

CONGÉS DE MALADIE

Notes explicatives du tableau

CONGÉS DE MALADIE				
Admissibilité	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel ¹	Emploi comparable ²	

1. Retour au travail du salarié dans le poste qu'il occupait habituellement avant son absence pour maladie ou accident.

2. Retour au travail du salarié dans un emploi comparable à celui qu'il occupait, comportant un salaire et des avantages sociaux au moins égaux, avant son absence pour maladie ou accident.

Onze Administrations ont prévu des congés de maladie; elles seules sont traitées dans cette partie.

CONGÉS DE MALADIE : QUÉBEC <i>LNT : 79.1, 79.1.1, 79.2, 79.4, 79.5</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparabl e	
3 mois	26 semaines non rémunérées sur une période de 12 mois (maladie, accident) 104 semaines non rémunérées (acte criminel)*	Oui	—	<p>* Acte criminel : Le salarié a droit à une période d'au plus 104 semaines non rémunérées s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel qui le rend incapable d'occuper son poste habituel. Toutefois, il ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.</p> <p>Réintégration du salarié : À la fin d'une absence pour cause de maladie, d'accident ou lors d'un acte criminel, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages ou, si le poste n'existe plus, lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié, au moment de la disparition du poste, s'il avait été au travail.</p> <p>Congédiement, suspension ou déplacement : L'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie, de l'accident, de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.</p> <p>Licenciement ou mise à pied visant le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel : Ce dernier conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.</p>
CONGÉS DE MALADIE : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 22.2</i>				
6 mois	3 jours non rémunérés par période de 12 mois	—	—	—

CONGÉS DE MALADIE : MANITOBA <i>ESC : 59.3 (1), 60(2)</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
30 jours	3 jours non rémunérés	Oui*	Oui*	* Réintégration du salarié : À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste antérieur ou dans un poste comparable, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages qu'il avait immédiatement avant le début du congé.
CONGÉS DE MALADIE : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 44.021(1)</i>				
Plus de 90 jours	5 jours non rémunérés par période de 12 mois	—	—	—
CONGÉS DE MALADIE : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>LSC : 60G</i>				
—	3 jours non rémunérés par année	—	—	Congés pour rendez-vous d'ordre médical. Les journées de congé peuvent aussi être utilisées lorsque la présence du salarié est requise auprès d'un proche parent pour cause de maladie.

CONGÉS DE MALADIE : ONTARIO <i>ESA 2000 : 50, 50.1, 53</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
Être au service d'une entreprise comptant normalement 50 employés ou plus	10 jours* non rémunérés par année civile	Oui**	—	<p>* Congé d'urgence personnelle : Le congé de maladie dont il est question est inclus dans les congés d'urgence personnelle. Il ne s'agit pas uniquement de congés de maladie, puisque ces 10 journées peuvent être utilisées à d'autres fins. En effet, cette banque de congés est présentée relativement aux thèmes « Absences et congés pour raisons familiales et parentales » et « Congés pour mariage, décès et funérailles ».</p> <p>Un employé peut prendre ce congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :</p> <p>a) une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle;</p> <p>b) le décès, la maladie, une blessure, une urgence médicale ou autre visant l'une des personnes mentionnées ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le conjoint de l'employé; - le père ou la mère, l'enfant, les grands-parents, les petits-enfants de l'employé ou de son conjoint; - le conjoint d'un enfant de l'employé; - le frère ou la sœur de l'employé; - un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. <p>** Ou s'il n'existe plus, dans un poste comparable.</p> <p>Congé spécial non payé lors d'une urgence déclarée : Un employé a droit à un congé spécial non payé lorsqu'un décret d'urgence en vertu de la Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence ou un ordre donné en vertu de la Loi sur la protection et la promotion de la santé s'applique à lui ou à un membre de sa famille dont il doit s'occuper (voir la définition du mot famille ci-dessus).</p>

CONGÉS DE MALADIE : SASKATCHEWAN <i>LSA : 44.2</i>				
13 semaines	12 jours ou 12 semaines non rémunérés*	—	—	<p>* 12 jours dans une année pour une maladie ou un accident léger (Cette même banque de congés de 12 jours se trouve aussi dans la section « Absences et congés pour raisons familiales et parentales ».)</p> <p>ou</p> <p>12 semaines à l'intérieur d'une période de 52 semaines pour une maladie ou un accident grave</p> <p>N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites »).</p>
CONGÉS DE MALADIE : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR <i>LSA : 43.1</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
30 jours	7 jours* non rémunérés par année civile	Oui	—	<p>* Congés : Ces congés font partie d'une banque annuelle de congés sans traitement pouvant également être utilisés à titre de congés pour obligations familiales.</p>
CONGÉS DE MALADIE : FÉDÉRAL CANADA <i>CCT : 239(1)-(1.1)</i>				
3 mois	12 semaines* non rémunérées	—	—	<p>* Durée du congé de maladie : Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 12 semaines consécutives.</p> <p>Retour au travail : L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.</p> <p>N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites, p. 85 »).</p>

CONGÉS DE MALADIE : TERRITOIRES DU NORD-OUEST <i>ESA : 29, 35</i>				
30 jours	5 jours non rémunérés par période de 12 mois	Oui*	—	* Réintégration du salarié : L'employeur réintègre dans ses fonctions l'employé ou lui offre un travail comparable à celui qu'il occupait au début de son congé.
CONGÉS DE MALADIE : YUKON <i>ESA : 59</i>				
—	1 jour de congé non rémunéré par mois de service, 12 jours au maximum	—	—	N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites »).