

Dispositions relatives au congé de soignant dans la législation sur les normes d'emploi au Canada

Administration	État de la législation	Durée maximum du congé ¹	Conditions d'admissibilité			Partage du congé entre soignants ²	Fractionnement du congé ³	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
			Service ⁴	Préavis ⁵	Certificat médical				
Fédéral	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent le retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, ⁶ enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: Oui ⁷ Avantages: Oui ⁸
Colombie-Britannique	En vigueur depuis le 27 avril 2006	8 semaines; un congé supplémentaire est possible ⁹	S/O	S/O	Obligatoire – doit être fourni aussi tôt que possible	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Le conjoint, les enfants, les parents, le tuteur, le frère, la sœur, les petits-enfants et les grands-parents de l'employé ou une personne qui habite chez l'employé comme membre de sa famille qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: <i>Non précisé</i> ¹⁰ Avantages: Oui ¹¹
Île-du-Prince-Édouard	En vigueur depuis le 16 déc. 2003	8 semaines ¹²	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent le retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, conjoint de fait, enfant, père, mère frère ou sœur qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	<i>Non précisé</i>
Manitoba	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines	30 jours	Une période de paye avant le début du congé (ou moins dans certains cas), ¹³ 48 heures avant de terminer le congé ¹⁴	Obligatoire – doit être fourni aussi tôt que possible ¹⁵	Non	Une ou deux périodes d'au moins une semaine chacune	Époux ou conjoint de fait, ¹⁶ enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui ¹⁷

Administration	État de la législation	Durée maximum du congé ¹	Conditions d'admissibilité			Partage du congé entre soignants ²	Fractionnement du congé ³	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
			Service ⁴	Préavis ⁵	Certificat médical				
Nouveau-Brunswick	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines ¹⁸	S/O	L'employeur doit être avisé aussi tôt que possible	Si l'employeur en fait la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent le retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Une personne avec laquelle l'employé a des <i>liens familiaux étroits</i> ¹⁹ qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: Oui ²⁰ Avantages: <i>Non précisé</i>
Nouvelle-Écosse	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines ²¹	3 mois	L'employeur doit être avisé aussi tôt que possible	Si l'employeur en fait la demande par écrit	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, ²² enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui (aux frais de l'employé) ²³
Nunavut	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit dans les 15 jours qui suivent le retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, ²⁴ enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	<i>Non précisé</i>
Ontario	En vigueur depuis le 29 juin 2004	8 semaines; un congé supplémentaire est possible ²⁵	S/O	L'employeur doit être avisé par écrit (Si l'employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé)	Si l'employeur en fait la demande – doit être fourni aussi tôt que possible	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint (y compris une personne qui vit avec l'employé dans une union conjugale hors du mariage); père ou mère, père ou mère par alliance ou père ou mère de la famille d'accueil de l'employé; enfant ou enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: Oui Avantages: Oui ²⁶

Administration	État de la législation	Durée maximum du congé ¹	Conditions d'admissibilité			Partage du congé entre soignants ²	Fractionnement du congé ³	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
			Service ⁴	Préavis ⁵	Certificat médical				
Québec	En vigueur depuis le 1 ^{er} mai 2003	12 semaines (par 12 mois) (104 semaines dans certains cas) ²⁷	3 mois	L'employeur doit être avisé aussi tôt que possible	Si l'employeur en fait la demande, un document justifiant l'absence doit lui être fourni	Non	<i>Non précisé</i>	Conjoint (y compris une personne qui vit maritalement avec l'employé), ²⁸ enfant, enfant du conjoint, père, mère (y compris le conjoint du père ou de la mère), frère, sœur, grand-père ou grand-mère qui a une maladie grave ou qui a subi un grave accident	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Oui ²⁹
Saskatchewan	En vigueur depuis le 3 fév. 1995 (Modifications en vigueur depuis le 17 juin 2004)	12 semaines par période de 52 semaines ³⁰ (prolongation à 16 semaines dans certains cas) ³¹	13 semaines	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit	Non	<i>Non précisé</i>	Époux, ³² l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, le grand-père ou la grand-mère de l'employé ou de son conjoint qui a une maladie grave ou qui a subi un grave accident	<i>Non précisé</i>
Terre-Neuve-et-Labrador	En vigueur depuis le 16 décembre 2004	8 semaines ³³	30 jours	L'employeur doit être avisé 2 semaines avant le congé ³⁴	Lorsque l'employeur l'exige par écrit dans un délai de 15 jours du retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint vivant en union conjugale, ³⁵ enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté: <i>Non précisé</i> Avantages: Non (à moins d'entente contraire) ³⁶
Yukon	En vigueur depuis le 4 janv. 2004	8 semaines	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit avant le début du congé ou dans les 15 jours qui suivent le retour au travail	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, ³⁷ père, mère, enfant (y compris un enfant pour lequel l'employé tient le rôle de parent), frère, sœur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, gendre, bru ou toute personne de la famille qui vit de façon permanente dans la résidence de l'employé ou avec qui ce dernier réside, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	<i>Non précisé</i>

