

Date :1 décembre 2022

To/Aux : Représentantes et représentants nationaux

From/De : Service juridique d'Unifor

Re/Réf. : Avis du Service juridique – Code canadien du travail – Congé payé pour raisons médicales (article 239)

Le présent document est une version révisée d'une note de service initialement datée du 1^{er} décembre 2022.

Le présent avis fournit des renseignements sur le nouveau droit au congé payé pour raisons médicales en vertu de l'article 239 du *Code canadien du travail* (le « **Code** »).

Le *Code* ne s'applique qu'aux employés sous réglementation fédérale. L'article 239 figure dans la partie III du *Code*. La partie III du *Code* porte sur les normes minimales du travail.

Ce nouveau droit a été promulgué en décembre 2021, mais il n'entrera en vigueur que le 1^{er} décembre 2022.

À compter du 1^{er} décembre 2022, les employés admissibles du secteur fédéral ont droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales (« **congé payé pour raisons médicales** ») par année civile.

Le présent avis comporte deux parties :

1. un examen des nouvelles dispositions législatives relatives au congé payé pour raisons médicales;
2. un examen du lien entre le droit au congé payé pour raisons médicales et les droits prévus par les conventions collectives.

1. Congé Payé Pour Raisons Médicales

Un congé pour raisons médicales en vertu de l'article 239 peut être pris pour les raisons suivantes :

- une maladie ou une blessure personnelle de l'employé;
- un don d'organes ou de tissus;
- un rendez-vous médical pour l'employé pendant les heures de travail;
- une mise en quarantaine de l'employé.

Le paragraphe 239(1) prévoit déjà qu'un employé a droit à un congé non payé pour raisons médicales d'une durée maximale de 27 semaines. La durée maximale du congé sans solde en vertu du *Code* a été récemment porté de 17 à 27 semaines afin de s'aligner

sur la prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter du 18 décembre 2022 ([ici](#) et [ici](#)).

À compter du 1^{er} décembre 2022, l'article 239 du *Code* est modifié pour permettre aux employés admissibles de bénéficier de 10 jours de congé payé pour raisons médicales.

Le nouveau congé payé pour raisons médicales est un avantage qui s'accumule et s'applique pour toutes les raisons pour lesquelles un employé peut prendre un congé de maladie en vertu de l'article 239, énumérées ci-dessus.

a. Admissibilité – Paragraphe 239(1.2)

Tous les employés qui comptent 30 jours de service sans interruption ont droit à trois jours de congé payé pour raisons médicales. Par la suite, ils acquerront un jour de congé payé pour raisons médicales par mois civil, jusqu'à concurrence de 10 jours par année.

La nouvelle prestation n'est pas calculée au prorata pour l'année 2022. Cela signifie que les employés en poste le 1^{er} décembre 2022 acquerront trois jours payés à partir du 31 décembre 2022. Le quatrième jour payé sera acquis le 1^{er} février 2023. Les employés embauchés après le 1^{er} décembre 2022 acquerront trois jours payés après 30 jours d'emploi sans interruption, et un par mois civil par la suite.

b. Maximum de 10 jours – Paragraphe 239(1.21)

L'employé a le droit d'acquérir jusqu'à 10 jours de congé payé pour raisons médicales par année.

c. Taux de salaire – Paragraphe 239(1.3)

Chaque jour de congé payé pour raisons médicales doit être payé au « taux régulier de salaire de l'employé pour une journée normale de travail ». L'article 17 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* précise que si un employé a des heures de travail qui varient d'un jour à l'autre ou s'il est rémunéré autrement qu'en fonction du temps, le « taux régulier de salaire » de l'employé s'entend comme suit :

- (a) soit la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;
- (b) soit un montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

d. Report annuel – Paragraphe 239(1.4)

Les employés pourront reporter à l'année suivante les jours de congé payé pour raisons médicales acquis mais non utilisés, mais le nombre maximal de jours payés qu'ils acquièrent au cours de cette année sera soustrait du nombre de jours reportés. Cela

signifie qu'un employé ne perdra pas les droits acquis à la fin d'une année s'il n'a pas utilisé son droit au congé payé pour raisons médicales.

