours où il n'était pas au travail. Marcel ne veut pas utiliser ses jours de vacances et veut plutôt puiser dans les jours de congé de maladie payés qu'il a accumulés cette année, soit 6 jusqu'à maintenant. L'employeur ne peut pas obliger Marcel à puiser dans ses vacances; c'est la décision de Marcel de catégoriser ce type de congé médical.



- E.** Un employeur peut choisir d'utiliser l'année civile, ou s'il base le calcul des vacances annuelles sur une année autre que civile, alors il peut choisir ce type d'année au lieu de l'année civile aux fins des congés de maladie payés.
- F.** Le congé payé peut être pris sur une ou plusieurs périodes, et l'employeur peut exiger que chacun de ces périodes de congé soit d'une durée minimale d'une journée.
- G.** Les employés doivent être payés pour leurs heures normales de travail, à leur salaire régulier, pour chaque jour de congé de maladie/médical.

Pour les employés dont les heures de travail varient ou qui sont payés sur une autre base que le temps, les employeurs doivent calculer leur rémunération de congé de maladie payé en prenant la moyenne de la rémunération quotidienne de l'employé (à l'exclusion du temps supplémentaire) au cours des 20 jours travaillés par l'employé immédiatement avant la première journée de la période de congé payé.

Si l'entreprise est syndiquée :

- La convention collective pourrait contenir une méthode explicite de calcul des congés de maladie payés ou une méthode de calcul qui regroupe tous les types de congés payés qui font l'objet d'une entente en vertu de la convention collective à laquelle l'employeur et l'employé sont liés.
 - Si la convention collective ne comprend pas une méthode de calcul ayant fait l'objet d'une entente, alors la moyenne quotidienne de la rémunération de l'employé (à l'exclusion du temps supplémentaire) pour les 20 jours au cours desquels l'employé a travaillé immédiatement avant la première journée de congé payé s'appliquera.
- H.** Les employeurs peuvent exiger des employés qui prennent au moins cinq jours de congé de maladie payés consécutifs qu'ils présentent de la documentation médicale certifiant que l'employé n'était pas en mesure de travailler au cours de sa période de congé médical payé. Ces demandes de documentation doivent être faites selon les critères suivants :
- La demande doit être faite dans les 15 jours après le retour au travail;
 - La demande doit être faite par écrit; et
 - La certification doit être fournie par un professionnel de la santé qui est légalement autorisé par les lois provinciales à prodiguer des soins de santé à l'endroit où il le fait.
- I.** Lorsqu'il y a un transfert d'entreprise et d'activités de travail en raison de transactions telles que des ventes, des fusions ou des processus d'émission d'un nouvel appel d'offres et que l'emploi de l'employé est lié à cette entreprise et à ses activités de travail, alors son emploi est continu. En d'autres mots, l'employé est considéré comme étant à l'emploi continu d'un seul employeur.
- J.** Les employeurs devront mettre en place des pratiques de tenue de dossiers et tenir un registre de chaque période congé médical payée que prend un employé. Les dossiers devraient comprendre ce qui suit :
- Les dates de début et de fin du congé;
 - L'année d'emploi au cours de laquelle le congé a été obtenu



- Le nombre de jours de congé reportés de l'année précédente;
- Une copie de toute demande écrite de certificat médical faite par un employeur; et
- Une copie de tout certificat médical soumis par un employé (gardé séparément du dossier général de l'employé).

Congé de deuil

Les modifications au Code canadien du travail incluent également une prolongation des congés de deuil en deux circonstances spécifiques :

- Si un enfant d'un employé ou l'enfant de l'époux(se) ou conjoint(e) de l'employé décède, l'employé aura droit à huit semaines de congé de deuil; et
- Si un employé vit la perte, avant sa naissance, d'un enfant dont il aurait été le parent selon la définition du Code canadien du travail, alors l'employeur doit accorder un congé de deuil de huit semaines à l'employé.

Jusqu'à huit semaines peuvent être utilisées au cours de la période qui débute le jour du décès et qui se termine douze semaines après la dernière journée où ont lieu les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif de l'enfant.

