



## **Les congés de maladie dans la fonction publique fédérale**

Lorsque les premières dispositions sur les congés de maladie dans la fonction publique ont été introduites dans les conventions collectives, l'article sur ce droit s'intitulait : protection du revenu en cas de maladie. Pour bien saisir comment fonctionne le système de crédits de congés de maladie, il est important de comprendre qu'il s'agit au Canada d'une façon parmi bien d'autres d'aborder la question de la protection du revenu pendant la maladie. Décrivons d'abord le système de protection du revenu en cas de maladie qui existe dans la fonction publique fédérale, avant de le comparer à d'autres systèmes.

### **La protection du revenu en cas de maladie dans la fonction publique fédérale**

#### **Crédits de congés de maladie payés**

Il y a deux composantes à la protection du revenu en cas de maladie dans la fonction publique fédérale : les dispositions sur les congés de maladie inscrites dans les conventions collectives de la fonction publique et les dispositions du Régime d'invalidité à long terme de la fonction publique fédérale.

Les dispositions typiques sur les congés de maladie payés d'une convention collective de la fonction publique stipulent que : (1) les crédits de congés de maladie payés sont acquis; (2) ils sont acquis à raison de 9,375 heures par mois; (3) ils sont acquis uniquement si l'employé touche une rémunération d'au moins 75 heures dans le mois ou l'équivalent d'environ 46 % d'un horaire de travail normal. L'employé acquiert 15 jours de crédits de congés de maladie par année, s'il satisfait aux conditions.

Les congés de maladie payés acquis mais non utilisés ne sont pas perdus à la fin de l'année. Ils sont accumulés et peuvent être utilisés par la suite lorsque l'employé satisfait aux conditions pour utiliser des congés de maladie payés. Généralement, les conventions collectives dans la fonction publique fédérale stipulent que l'employeur doit autoriser les congés de maladie et que l'employé doit convaincre l'employeur qu'il n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure. Ainsi, l'employé qui a une banque de congés de maladie payés n'a accès à

ces congés de maladie payés que si l'employeur les autorise.

## Régime d'invalidité à long terme

L'autre composante de la « protection du revenu en cas de maladie » dans la fonction publique fédérale est le Régime d'invalidité à long terme (RILT). Le RILT est un régime d'assurance. L'employeur verse des cotisations au régime au nom des employés. Les employés contribuent aussi au régime. Le régime est administré par un fournisseur de service. Actuellement, la Compagnie d'Assurance-Vie Sun Life du Canada administre le RILT de la fonction publique. Les employés ont accès aux prestations du RILT, qui s'élèvent à 70 % du salaire, mais les prestations sont réduites du montant des prestations reçues d'autres sources.<sup>1</sup>

Pour qu'une demande soit approuvée, elle doit être présentée avec la preuve et des explications de tous les médecins qui ont traité la maladie ou la blessure entraînant l'invalidité. Sun Life a le droit de demander des renseignements médicaux supplémentaires des médecins traitants ou d'organiser un examen par des médecins spécialistes indépendants (ou d'autres fournisseurs de service).

Sun Life peut refuser et refuse effectivement des demandes de prestations. Dans ces circonstances, si l'employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure et qu'il ne lui reste plus de crédits de congés de maladie ou de crédits de congés annuels, il tombe alors en congé de maladie non payé.

Lorsque la Sun Life accepte la demande, l'employé ne reçoit des prestations qu'après avoir épuisé sa banque de crédits de congés de maladie ou à la fin d'un délai de carence de 65 jours, soit la dernière des éventualités. Le scénario par défaut est que l'employé utilise tous ses crédits de congés de maladie inutilisés accumulés au fil des ans.