Par exemple, si un employé a six jours de congé payé pour raisons médicales non utilisés à la fin d'une année, ces jours seront reportés à l'année suivante, mais l'employé ne pourra acquérir que quatre jours de congé payé supplémentaires pour raisons médicales cette année-là, pour un total de 10 jours pour l'année.

e. Division du congé payé – Paragraphe 239(1.5)

Le congé payé pour raisons médicales peut être pris en une ou plusieurs périodes, mais un employeur peut exiger que chaque période soit d'une durée minimale d'une journée. En d'autres termes, un employeur peut empêcher les employés d'utiliser des parties de journée.

f. Certificat – Paragraphe 239(2)

Si un employé a pris un congé payé ou non payé pour raisons médicales d'au moins cinq jours consécutifs, l'employeur peut lui demander de fournir un certificat médical délivré par un professionnel de la santé attestant qu'il était incapable de travailler pendant la durée de son congé. L'employeur doit faire cette demande par écrit, au plus tard 15 jours après le retour au travail de l'employé.

g. Article 189 du Code – Paragraphe 239(14)

L'article 189 du *Code* protège les employés dont l'emploi est transféré à la suite de la vente d'une entreprise ou de l'attribution d'un contrat dans le cadre d'un nouvel appel d'offres. En vertu de cet article, l'emploi auprès de l'ancien employeur est considéré comme un emploi sans interruption auprès de l'employeur suivant.

Si un employeur change en raison d'une vente d'entreprise ou d'un contrat attribué dans le cadre d'un nouvel appel d'offres, l'emploi est réputé être un emploi sans interruption auprès du nouvel employeur aux fins de la détermination de l'admissibilité au congé payé pour raisons médicales en vertu du paragraphe 239(1.2).

h. Année civile par rapport à la date utilisée pour calculer le congé annuel – Règlement sur le congé payé pour raisons médicales (article 33.1)

À compter du 1^{er} décembre 2022, le *Règlement du Canada sur les normes du travail* est modifié pour inclure les règles applicables au nouveau congé payé pour raisons médicales. En vertu de l'article 33.1 du *Règlement*, les employeurs qui utilisent une année autre que « l'année civile » pour calculer le congé annuel peuvent utiliser cette même année pour calculer les droits au congé payé pour raisons médicales.

Cela signifie qu'un employeur peut choisir d'utiliser la date dont il se sert pour calculer le congé annuel de ses employés pour les questions relatives au congé payé pour raisons médicales au lieu de l'année civile.

i. Taille de l'entreprise

Le nouveau droit au congé payé pour raisons médicales s'appliquera à tous les employés du secteur fédéral admissibles, quelle que soit la taille de leur employeur.

j. Congé personnel en vertu de l'article 206.6 du Code

Les modifications apportées au *Code* suppriment la « maladie ou blessure » d'un employé des raisons pour lesquelles un congé personnel peut être pris en vertu de l'article 206.6 du *Code*. Suite aux modifications, un congé personnel peut toujours être pris jusqu'à cinq jours par an pour diverses raisons, y compris pour des obligations familiales, des situations urgentes concernant l'employé ou un membre de sa famille, ou lorsqu'un employé doit assister à une cérémonie de citoyenneté, et trois des cinq jours sont payés si un employé a travaillé pour un employeur pendant trois mois ou plus sans interruption.

2..Congé Payé Pour Raisons Médicales Et Conventions Collectives

a. *Interprétations, politiques et guides d'Emploi et Développement social Canada*

Emploi et Développement social Canada (« **EDSC** ») a émis deux documents d'interprétations, de politiques et de guides (les « ***Interprétations, politiques et guides*** ») relatifs au nouveau congé payé pour raisons médicales ([Congé payé pour raisons médicales – IPG-118](#) et [Cumul \(« Stacking »\) – Congé payé pour raisons médicales – IPG-119](#)), qui entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2022.

Les *Interprétations, politiques et guides* apportent des éclaircissements sur la portée du nouveau congé payé pour raisons médicales lorsque les employés ont déjà droit à des jours de maladie payés en vertu d'une convention collective.

Les *Interprétations, politiques et guides* expliquent que les employés ne pourront pas bénéficier à la fois des nouveaux congés payés pour raisons médicales et des droits à des congés de maladie payés existants si la convention collective d'un employé contient déjà des droits à des congés de maladie payés qui sont au moins aussi favorables que les nouveaux congés payés pour raisons médicales. Les *Interprétations, politiques et guides* doivent être examinés attentivement, bien qu'ils n'aient pas force de loi. Ils ne constituent qu'une interprétation des nouvelles dispositions établies par EDSC.

b. Article 168 du Code

Le droit au congé payé pour raisons médicales s'applique à tous les employés, y compris ceux couverts par une convention collective. Toutefois, l'article 168(1) précise que le *Code* n'affecte pas les droits ou avantages prévus par une convention collective qui *sont plus favorables* à un employé.