Les dispositions prévoyant combien de jours de ce congé seraient payés demeurent les mêmes en vertu du Code, mais la durée totale est prolongée dans ces circonstances spécifiques.

Droits aux congés existants

Bien qu'il soit important de comprendre les détails des améliorations apportées aux règles de congés, il importe tout autant d'être clairs quant à ce qui demeure inchangé. Parmi les principaux éléments, on retrouve :

- Le droit actuel d'un employé, en vertu du Code, à jusqu'à cinq jours (dont trois jours payés) de congé personnel pour traiter sa propre « maladie ou blessure » sera **abrogé** puisque ceci sera dorénavant couvert par les nouvelles dispositions des congés médicaux. Toutefois, les congés personnels pour d'autres motifs (par exemple, prendre soin de membres de la famille) demeurent en place.
- Les dispositions relatives aux congés médicaux non payés du Code demeureront en place, nonobstant les nouveaux droits aux congés médicaux payés.
- Le congé de deuil prolongé après le décès d'un enfant ou d'un enfant à naître demeure sans solde. Le Code prévoit une disposition séparée pour les congés de deuil payés. Si l'employé a complété trois mois consécutifs d'emploi pour le compte de l'employeur, l'employé a droit aux trois premiers jours de congé de deuil payés.



LISTE DE VÉRIFICATION POUR ASSURER LA CONFORMITÉ

La liste de vérification suivant peut vous aider à vous assurer que les politiques et pratiques de votre entreprise sont en phase avec les nouvelles exigences.

Passage en revue et mise à jour

Les politiques de congé :

- ✓ **Congés de maladie** – Réviser la politique afin qu'elle reflète les nouveaux droits de congés médicaux en vertu du projet de *loi C-3*. Voir l'exemple de politique de congés de maladie/médicaux.
- ✓ **Congés pour raisons personnelles** – Réviser les lignes directrices pour retirer « maladie ou blessure personnelle » des raisons pour demander congé en vertu du droit au congé personnel prévu au Code. Cela sera dorénavant couvert en vertu des nouvelles dispositions des congés médicaux. Toutes les autres conditions liées aux congés personnels en vertu du Code demeurent inchangées (par exemple pour prendre soin d'un membre de la famille).
- ✓ **Congé de deuil** – Mettez à jour les lignes directrices de manière à ce qu'elles reflètent le fait que la réglementation permet jusqu'à huit semaines de congé de deuil aux employés qui perdent un enfant ou vivent le décès d'un enfant à naître.
- ✓ **Politique d'avantages sociaux** – Il importe de comprendre comment les avantages sociaux déjà en place seront en interaction avec le droit aux congés de maladie payés établi dans le Code. Pour plus d'information et d'interprétations en lien avec le cumul de ces avantages, veuillez consulter « <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/cumul-conge-paye-medicales.html> »

Communiquer les changements et politiques mises à jour aux employés

Il est toujours bon de faire preuve de transparence dès le départ lorsqu'il est question de modifications aux positions du législateur. Utilisez l'une de ces différentes méthodes pour informer vos employés des changements :

- ✓ Tenez une réunion des employés pour les informer des mises à jour des politiques;
- ✓ Affichez les nouvelles politiques dans des aires communes – comme les salles de pause, des sites Intranet – où les employés peuvent aisément les voir;
- ✓ Distribuez des exemplaires papier des nouvelles politiques sous la forme de mémos ou de manuels de l'employé mis à jour; et
- ✓ Informez vos employés des changements de façon électronique, par courriel ou sites de partage d'information.