Par exemple, si l'employé a acquis tous les crédits de congés de maladie possibles selon sa convention collective et qu'il a travaillé pendant dix ans, il aura acquis 150 jours de crédits de congés de maladie payés. Pendant ce temps, si l'employé a utilisé

---

<sup>1</sup> Toutes les prestations reçues aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP); les prestations d'invalidité reçues, autres que les prestations payables à ou au nom de personnes à charge, en vertu du Régime de pensions du Canada (RPC); les indemnités reçues aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou indemnités similaires en vertu d'un régime du gouvernement fédéral ou de tout autre gouvernement; les prestations d'invalidité versées ou disponibles en vertu de tout autre régime d'assurance collective; les prestations d'assurance invalidité payable aux termes de la législation de tout gouvernement, comme les indemnités de remplacement du revenu en vertu d'un régime d'assurance automobile sans égard à la responsabilité; les sommes reçues en vertu d'un jugement en dommages-intérêts d'une tierce partie.

en moyenne trois jours de congés de maladie par année, sa banque de congés de maladie accumulés pendant ce temps sera de 150 jours – (10 x 3) = 120 jours. Cet employé devrait épuiser les 120 jours de crédits de congés de maladie payés accumulés (ou 24 semaines) avant d'avoir droit aux prestations en vertu du Régime d'invalidité à long terme.

Si l'employé a accumulé moins de 65 jours de crédits de congés de maladie payés avant l'approbation de sa demande en vertu du RILT, l'employeur peut alors autoriser l'employé à utiliser ses crédits de congés annuels accumulés afin de protéger son revenu pendant le délai de carence. Si l'employé n'a pas suffisamment de crédits de congés de maladie et de congés annuels pour couvrir le délai de carence de 65 jours, il doit alors demander un congé non payé.

Avec le scénario par défaut, la compagnie d'assurance verse moins d'argent et le régime d'assurance coûte moins cher à ceux qui y contribuent. L'employeur verse 85 % des cotisations. L'accumulation de crédits de congés de maladie a pour but de permettre aux fonctionnaires fédéraux de couvrir le délai de carence s'ils doivent demander des prestations en vertu du RILT. L'accumulation de crédits de congés de maladie payés par les employés constitue donc un mécanisme de réduction des coûts pour l'employeur dans le cadre du système de protection du revenu en cas de maladie utilisé dans la fonction publique fédérale. Ce n'est pas un cadeau aux employés. Les crédits sont acquis et réduisent les coûts de l'employeur dans le cadre du RILT.

## **Le secteur privé**

Il existe de nombreux systèmes différents de protection du revenu en cas de maladie dans le secteur privé, bien que ce ne sont pas tous les employeurs du secteur privé qui s'emploient à protéger le revenu des employés malades ou blessés. Certains employeurs du secteur privé s'en tiennent, pour leurs employés, à la norme minimale énoncée dans leur législation provinciale respective sur les normes du travail ou dans le Code canadien du travail (CCT). Le Code canadien du travail ne prévoit aucun droit à des congés de maladie si l'employé contracte une maladie ou se blesse à l'extérieur de son milieu de travail. Toutefois, le Code exige des employeurs visés par la Loi qu'ils contribuent à un régime de remplacement du salaire qui paie autant que le régime provincial d'assurance salaire en cas de maladies ou blessures occasionnées en milieu de travail (et seulement les maladies et blessures reliées au travail).

Depuis 2007, huit des quatorze gouvernements au Canada exigent des employeurs qu'ils accordent des congés de maladie non payés : le gouvernement fédéral (CCT), Québec, Yukon, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan. En Ontario, les employeurs ne sont pas tenus

d'accorder aux employés des régimes de congés de maladie non payés ou payés, ou d'indemnités. Au Manitoba, les employeurs doivent accorder à leurs employés des congés familiaux non payés en cas de maladie personnelle ou pour s'occuper des obligations familiales. En Alberta, en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, les législations sur les normes du travail ne renferment aucune disposition sur les congés de maladie. Au-delà des exigences minimales, de nombreux employeurs élaborent des politiques donnant aux gestionnaires le pouvoir discrétionnaire d'autoriser des absences payées en cas de maladie ou de blessure.<sup>2</sup>

Dans un sondage réalisé en 2007, 61,6 % des employeurs ont indiqué que leurs employés avaient droit à cinq jours ou moins de congés de maladie payés.<sup>3</sup> Par contre, 22,2 % ont indiqué que leurs employés avaient droit à plus de dix jours de congés de maladie payés.

Dans certains cas, les congés de maladie payés sont complétés par une forme d'assurance invalidité à court terme comportant divers délais de carence et d'autres conditions qui rendent les comparaisons difficiles et/ou une forme d'assurance invalidité à long terme tout aussi complexe.