L'article 168(1) garantit que les parties ne peuvent pas convenir de réduire les protections de la partie III du *Code*. Les arbitres de griefs ont compétence pour déterminer si un employeur respecte le plancher légal établi par la partie III.

L'article 168(1) exige de déterminer si un employé aura droit aux droits prévus par sa convention collective *et* aux droits prévus par le *Code*, ou si le fait de prendre un jour de congé de maladie payé en vertu d'une convention collective comptera également comme un jour de congé payé pour raisons médicales en vertu du *Code*.

c. Comparaison entre les droits prévus par la convention collective et les droits prévus par la loi

L'article 168(1) exige une comparaison entre tout droit à un congé de maladie payé en vertu d'une convention collective et le nouveau droit à un congé payé pour raisons médicales. Il s'agit de comparer des choses comparables entre elles, comme des pommes avec pommes. Si un avantage existant a une portée ou un objectif différent et n'est pas directement lié à un congé pour raisons médicales au sens de l'article 239(1), cet avantage doit être considéré comme distinct et ne réduira pas le droit au congé payé pour raisons médicales de l'employé. Par exemple, les jours flottants ou les jours de congé personnel qui peuvent être utilisés pour des raisons non médicales, ou les jours de congé pour raisons médicales qui peuvent également être utilisés pour des raisons médicales non personnelles (p. ex. blessure ou maladie d'un enfant ou d'une personne à charge), n'auront pas la même portée et le même objectif que le congé payé pour raisons médicales.

Si un droit prévu par une convention collective a une finalité différente de celle du congé payé pour raisons médicales, l'employé aura le droit d'accéder aux deux droits séparément.

Si le droit à un congé de maladie payé en vertu d'une convention collective a la même portée et le même objectif que le nouveau congé payé pour raisons médicales, il faut alors déterminer quel droit est le plus favorable. Pour déterminer lequel de ces droits est le plus favorable, les questions pertinentes à poser sont les suivantes :

- Les employés ont-ils droit à 10 jours de congé de maladie payés?
- L'employé a-t-il le droit de recevoir 100 % de son taux régulier de salaire pour ses heures normales de travail pour tout jour de congé de maladie payé?
- Un employé peut-il prendre un congé de maladie payé en une ou plusieurs périodes (c'est-à-dire que l'employeur peut-il exiger que chaque période soit d'au moins un jour)?
- L'employeur exige-t-il que l'employé fournisse un certificat médical s'il s'absente pendant moins de cinq jours consécutifs?

Si le droit prévu par le *Code* est plus favorable, le droit au congé de maladie rémunéré prévu par la convention collective sera « aligné » sur le droit prévu par le *Code*. Si la convention collective est plus favorable, chaque jour de congé de maladie payé pris en vertu de la convention collective comptera comme un jour de congé payé pour raisons médicales aux fins du *Code* (c'est-à-dire que le droit à la norme légale sera entièrement ou partiellement réduit en conséquence).

d. Congé de maladie payé en vertu d'une convention collective pris avant le 1^{er} décembre 2022

Tout congé de maladie payé pris avant le 1^{er} décembre 2022 en vertu d'une convention collective ne réduira pas le droit d'un employé à un congé payé pour raisons médicales en vertu du *Code* à compter du 1^{er} décembre 2022.

À compter du 31 décembre 2022, les employés actuels ayant au moins 30 jours de service sans interruption acquerront leurs trois premiers jours de congé payé pour raisons médicales, qu'ils aient utilisé ou non des jours de congé de maladie payés en vertu d'une convention collective à un moment quelconque avant 2022.

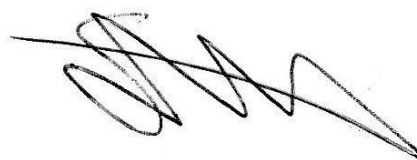
RESSOURCES

- Les *Interprétations, politiques et guides* d'EDSC se trouvent ici : [Congé payé pour raisons médicales – IPG-118](#) et [Cumul \(« Stacking »\) – Congé payé pour raisons médicales – IPG-119](#).
- La déclaration du gouvernement relative au Règlement se trouve [ici](#).
- Voir le texte de la loi à l'**annexe « A »** ci-dessous.
- Voir le texte des règlements pertinents à l'**annexe « B »** ci-dessous.