Notes :

¹ Dans les secteurs de compétence fédérale ainsi qu'en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, en Ontario, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Yukon, le congé doit être pris à l'intérieur d'une période précise de 26 semaines, commençant en général le premier jour de la semaine (c.-à-d. le dimanche) au cours de laquelle est délivré un certificat médical attestant la maladie du membre de la famille. Cependant, le congé dans ces administrations (sauf au Manitoba) prend fin automatiquement le dernier jour de la semaine (c.-à-d. le samedi) au cours de laquelle survient le décès du membre de la famille. À Terre-Neuve-et-Labrador, dans des circonstances exceptionnelles, une période supplémentaire de trois jours - qui est prise immédiatement après la fin de la semaine pendant laquelle le décès est survenu - peut être accordée à la demande du directeur des normes d'emploi.

² Indique si le congé doit être partagé ou non entre des employés qui fournissent des soins ou du soutien à la même personne.

³ Indique le nombre de périodes, s'il y a lieu, dans lesquelles le congé de soignant peut être réparti et la durée minimale de celles-ci.

⁴ Indique la durée minimale de service qu'un employé doit avoir complétée avec son employeur actuel afin d'avoir droit au congé.

⁵ Indique le préavis minimum qu'un employé doit donner à son employeur avant de commencer le congé. Au Nouveau-Brunswick, l'avis devra également indiquer la durée prévue du congé.

⁶ Selon la législation, le conjoint de fait d'un employé est une personne qui vit avec l'employé dans une relation conjugale depuis au moins un an.

⁷ Le *Code canadien du travail* prévoit qu'une période de congé de soignant est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté. Un employé a également le 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 et en lien avec ses qualifications professionnelles.

⁸ Les périodes de congé sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité, pourvu que l'employé paie ses cotisations, le cas échéant, dans un délai raisonnable. En ce qui concerne le calcul des autres avantages, la période d'emploi qui précède et celle qui suit le congé sont réputées être ininterrompues.

⁹ Un employé a le droit de prendre un congé de soignant supplémentaire dans le cas où le membre de la famille survit au delà de la période mentionnée dans le certificat médical, pourvu qu'il fournisse un nouveau certificat médical à son employeur. Outre le congé de soignant, un employé a droit jusqu'à cinq jours par année de « congé pour obligations familiales » [traduction] non payé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*. Un employé peut prendre ce congé pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou à la garde ou à la santé de toute autre membre de sa « famille immédiate » [traduction].

¹⁰ Cependant, il convient de noter que les périodes d'emploi qui précèdent et suivent le congé seront considérées comme continues afin d'établir la durée des vacances et la période de service servant au calcul du préavis de cessation d'emploi.

¹¹ L'employé a droit à toutes les augmentations de salaire et d'avantages qu'il aurait reçues s'il n'avait pas pris le congé. En outre, l'employeur est tenu de continuer de payer les cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie ou autre, pourvu que, le cas échéant, l'employé continue à payer sa part de cotisations.

¹² De plus, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard, un employé ayant au moins six mois de service ininterrompu chez son employeur a droit jusqu'à trois jours non payés par année pour remplir des obligations reliées au soin ou à la santé d'un membre de sa famille immédiate ou élargie.

¹³ Une période d'avis plus courte peut être donnée lorsque les circonstances l'exigent.

¹⁴ Si l'employé décide de terminer son congé avant l'expiration de celui-ci.

¹⁵ Le certificat médical doit attester non seulement que le membre de la famille de l'employé est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes, mais également qu'il a besoin qu'un ou plusieurs des membres de sa famille lui offrent des soins ou du soutien.

¹⁶ Selon le *Code des normes d'emploi* du Manitoba, un « conjoint de fait » est une personne qui vit avec l'employé dans une relation maritale à caractère permanent.

¹⁷ Au Manitoba, les périodes d'emploi précédant et suivant le congé sont réputées ne pas avoir été interrompues aux fins du calcul des prestations de pension et des autres avantages.

¹⁸ De plus, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, un employé a droit jusqu'à trois jours par année de congé pour obligations familiales non payé pour remplir des obligations quant à la santé, au soin ou à l'éducation d'une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits.

¹⁹ L'expression « liens familiaux étroits » dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick désigne « les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées ».

²⁰ Un employé qui prend un congé de soignant continue à accumuler de l'ancienneté pendant le congé (sauf s'il aurait été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé n'avait pas été accordé à l'employé). En outre, l'employé est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

²¹ En outre, en vertu du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* de la Nouvelle-Écosse, un employé a droit à un congé non payé de trois jours par année en raison de l'état de santé de son enfant, de son père, de sa mère ou d'un membre de sa famille ou en raison de rendez-vous médicaux, dentaires ou autres rendez-vous similaires pendant les heures du travail.