## **Statistiques et congés de maladie**

Donc, la question est de savoir ce qui est comparé quand nous comparons le nombre moyen de jours de congés de maladie pris dans la fonction publique fédérale aux jours de congés de maladie pris dans le secteur privé. Par analogie, nous pouvons dire que nous comparons une pomme à une salade de fruits. La comparaison ne résiste pas à un examen minutieux.

Il est même hasardeux de formuler des énoncés généraux sur les congés de maladie dans la fonction publique fédérale. Prenons la notion de moyenne. Quel est le nombre moyen de jours de congés de maladie pris par les fonctionnaires fédéraux? Est-il tenu compte de toutes les circonstances, même de celles où les employés sont obligés d'utiliser tous leurs congés de maladie avant d'être admissibles à l'invalidité à long terme? Quelques centaines de cas d'employés forcés de prendre de 100 à 150 jours de congés de maladie pour avoir droit aux prestations du RILT peuvent faire grimper rapidement la moyenne.

Lorsqu'il est question de moyenne de jours de congés de maladie, est-ce que cela inclut les congés de maladie payés et non payés? De quelle façon les congés de

---

<sup>2</sup> <http://www.hrinfodesk.com/preview.asp?article=23929> .

<sup>3</sup> <http://www.hrinfodesk.com/preview.asp?article=23929>

maladie non payés constituent-ils un avantage, peut-on raisonnablement demander? De quelle façon le nombre de congés de maladie non payés pris par les employés est-il pris en compte dans la justification de de leur retirer le droit aux congés de maladie payés?

Allons un pas plus loin. Les rapports sur la responsabilité financière ont changé au cours des dernières années au gouvernement fédéral. Ce fut une décision délibérée des dirigeants gouvernementaux. Il en résulte que les banques de congés de maladie peuvent maintenant être présentées comme un passif financier. Examinons cette question de plus près. Chacun sait que les fonctionnaires ont tenté plus d'une fois à la table de négociation d'obtenir une disposition prévoyant le remboursement des congés de maladie inutilisés. Pourquoi? Parce que les fonctionnaires quittent la fonction publique fédérale avec des montagnes de congés de maladie inutilisés qui ne leur rapportent rien et ne coûtent rien à l'employeur. Ainsi, le soi-disant passif financier que constituent les banques de crédits de congés de maladie des fonctionnaires est un exercice théorique qui n'a aucun rapport avec la réalité. Oui, certains crédits de congés de maladie payés sont utilisés, mais très loin des chiffres que lancent à la ronde les dirigeants gouvernementaux. Oui, il y a un passif. Mais pour bien ancrer la notion dans la réalité, il faudrait que l'employeur extrapole à partir d'un ensemble fiable d'hypothèses et de statistiques passées afin de produire des chiffres fiables.

## LES FAITS

Pour les raisons exposées ci-dessus, nous concluons que l'utilisation d'une moyenne crée une distorsion de la réalité, car elle ne permet pas de faire la distinction entre des circonstances très différentes, c'est-à-dire lorsque les employés sont autorisés à prendre des congés de maladie payés et lorsque les employés sont forcés de prendre des congés de maladie payés.

Également troublant est le fait de mêler les congés de maladie payés et non payés, lorsque les cas des employés qui reçoivent des prestations de protection du revenu en cas de maladie sont confondus et considérés ensemble avec les cas où les employés peuvent ou ne peuvent pas bénéficier de protection du revenu selon que l'employé en congé non payé a vu sa demande de prestations du RILT approuvée ou rejetée.

Mais, malgré la faiblesse de l'indicateur statistique qu'est la moyenne, voici ce que le Conseil du Trésor du Canada a dit à l'ACEP lors des dernières rondes de négociations. Selon les chiffres du Conseil du Trésor fournis à l'ACEP pendant les négociations collectives, le nombre moyen de jours de congés de maladie payés pris par tous les fonctionnaires fédéraux de l'administration centrale était de **10,4** jours en l'exercice financier 2004-2005, de **10,54** jours en l'exercice 2005-2006, de **10,7** jours en 2008-

2009 et de **10,97** jours en 2009-2010.

Et ces chiffres comprennent **tous les congés** de maladie **payés**. Par conséquent, ils comprennent les cas où les employés n'ont pas le choix d'utiliser tous leurs crédits de congés de maladie payés pour avoir droit aux prestations du RILT.