En toute solidarité,



Anthony Dale
Directeur, Service juridique



Blake Scott
Acocat, Service juridique

ADBS/pc/sdsepb343

cc. Direction
Dirigeantes régionales et dirigeants régionaux
Dirigeantes principales et dirigeants principaux

Annexe « A »

À compter du 1^{er} décembre 2022, le texte du *Code canadien du travail* se lira comme suit (les modifications sont soulignées) :

DIVISION XIII	SECTION XIII
<p>Medical Leave</p> <p>Entitlement to leave</p> <p>239 (1) Every employee is entitled to and shall be granted a medical leave of absence from employment of up to 17 weeks as a result of</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) personal illness or injury; (b) organ or tissue donation; (c) medical appointments during working hours; <u>or</u> (d) <u>quarantine</u>. <p><u>Leave with pay</u></p> <p><u>(1.2) Subject to subsection (1.21) and the regulations, an employee earns, as of the first day on which this subsection applies to the employee,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>(a) after completing 30 days of continuous employment with an employer, three days of medical leave of absence with pay; and</u> <u>(b) following the period of 30 days referred to in paragraph (a), at the beginning of each month after completing one month of continuous employment with the employer, one day of medical leave of absence with pay.</u> 	<p>Congé pour raisons médicales</p> <p>Droit à un congé</p> <p>239 (1) L'employé a droit à un congé pour raisons médicales d'au plus dix-sept semaines en raison:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) de sa maladie ou de sa blessure; (b) d'un don d'organe ou de tissu; (c) d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail; (d) <u>quarantine</u>. <p><u>Congé payé</u></p> <p><u>(1.2) Sous réserve du paragraphe (1.21) et des règlements, l'employé acquiert, dès le premier jour où le présent paragraphe s'applique à lui:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>(a) après trente jours de travail sans interruption pour l'employeur, trois jours de congé payé pour raisons médicales;</u> <u>(b) après l'expiration de cette période de trente jours, au début de chaque mois suivant un mois durant lequel il a travaillé sans interruption pour lui, un jour de congé payé pour raisons médicales.</u>

Maximum of 10 days

(1.21) Subject to the regulations, an employee is entitled to earn up to 10 days of medical leave of absence with pay in a calendar year.

Rate of wages

(1.3) Each day of medical leave of absence with pay that an employee takes must be paid at their regular rate of wages for their normal hours of work, and that pay is for all purposes considered to be wages.

Annual carry forward

(1.4) Subject to the regulations, each day of medical leave of absence with pay that an employee does not take in a calendar year is to be carried forward to January 1 of the following calendar year and decreases, by one, the maximum number of days that can be earned in that calendar year under subsection (1.21).

Division of leave with pay

(1.5) The medical leave of absence with pay may be taken in one or more periods. The employer may require that each period of leave be of not less than one day's duration.

Certificate

(2) The employer may, in writing and no later than 15 days after the return to work of an employee who has taken a medical leave of absence of at least five consecutive days, require the employee to provide a certificate issued by a health care practitioner certifying that the employee was incapable of working for

Maximum de dix jours

(1.21) Sous réserve des règlements, l'employé a droit d'acquies jusqu'à dix jours de congé payé pour raisons médicales dans une année civile.

Taux de salaire

(1.3) Chaque jour de congé payé pour raisons médicales pris par l'employé est payé à son taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi payée est assimilée à un salaire.

Report annuel

(1.4) Sous réserve des règlements, les jours de congé payé pour raisons médicales non pris par l'employé dans l'année civile sont reportés au 1er janvier de l'année civile suivante et sont soustraits du nombre maximum de jours pouvant être acquis dans cette année au titre du paragraphe (1.21).

Division du congé payé

(1.5) Le congé payé pour raisons médicales peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée

Certificat

(2) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé qui a pris un congé pour raisons médicales d'au moins cinq jours consécutifs, exiger que celui-ci lui présente un certificat délivré par un professionnel de la santé attestant qu'il

<p><u>the period of their medical leave of absence.</u></p>	<p><u>était incapable de travailler pendant son congé.</u></p>
<p>Notice to employer</p>	<p>Avis à l'employeur</p>
<p>(3) If an employee intends to take a medical leave of absence, they must give written notice to the employer of the day on which the leave is to begin and the expected duration of the leave at least four weeks before that day, unless there is a valid reason why that notice cannot be given, in which case the employee must provide the employer with written notice as soon as possible.</p>	<p>(3) Si l'employé a l'intention de prendre un congé pour raisons médicales, il donne à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines précisant la date et la durée prévues du congé. S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut pas donner le préavis, il est tenu d'aviser l'employeur par écrit dans les meilleurs délais.</p>
<p>Change — in length of leave</p>	<p>Modification de la durée du congé</p>
<p>(4) An employee must provide the employer with written notice of any change in the length of their medical leave of absence as soon as possible.</p>	<p>(4) L'employé donne à l'employeur un préavis écrit de toute modification de la durée prévue du congé pour raisons médicales dans les meilleurs délais.</p>
<p>Employment opportunities</p>	<p>Possibilités d'emploi</p>
<p>(5) An employee is entitled, on written request, to be informed in writing of every employment, promotion or training opportunity that arises during the period when the employee is on a medical leave of absence under this Division and for which the employee is qualified, and on receiving that request, the employer must provide the information to the employee.</p>	<p>(5) L'employé a droit, sur demande écrite, d'être informé par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section et en rapport avec ses qualifications professionnelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.</p>
<p>Prohibition</p>	<p>Interdiction</p>
<p>(6) Subject to subsection (7), an employer is prohibited from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee intends to take or has taken a medical leave of absence or taking such an intention or absence into account in any decision to promote or train the employee.</p>	<p>(6) Sous réserve du paragraphe (7), il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder l'employé qui prend le congé pour raisons médicales, ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard ou de tenir compte du fait que l'employé a pris un tel congé dans les décisions à prendre à son égard en matière</p>

<p>Exception</p> <p>(7) An employer may assign to a different position, with different terms and conditions of employment, any employee who, after a medical leave of absence, is unable to perform the work performed by the employee prior to the absence.</p> <p>Benefits continue</p> <p>(8) The pension, health and disability benefits and the seniority of an employee who is absent from work due to medical leave under this Division accumulate during the entire period of the medical leave of absence.</p> <p>Contributions by employee</p> <p>(9) If contributions are required from an employee in order for the employee to be entitled to a benefit referred to in subsection (8), the employee is responsible for and must, within a reasonable time, pay those contributions for the period of any medical leave of absence unless, at the commencement of the absence or within a reasonable time after, the employee notifies the employer of the employee's intention to discontinue contributions during that period.</p> <p>Contributions by employer</p> <p>(10) An employer who pays contributions in respect of a benefit referred to in subsection (8) must continue to pay those</p>	<p>d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas de l'employé qui a l'intention de prendre un congé pour raisons médicales.</p> <p>Exception</p> <p>(7) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour raisons médicales, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.</p> <p>Avantages ininterrompus</p> <p>(8) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section sont prises en compte pour le calcul des prestations de re- traite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.</p> <p>Versement des cotisations de l'employé</p> <p>(9) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début du congé pour raisons médicales ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.</p> <p>Versement des cotisations de l'employeur</p> <p>(10) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit</p>
---	---

<p>contributions during an employee's medical leave of absence in at least the same proportion as if the employee were not absent, unless the employee does not pay the employee's contributions, if any, within a reasonable time.</p>	<p>aux prestations doit, pendant le congé pour raisons médicales, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.</p>
<p>Failure to pay contributions</p>	<p>Défaut de versement</p>
<p>(11) For the purposes of calculating the pension, health and disability benefits of an employee in respect of whom contributions have not been paid as required by subsections (9) and (10), the benefits do not accumulate during the medical leave of absence and employment on the employee's return to work is deemed to be continuous with employment before the employee's absence.</p>	<p>(11) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (9) et (10), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période du congé pour raisons médicales n'étant toutefois pas prise en compte.</p>
<p>Deemed continuous employment</p>	<p>Présomption d'emploi ininterrompu</p>
<p>(12) For the purposes of calculating benefits, other than benefits referred to in subsection (8), of an employee who is absent from work due to medical leave under this Division, employment on the employee's return to work shall be deemed to be continuous with employment before the employee's absence.</p>	<p>(12) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (8) — de l'employé qui s'absente en raison d'un congé pour raisons médicales pris sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période du congé n'étant toutefois pas prise en compte.</p>
<p><u>Regulations</u></p>	<p><u>Règlements</u></p>
<p><u>(13) The Governor in Council may make regulations</u></p>	<p><u>(13) Le gouverneur en conseil peut, par règlement:</u></p>
<p><u>(a) defining terms for the purposes of this Division, including “regular rate of wages” and “normal hours of work”;</u></p>	<p><u>(a) définir tout terme pour l'application de la présente section, notamment « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail »;</u></p>
<p><u>(b) modifying subsection (1.2), (1.21) or (1.4) if, in the opinion of the Governor in Council, employees or classes of</u></p>	<p><u>(b) adapter les paragraphes (1.2), (1.21) ou (1.4) s'il estime que des</u></p>

employees will, despite the modification, earn periods of medical leave of absence with pay that are substantially equivalent to the period provided for in subsection (1.21); and