Mettez en place un système de tenue de dossiers

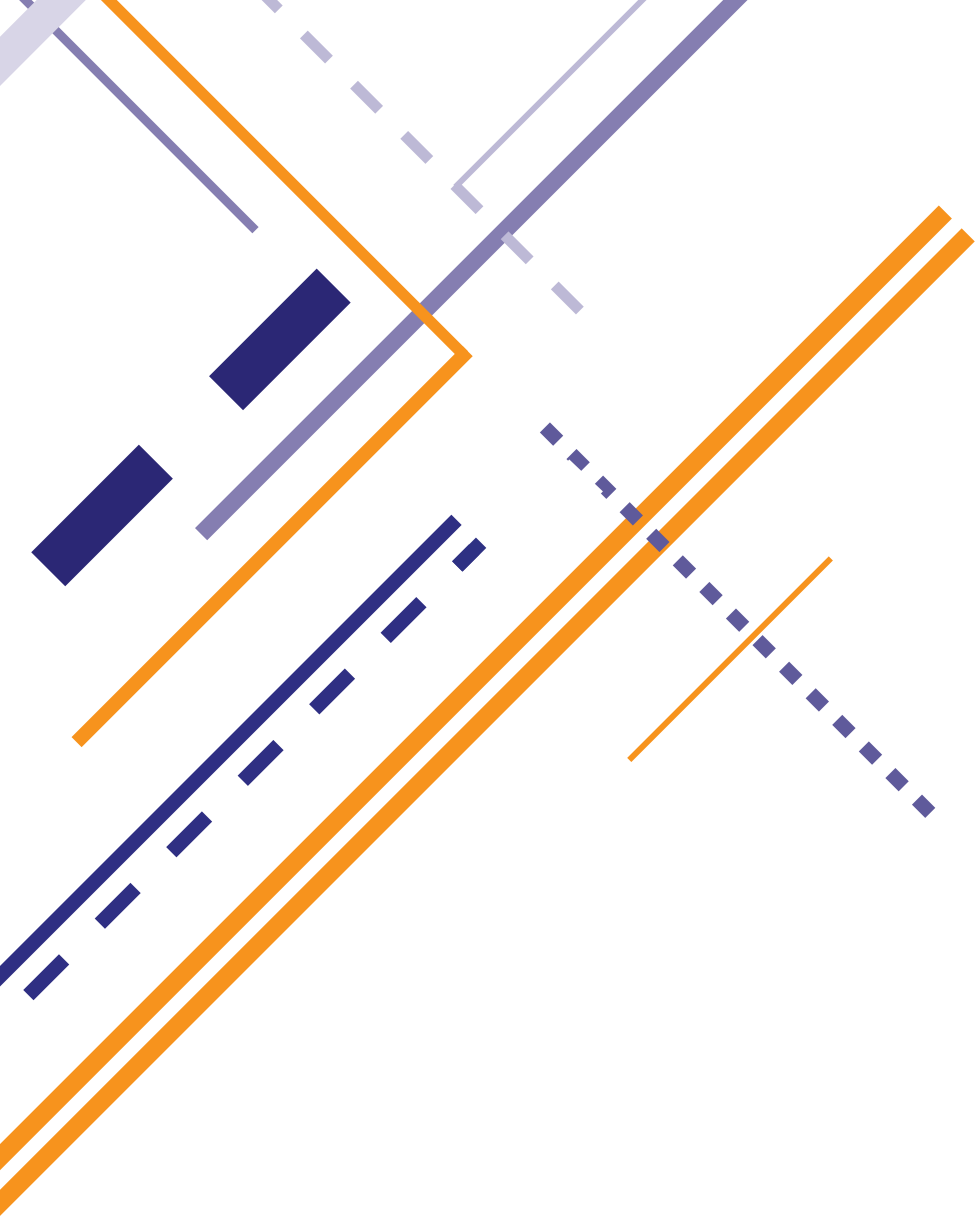
La documentation et les dossiers des employés devraient comprendre les informations suivantes :

- ✓ Dates de début et de fin d'un congé;
- ✓ L'année d'emploi où le droit au congé a été obtenu;
- ✓ Le nombre de journées de congé reportées d'une année précédente;
- ✓ Une copie de toute demande écrite d'un certificat médical faite par un employeur; et
- ✓ Une copie de tout certificat médical remis par un employé (à garder à part du dossier général de l'employé).

Passez en revue les conventions collectives

Si cela s'applique, passez en revue les dispositions des conventions collectives afin de déterminer si des changements doivent être apportés pour assurer la conformité à l'égard des nouvelles exigences.





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5

FINANCÉ PAR :

