

CONGÉ DE SOIGNANT¹

Notes explicatives du tableau

CONGÉ DE SOIGNANT							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé ²	Partage de la durée d'un congé entre soignants ³	Fractionnement du congé ⁴	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service ⁵	Préavis ⁶	Certificat médical					

1. Ce tableau s'appuie sur celui qu'a réalisé le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. Le congé de soignant, considéré comme un congé non rémunéré, a été adopté par plusieurs Administrations à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces modifications ont pris effet le 4 janvier 2004 et prévoient, après un délai de carence de 2 semaines, le versement de prestations pendant 6 semaines au cours d'une période de 26 semaines dans le cas de soins ou de soutien à donner à un membre de la famille. Ce congé ne s'applique pas en Alberta.
2. Dans les secteurs d'activité de compétence fédérale ainsi qu'en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et au Yukon, le congé doit être pris à l'intérieur d'une période précise de 26 semaines qui, en général, commence 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, devra prendre 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.
3. Indique si le congé doit être partagé ou non partagé entre les employés concernés lorsque plus d'un employé fournit des soins ou du soutien à la même personne. En effet, des Administrations obligent au partage de la durée du congé entre les employés qui fournissent des soins et du soutien à une même personne (la mention Oui est alors indiquée au tableau), alors que, ailleurs, chaque employé qui fournit des soins et du soutien à la même personne bénéficie de la durée totale du congé (la mention Non est alors indiquée).
4. Indique le nombre de périodes, s'il y a lieu, pendant lesquelles le congé de soignant peut être réparti ainsi que leur durée minimale.
5. Indique la durée minimale de service qu'un employé doit avoir achevée avec son employeur actuel afin d'avoir droit au congé.
6. Indique le préavis minimal qu'un employé doit donner à son employeur avant de commencer à prendre le congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : QUÉBEC <i>LNT : 79.3, 79.8, 79.9, 79.13, 79.16</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
3 mois	L'employeur doit être avisé le plus tôt possible.	À la demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document justifiant l'absence.	12 semaines par 12 mois ou 104 semaines dans certains cas ¹	Non	Non précisé	Conjoint (y compris une personne qui vit maritalement avec l'employé ²), enfant, enfant du conjoint, père, mère, 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 : non précisée Avantages : oui ³
CONGÉ DE SOIGNANT : COLOMBIE-BRITANIQUE <i>ESA : 1, 52.1, 56</i>							
S/O	S/O	Obligatoire; il doit être fourni aussi vite que possible.	8 semaines L'employé a droit à un deuxième congé de 8 semaines aux mêmes conditions si la personne n'est pas décédée au terme des 26 semaines.	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, enfants, parents, tuteur, frère, sœur, petits-enfants, grands-parents de l'employé ou une personne qui habite chez l'employé comme membre de la famille qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui ⁴

1. L'absence d'un employé peut être prolongée à 104 semaines si l'un de ses enfants de moins de 18 ans a une maladie grave et potentiellement mortelle ou lorsque la présence de l'employé est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel qui le rend incapable d'exercer ses activités habituelles.
2. Le terme *conjoints* utilisé 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 ».
3. Au Québec, un employé qui paye régulièrement les contributions exigées a le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail. L'employeur doit aussi continuer à prendre en charge sa part des frais.
4. En Colombie-Britannique, un employé peut continuer à verser, pendant son congé, sa part des primes à l'égard de tout régime d'avantages sociaux. L'employeur doit lui aussi continuer à assumer sa part des frais.

CONGÉ DE SOIGNANT : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 22.3</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	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	Non précisée
CONGÉ DE SOIGNANT : MANITOBA <i>ESC : 59.2 (1)-59.2 (8), 60 (4) – Employment Standards Regulation (6/2007) : 22</i>							
30 jours	Une période de paie avant le début du congé ou moins dans certains cas ⁵ ; 48 heures avant de terminer le congé ⁶	Obligatoire. Il doit être fourni dès que possible.	8 semaines	Non	Une ou deux périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, conjoint de fait, enfant, enfant du conjoint ou du conjoint de fait, père et mère (y compris conjoint ou conjoint de fait), et toute autre personne comprise dans la définition et précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : non précisée Avantages : oui ⁷

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

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

7. 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.

CONGÉ DE SOIGNANT : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 44.024 (2), 44.024 (4)-(7), 44.04 (2)</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	L'employeur doit être avisé.	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Une personne avec laquelle l'employé a des liens familiaux étroits ⁸ qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : non précisée ⁹
CONGÉ DE SOIGNANT : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>LSC : 60 E, 60 F</i>							
3 mois	L'employé doit aviser son employeur dès que possible.	Si l'employeur en fait la demande par écrit.	8 semaines	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Identique à la loi fédérale	Ancienneté : oui Avantages : oui (aux frais de l'employé ¹⁰)

8. 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 ».

9. Au Nouveau-Brunswick, un employé qui prend un congé de soignant continue à accumuler de l'ancienneté et est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

10. En Nouvelle-Écosse, un employé a le choix de maintenir, tout au long de la période de congé, un régime d'avantages sociaux auquel il participait avant le congé. Toutefois, l'employé devra payer la part de la contribution au régime qui est normalement prise en charge par l'employeur, à moins que ce dernier ne décide de continuer à verser sa contribution. Ce dernier aura alors l'obligation d'avertir l'employé par écrit de sa décision de maintenir un régime d'avantages sociaux et du délai à l'intérieur duquel il doit prendre une décision à ce sujet.

CONGÉ DE SOIGNANT : ONTARIO <i>ESA 2000 : 49.1, 51, 52 – Regulation 476/06 Family Medical Leave - Prescribed Individuals : 1</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	Un employé doit informer son employeur par écrit. S'il doit commencer à prendre son congé avant de pouvoir l'en informer, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé.	Un employeur a le droit de demander une copie du certificat médical.	8 semaines L'employé a droit à un deuxième congé de 8 semaines aux mêmes conditions, si la personne n'est pas décédée au terme des 26 semaines.	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint; 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 un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre, et toute autre personne incluse dans la définition de «membres de la famille» précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui
CONGÉ DE SOIGNANT : SASKATCHEWAN <i>LSA : 44.2</i>							
13 semaines	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit.	12 semaines (par période de 52 semaines) 16 semaines, si l'employé bénéficie du programme de congé de soignant prévu par la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .	Non	Non précisé	Conjoint (y compris un conjoint de fait) ainsi que 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.	Non précisée

CONGÉ DE SOIGNANT : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 43.13-43.16 – LSR : 11.1							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
30 jours	Un employé doit donner un avis par écrit à l'employeur au moins 2 semaines avant le départ.	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines ¹¹	Oui	Période d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), parent de l'employé ou de son époux (ou conjoint de fait), toute autre personne qui est couverte par la définition de la famille dans le LSR	Ancienneté : non Avantages : non, sauf s'il y a une entente ¹²

11. À Terre-Neuve, sur la base de circonstances exceptionnelles, le directeur des normes d'emploi peut décider d'accorder 3 jours supplémentaires sans solde de congé de soignant à un employé, ce congé étant situé immédiatement après la fin de la semaine dans laquelle la mort du membre de la famille a eu lieu. Dans ces cas, l'employeur doit accorder les jours supplémentaires de congé de soignant sans pénalité.

12. Toujours à Terre-Neuve, à moins d'une entente entre l'employeur et l'employé, la période de congé n'est pas retenue pour l'application des droits, avantages et privilèges conférés par *le Labour Standards Act*. Toutefois, la période qui commence lors de la reprise de l'emploi est considérée comme continue à la période précédant le congé. Cependant, à la fin du congé, l'employeur doit réintégrer l'employé à des conditions non moindres que celles qui prévalaient avant le début du congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : FÉDÉRAL CANADA CCT : 206.3, 209.1-209.21							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, 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) et toute autre personne incluse dans la définition de « membre de la famille » précisée par règlement ou par le paragraphe 23.1 (1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> , qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui ¹³

13. En vertu du *Code canadien du travail*, les périodes de congé sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité ainsi que pour la détermination de l'ancienneté. Pour le calcul des autres avantages, la période d'emploi qui précède et celle qui suit le congé seront réputées être ininterrompues. Un employé en congé a aussi le droit d'être averti des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation offertes pendant le congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : TERRITOIRES DU NORD-OUEST <i>ESA : 1, 30</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, enfant (y compris l'enfant du conjoint), père et mère (y compris le conjoint du père ou de la mère), toute autre personne visée au paragraphe 23.1 (1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (Canada) ou au paragraphe 206.3 (1) du <i>Code canadien du travail</i> , et toute autre personne précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.	Non précisée

CONGÉ DE SOIGNANT : NUNAVUT <i>LSA : 39.1-39.8</i>							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, enfant de l'employé ou de son époux (ou conjoint de fait), père ou mère de l'employé (ou époux ou conjoint de fait de l'un des parents) et toute autre personne incluse dans la définition de « membre de la famille » prévue par règlement pour l'application du <i>LSA</i> ou du <i>Code canadien du travail</i> ou de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (art. 23.1), qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Non précisée
CONGÉ DE SOIGNANT : YUKON <i>ESA : 60, 60.1</i>							
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir avant le début du congé ou dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint (y compris un conjoint de fait), enfant (y compris un enfant du conjoint ou du conjoint de fait); un parent ou un conjoint ou un conjoint de fait du même parent; toute autre personne qui fait partie d'une catégorie de personnes visées au paragraphe 41.11 (1) du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> (Canada), qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Non précisée