(c) providing for employees or classes of employees to earn periods of medical leave of absence with pay other than in accordance with subsection (1.2) if, in the opinion of the Governor in Council, the periods of medical leave of absence with pay are substantially equivalent to the period provided for in subsection (1.21).

Application of section 189

(14) Section 189 applies for the purposes of this Division.

employés ou des catégories d'employés acquerront, malgré l'adaptation, des périodes de congé payé pour raisons médicales qui sont essentiellement équivalentes à celle prévue au paragraphe (1.21);

(c) prévoir que des employés ou des catégories d'employés acquièrent des périodes de congé payé pour raisons médicales autrement qu'en conformité avec le paragraphe (1.2), s'il estime qu'ils acquerront des périodes qui sont essentiellement équivalentes à celle prévue au paragraphe (1.21).

Application de l'article 189

(14) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

Annexe « B »

À compter du 1^{er} décembre 2022, certains règlements pris en vertu du *Code canadien du travail* (*Règlement du Canada sur les normes du travail*) se liront comme suit (les changements sont soulignés) (voir [ici](#)) :

<p><u>Medical Leave with Pay</u></p> <p><u>Modification – Subsection 239(1.21) of the Act</u></p> <p><u>33.1 (1) With respect to employers that base the calculation of the annual vacation of their employees on a year other than a calendar year, subsection 239(1.21) of the Act is modified as follows.</u></p> <p><u>Maximum of 10 Days</u></p> <p><u>(1.21) Subject to the regulations, an employee is entitled to earn up to 10 days of medical leave of absence with pay in a calendar year or in a year used by the employer to calculate the annual vacation of their employees.</u></p> <p><u>Modification – Subsection 239(1.4) of the Act</u></p> <p><u>(2) With respect to employers that base the calculation of the annual vacation of their employees on a year other than a calendar year and that use a year other than a calendar year to calculate the days of medical leave of absence with pay of their employees, subsection 239(1.4) of the Act is modified as follows:</u></p> <p><u>Annual Carry Forward</u></p> <p><u>(1.4) Subject to the regulations, each day of medical leave of absence with pay that an employee does not take in the year used by the employer to calculate the</u></p>	<p><u>Congé Payé Pour Raisons Médicales</u></p> <p><u>Adaptation – Paragraphe 239(1.21) de la Loi</u></p> <p><u>33.1 (1) à l'égard de l'employeur qui base le calcul du congé annuel de ses employés sur une année autre que l'année civile, le paragraphe 239(1.21) de la Loi est adapté de la façon suivante:</u></p> <p><u>Maximum de Dix Jours</u></p> <p><u>(1.21) Sous réserve des règlements, l'employé a droit d'acquérir jusqu'à dix jours de congé payé pour raisons médicales dans une année civile ou dans une année servant au calcul par l'employeur du congé annuel de ses employés.</u></p> <p><u>Adaptation – Paragraphe 239(1.4) de la Loi</u></p> <p><u>(2) à l'égard de l'employeur qui base le calcul du congé annuel de ses employés et le calcul des jours de congé payé pour raisons médicales de ses employés sur une année autre que l'année civile, le paragraphe 239(1.4) de la Loi est adapté de la façon suivante:</u></p> <p><u>Report Annuel</u></p> <p><u>(1.4) Sous réserve des règlements, les jours de congé payé pour raisons médicales non pris par l'employé dans</u></p>
--	--

<p><u>annual vacation of their employees is to be carried forward to the first day of the following year and decreases, by one, the maximum number of days that can be earned in that year under subsection (1.21), as modified by subsection 33.1(1) of the Canada Labour Standards Regulations.</u></p>	<p><u>l'année servant au calcul par l'employeur du congé annuel de ses employés sont reportés au premier jour de l'année suivante et sont soustraits du nombre maximum de jours pouvant être acquis dans cette année-là au titre du paragraphe (1.21), dans sa version adaptée par le paragraphe 33.1(1) du Règlement du Canada sur les normes du travail.</u></p>
---	--