²² Selon la législation, le conjoint du fait d'un employé est une personne qui vit avec l'employé dans une relation conjugale depuis au moins un an.

²³ En Nouvelle-Écosse, un employé a l'option de maintenir, tout au long de la période de congé, un régime d'avantages sociaux auquel il participait avant le congé. Toutefois, l'employé doit payer la part des coûts du régime qui est normalement assumée par l'employeur, à moins que l'employeur ne décide de continuer à verser sa contribution. L'employeur a l'obligation d'avertir l'employé par écrit de l'option de maintenir un régime d'avantages sociaux et du délai à l'intérieur duquel l'employé doit prendre une décision à ce sujet.

²⁴ Selon la législation, le conjoint du fait d'un employé est une personne qui vit avec l'employé dans une relation conjugale depuis au moins un an.

²⁵ Dans le cas où l'employé prend un congé familial pour raison médicale de 8 semaines et le membre de la famille survit au delà de la période mentionnée dans le certificat médical, l'employé a droit à un congé familial pour raison médicale supplémentaire pourvu qu'il fournisse un nouveau certificat médical à son employeur. Outre le congé familial pour raison médicale, un employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit jusqu'à dix jours par année de congé spécial non payé, notamment si un membre de sa famille ou une autre personne (y compris son époux, son enfant, l'enfant de son époux, père, mère, grand-parent, petit-enfant, frère ou sœur ou un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide) a une maladie, une blessure ou une urgence médicale.

²⁶ En Ontario, les périodes de congé sont incluses dans le calcul de l'ancienneté et de la durée de service de l'employé. Pendant le congé, l'employé continue de participer aux régimes d'avantages sociaux liés à son emploi — c'est-à-dire les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès accidentel, d'assurance-santé complémentaire et d'assurance dentaire — à moins qu'il choisisse par écrit de ne pas le faire. L'employeur doit continuer de verser ses contributions, sauf si l'employé l'avise par écrit qu'il n'a pas l'intention de verser sa part, s'il y a lieu.

²⁷ L'absence d'un employé peut être prolongée à 104 semaines si un de ses enfants de moins de 18 ans a une maladie grave et potentiellement mortelle. En outre, en vertu de la *Loi sur les normes du travail* du Québec, un employé a droit jusqu'à dix jours de congé pour obligations familiales pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

²⁸ Le terme « conjoints » dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec désigne « les personnes a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an ».

²⁹ Au Québec, un employé qui paye régulièrement les contributions exigibles a le droit de continuer sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail. L'employeur doit aussi continuer à assumer sa part des coûts.

³⁰ Un employé peut également prendre ce congé en raison d'une maladie ou d'une blessure grave. De plus, il convient de noter qu'un employé ayant au moins 13 semaines de service chez son employeur a droit jusqu'à 12 jours par année non payés en raison d'une maladie ou d'une blessure peu sérieuse (de l'employé ou d'un membre de sa famille immédiate [traduction]), sauf s'il peut être démontré qu'il a des antécédents d'absentéisme chronique et qu'il n'y a pas d'attente raisonnable à l'effet que le niveau d'assiduité de l'employé s'améliorera.

³¹ Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé pour le seul motif qu'il est absent si, durant la période d'absence, il reçoit des prestations de compassion (ou qu'il observe la période d'attente avant de recevoir des prestations) en vertu du programme d'assurance-emploi et que ses absences, y compris celles en raison de blessure ou de maladie grave ou peu sérieuse ou celles d'un membre de sa famille, ne sont pas supérieures à 16 semaines par période de 52 semaines.

³² En vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de la Saskatchewan, l'époux d'un employé inclut une personne qui vit avec l'employé dans une relation maritale, soit pendant une période ininterrompue d'au moins deux ans, soit pendant une période d'une certaine permanence lorsqu'ils sont les parents d'un enfant [traduction].

³³ En outre, en vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de Terre-Neuve-et-Labrador, un employé ayant au moins 30 jours de service ininterrompue chez son employeur a droit jusqu'à sept jours par année de congé pour obligations familiales et (ou) de congé de maladie non payé.

³⁴ L'avis doit aussi indiquer la durée prévue du congé. Toutefois, un employé peut être soustrait à cette exigence lorsqu'il a un motif valable pour ne pas fournir d'avis.

³⁵ Un « conjoint vivant maritalement » [traduction] est défini comme l'une ou l'autre des 2 personnes qui cohabitent de façon continue dans une relation conjugale depuis au moins un an [traduction].

³⁶ À moins que l'employeur et l'employé concluent une autre entente à ce sujet, le congé n'est pas pris en compte pour l'application des droits, avantages et privilèges conférés par la *Loi sur les normes du travail*. Toutefois, la période qui commence lors de la reprise de l'emploi est considérée comme étant continue à la période précédant le congé.

³⁷ Un époux inclut une personne qui vit avec l'employé depuis les 12 mois qui précèdent le congé.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.